

# ciment

# İŞVEREN



CİLT:35 ● SAYI:2  
MART 2021



MOBİL  
UYGULAMAMIZ  
“ÇİP”:  
YAYINDA



ÇİP'i App Store ve Google Play'den  
ücretsiz olarak indirebilirsiniz

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır



*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



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 ilkelere 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

Covid-19, hayatın alıştığımız yüzünü ortadan kaldıralı bir yıl oldu... Birçok konuda öngörülebilirliğin düşük ve birtakım risklerin nispeten yüksek olduğu, dolayısıyla kendimizi pek de güvende hissetmediğimiz bir sarmalda tam bir yıl geçirdik.

Geride kalan süreçte, deneyimlediğimiz kaygının seviyesine ve verdiğimiz tepkilere göre geleceğe bakış açımız şekillendi. Üretim, dünyada iç ve dış talep bağlamında sekteye uğrarken; elektronik ticaret, dijitalleşme ve teknolojik dönüşüm yarattığı işlem hacimleriyle hayatımızın önemli başlıkları arasındaki öncelikli yerini aldı. Kimimiz uyum kaslarını kuvvetlendirip kalelerini korurken ve yeni kaleler inşa ederken, kimimiz ne yazık ki yenik düştü.



Bu süre zarfında ÇEİS Ailesi olarak; sektörümüzdeki güven ortamını güçlendirdiğimize, insan kaynağımızın endişelerine kulak verdiğimizize ve süreci bilinçli yöneterek, potansiyelimizi ortaya koyduğumuza yürekten inanıyorum. Nitekim 2020 yılı çimento üretimi, bir önceki yıla göre %27 oranında artarken, 2020 yılı ihracatımız 2019'a göre %46 oranında yükseldi. Öte yandan, sektörümüzdeki insan kaynağının şirketlerine karşı geliştirdikleri bağlılık duygusunda, salgın dönemi itibarıyla %59,5 oranında artış tespit edildi.

Sektör penceresinden uzaklaşıp, genel tabloya baktığımızda da benzer bir tablo ile karşılaşyoruz. Sanayi üretimi 2020 yılında, bir önceki yıla göre %9 oranında arttı. Özetle sanayi, sorumluluk bilincini ve fedakârlık duygusunu yitirmeden, dönem şartlarına rağmen üretti ve üretiyor. Salgının sona ermesiyle birlikte bu tablonun 2021 yılında daha da iyileşerek süreklilik kazanmasını diliyoruz; Türk Çimento Sektörünün, sağlam ve sürdürülebilir bir geleceğin etkin tarafı olmaya devam edeceğini vurgulamak istiyorum.

Ekonomi kanadında, ne zaman sonlanacağı kestirilemeyen Covid-19'un yarattığı belirsizlik etkisi sürerken, diğer yandan aşı iyimserliği yaşanıyor. Ülkemiz ekonomisinin 2020 yılında %1,8 büyüdüğünü görüyoruz. Hatta bu büyüme verisi ile 2020'de Çin'den sonra pozitif büyüme kaydeden birkaç ülkeden biri olduk. Ancak diğer taraftan, 2021 yılı Şubat ayı itibarıyla son 1,5 yılın zirvesini görerek %15,61 oranında gerçekleşen enflasyon ile döviz kurlarında yukarı doğru bir hareketlilik söz konusu. Enflasyonun yükselişini sürdüreceği de ayrıca tahmin ediliyor.

Tüm bu gelişmeler ışığında kalıcı bir ekonomik iyileşmenin, salgında tam iyileşmenin yakalanmasıyla sağlanacağı söylenebilecektir. Aşıl çalışmalarını için gerek geliştirme gerek dağıtım boyutlarıyla güçlü iş birliklerinde bulunulması ve bu krizden tam anlamıyla çıkana kadar çalışanlar ile işletmelere sağlanan desteklerin sürdürülmesi gerektiğini değerlendirmekteyiz. Nitekim sadece para politikası ile değil, hayata geçirilecek kapsamlı programlarla elde edilen kazanımların kalıcı olacağı aşîkârdır.

Kadına yönelik şiddet sadece kadının değil, aynı zamanda toplumun bir sorunudur. Kadına yönelik şiddetin her türlüşünü ve ayrımcılığı en sert şekilde kınıyor; yaşamın her alanında "yılmadan" var olan tüm kadınların 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününü kutluyorum. Ayrıca, bizleri koruyabilmek için kendi sağlıklarından olan, buna rağmen canla başla hizmet vermeye devam eden tüm sağlık çalışanlarımıza teşekkürlerimi sunuyorum; 14 Mart Tıp Bayramlarını gönülden kutluyorum.

"Şu boğaz harbi nedir? Var mı ki dünyâda eşi?, \*Mehmet Akif ERSOY". Bundan tam 106 yıl önce eşsiz bir dönüm noktası yaşandı, bir nesil uyandı ve bir kader tersine çevrildi. 18 Mart Çanakkale Zaferimizin yıl dönümünü gururla kutluyor, Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ü ve silah arkadaşlarını rahmet, minnet ve saygıyla anıyorum.

Suat ÇALBIYIK  
Yönetim Kurulu Başkanı  
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

# ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.  
ARKOZ MADENCİLİK A.Ş. AĞRI ÇİMENTO FABRİKASI  
AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.  
AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.  
BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.  
BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.  
BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.  
BATISÖKE SÖKE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.  
BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.  
ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI TÜRK A.Ş.  
ÇİMKO ÇİMENTO VE BETON SANAYİ TİCARET A.Ş.  
ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.  
AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.  
DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.  
RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK.  
VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO  
GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.  
KARÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.  
KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
KAVÇİM ÇİMENTO SAN. TİC. A.Ş.  
KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.  
LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.  
MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ  
VE TİCARET A.Ş.  
NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.  
OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş.  
SANÇİM BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.  
SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.  
YIBITAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.  
YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

# EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Mart ayı itibariyle Covid-19 salgınına 1 yıldır yaşıyoruz. 2021 yılı başında başlayan aşılama uygulamaları insanlığa umut olsa da virüsün varyantlarına karşı aşının etkisinin devam edip etmeyeceği konusu hepimizi tedirgin ediyor. Özellikle 01 Mart 2021 tarihi itibariyle kademeli normalleşme sürecine girmiş olmamızdan ötürü, yeni süreçte salgının seyrinin ne şekilde gelişeceğini takibi büyük önem arz ediyor.

ÇEİS olarak faaliyetlerimizin yürütülmesinde dijitalleşme yönündeki çalışmalarımıza bir yenisini daha ekledik. Çimento sektörüne yönelik haberler ile faaliyetlerimizden hızlı ve pratik şekilde haberdar olabileceğiniz ilk mobil uygulamamız ÇİP: Çimento İletişim Platformu... Uygulamamızın kapakta yer alan QR vasıtasıyla ve dergi içeriğindeki ilgili haberde yer alan linklerden mobil cihazlara indirilmesi mümkün.

Dergimizin bu sayısında bir adet makaleye ve bir adet araştırma yazısına yer verdik. Makalemiz, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi ve ilgili yönetmelik hükümlerince düzenlenen, bir işletmenin ihtiyaçları doğrultusunda olağan çalışma sürelerinin artırılması anlamına gelen fazla çalışmanın, Yargıtay kararları ışığında ispatı konusunu ele alıyor. Araştırma yazımız ise salgın sürecinde dünya ekonomisindeki gelişmeleri istatistikler eşliğinde analiz ederek, çeşitli değerlendirmelerde bulunuyor.

Her sayımızda olduğu gibi bu sayımızda da yer verdiğimiz Rekabet Hukuku bölümümüzde, Rekabet Kurumu tarafından hazırlanan Türkiye Hızlı Tüketim Malları Perakendeciliği Sektör İncelemesi Ön Raporu sonuçlarına yer veriliyor. Ayrıca, 2020 yılı içinde Kurum tarafından alınan kararların istatistiki bilgileri paylaşılırken, yazıda son olarak ise Amerika'da faaliyet gösteren en büyük hazır beton ve çimento üreticilerinden olan Argos'un rekabet hukukunu ihlali de ele alınıyor.

Çimento ve betonun estetik kullanım örneklerini görünür kılmak amacıyla geçtiğimiz sene Arredamento Mimarlık dergisi ortaklığında hayata geçirdiğimiz "Opus Caementicium" yazı dizisini, sektörümüz ve mimari çevrelerden aldığımız olumlu geri dönüşler neticesinde, önümüzdeki dönemde de sürdürmeye karar verdik. Ülkemiz ve yurt dışından zengin mimari repertuarı ile öne çıkan yapıların analizleri, Sendikamızın destekleriyle sizlerle buluşmaya devam edecek. Yeni dönemin ilk sayısında, 2013 yılında Pritzker Mimarlık Ödülü'nü kazanan Japon mimar Toyo ITO tarafından tasarlanan Tama Sanat Üniversitesi Kütüphanesi incelendi.

Bildiğiniz gibi her sayımızda istatistiki bilgilere yer verdiğimiz Araştırma ve İstatistik Bölümü'nde bu sayımızda anlamlı bir araştırmaya yer verdik. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından hazırlanan "İstatistiklerle Kadın, 2020" çalışması ilginç ve önemli bilgilere yer veriyor.

Tüm kadınların "8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü"nü kutluyor, Çanakkale Zaferi'nin 106.yıldönümünde Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk ile şehitlerimizi bir kez daha rahmetle anıyoruz. Öte yandan özellikle bir senedir her türlü fedakârlıklarla bizleri sağlığınıza kavuşturmak için varını yoğunu ortaya koyan sağlık çalışanlarımızın 14 Mart Tıp Bayramı'nı kutluyoruz.

Sevgi ve saygılarımla,

Özgür ACAR

Editör/ozguracar@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



# ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## Yayın Organı

Cilt: 35 - Sayı: 2 - MART 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 EKONOMI - Emekli  
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ - İstanbul Üniversitesi  
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 Mart 2021

ÜCRETSİZDİR.





# İÇİNDEKİLER

**8-29** MAKALE  
Av. Cuma Arif DEMİR

**30-39** ARAŞTIRMA YAZISI  
Özgür ACAR

**40-53** YARGITAY KARARLARI

**54-57** REKABET HUKUKU  
Av. Bahadır BALKI  
Av. Ayberk KURT  
Av. Mert KUDAT

**100-105** YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

**64-70** ÇEİS'ten

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ  
FAALİYETLERİ **71**

EĞİTİM ve İSG  
FAALİYETLERİ **72-81**

ULUSAL YETERLİLİK  
FAALİYETLERİ **82**

ÜYELERİMİZDEN VE  
DİĞER HABERLER **83-95**

ARAŞTIRMA ve  
İSTATİSTİK **96-99**

KİTAP TANITIM **100-102**

## MAKALE



**Cuma Arif DEMİR**

Avukat

*Makale gönderim tarihi: 27.01.2021*

*Makale kabul tarihi: 11.02.2021*

# YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI

THE PROOF OF OVERWORK IN THE LIGHT OF  
SUPREME COURT DECISIONS

**ÖZET**

İş hukukunun en önemli konularından birisi de fazla mesai olup, işçilik alacakları içinde uygulamada genel olarak fazla mesainin kayıt dışı tutularak işçilere ödenmemesi yolu seçildiği bilinen bir gerçektir. Fazla mesainin ispatı uygulamada çok tartışılmış, Yargıtay daireleri arasında farklı görüşlerin çıkmasına hatta aynı dairenin farklı kararlar vermesine neden olmuştur. Yargıtay'ın oluşturduğu ilke kararları zaman içerisinde gerçeğe aykırı bordro düzenlemesi yoluyla veya başka yöntemlerle etkisiz kılınmaya çalışılmıştır. Süreçte de Yargıtay görüşünde değişiklikler olmuştur. Fazla mesai ispatının önem arz etmesi, uygulama farklılıkları nedeniyle olabildiğinden Yargıtay kararlarına yer vererek gelinen son uygulamalar bu çalışmamızda açıklanmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşçi, işveren, fazla çalışma, ispat, ispat araçları, fazla sürelerle çalışma, puantaj cetveli, işyeri kayıtları, tanık beyanı, giriş-çıkış kaydı.

**ABSTRACT**

One of the most important issues in labour law is overtime work, and it is a known fact that the method of not paying workers by keeping overtime unrecorded is generally preferred in practice. The issue of proof of overtime has been widely discussed in practice and has led to different opinions among the departments of the Court of Cassation and even caused the same department to make different decisions. Principal decisions made by the Court of Cassation were tried to be made ineffective over time, by issuing false payrolls and by other methods. Meanwhile, there have been changes in the opinions of the Supreme Court as well. In this study, the importance of the proof of overtime and latest practices at the current stage were explained and as there are many differences in practice, the decisions of the Court of Cassation were included as much as possible.

**Keywords:** employee, employer, overwork, proof, means of proof, working overtime, score card, workplace records, witness statement, records of check in/out.

## GİRİŞ

Fazla mesai kavramı işçilik alacaklarında işçi-işveren ilişkisinde temel ihtilaf konularından birisi olup, genel olarak uygulamada işçinin kıdem/ihbar tazminat alacakları ile yıllık izin alacağı ödendiği halde, fazla mesainin hiç gösterilmemesi veya eksik gösterilmesi suretiyle işçiye fazla mesai alacağının ödenmemesi yolu seçilmektedir. Fazla çalışmanın ispatının zorluğu, Yargıtay'ın fazla görüş değiştirmesi, uygulama içerisinde olan bilirkişilerin yanlış tespitine ve mahkemelerin de yanlış karar vermesine yol açabilmektedir.

Uygulamanın içerisinde olan avukatların da yerleşik ve güncel Yargıtay Kararlarını takip etmemesi nedeniyle işçi bakımından hak kaybına neden olan sonuçlar doğurmakta, birçok kez de davalı işveren bakımından altından kalkılamayacak, işletmeleri zorda bırakan fazla mesai ödenmesine yol açılmaktadır. Bu nedenle, işbu çalışmamızda güncel Yargıtay kararlarına yer verilerek konunun doğru anlaşılması için gerekli çaba gösterilmiştir.

Bu çalışmamızda öncelikle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramı, mümkün olduğunca uygulama şekilleri de gösterilerek, fazla çalışmanın karşılığı olarak fazla mesai ücreti ve serbest zaman kullanımı özet olarak açıklanacaktır.

Esas olarak inceleme konumuz olan fazla çalışmanın ispatı, mümkün olduğunca uygulama ve Yargıtay Kararlarına yer verilerek ispat yükünün kimde olduğu, ispat araçları, yazılı belgeler, işe giriş-çıkış kayıtları, ücret bordrolarının taşıdığı özellik, ücret bordrolarının ihtirazi kayıtlı veya ihtirazi kayıtsız imzalanması veya imzalanmaması, ücret bordrolarında işçinin aldığı ücretin gösterilmesi veya gösterilmemesi, fazla çalışma tespitinde tanıkların özelliği, husumetli tanıklar, işyeri dışından tanık dinletilmesi gibi hususlarda da ayrıntılı açıklama yapılmaya çalışılacaktır.

Belirtilen açıklamaların yapılması sonrasında, Yargıtay'ın farklı görüşlerine de yer verdikten sonra, Yargıtay'ın hâlihazırda oluşturduğu ilke kararları ve güncel uygulamaları kapsamında değerlendirme yapılarak çalışmamız hukuk camiasının takdirine sunulacaktır.

## 1. FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

### 1.1. Fazla Çalışma Kavramı

Fazla çalışma süreleri, işin düzenlenmesi başlığı altında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63-76. maddeleri arasında düzenlenmiş, anılan yasanın 41. maddesinde fazla çalışma ücreti, 42. maddesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma, 43. maddesinde olağanüstü hallerde fazla çalışma düzenlenmiş olup, yapılacak fazla mesai hesaplamalarında ve değerlendirilmelerinde bu düzenlemelerin göz önüne alınması gerekir.<sup>1</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan ve çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esasları düzenleyen İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği mevcuttur.<sup>2</sup> 6098 B.K. (Borçlar Kanunu) 398-402 maddelerinde de fazla çalışma düzenlenmiştir.<sup>3</sup>

Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (4857 sayılı İş Kanunu 41, Yönetmelik 4).

Genel olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (4857 sayılı İş Kanunu 63/1).

Bu düzenlemelere göre fazla çalışma, haftalık 45 saatlik yasal çalışma süresini aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak kabul edilmiştir (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 789; Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 330; Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 715-716; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 254-255; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, Bireysel İş

1 4857 sayılı İş Kanunu

2 <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5447&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5> (erişim: 23.11.2020).

3 6098 sayılı Borçlar Kanunu

Hukuku, 2019, s. 282). B.K. 398. maddesi'nde ise, fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma olarak tanımlanmıştır.

Haftalık çalışma süresine bakmaksızın, günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. (4857 sayılı İş Kanunu 63/2, Yönetmelik 4.) İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. 23.04.2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un çalışma yaşamında gece çalışma saatlerinde değişiklik öngörülmüş, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilceği kabul edilmiştir (4857 sayılı İş Kanunu 69/3).

Bu mevcut düzenlemelere göre, haftalık 45 saatin aşılması ile birlikte fazla çalışmanın söz konusu olacağı, fazla çalışmanın günlük veya aylık değil, haftalık değerlendirilmesi gerekmekte olup (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 330; Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 717), haftanın bazı günleri az, bazı günleri çok çalışılması durumunda toplamda 45 saat aşılmıyorsa fazla çalışma yapılmamış olacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus günlük 11 saatin aşılmaması, gece çalışmasında da (Kanuni istisnalar olan güvenlik, turizm, sağlık dışında) günlük 7,5 saatin aşılmamasıdır. (Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 717; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 251-252; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 351-352; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 2019, s. 282-283; Akyiğit, İş Hukuku, 2018, s. 392-393)

İş kanununun haftalık çalışma süresini esas alması, emredici nitelikte olup söz konusu ölçütün kaldırılması veya yerine başka bir ölçütün getirilmesi mümkün olmayacaktır. (Ekonomi, 2004, s. 160)

Denkleştirme yapılıyorsa haftalık ortalama çalışma süresinin belirlenerek fazla çalışma yapılıp yapılmadığının belirlenmesi gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu 63. maddesine göre denkleştirme esasının uygulandığı durumlarda, denkleştirme süresi boyunca bazı haftalar 45 saat aşılmış olsa bile toplam çalışma

süresinin haftalık ortalaması 45 saati aşmadığı durumlarda fazla çalışma söz konusu olmayacak, haftalık ortalaması 45 saati aştığı durumlarda fazla çalışma söz konusu olacaktır. Ancak ortalama haftalık çalışma süresi aşılmamış olsa bile günlük 11 saati aşan bir çalışma var ise fazla çalışma söz konusu olacaktır (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 789,792; Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 327-329; Akyiğit, Toplu İş Hukuku, 2015, s. 394-394; Demircioğlu, Centel, & Kaplan, 2019, s. 132; Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 2005, s. 396-397).

Yukarıda yapılan tüm açıklamalar göstermektedir ki, 4857 sayılı İş Kanunu fazla çalışmayı haftalık 45 saati aşan çalışma olarak tanımlamış, haftalık 45 saat aşılmaya bile günlük 11 saati aşan, gece çalışmasında 7,5 aşan çalışma fazla çalışma olarak kabul edilmiş, 2 aylık süre için denkleştirme esası getirilmiştir (Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, 2007/3, s. 58; Çil, İş Hukukunda Yargıtay İlke Kararları, 2009, s. 384-384).

## 1.2. Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır (4857 sayılı İş Kanunu 41/3). Bu hükümde "fazla sürelerle çalışma" kavramına yer vermiş, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği, mesela 40 saat olarak belirlendiği durumda, bu 40 saatlik süreyi aşan ama yasal çalışma süresi olan 45 saati aşmayan, 5 saatlik sürenin fazla sürelerle çalışma süresi olduğu belirtilmiştir (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 331; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 255; Akyiğit, İş Hukuku, 2018, s. 409-410; Kılıçoğlu, İlke Kararları İşığında İş hukukunda Temel Kavramlar, 2009, s. 397).

Denkleştirme esasının kabul edildiği 63. maddede "haftalık normal çalışma" süresinden söz edildiğine göre, tarafların 45 saatin altında haftalık çalışma süresi belirlemeleri halinde, denkleştirmenin kararlaştırılan haftalık çalışma süresine göre yapılması gerekecektir. Sözleşmede haftalık çalışma süresi 40 saat olan bir işçi denkleştirme esasına göre çalıştırılır ve denkleştirme döneminde haftalık çalışma süresi ortalaması

kırk saati aşarsa, kırk saat ile 45 saat arasındaki çalışmalar fazla sürelerle çalışma, 45 saati aşan çalışmalar ise fazla çalışma olarak değerlendirilecektir (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 789-790; Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 327-329; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 360).

Yargıtay da günlük 11 saati aşan çalışmaların, gece çalışmasında da günde 7,5 saati aşan çalışmaların haftalık çalışma süresi 45 saati aşarsa da fazla çalışma olduğunu kabul etmiştir. "...Günlük çalışma süresinin onbir saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, onbir saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesi gerekir. Yine işçilerin gece çalışmaları Yasanın 69 uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca günde yedibuçuk saati geçemez. Yasada belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararı bu yöndedir..." (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/40862 E, 2009/17766 K) (www.kazanci.com).

## 2. FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI

### 2.1. Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların karşılığında asıl olan para olarak karşılığının ödenmesidir. Ödenecek ücret fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için farklı olarak düzenlenmiştir. Fazla çalışmada ücret %50 zamlı, fazla sürelerde çalışmada ise %25 zamlı olarak ödenecektir (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 331; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 255; Akyiğit, İş Hukuku, 2018, s. 412; Korkmaz & Alp, 2019, s. 285; Kılıçoğlu, İlke Kararları Işığında İş hukukunda Temel Kavramlar, 2009, s. 612).

4857 sayılı İş Kanunu 41/2 ve 6098 B.K. 402. maddeleri uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptığı

saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, sadece kalan yüzde elli kısmı ödenir.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı, nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır (Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 729; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 354). Uygulamada zam oranının TİS'le artırılması yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmakta ise de aylık ücretin 225 yerine daha düşük sayıya bölünerek de yapmak mümkündür (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 332).

Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 16.2.2006 gün 2006/20318 E, 2006/3820 K.). Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete orantı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Fazla mesai sosyal hakların ilave edilmediği çıplak ücret üzerinden hesaplanır (Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 734).

İşçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık 45 saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak 45 saate kadar olan çalışmalarının "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırıldığını yukarıdaki bölümde belirtmiştik (İş K. 41/3). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin %25 fazlasıdır (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 331).

Yüzde usulü veya parça başı veya sabit ücret+bahşiş gibi ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin %150 zamlı miktarına göre değil (1,5 kat değil), sadece %50 (0,5 kat) zam nispetine göre hesaplanmalıdır (Y.9.H.D. E. 2017/25318,K. 2018/16565,T. 25.9.2018)

22. HD.'nin kapanması, 9. HD.'nin İş hukukunda tek daire olmasından sonra bu husustaki iki dairenin görüş ayrılığı ortadan kaldırılmış, 39. maddesinde günlük 11 saatin veya gece 7,5 saatin aşılması durumunda ödenecek ücret için

aşağıdaki ilke kararı oluşturulmuştur. Belirtilen ilke kararında, fazla çalışmanın zamsız kısmının maktu aylık ücret içinde ödendiğinden söz edilerek saat ücretinin yarısı üzerinden değil, %50 zamlı olarak (saat ücretinin % 50 fazlasıyla-1,5 kat) olarak ödenmesi kabul edilmiştir.

*"Haftalık 45 saati aşmayan hallerde (günlük 11 saatin veya gece 7,5 saatin aşılması gibi) fazla çalışma alacağıının hesaplanma yöntemi: Haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmadığı ancak günlük 11 saati aşan ve gece çalışmaları ile ağır ve tehlikeli işlerde 7,5 saatlik çalışma sınırını aşan çalışmalar Yargıtay uygulaması gereği fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Sözü edilen yasak çalışmaların karşılığı % 50 zamlı olarak (saat ücretinin % 50 fazlasıyla) ödenmelidir. Başka bir anlatımla salt haftalık 45 saat olan çalışma süresinin aşılmadığından ve fazla çalışmanın zamsız kısmının maktu aylık ücret içinde ödendiğinden söz edilerek saat ücretinin yarısı üzerinden hesaplamaya gidilemez."*

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki düzenlemeler için Yargıtay farklı karar vermiş ise de, son dönemde istikrarlı şekilde aşağıdaki ilke kararını oluşturmuştur. Sözleşmedeki kuralın geçerli olabilmesi için kararlaştırılan ücretin, asgari ücrete ilave olarak aylık 22,5 saat fazla çalışmanın zamlı kısmını aşacak şekilde belirlenmesini aramış, bu şart yerine geldikten sonra da tespit edilen fazla çalışmadan haftalık 5,2 saatin mahsubunu öngörmüştür.

*"İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Buna göre aylık 22,5 saat haftalık 5,2 saat fazla çalışma ücretinin temel ücret içinde ödendiği sonucuna varılmaktadır. Sözleşmedeki kuralın geçerli olabilmesi için kararlaştırılan ücretin, asgari ücrete ilave olarak aylık 22,5 saat fazla çalışmanın zamlı kısmını aşacak şekilde belirlenmesi gerekir" (Y.9. H.D., 2016/19455 E.,2020/6892 K., 01/07/2020,Y.9. H.D., 2016/19263 E., 2020/6833 K.01/07/2020) (www.yargitay.gov.tr)*

## 2.2. Serbest Zaman Verilmesi

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (4857 sayılı İş Kanunu 41/4.).

İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 6. maddesinde, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceği kabul edilmiştir.

Görüldüğü üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/4 maddesinde ve yönetmeliğin 6. maddesinde, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanınmıştır. Bu süre, işçinin yazılı talebi üzerine fazla çalışma için her saat karşılığı 1 saat 30 dakika, fazla süreli çalışmada ise 1 saat 15 dakika olarak belirlenmiştir (Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 735; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 356; Narmanlıoğlu, 2014, s. 668; Korkmaz & Alp, 2019, s. 285; Senyen Kaplan, 2019, s. 390-391).

Serbest zamanın nasıl kullanılacağı, 4857 sayılı İş Kanunu 41/5 maddesinde belirtilmiş, buna göre işçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanabilecektir. İşçinin yazılı talebi olması halinde işveren işçinin serbest zaman kullanım talebini reddedemez. Ancak işveren kendi kararı ile işçinin talebi olmaksızın fazla çalışma ücreti ödemek yerine, serbest zaman kullanımına gidemez. İşçiye serbest zaman kullanım verilmesi, işverene verilmiş bir hak veya tercih değildir. İşçiye verilmiş bir hak olup, işçinin talebine bağlıdır. İşveren işçiye serbest zaman kullanıma zorlayamaz. (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 802; Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 333; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 356; Narmanlıoğlu, 2014, s. 669; Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 2005, s. 399).

İşçinin tercihine bırakılmış olan serbest zaman kullanma hakkı, işveren tarafından zorunlu olarak işçiye kullandırılmamaktadır. Bu sebeplerle, işçiye fazla çalışmasının karşılığında serbest zaman kullandırılacağına dair sözleşme hükümlerini veya toplu iş sözleşmelerini de geçersiz kabul etmek gerekir (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 802; Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 333; Narmanlıoğlu, 2014, s. 669).

4857 sayılı İş Kanunu 41/4 maddesine göre işçinin serbest zamanı kullanılabilirliği, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceği kabul edilmiş ve bu sürelerin de sözleşmelerle arttırılmasının mümkün olduğu öğretisi ve Yargıtay tarafından kabul edilmiştir. (Y.9. H.D., 2016/19455 E., 2020/6892 K., 01/07/2020, (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 803; Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 332).

Bir hususu belirtmek gerekir ki, fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışmanın ödendiğinin veya işçiye serbest zaman olarak kullanma hakkının verildiğinin yazılı belge ile işveren tarafından ispatlanması gerekir. Bu hususta ispat yükü işverende olup, işveren ancak yazılı belge ile ispatlayabilir (Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 265).

### 3. FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN İSPATI

#### 3.1. İspat Yükü

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi de bunu ispatlamak zorundadır. Yani, fazla çalışma yaptığını ispat etme yükü işçidedir (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 796; Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 365; Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 342; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 265; Narmanlıoğlu, 2014, s. 657).

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatla yükümlü olduğu Yargıtay'ca kabul edilmiş, ilke kararı olarak istikrarlı uygulama haline gelmiştir. İş hukukunda çalışma olgusunu, bu kapsamda fazla mesai yaptığını, tatillerde çalıştığını iddia eden işçi, karşılığı ücretin ödendiğini de

işveren kanıtlamalıdır. (Y.9. H. D, 2016/30119 E., 2020/14681 K., 04/11/2020, Y.9. H.D., 2006/6973 E., 2006/2758 K., 1810.2006, Y.9. H.D., 2016/19455 E., 2020/6892 K., 01/07/2020, Y.9. H.D., 2016/19263 E., 2020/6833 K. 01/07/2020) (www.yargitay.gov.tr).

İşveren fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın karşılığını ödendiğini veya serbest zaman olarak kullanıldığını ancak yazılı belge ile ispatlama yükümlülüğü altında olduğu halde işçi, fazla çalışma yaptığının ispatını her türlü delille ispatlama hakkına sahiptir (Çil, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller, 2014, s. 64; Özdemir, 2006, s. 181). İşçi fazla çalışma yaptığını yazılı belge ile ispatlayabileceği gibi tanıkla da ispatlayabilir, işverenin aksine yazılı belge ile ispatlama zorunluluğu yoktur (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 342; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 265; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 2019, s. 310; Narmanlıoğlu, 2014, s. 657).

Yerleşik Yargıtay uygulamasında da aşağıdaki şekilde ilke kararı oluşturulmuştur:

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

Fazla çalışma iddiasında bulunan işçi, her türlü delille tanık, bordro, puantaj cetveli, iş yeri kayıtları, genel vakıalar, bilirkişi raporu, keşif, yemin, ikrar, banka kayıtları, ilgili kurum ve kuruluşların bilgisine başvurmak vs. ile ispat yükümlülüğünü yerine getirebilir.

Belirtmek gerekir ki, Yargıtay'ca ilke kararı olarak da kabul edildiği üzere; puantaj niteliğinde yazılı belge olması durumunda işçi tanıkla fazla çalışmayı ispatlama imkânına sahip değildir. Başka bir ifadeyle yazılı belgenin olmaması halinde, işçi tanıkla fazla mesai iddiasını ispatlayabilir. İşveren tarafından tutulan puantaj cetveli niteliğinde yazılı



belge varsa tanıkla ispat mümkün değildir (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 380; Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 347).

Aşağıda ayrıntılı açıklanacağı üzere ücret bordrolarının ihtirazi kayıtla veya ihtirazi kayıt olmaksızın imzalanması, işin niteliği, ücret bordrosunda fazla mesai tahakkunun olup-olmaması, tanıkların davasının olması veya olmaması, tanıkların işçinin çalışma sistemini ve süresini bilip-bilmemesi, akrabaların tanık olarak dinlenmesi, tanıkların çalışma süresi, bilinen ve maruf durumların söz konusu olması veya olmaması, yazılı belgeler, puantaj cetvelleri, işe giriş-çıkış kayıtları, iş yeri iç yazışmaları, elektronik yazışmalar fazla mesainin ispatını ve ispat yükünün doğrudan yerine getirilmesini etkilemektedir.

### 3.2. Yazılı Deliller

Yazılı deliller, fazla mesainin ispatında yazılı belgenin niteliğine göre tamamen ispatlama imkânına sahip iken, bir kısım yazılı belgeler de (e-mail yazışmaları vs.) fazla çalışmanın ispatında yardımcı nitelik taşır.

Fazla çalışmanın ispatı için kullanılabilir yazılı deliller, puantajlar, ücret bordroları, işyeri giriş çıkış kayıtları, gps kayıtları, işyeri iç yazışmaları, işyeri kayıtları, nöbet defterleri, takograflar, bilgisayarda şifre ile işlem yapılıyorsa açma ve kapama saatleri, işveren tarafından yapılan duyurular, (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 380; Eyrenci, Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması, 2011, s. 463) işçinin başka dosyada tanıklığındaki ikrarı, banka kayıtları, değişik kurum ve kuruluşlardan temin edilen belgeler, bilirkişi raporları, mahkeme kararı vs. olabilmektedir.

Yazılı belgeler, giriş-çıkış saatini gösteren puantaj cetvelleridir. Uygulamada puantaj cetvelleri değişik şekillerde tutulabilmektedir. Manyetik kart okuma sistemi, göz retinası, parmakla okuma sistemi veya manuel olarak giriş-çıkış saatinin yazılması vs. şeklinde olmaktadır.

Yazılı delillerden önemli olanlar ve uygulamada çok yer verilenler aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiş, emsal Yargıtay kararlarına yer verilmiştir.

### 3.2.1. Ücret Bordroları

#### 3.2.1.1. Ücret Bordrosunda "Fazla Çalışma Yapmadım" Yazması

Uygulamada ücret bordrosunda "fazla mesai yapmadım" "fazla mesaim yoktur" "istihkakımı aldım, fazla çalışmadım" gibi buna benzer yazılı beyan ve ibareler yer almaktadır. Ücret bordrolarındaki bu ibarenin geçerliliği önem arz etmektedir. Bu tür yazı ve kayıtların geçerliliği konusu Yargıtay 9. HD. ile 22. HD. arasında farklı görüşün doğmasına neden olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu tür yazı ve kayıtları geçerli kabul etmediği halde, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bu tür kayıtlara geçerlilik tanımıştır.

Yargıtay 9. HD, ücret bordrosundaki bu tür ibarelerin iş sözleşmesi devam ederken alınması nedeniyle geçerli olmadığını kabul etmiştir.

"...Davacı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davacının İmzasını taşıyan 2001 yılı aralık ayı ve sonrasına ait aylık ücret bordrolarında "fazla mesai yapmadım, aylık istihkakımı tam olarak aldım" ibaresi yazılıdır. Ancak söz konusu bordrolarda fazla mesai tahakkuku bulunmamaktadır. Taraflar arasında iş ilişkisinin devam ettiği sırada ücret bordrolarına eklenen bu tür ifadelerin geçerli olmadığı kabul edilmelidir. Davacı işçi bahsi geçen dönem içinde fazla çalıştığını kanıtlaması durumunda zamlı olarak karşılığını talep edebilmelidir.

Aynı döneme ilişkin ücret bordrolarının bir kısmında ücret bordrolarında ". hafta tatillerinde çalışmadım", ". hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışmadım", ". aylık istihkakımı tam olarak aldım" ibareleri yazılı ise de iş ilişkisi devam ettiğinden bu ifadenin geçerli olmadığı kabul edilmelidir..." (Y.9. H.D.,E. 2007/29051,K. 2008/28165,T. 21.10.2008,, Y.9. H.D.,E. 2008/39758,K. 2010/35903,T. 03.12.2010). (www.kazanci.com)

Yargıtay 22. HD. ücret bordrosundaki bu tür ibarelerin iradeyi sakatlayan bir durum olmaması durumunda, söz konusu beyanı geçerli kabul ederek, belirtilen şekilde kayıt bulunan bordroların dışlanması ve fazla mesai hesaplanmasında dikkate alınmaması gerektiğini kabul etmiştir.

"...Somut olayda, davacı davalı işyerinde makina bakımıcısı teknik personel olarak çalışmakta olup; Mahkemece tanık beyanları dikkate alınarak davacının 2008 yılı Haziran ayı ile 2010 yılı Aralık ayı arasında haftalık 5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir. Ne var ki, bu dönem bordroların büyük bir kısmında, el yazısı ile "Fazla mesai yapmadım. Mesai alacağım yoktur. Bayramda çalışmadım" yazılı olup bu bordroların imzalı olduğu görülmektedir. Davalı tarafça bahse konu yazıların ve imzaların davacıya ait olduğu iddia edilmektedir. Mahkemece, öncelikle söz konusu ifadeler ve imzalar için davacı asilin beyanı alınarak; imzalara ve yazılara itiraz olması halinde bu ön sorun imza ve yazı incelemesi yaptırılarak rapor almak ve sonucuna göre değerlendirilmek suretiyle çözümlenmeli; bordrolardaki imzaların ve yazıların davacıya ait olduğunun sabit olması halinde, davacı tanıklarının irade fesadı ile bordroların imzalandığına ilişkin beyanları bulunmadığından kayıt bulunan bordroların dışlanması suretiyle fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı hesaplanmalıdır." (Y.22. H.D.,E. 2016/16801,K. 2019/14880, T. 3.7.2019, Y.22. H.D.,E. 2017/23154,K. 2019/14765,T. 2.7.2019) (www.kazanci.com)

Ücret bordroları imzalı olsa bile "fazla mesai yapmadım, fazla mesaim yoktur, fazla çalışmadım" gibi buna benzer yazılı beyan ve ibarelere kanaatimce geçerlilik tanımamak gerekir. Genel olarak ibranamelerde de benzer ifadeler yer verilmekte, ibranamelerdeki bu beyanlar geçerli kabul edilmediği gibi aynı şekilde ücret bordrolardaki bu beyanları da geçerli kabul etmemek gerekir. İşçi tarafından fazla mesai yapıldığının ispatlanmasının aranması gerekir, ispat yükü yerine getirilmiş ise bu durumda ücret bordrosundaki bu kaydı geçerli kabul etmemek gerekir. Diğer bir husus da fazla mesai tahakkuku olmayan imzalı ücret bordrolarına rağmen bu kayıtlar yer alsa bile işçi tanık dâhil her türlü delille fazla çalışmayı ispatlayabilir.

### 3.2.1.2. Fazla Mesai Tahakkuku Olan Ücret Bordrosunun İhtirazi Kayıt Olmaksızın İmzalanması

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre, "işçinin imzasını taşıyan bordro, sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri

sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. Bordroda davacının imzası ve fazla mesai tahakkuku var ise o ayın fazla mesai hesaplamasında dışlanması gerekir." (Y.9. H.D.,E. 2016/17146,K. 2020/5907,T. 18.6.2020) (www.kazanci.com) şeklinde olup, bu kararlar ışığında, ücret bordrosunda fazla mesai tahakkuku olması ve ihtirazi kayıt olmaksızın imzalanması halinde;

a-Ücret bordrosunda fazla mesai tahakkuku olması ve işçinin ihtirazi kayıt olmaksızın imzalanması nedeniyle mahsup değil, dışlama işlemi yapılır, söz konusu ay için fazla mesai hesabı hiç yapılmaz. "Mahsup" ile "dışlama" arasındaki temel fark; mahsup işleminde imzalı ücret bordrosunun olduğu ayda hesaplama yapılır ve yapılan ödeme mahsup edilir, dışlama işleminde ise yapılan ödemenin miktarına bakılmaksızın söz konusu ay, tespit ve hesaplamada göz önüne alınmaz.

b-Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 343; Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 727). Bu durumda tanıkla ispat mümkün değildir.

c-İşçi, bordroya ihtirazi kayıt koyması durumunda, bordroda gösterilenden daha fazla, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat etme hakkına sahip olur (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 343). İhtirazi kayıt olmasa bile ücret bordrosu imzasız ise yine işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat etme hakkına sahip olur.

İşçi, ihtirazi kayıt koymaksızın ücret bordrosunu imzalamasına rağmen, daha fazla çalışmayı yazılı belgeyle ispatlama imkânına sahiptir.

"...davacı, bordrolarda yazılı olandan daha fazla mesai yaptığını dosya içerisinde bulunan puantaj kayıtları, silah devir teslim ve rapor defteri ile iç yazışmalarla kanıtlamıştır. Bilirkişide bütün belgeleri dikkate alarak davacının bordrolarda yazılı olandan daha fazla mesai yaptığını tespit etmiş ve fazla mesai ücreti hesaplamıştır. Saptanan bu durum karşısında

ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ile ilke kararı göz önünde tutulduğunda bilirkişi raporu değerlendirilerek fazla çalışma ücretine hükmedilmesi gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.”(9.HD. 2010/5844 E. 2012/12961 K. 16.04.2012)<sup>4</sup>

### 3.2.1.3. Fazla Mesai Tahakkuku Olan Ücret Bordrosunun İhtirazi Kayıtlı Olarak İmzalanması veya Hiç İmzalanmaması

22. HD.’nin kapanması, 9. HD.’nin İş Hukukunda tek temyiz dairesi olmasından sonra bu husustaki iki dairenin görüş ayrılığı ortadan kaldırılmış, aşağıdaki şekilde ilke kararı oluşturulmuştur.

*“İmzasız ve fazla çalışma tahakkukunu içeren bordronun aksinin her türlü delille ispatı: Fazla çalışma ücreti ile hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti tahakkuklarını içeren ve işçinin imzasını taşımayan bordronun aksi işçi tarafından tanık beyanı dahil her türlü delille ispat edilebilir. Bu durumda yapılan ödemeler hesaplama mahsup edilir.”*

Fazla mesai tahakkuku olan ücret bordrosunun işçi tarafından ihtirazi kayıtlı imzalanmış veya hiç imzalanmamış olması aynı hukuki sonucu doğurmaktadır. Fazla mesai tahakkuku olan ücret bordrosunun ihtirazi kayıtlı olarak imzalanması veya hiç imzalanmaması durumunda işçi,

a-İmzasız ve fazla çalışma tahakkukunu içeren bordronun aksini her türlü delille ispatlama imkanına sahiptir. İşçi bu durumda, tanık beyanı dahil her türlü delille fazla çalışmayı ispat edebilecektir.

b-Ücret bordrosunda tahakkuk yapılarak yapılan ödemeler, hesaplanan fazla mesai ücretinden hakkaniyet indiriminden sonra, mahsup edilecektir.

Bazı aylarda ücret bordrosunda imza bulunması, bazı aylarda imza bulunmaması durumunda, imza bulunmayan aylar için tanık dahil her türlü delille fazla çalışma işçi tarafından ispatlanabilir, imzası olmayan ücret bordrosundaki tahakkuk yapılarak yapılan ödemeler ise hesaplanan fazla mesai ücretinden hakkaniyet indiriminden sonra mahsup edilecektir.

<sup>4</sup> <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-bordroda-tahakkuk-bulunmasi-ihtirazi-kayit-yargitay-kararlari/> (erişim:24.11.2020).

İhtirazi kayıt koymaksızın imzalanan ücret bordrosunda belirtilenden daha fazla çalışma iddiasının yazılı belgeyle ispatlanması, aksi halde o ayın fazla mesai hesaplamasından dışlanması gerekir.

Belirtmek gerekir ki, ücret bordrosunda işçinin ihtirazi kayıt olmaksızın imzası olsa bile ücret bordrosunda fazla mesai sütununda fazla mesai tahakkuku olmayıp, “0” yazması veya tamamen “boş olması” veya ücret bordrosunda fazla mesai sütunun olmaması halinde, bu durumu fazla mesai ücretinin tahakkuku olarak kabul edilemeyeceği, “0” yazması veya “boş” olması halinin fazla çalışmanın yapılmadığını göstermeyeceği, bu durumda imzalı ücret bordrosundaki Yargıtay ilke kararı kuralları uygulanmayacak, işçi her türlü delille fazla çalışmayı ispatlama imkânına sahip olacaktır (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 380; Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 726; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 2019, s. 314-315; Senyen Kaplan, 2019, s. 389; Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, 2007/3, s. 64).

### 3.2.1.4. Fazla Mesai Tahakkuku Olan İmzasız Ücret Bordrosunun Banka Yoluyla Ödenmesi

İmzasız ücret bordrosunda fazla mesai tahakkuku olması ve belirtilen tutarın banka yoluyla ödenmesi durumunda ne olacağı hususunda Yargıtay’ın değişik uygulamaları olmuştur.

Yargıtay uzun süre işçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda; ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması durumunda belirtilenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği görüşünü ilke kararı olarak benimsemiş, ödenen aylar bakımından da mahsup değil, dışlama işlemi kabul etmişti.

*“İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.” (Y.9. H.D.,E. 2015/25462,K. 2018/22543,T.*

6.12.2018) (www.kazanci.com)

Yargıtay hâlihazırda bu görüşünden dönmüş, yerleşik uygulama olarak imzasız bordrolardaki fazla mesai tahakkuklarının bankaya yatırılması halinde ilgili ayın dışlanmaması, fazla mesai karşılığı ödenen miktarın takdiri indirim yapıldıktan sonra mahsup edilmesi, işçinin her türlü delille fazla çalışmayı ispatlamasını kabul etmiştir (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 344).

"...Dairemizin yerleşik uygulaması imzasız bordrolardaki fazla mesai tahakkuklarının bankaya yatırılması halinde ilgili ayın dışlanmaması ve fakat fazla mesai karşılığı ödenen miktarın takdiri indirim yapıldıktan sonra mahsubu şeklindedir. İmzasız bordrolara dayanılarak fazla mesai tahakkuku bulunan ayların dışlanması hatalıdır. Mahkemece yapılacak iş hesap dönemine ilişkin tüm bordrolar ve banka kayıtları getirtilerek fazla mesai tahakkuku bulunan imzasız aylara ilişkin bordrolardaki tahakkukları yukarıda belirtilen usule göre mahsup etmesidir. Mahsup yerine dışlama yapılması hatalıdır..." (Y.9. H.D. E. 2016/19739,K. 2020/7049,T. 2.7.2020) (www.kazanci.com)

"...İşçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığı ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir. Tahakkuku aşan fazla çalışma hesaplandığında, bordrolarda yer alan fazla çalışma ödeme tutarları mahsup edilmelidir..." (Y.9. H. D E. 2016/12839,K. 2020/1063,T. 23.1.2020) (www.kazanci.com).

### 3.2.1.5. Ücret Bordrosundaki Fazla Mesai Tahakkukunun Sembolik Olması

Yargıtay; istikrarlı şekilde, imzalı bordrolardaki fazla çalışma tahakkuklarının sembolik nitelikte olduğunun tespit edilmesi halinde, dışlama değil, hakkaniyet indiriminden sonra mahsup işleminin uygulanmasını, yine sembolik tahakkukta ücret bordroları imzalı olsa bile her türlü delille işçinin fazla çalışmayı ispatlayabileceğini kabul etmiştir (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 346).

"...Somut uyumsuzlukta, davacının haftada 5,5 saat fazla mesai yaptığı dosya içeriği ile kanıtlanmış olup işveren

tarafından davacının imzası karşılığında bordrolarda sembolik tahakkuklar yapıldığı anlaşılmaktadır. Bazı aylar için 2-4 saat fazla mesai tahakkukları yer aldığından, tahakkuk içeren imzalı bordroların dönemlerinin dışlanması yerine ödemenin mahsubu yapılmalıdır..."(Y.9. H.D. E. 2016/8503,K. 2019/20065,T. 18.11.2019) (www.kazanci.com)

"...Somut uyumsuzlukta; dosyada mübrez ücret bordrolarının bazılarında sembolik olarak tahakkuk ettirilen fazla mesai ücretleri nedeniyle bu ayların hesaplamada dışlanmaması yerinde ise de; bu fazla mesai ödemelerinin varlığı karşısında, hesaplanan fazla mesai ücretinden karineye dayalı makul indirim sonrası bulunacak tutardan ücret bordrolarında ki fazla mesai tahakkukları toplamının mahsubu gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır..." (Y.9. H.D. E. 2016/24784,K. 2020/6470,T. 25.6.2020) (www.kazanci.com)

"...İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, kural olarak bordro hilesi taşımadığı sürece işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığını yazılı delillerle kanıtlanması gerekir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Keza bordro hilesi bulunmadığı ve bordro ile fazla mesai ücreti ödenmiş ve ihtirazi kayıt konmamış ise tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespitinde ödenen ayların dışlanması, aksi halde ise ödenenlerin mahsup edilmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işverence işçilerin fazla çalışma ücreti talep etmesine engel olacak şekilde sembolik fazla çalışma tahakkukları yapılırsa bu aylar fazla çalışma hesabından dışlanmaz ancak yapılan fazla çalışma ödemeleri tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağından mahsup edilir.

Yapılması gereken, mahkemece kabul edilen ücret üzerinden fazla çalışma alacaklarının hesaplanması ve ücret bordrolarında yazılı miktarların mahsubu sureti ile fazla mesai ücretinin tayini için bilirkişiden denetime elverişli rapor aldirmek ve sonucuna göre talep hakkında takdiri indirim hususu da değerlendirilerek bir karar vermektir. Mahsubun takdiri indirimden sonra yapılması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır..."(Y.9. H.D. E. 2016/27594,K. 2020/5017,T. 8.6.2020) (www.kazanci.com)

"...Dosyaya sunulan imzalı ücret bordrolarında genel olarak aylık 50 TL fazla mesai ödemesi yer almakta olup dosyadaki delil durumuna göre yapılan ödemenin sembolik düzeyde kaldığı, fazla çalışmanın tamamını karşılamaktan çok uzak olduğu anlaşılmalı fazla çalışma ücretinin hüküm altına alınması isabetli ise de yapılan ödeme tutarlarının mahsup edilmemesi hatalıdır..."(Y.9. H.D. E. E. 2016/12008,K. 2020/1047,T. 23.1.2020) (www.kazanci.com)

### 3.2.1.6. Ücretin Bir Kısmının Bordro Hilesi İle Fazla Mesai Ücreti Olarak Gösterilmesi

İşçinin aldığı ücretinin bir kısmı bordro hilesi yapılarak fazla mesai ücreti olarak gösterilmesi durumunda, fazla mesai tahakkukundan veya fazla mesai ödemesinden bahsedilemez. İşçinin her ay aldığı ücret tutarının değişmemesine rağmen, ücret bordrosunda fazla mesai tahakkukunun olması halinde ücretin bir kısmının fazla mesai ücreti olduğunu göstermektedir. Ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması veya ihtirazı kayıt koyup-koymaması veya ödemenin banka yoluyla olup-olmaması sonuca etkili değildir. İşçinin aldığı ücretin bir kısmı fazla mesai ücreti gösterildiği için dışlama veya mahsup işlemi de uygulamamak gerekir (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 344; Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 728).

Yargıtay uygulamasında da istikrarlı olarak, ücretin bir kısmının fazla mesai ücreti olarak gösterilip, hileli bordro düzenlemesi yapıldığından, bordrolardaki tahakkuk için dışlama ve mahsup işlemi uygulanmayacağını kabul etmiştir. Başka bir ifadeyle gösterilen fazla çalışma tahakkuku ücretin kendisi olduğu için, gösterilen fazla çalışma ücreti hiç göz önüne alınmamaktadır.

"...İlke olarak bordrolarda tahakkuk var ise ve imzalı ise daha fazla mesai yapıldığı belgeyle kanıtlanmadığı sürece fazla mesai ve tatil ücret alacaklarının reddi isabetlidir. Ancak dairemizin yerleşik uygulaması gereği ücretin bir kısmının bordroda fazla mesai alacağı olarak gösterilmesi (bordro hilesi)bordroda görünen miktarların maktu olması veya ücret miktarının ihtilafı halinde işçinin tanık beyanlarıyla ispat ettiği fazla mesai ve hafta tatili çalışmaları karşılığı ücret alacağının hesaplanarak hüküm altına alınmasıdır. Bu durumda bordro hilesi bulunmadığı takdirde ödenen

miktarların dışlanması değil mahsubu yoluna gidilmelidir..."(Y.9. H.D. E. 2015/21075,K. 2018/14840,T. 5.7.2018) (www.kazanci.com)

"...Mahkemece, fazla çalışma alacağı davalı işveren tarafından tahakkuk ettirilerek ödendiği gerekçesiyle reddedilmiş ise de; tahakkuk ettirilerek fazla çalışma adı altında ödenen kalemlerin davacının gerçek ücretini oluşturduğu, nitekim aylık ücret olarak tahakkuk ettirilip ödenen miktarların, davacı tanıkları ve emsal ücret araştırması ile doğrulanan ücret miktarının dahi altında kaldığı anlaşılmaktadır.

Bu nedenle, bordrolara itibar edilmeksizin, davacı tanık beyanları ile doğrulanan fazla çalışma ücreti alacağının makul oranda takdiri indirim konusunda bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre hüküm altına alınması gerektiğinin düşünülmemesi isabetsizdir..."(Y.9. H.D. E. 2014/11074,K. 2015/26460,T. 28.9.2015) (www.kazanci.com).

"...Dairemizce fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarına yönelik tahakkukların son derece sembolik olması veya değişen oranlarda fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil tahakkukları yapıldığı halde, sonuçta ödenen ücretin değişmediği durumlarda ücretin bir kısmının fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil olarak gösterildiği kabul edilmekte olup somut uyumsuzlukta da durum bu şekilde olmakla fazla mesai tahakkukları bakımından hileli bordrolara itibar edilerek sonuca gidilmesi hatalıdır.

Bordrolarda gösterilen 1020 TL ücretin, ücretin kendisi olduğu ve davacının net 1020 TL ücret aldığı kabul edilerek hüküm altına alınan diğer alacaklarda bu ücret miktarına göre yeniden hesaplanmalıdır..."(Y.9. H.D.2017/11110 E. ,2019/13720 K.,19/06/2019) (www.yargitay.gov.tr)

### 3.2.1.7. Ücret Bordrosunda İşçinin Ücretinin Tam Olarak Gösterilmemesi

Uygulamada en yaygın olan durum, işçinin aldığı ücret bordroda tam olarak gösterilmeyerek, işçinin aylık ücretinin bir kısmı ücret bordrosunda gösterilirken, bir kısmının da elden ödenmesi durumudur. İşverenler daha az SGK primi ve vergi

ödemek için bu yola başvurmakta, yaygın bir uygulama olarak kayıt dışılık söz konusu olmaktadır (Çil, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller, 2014, s. 91-93).

Kayıt dışılığın olduğu bu durumlarda, işçinin aldığı ücretin tespiti mahkeme safhasında belirli kriterlere göre mümkün olmaktadır.

Yargıtay aşağıdaki şekilde ilke kararını benimsemiş, işçinin bordroda gösterilen ücretinin gerçeği yansıtmadığı durumlarda, işçinin kıdemi, yaptığı işin niteliği, görgüye dayalı tanık beyanları, işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücret araştırması ile işçinin aldığı ücretin tespitini öngörmüştür.

"...Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primumu ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir..." (Y.9. H.D. Esas No: 2015/26342, Karar No: 2018/22977, Tarihi: 12.12.2018) (www.kazanci.com).

İşçinin bordroda gösterilen ücretinin gerçeği yansıtmadığı durumlarda, ücret bordrosu ihtirazi kayıtsız olarak imzalanmış olsa bile Yargıtay bu halde, ücret bordrosundaki tahakkukun dışlanmasını değil, mahsubunu öngörmüştür.

"...Davacı işçi fazla çalışma alacaklarının ödenmediğini iddia etmekte, davalı ise yapılan fazla çalışma karşılığı ücretlerin ödendiğini savunmaktadır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, kural olarak bordro hilesi taşımadığı sürece işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığını yazılı delillerle kanıtlanması gerekir. Ancak, işçinin fazla

çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Keza bordro hilesi bulunmadığı ve bordro ile fazla mesai ücreti ödenmiş ve ihtirazi kayıt konmamış ise tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespitinde ödenen ayların dışlanması, aksi halde ise ödenenlerin mahsup edilmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işverence işçilerin fazla çalışma ücreti talep etmesine engel olacak şekilde sembolik fazla çalışma tahakkukları yapılırsa bu aylar fazla çalışma hesabından dışlanmaz ancak yapılan fazla çalışma ödemeleri tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağından mahsup edilir.

Yapılması gereken, mahkemece kabul edilen ücret üzerinden (2.000,00 TL net) fazla çalışma alacaklarının hesaplanması ve ücret bordrolarında yazılı miktarların mahsubu sureti ile fazla mesai ücretinin tayini için bilirkişiden denetime elverişli rapor aldirmek ve sonucuna göre talep hakkında takdiri indirim hususu da değerlendirilerek bir karar vermektir..."(Y.9. H.D. E2015/28913, K.2019/1674,21.01.2019) (www.kazanci.com).

"...Yapılması gereken, mahkemece kabul edilen ücret üzerinden fazla çalışma alacaklarının hesaplanması ve ücret bordrolarında yazılı miktarların mahsubu sureti ile fazla mesai ücretinin tayini için bilirkişiden denetime elverişli rapor aldirmek ve sonucuna göre talep hakkında takdiri indirim hususu da değerlendirilerek bir karar vermektir. Mahsubun taktiri indirimden sonra yapılması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır..."(Y.9. H.D.2016/27594 E.,2020/5017 K.,08/06/2020) (www.yargitay.gov.tr)

### 3.2.2. İşyeri Kayıtları

Yazılı imzalı puantaj varsa veya imzasız olsa bile taraflar arasında ihtilafsız/tartışmasız olarak gerçeği yansıtıyorsa bunun aksi ancak yazılı belge ile ispatlanabilir. Puantajlar varken tanıkla sonuca gidilmesi mümkün değildir. Yazılı belgenin olmadığı durumda tanıkla sonuca gitmek mümkündür (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 347).

İşçinin çalıştığı dönemin bir kısmında puantaj olup, bir kısım döneminde puantaj yoksa, puantaj olan dönem puantaja göre, olmayan dönem içinse tanık beyanlarına göre fazla

## MAKALE

çalışma tespiti gerekir. Uygulamada çoğu zaman tanık beyanı ile puantajlar birlikte değerlendirilerek fazla mesai tespiti yapılıyor ise de bu yöntem doğru değildir.

Yargıtay ilke kararı olarak yazılı belge niteliğinde puantaj olması halinde puantajlara göre, puantajın olmadığı dönemde ise tanık beyanlarına göre fazla çalışmanın tespitini kabul etmiş, öncelikle puantaja göre tespit yapılması, olmaması halinde tanık beyanına göre fazla mesai tespiti yapılması öngörülmüştür.

"...Dosya içerisinde davacının 2012, 2013, 2014 ve 2015 yıllarında fazla mesai yapmaya ve ulusal bayram genel tatil günleri ile hafta tatili günlerinde çalışma yapmaya, aylık denkleştirme yapılmasına ve çalışma sürelerinin parmak izi puantaj sistemi ile takibine muvafakat ettiğini gösterir belgeler ile işe giriş ve çıkışa ilişkin bir kısım kayıtlar ve fazla mesainin izin olarak kullanıldığının kabul edildiği bir kısım imzalı aylık çizelgelerin mevcut olduğu görülmüştür. Davacı tarafından imzalanan ve imza itirazına uğramayan bu belgelerin dikkate alınarak hesaplama yapılması gerekmekte olup hükme esas alınan bilirkişi raporunda öncelikle; fazla çalışma ve hafta tatili ücreti talebi bakımından, dosyada bulunan personel çalışma çizelgelerinin, parmak basma kayıtlarının ve mesai formlarının denetime elverişli şekilde dökümlendirilerek incelenmemesi hatalı olmuştur. Söz konusu yazılı deliller gün bazında detaylı dökümlendirilerek denetime elverişli şekilde incelenmeli ve haftalık bazda kanuni çalışma süresinin aşılmadığı yapılan fazla mesai karşılığında izin kullanılıp kullanılmadığı ve hafta tatili günlerinde çalışma olup olmadığı belirlenmelidir. Dosyada yer alan yazılı ve davacı tarafça imzalı kayıtlar ile puantaj kayıtları değerlendirilerek kayıt olan dönemler yönünden kayıtlara göre olmayan dönem yönünden tanık beyanlarına göre hesaplama yapılmalı, fazla mesai karşılığı serbest izin olarak kullanılan sürelerin bulunduğu da görülmekle, tüm belgeler detaylıca incelenerek sonucuna göre değerlendirilmek suretiyle davacının fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullandığının anlaşılması halinde bu süreler de mahsup edilmelidir..." (Y.9. H.D.2017/35098 E.,2020/8783 K. 06.07.2020) (www.yargitay.gov.tr)

Yargıtay yazılı belge niteliğindeki işyeri giriş çıkış kayıtlarının

olduğu dönemde bu kayıtlara göre değil, tanık beyanları ve işyeri giriş çıkış kayıtları doğrultusunda ortalama olarak yapılan tespit doğru olmadığına karar vermiştir.

"...Dava dilekçesinde davacının haftada 6 gün 8-19 saatleri arasında çalıştığı ve ulusal bayram ile genel tatillerde görev yaptığı ileri sürülmüş, bu yönden isteklerde bulunulmuştur.

Davacı tanıkları çalışma saatleri konusunda iddiayı doğrulayan anlatımlarda bulunmuşlardır.

Bilirkişi hesap raporunda, tanık beyanları ve işyeri giriş çıkış kayıtları doğrultusunda ortalama olarak 8.30-19.00saatleri arasında çalıştığı belirtilerek hesaplama yapılmıştır.

Dosyaya davacının işyerine giriş ve çıkış saatlerini gösteren kayıtlar sunulmuştur. Her iki taraf da anılan kayıtlara dayanmaktadır. Fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri hesabında giriş çıkış kayıtları dikkate alınmaksızın ve ortalama olarak çalışma saatlerinden söz edilerek sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

Hesaplamanın salt anılan giriş çıkış kayıtlarına göre yapılması halinde hakkaniyet indirimine gidilmesi de doğru olmaz."(Y.9. HD. 2006/31557 E. 2006/32154 K. 07.12.2006) (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 438)

Tanık beyanı ile e-mail yazışmaları gibi yazılı belgeler birlikte değerlendirilebilir. E-mail yazışması fazla çalışma konusunda tanık beyanını destekleyici nitelikte delil olarak kullanılabilir. Yargıtay da e-mail yazışmalarının tanık beyanları ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini kabul etmiştir.

"...Dosya içeriğine göre, davacının delil olarak mail kayıtlarına dayandığı, bir kısım mail kayıtlarını dosyaya sunduğu, bir kısmını ise temyiz aşamasında bir klasör halinde dosyaya sunduğu görülmüştür.

Mahkemece, davacının çalıştığı bilgisayar ve davalı işyeri mail sistemi üzerinde bir bilgisayar uzmanı tarafından inceleme yaptırılarak ve sunulan mail kayıtları da incelenerek davacının işyeri dışından sisteme ulaşım sağlayamayacağı belirlenerek, işyeri dışından sisteme ulaşım sağlayamayacağının tespit edilmesi

*halinde mail kayıtları değerlendirilerek davacının günlük ve haftalık çalışma saatleri ile fazla çalışma sürelerine ilişkin ayrıntılı bilirkişi raporu hazırlatılmalı ve tanık beyanları ile dosya içerisindeki tüm delillerle birlikte değerlendirildikten sonra davacının fazla çalışma alacağı bulunup bulunmadığı tespit edilerek çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir..." (Y.22. H.D. 2017/6756 E.,2017/16638 K., 07.07.2017) (www.yargitay.gov.tr)*

Yargıtay, puantajın imzalı olması veya imzasız olsa bile taraflarca tartışmasız olarak gerçeği yansıtır olması durumunda puantaja göre fazla mesai tespiti yapılmasını öngörmüştür. Kayıtlar tutarsız, bilgisayar ortamında tutulan kayıtlarda oynama yapılmış, işçinin imzası olmayan kayıtlar sahte ise bu durumda işçi tanık beyanlarına göre fazla çalışmayı ispatlayabilir. Bu hususlara ilişkin aşağıda Yargıtay Kararlarına yer verilmiştir.

*"...Somut olayda, davacı fazla mesai yapmasına ve genel tatillerde çalışmasına karşın ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek alacak taleplerinde bulunmuştur.*

*Davalı ise fazla mesai yapıldığında ve genel tatillerde çalışıldığında ücretinin bordrolarda tahakkuk ettirilerek davacıya ödendiğini savunmuş, ayrıca işyerinde kartlı sistem uygulaması olduğunu belirterek, işe giriş ve çıkış kayıtlarını dosyaya sunmuştur.*

*Mahkemece, tanık beyanları doğrultusunda ve tahakkuk olan bordrolar dikkate alınarak hesaplama yapılan bilirkişi raporuna itibar edilerek, alacaklar hüküm altına alınmıştır.*

*Fazla çalışmanın ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtlarının, özellikle işyerine giriş ve çıkışı gösteren belgelerin delil niteliğinde olduğu, fazla çalışmanın ve genel tatillerde çalışıldığının yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerektiğinin gözetilmemesi hatalıdır. Davacı tarafça, davalının sunduğu kartlı sistem verilerinin değiştirilmesinin mümkün olduğu, yine davalının sunduğu bordrolar ile giriş ve çıkış saatlerini gösteren kartlı sistem dökümlerinin birbiri ile çeliştiği ileri sürülerek, bu kayıtlara itibar edilmemesi talep edilmiştir.*

*Bu iddia karşısında Mahkemece bilgisayar uzmanı bir bilirkişi eşliğinde işyerinde keşif yapılarak; davalı işverence kartlı sisteme bir müdahalede bulunup bulunulmadığı, bir müdahale söz konusu değil ise, kayıtların yine davalı tarafça sunulan bordrolar ile uyumlu olup olmadığı bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.*

*Şayet bir müdahalenin bulunmadığı ve giriş çıkış kayıtları ile bordroların uyumlu olduğunun tespiti halinde, giriş ve çıkış kayıtları ve tahakkuk bulunan bordrolar dikkate alınarak alacaklar hesaplanmalı; bir müdahalenin tespit edilmesi ya da giriş ve çıkış kayıtlarının bordrolar ile uyumlu olmadığına belirlenmesi halinde ise şimdiki gibi karar verilmelidir. ..." (Y.9. H.D. 2015/11206 E.,2017/2276 K. 21.02.2017) (www.yargitay.gov.tr)*

*"...Hükme esas alınan bilirkişi raporunda işe giriş çıkış kayıtlarının tutulduğu elektronik isteme ait dökümlerde davacı imzası olmadığı için itibar edilmediği belirtilmiştir. Hesaplamalara esas alınan tanık beyanları ile kart dökümlerindeki işe giriş çıkış saatlerinin örtüşmediği görülmüştür. Kaldı ki elektronik ortamda tutulan ve ihtiyaç olduğunda dökümü alınan sistemlerde davacının dökümler üzerinde imzası olması da beklenemez. Ancak bu durumlarda varsa davacının bu kayıtların usulünce oluşturulmadığı yönündeki itirazları incelenebilir. Somut olayda bu kayıtlara açık bir itiraz olmadığı gibi tanık beyanları ile de giriş çıkış kart dökümleri doğruladığından, bu dökümlerde işe giriş çıkışın olmadığı dini bayram günlerinin de genel tatil alacağından dışlanması gerekir. Mahkemece gerektiğinde bu konuda ek rapor alınarak giriş çıkış kaydı içermeyen dini bayram günleri dışlanarak ulusal bayram genel tatil ücretinin yeniden belirlenmesi gerekir..." (Y.22. H.D. 2012/26886 E.,2013/8157 K., 18.04.2013) (www.yargitay.gov.tr)*

*"...Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda işe giriş çıkış saatlerini gösteren dijital kayıtların davacının imzasını içermediği, bordrolarda da fazla çalışma sütununun bulunmadığı gerekçe gösterilerek tanık beyanlarına itibarla günde 3 saat üzerinden fazla çalışma alacağı hesaplanmıştır.*

*Dosyada mevcut dijital kayıtlar incelendiğinde aylık olarak düzenlenip, günlük işe başlayış ve bitiş zamanını gösterdiği,*



## MAKALE

*çalışan işçinin imzasını veya yetkililerin onayını taşımadığı görülmektedir. Söz konusu kayıtların ne şekilde ve nasıl tutulduğu tespit edilmemiştir.*

*Zira kayıtlar tartışmasız gerçeği yansıtıyorsa bu kayıtlara göre aksi halde dosyada mevcut delillere tanık beyanlarına göre fazla çalışma alacağı tespit edilmelidir.”(Y.9. HD. 2007/27606 E. 2008/26201 K. 10.10.2008) (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 435).*

Yargıtay, puantajın aksinin yazılı belge ile ispatlanacağını kabul etmiştir.

*“...Somut olayda, dosyaya ibraz edilen ve imza itirazına uğramayan puantaj kayıtlarına göre davacının günlük çalışma süresinin yasal çalışma süresini aşmadığı, bunun aksinin ancak eş değer belge ile kanıtlanabileceği gözetilmeksizin, fazla çalışma ücreti alacağının reddi yerine hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”(Y.9. H.D. 2011/19364 E.,2013/18632 K., 17/06/2013) (www.yargitay.gov.tr)*

Yargıtay resmi işyerlerinde (belediye, hastane, vs) puantajlar imzasız olsa bile onaylı puantajlara itibar edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

*“...Somut olayda dosyada işyerinde yapılan çalışma saatlerine ilişkin aylık puantaj kayıtları bulunmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı işverenlikçe düzenlenen aylık puantaj kayıtları davacının imzasını taşımadığından davacı tanıklarının beyanlarına göre hesaplama yapmıştır.*

*Davalı işyeri resmi bir kurum olan belediyeye ait olup puantaj kayıtlarının imzasız olması sözkonusu puantaj kayıtlarını geçersiz kılmaz...” (Y.9. H.D. E. 2009/4612,K. 2010/33812,T. 12.11.2010) (www.kazanci.com).*

### 3.3. Tanıklar

Fazla çalışmanın ispatında en çok görülen ispat aracı tanık beyanlarıdır. Çoğunlukla işyerinde çalışmış tanıkların beyanlarına göre fazla çalışma konusunda bir tespit

yapılmaktadır. (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 347; Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, 2007/3, s. 68). İşçilerin diğer ispat araçlarına ulaşmasının imkansızlığı veya zorluğu nedeniyle fazla çalışmanın ispatı bakımından en çok ve kolay başvuru delil tanık delilidir. Bu nedenle tanıkların tespiti, tanıkların niteliği, tanık beyanlarının içeriği önem kazanmaktadır.

Yazılı belgenin genellikle bulunmaması, fazla çalışma olgusu da fiili bir durum olduğundan tanıkla ispatlanması mümkündür. (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 380) Fazla çalışmayı gösteren yazılı belgelerin olması durumunda, tanık dinlenemeyeceği, hatta tanık beyanı ile puantajın ortalamasının alınamayacağı, öncelikle yazılı belgelere göre, yazılı kayıtların olmaması durumunda tanık beyanlarına göre tespiti yapılacağını yukarıda ayrıntılı olarak belirtmiştik.

Fazla çalışmanın ispatında genel olarak tanık beyanı ispatlama aracı olarak kullanıldığından, özellik arz eden tanık beyanlarına yer verilen Yargıtay kararlarından alıntı yapılarak açıklamalar yapılmıştır.

#### 3.3.1. Tanığın Kendi Çalıştığı Dönemle Sınırlı Olarak Beyanına İtibar Edilir

Yerleşik Yargıtay uygulamasında, işveren işyerinde çalışan tanığın beyanı kendi çalıştığı dönemle sınırlı olmak üzere beyanına itibar edilir, tanığın çalıştığı süreyle sınırlı olmak üzere fazla çalışma tespiti ve hesaplaması yapılır (Ekmekçi & Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2020, s. 348). İşçinin dinlettiği tanıkların davacı ile aynı dönemlerde çalışmış olmaları gerekir. Gerçekten bir işçinin çalışmasının olmadığı bir dönemde işyerinde çalışma düzenini bilmesi düşünülemez (Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, 2007/3, s. 68). Bu itibarla çalışmış olan tanığın beyanı, kendi çalıştığı süre ile sınırlı bir etkiye sahiptir. Tanığın beyanı emsal kabul edilerek, kendinden önceki dönem ve kendinden sonraki dönem için fazla mesai tespiti yapılamaz.

Mahkemeler ve bilirkişiler tarafından, birçok kez bu hususa dikkat edilmeyerek, tanığın beyanı alınırken çalıştığı süreler sorulmamakta veya hizmet cetvelleri celp edilmemekte, bilirkişiler de tanığın çalıştığı süreyi göz önüne almaksızın

tespit yapabilmektedir. Bu durumun kararın denetimi ile ortaya çıkması yargılama sürecini uzatabilmektedir.

Yargıtay, işyerindeki çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemeyeceğini, tanıkların çalıştığı süreyle sınırlı olarak beyanına itibar edileceğini kabul etmiştir.

"...davacı tanıklarının işyeri çalışma düzenini kendi çalışma süreleri ile sınırlı olarak bilebilecekleri, bu durumda davacının fazla çalışma yaptığını, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını sadece bu tanıkların çalışma süresi kadar ispatlayabildiği mahkemece değerlendirilmeden alacakların tüm çalışma dönemi için hüküm altına alınması hatalıdır..." (Y.9.H.D., 2016/30119 E.,2020/14681 K., 04/11/2020) (kişisel arşiv)

"...Somut uyumsuzlukta; davacı dava dilekçesinde işyerinde fazla mesai yaptığını ve karşılığı ücretlerin ödenmediğini iddia etmiş, iddiasını ispat amacıyla tanık deliline dayanmıştır. Dinlenen davacı tanıklarının bir tanesi işyerinde çalışmadığını beyan ederken diğeri de 6 haziran 2012 tarihinde davalı şirkette çalışmaya başlayıp 2012 yılının Eylül ayı sonunda ayrıldığını beyan etmiştir. Beyanına itibar edilebilir davacı tanığının davalı işyerinde çalışması yaklaşık 4 aylık bir süre ile sınırlıdır. Yani davacı tanığının anlatımlarıyla ispat ancak bu dönem ile sınırlıdır..."(Y.9. H.D. 2015/24585 E.,2018/21965 K., 29.11.2018) (www.yargitay.gov.tr)

"...Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Somut uyumsuzlukta, fazla çalışma alacağı ihtilaf konusu olup, yargılama sırasında dinlenen davacı tanık beyanlarına göre sözkonusu alacak hesaplanarak hükme bağlanmıştır. Tanıkların beyanları ancak birlikte çalıştıkları döneme dair ispat aracı olabileceğinden, davacının fazla çalışma alacağının tanıklar ile birlikte çalıştığı süre ile sınırlı olarak hesaplanması gerekir. Davacı tanıklarının sigortalı hizmet döküm cetvelleri getirilerek tam olarak hangi süre içerisinde davalı işyerinde çalıştığı belirlenerek davacı tanıklarının davacıyla birlikte ortak çalışma dönemi ile sınırlı olarak belirlenen tarih

aralıkları için hesaplama yapılmalıdır. Bunun dışında kalan dönemler bakımından, yazılı belge bulunmadığından, davacı tanıklarının çalışma süresi haricindeki dönem için işyerinde çalışma düzenini bilmesi mümkün olmadığından söz konusu dönemler için fazla çalışma alacağının davalı tanık beyanlarına göre hesaplanması gerekir. Açıklanan hususlar gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."(Y.22. H.D. 2016/17382 E.,2019/14694 K., 01.07.2019) (www.yargitay.gov.tr)

### 3.3.2. Tanıkla Husumet-Tanıkla Menfaat Birliği İçinde Olmak

22. HD.'nin kapanması, 9. HD.'nin İş Hukukunda tek temyiz dairesi olmasından sonra bu husustaki iki dairenin görüş ayrılığı ortadan kaldırılmış, aşağıdaki şekilde ilke kararı oluşturulmuştur:

"Fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının ispatında husumetli tanık beyanlarının değerlendirilmesi: Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir."

Bu ilke kararına göre; işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması, salt husumetli tanık beyanlarıyla fazla çalışmanın tespit edilmemesi, yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilebileceği, yan delil olarak işin ve işyerinin niteliği, davalı tanık beyanları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlardan faydalanılacağı kabul edilmiştir.

Yargıtay birçok kararında yan delil olmaksızın salt ve sadece

davası olan tanık beyanlarına göre fazla mesai tespitini kabul etmemiştir.

"...Somut olayda, mahkemece davacı tanık beyanları dikkate alınarak fazla çalışma ve genel tatil alacakları kabul edilmişse de, tanıklar ile davalı işverenin husumetli olduğu ve çıkacak karardan kendilerinin de menfaat sağlayacak durumda olduğu görülmektedir. Ayrıca, dosya kapsamında söz konusu alacaklara dair tanık beyanı dışında, yazılı belge de bulunmamaktadır. Davalı tanığının olmadığı da nazara alındığında ispatlanamayan fazla çalışma ve genel tatil alacaklarının reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."(Y.22. H.D. 2016/9919 E.,2019/10191 K. 09.05.2019) (www.yargitay.gov.tr)

"...Davacı iddiasını ispat bakımından iki tanık dinletmiş ve bu tanıklar davacının fazla mesai iddiasının kısmen doğrulanmış iseler de her iki tanığın da aynı işverene aynı iddia ile dava açan kişiler oldukları, bu nedenle davalı ile aralarında husumet bulunduğu anlaşılmıştır. Davacı tanıkları aynı iddia ile aynı işverene dava açmış, husumetli kişiler olduklarından beyanlarına son derece ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Fazla mesai ve hafta tatillerinde çalışıldığı iddiasının sadece bu beyanlar ile ispatlandığı kabul edilemez. Açıklanan nedenle davacının ispat edemediği fazla mesai ve hafta tatili ücret alacağı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalıdır..."(Y.9. H.D. 2016/34649 E.,2019/18527 K.,21.10.2019) (www.yargitay.gov.tr)

Yargıtay, davası olan tanık beyanlarının yanında yan delil bulunması halinde husumetli tanık beyanlarına itibar edileceğini kabul etmiştir.

"...Davacı dava dilekçesinde fazla mesai ve genel tatil alacaklarını talep etmiş, bu alacaklarını ispat için de tanık dinletmiştir. Mahkemece, dinlenen davacı tanıklarının işveren aleyhine dava açan kişiler olduğu gerekçesiyle bu tanıkların beyanlarına itibar edilemeyeceği gerekçesi ile davacının fazla mesai ve genel tatil alacaklarının reddine karar vermiştir. Dava açan tanıkların beyanlarına itibar edilmemesi için salt tanık beyanı olması gerekir. Başka delil var ise bu delillerle birlikte değerlendirilmesi gerekir.

Ancak her iki davalı da savunmalarında, davacının fazla mesai yaptığını ve fazla mesai alacağına ödendiğini belirtmişlerdir.

Her iki davalının da fazla mesai alacağı açısından kısmen de olsa ikrarları vardır. Fazla mesai ve genel tatil taleplerinin salt tanıkların işyeri aleyhine dava açan kişiler olduğu gerekçesiyle reddi hatalıdır. Davalıların da ikrarları olduğuna göre bu konuda bilirkişi incelemesi yaptırmak suretiyle bu iki talep hakkında karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır..."(Y.9. H.D. 2015/6147 E.,2016/22728 K., 22.12.2016) (www.yargitay.gov.tr)

"...Davacı tanıklarının işverenle husumetli olduğu anlaşıldığından, her ne kadar davacı tanıklarının beyanlarına yan deliller ile desteklenmedikçe değer verilemez ise de, davacı tanığı, dahil davalı işyerinde çalışan başka işçilere ait olan ve Dairemiz temyiz incelemesinden geçen emsal dosyalar da dikkate alındığında davacının sezon diye tabir edilen işlerin yoğunlaştığı dönemlerde haftalık 18 saat fazla mesai yaptığı, sezon dışı dönemlerde ise haftalık 9 saat fazla çalışma yaptığı tespit edilmektedir..."(Y.22. H.D. 2017/25111 E.,2019/21044 K., 13.11.2019) (www.yargitay.gov.tr)

### 3.3.3. Komşu İşyeri Tanığı-İşyeri Çalışanı Olmayan Tanık-Görgüye Dayalı Olmayan Tanık Beyanı

Fazla çalışma olgusu işçi tarafından ispatlanırken, işyeri çalışma sistemi ve saatlerini bilen, işçinin işe giriş-çıkış saatlerini bilen tanıkların delil olarak gösterilmesi gerektiğini belirtmiştik. Bu nitelikte işyerinde çalışan tanık olmaması, işyerinde hali hazırda çalışan tanıkların işveren aleyhine tanıklık yapmaktan kaçınması nedeniyle işçinin çalışma saatlerini bilen komşu işyeri tanığı dinletmesi ve fazla çalışmasını ispatlaması mümkündür.

İşçinin ve işyerinin çalışma saatlerini ve çalışma sistemini/düzenini bilmeyen, işyeri dışından eş, dost, akraba, arkadaş, mahalleden komşu, köylüsü gibi kimselerin tanıklığı ile sonuca gitmek mümkün değildir (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 380; Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, 2007/3, s. 69).

Yargıtay, işyeri çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün

olmayan tanık (eş, baba, arkadaş vs) anlatımlarına göre fazla çalışmanın ispatlanamayacağını kabul etmiştir.

"...somut uyumsuzlukta, hükme dayanak bilirkişi raporunda davacı tanık beyanlarına itibarla fazla mesai ücreti hesabı yapılmış ise de, davacı tanıklarının davalı işyerinde çalışmaları bulunmamaktadır. Buna göre, işyerinde düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan bu tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Davalı tanık beyanlarına göre ise, davacının davalı işyerinde haftanın 5 günü 09:00-19:00 saatleri arasında, 1 saat ara dinlenme ile çalıştığı, dolayısıyla haftalık çalışmasının 45 saati aşmadığı anlaşılmaktadır. Davacı işçi fazla mesai yaptığını kanıtlamadığından, bu talebin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..."(Y.9. H.D. 2015/13189 E.,2017/15605 K., 12.10.2017) (www.yargitay.gov.tr)

"...Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının günde ortalama bir saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de beyanları dikkate alınan davacı şahitleri işyerinde çalışmayan ve davacının eşi, babası ve eşinin arkadaşı olan kişilerdir. Davacı tarafından yöntemince fazla çalışma yaptığı ispatlanamamıştır. Bu itibarla davacının fazla çalışma ücreti talebinin de reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi yerinde olmamıştır..."(Y.22. H.D., 2013/14874 E.,2014/17902 K., 18.06.2014) (www.yargitay.gov.tr)

Yargıtay'a göre, tanıklar davacı ile aynı işverene bağlı farklı şubelerde çalışmış ise görgüye dayalı beyanı olamayacağından beyanına itibar edilemeyeceğini kabul etmiştir.

"...Somut uyumsuzlukta, davacı tanıklarının davacı ile aynı mağazada birlikte çalışmadıkları anlaşılmaktadır. Hal böyle iken, davacı tanıklarının anlatımlarına itibar edilmesi mümkün değildir. Mahkemece, davalı tanıklarının anlatımları çerçevesinde değerlendirme yapılarak, davacının fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığının belirlenmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi yerinde değildir..."(Y.22. H.D., 2017/19366 E.,2019/1542 K., 22.01.2019) (www.yargitay.gov.tr)

Yargıtay, işyerinin özelliğine göre komşu işyerinde çalışanların işçinin günlük ve haftalık çalışma sürelerini bilebileceğinden beyanına itibar edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

"...Davacı işçi fazla mesai ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti isteklerinde bulunmuş olup, bozma öncesinde mahkemece alınan bilirkişi raporu doğrultusunda isteklerle ilgili hüküm kurulduğu halde, görev yönünden araştırmaya yönelik verilen bozma kararı sonrası komşu işyeri çalışanlarıyla ispatın sağlanamayacağı gerekçesiyle her iki isteğin de reddine karar verilmiştir.

Tanıkların işyerinde çalışma düzenini bilebilecek durumda olmaları önemli olup, kural olarak işyeri çalışanları ile ispat gerekir ise de, işyerinin özelliğine göre komşu işyerinde çalışanların beyanları ile de günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlenmesi mümkündür.

Somut uyumsuzlukta, Bostancı İlköğretim Okulu'nun karşısında bulunan kırtasiyede çalışan davacı işçinin günlük ve haftalık çalışma süreleri bakımından, okulun kantininde çalışan işçilerin tanıklığı yeterli görülmelidir..."(Y.9. H.D., 2019/6622 E.,2019/16305 K.,23.09.2019) (www.yargitay.gov.tr)



## SONUÇ

Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışma olup, haftalık çalışma süresine bakmaksızın, günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşan, gece çalışmasında 7,5 saati aşan süre fazla çalışmadır.

Fazla sürelerle çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda belirlenen haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışma süredir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığı genellikle para olarak ödenirse de işçinin talebi üzerine serbest zaman olarak da kanuni şartlar dahilinde verilebilir. Ödenecek ücret, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için farklı olarak düzenlenmiştir. Fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin %150, fazla sürelerle çalışma ücreti ise %25 fazlasıdır.

İşveren fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın karşılığını ödemediğini veya serbest zaman olarak kullandığını ancak yazılı belge ile ispatlama yükümlülüğü altında olduğu halde işçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat hakkına sahiptir. İşçi fazla çalışma yaptığını yazılı belge ile ispatlayabileceği gibi tanıkla da ispatlayabilir, işverenin aksine sadece yazılı belge ile ispatlama zorunluluğu yoktur.

Yerleşik Yargıtay uygulamasında da aşağıdaki şekilde ilke kararı oluşturulmuştur:

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

Yargıtay ilke kararında belirtildiği üzere, fazla çalışmanın ispatı araçları olarak yazılı belgeler, bu kapsamda ücret bordrolarına,

işyeri kayıtlarına, takdiri delil olarak da çok yaygın olarak tanık deliline başvurulmaktadır.

Ücret bordrosunda fazla mesai tahakkuku olması ve işçinin bordroyu ihtirazi kayıt olmaksızın imzalaması nedeniyle mahsup değil, dışlama işlemi yapılır, söz konusu ay için fazla mesai hesabı hiç yapılmaz. İşçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışma yaptığını yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. Bu durumda tanıkla ispat mümkün değildir. İşçinin bordroya ihtirazi kayıt koyması durumunda, bordroda gösterilenden daha fazla, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat etme hakkına sahip olur.

Fazla mesai tahakkuku olan ücret bordrosunun işçi tarafından ihtirazi kayıtlı imzalanmış veya hiç imzalanmamış olması aynı hukuki sonucu doğurmakta olup, tanık beyanı dahil her türlü delille fazla çalışmayı işçi ispat edebilecektir. Ücret bordrosundaki tahakkuk tutarları hesaplanan fazla mesai ücretinden mahsup edilecektir.

Fazla mesai tahakkuku olan imzasız ücret bordrosundaki tutarın banka yoluyla ödenmesi, ücret bordroları imzalı veya imzasız olsa bile sembolik olarak küçük miktarlarda fazla çalışma tahakkuku gösterilmesi, işçinin aldığı ücreti bordroda tam gösterilmeyerek ücretinin bir kısmının elden ödendiği durumlarda; işçi fazla çalışmayı her türlü delille ispatlayabildiği gibi ücret bordrosundaki fazla çalışma tutarı mahsup edilir. Bu durumlarda dışlama yapılmaz.

İşçinin aldığı ücretin bir kısmının bordro hilesi yapılarak fazla mesai ücreti olarak gösterilmesi durumunda, fazla mesai tahakkukundan veya fazla mesai ödemesinden bahsedilemeyeceği, ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması veya ihtirazi kayıt koyup-koymaması veya banka yoluyla ödenmiş olup-olmaması sonuca etkili olmaksızın, fazla mesai iddiası her türlü delille ispatlanabileceği gibi dışlama veya mahsup işlemi de uygulanmayacaktır.

Yazılı, imzalı puantaj varsa veya imzasız olsa bile taraflar arasında ihtilafsız/tartışmasız olarak gerçeği yansıtıyorsa bunun aksi ancak yazılı belge ile ispatlanabilir. Puantajlar varken tanıkla sonuca gidilmesi mümkün değildir. Yazılı belgenin olmadığı durumlarda tanıkla sonuca gitmek

mümkündür. Tanık beyanı ile e-mail yazışmaları gibi yazılı belgeler birlikte değerlendirilebilir. E-mail yazışması fazla çalışmanın ispatında tanık beyanını destekleyici nitelikte delil olarak kullanılabilir. Kayıtların tutarsız olması, bilgisayar ortamında tutulan kayıtlarda oynama yapılmış olması, işçinin imzası olmayan sahte kayıtların olması durumunda tanık beyanlarına göre fazla çalışma ispatlanabilir. Resmi işyerlerinde tutulan (belediye, hastane, vs) puantajlar imzasız olsa bile onaylı puantajlara itibar edilmesi gerekir.

Fazla çalışmanın ispatında en çok kullanılan ispat aracı tanık beyanları olup, işyeri çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan kişilerle (eş, baba, arkadaş vs) fazla çalışmanın ispatlanamayacağı, görgüye dayalı bilgisi ve beyanı olmayan tanıklarla sonuca gidilemeyeceği, tanıkların işyerinde çalıştığı süreyle sınırlı olarak beyanlarına itibar edileceği, işyerinde çalışmasa bile komşu işyeri tanıklarının beyanı ile sonuca gitmenin mümkün olacağı Yargıtay uygulamasında kabul edilmiştir.

Davası olan husumetli ve menfaat birlikteliği olan tanıklar için Yargıtay ilke kararında; işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması, salt husumetli tanık beyanlarıyla fazla çalışmanın tespit edilemeyeceği, yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilebileceği, yan delil olarak işin ve işyerinin niteliği, davalı tanık beyanları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlardan faydalanılabileceği görüşleri benimsenmiştir.



## KAYNAKÇA

Akyiğit, E. (2018). İş Hukuku. Ankara: Seçkin.

Betin , S., & Ocak, U. (2020). İşçilik Alacakları Ücret. Ankara: Tercih.

Çelik, N., Canikoğlu, N., & Canpolat, T. (2019). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta.

Çil, Ş. (2007). İş Kanunu Şerhi (Cilt 1). Ankara.

Çil, Ş. (2007/3). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma. Çalışma Ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi, 57-79.

Çil, Ş. (2014). 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller. İÜFHM, C:72, No: 2,, 87-102.

Çil, Ş. (2009). İş Hukukunda Yargıtay İlke Kararları. Ankara: Turhan.

Demir, F. (2018). İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Albi.

Demircioğlu, M., Centel, T., & Kaplan, H. A. (2019). İş Hukuku. İstanbul: Beta.

Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2020). Bireysel İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Onikilevha.

Eyrenci, Ö. (2011). Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması. İstanbul: Beta.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2019). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta.

Kılıçoğlu, M. (2009). İlke Kararları Işığında İş hukukunda Temel Kavramlar. Ankara: Turhan.

Korkmaz, F., & Alp, N. S. (2019). Bireysel İş Hukuku. Ankara: Seçkin.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2019). İş Hukuku Ders Kitabı (Cilt 1). Ankara: Lykeion.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İlişkileri. İstanbul: Beta.

Özdemir, E. (2006). İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları. İstanbul: Beta.

Senyen Kaplan, E. T. (2019). Bireysel İş Hukuku. Ankara: Gazi.

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

Tunçomağ, K., & Centel, K. (2016). İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta.

[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com).

[www.yargitay.gov.tr](http://www.yargitay.gov.tr)

## ARAŞTIRMA YAZISI

# COVID-19: SALGIN DÜNYA EKONOMİSİNİ NASIL DEĞİŞTİRDİ?

**Özgür ACAR**

ÇEİS Araştırma ve İstatistik Birim Yöneticisi



Covid-19 salgını nedeniyle dünyanın dört bir yanında çoğu şirket finansal olarak çok zor bir döneme girmiştir. Çoğu hükümet işsizlik ile başa çıkabilmek ve iflasların önüne geçebilmek için önemli kurtarma paketleri açıklamış olmasına rağmen, dünya ekonomisinin 1930'larda yaşanan "Büyük Buhran"dan bile daha büyük bir ekonomik krize girmiş olmasından endişe edilmektedir. Ancak Covid-19 salgını her sektörü olumsuz bir şekilde etkilememiş, salgınla birlikte kimi şirketlerin yükselişe geçtiği de görülmüştür.

Virüs yayılımını engellemek için karantina önlemleri almaya devam eden ülkelerin bulunması sebebiyle, Covid-19 salgını ekonomileri ve buna bağlı olarak şirketleri sürekli maliyet hesabı yapmakla baş başa bırakmaktadır. Aşıların geliştirilmesine ve yenilerinin de geliştirilmekte olduğunun bilinmesine rağmen, tüm dünya iyileşme sürecinin nasıl gerçekleşeceğini merak etmektedir.

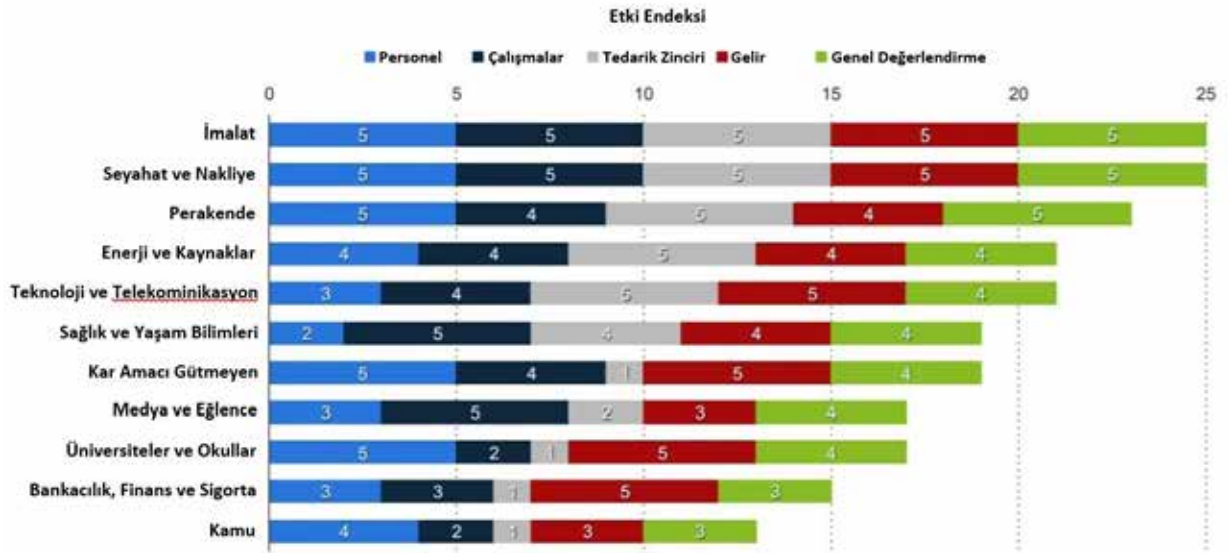
Bu çalışmada, 2020 yılı içerisinde BBC tarafından salgın sürecinde dünya ekonomisi ve özellikle yükselişe geçen teknoloji sektörü hakkında yayımlanmış iki araştırma ele alınmıştır. Çeşitli kaynaklardan elde edilen veri, grafik ve tablolarla desteklenerek araştırmalar analiz edilmiş; sonuç kısmında ise 2021 yılının nasıl geçebileceği dünya ve ülkemiz açısından değerlendirilmiştir.



## COVID-19 SALGINI TÜM ENDÜSTRİLERİ DERİNDEN VURDU

Covid-19 salgını küresel olarak tüm ekonomileri olumsuz etkilemiş, endüstrilerin ciddi kriz yaşamasına sebep olmuştur.

*Covid-19 salgını etki endeksi – 2020 (endüstrilerin 5 farklı boyut açısından değerlendirilmesi – az=1, ciddi=5)*



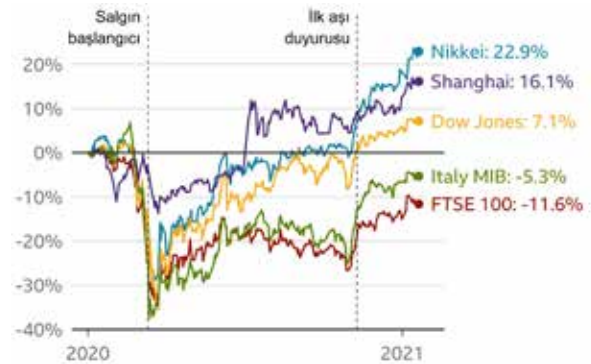
Kaynak: Statista

2020 yılında dünyada salgından en çok zarar gören endüstriler imalat ile seyahat ve nakliye sektörleri olmuştur. Kamu sektörü en az etkilenen kesim olarak görülmektedir.

## KÜRESEL PİYASALARDAKİ DEĞİŞİM

Covid-19 salgını sebebiyle çıkan krizin ilk birkaç aylık yükselişiyle, FTSE (İngiltere), Dow Jones (ABD), MIB (İtalya) ve Nikkei (Japonya) borsalarının tamamı da büyük düşüş yaşamışlardır. 2020 yılı Kasım ayında yapılan ilk aşı uygulaması açıklamasının ardından Asya ve Amerika'daki büyük borsalarda toparlanmalar başlamıştır. Ancak FTSE halen eksi bölgede bulunmaktadır. 2020 yılında %14,3 düşüş yaşayan borsa, 2008 yılından bu yana en kötü performansını sergilemiştir.

*İlk patlak verdiği günden itibaren Covid-19 salgının borsalara etkisi*



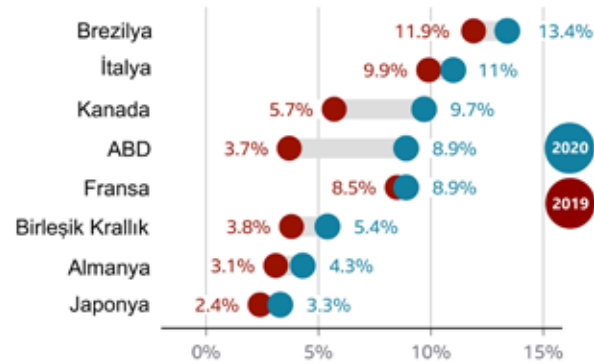
Kaynak: Bloomberg

Kriz sonrası birçok ülkenin merkez bankası faiz oranlarını indirmiştir. Bunun teoride daha ucuza borçlanmayı ve ekonominin yukarı doğru hareketlenmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Bazı pazarlar 2021 yılı Ocak ayı itibarıyla toparlanmaya başlamıştır, fakat bu "Ocak Etkisi" olarak da bilinen normal bir eğilimdir. Analistler, 2021 yılı içerisinde karantina sürelerinin uzatılmasının ve aşılama programlarındaki gecikmelerin pazar dalgalanmalarını daha da tetikleyebileceğinden endişe etmektedirler.

## İŞ ARAYANLAR İÇİN ZOR BİR YIL OLACAK

Salgın dönemi boyunca, birçok ülkenin istihdam oranlarında düşüş yaşanmış ve işgücü gelir kaybı ile karşı karşıya kalmıştır. Büyük ekonomiler incelendiğinde işsizlik oranlarındaki artış aşağıdaki grafikte görülmektedir.

**Artan işsizlik sorunu yaşayan dünya ekonomileri** (2019 ve 2020 yıllarının işsizlik oranlarındaki değişim kapsamında karşılaştırması)



Kaynak: Uluslararası Para Fonu (IMF)

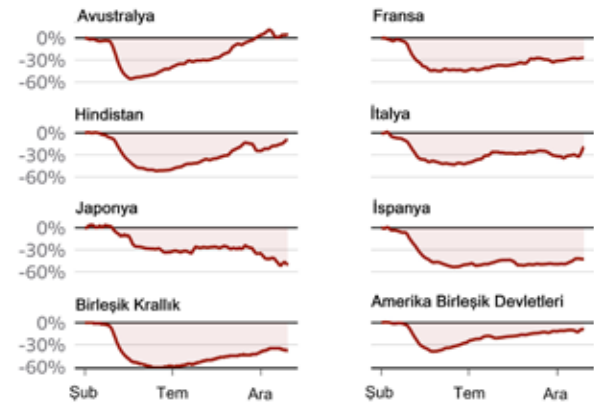
Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre (ILO) Covid-19 salgını sırasında 2009 küresel krizine göre dört kat daha fazla istihdam kaybı yaşanmıştır. ILO, 2020'de küresel olarak çalışma saatlerinde yüzde 8,8 azalma olduğunu açıklamıştır. Örgüt bunun, 114 milyon kayıtlı işsiz dahil toplam 255 milyon tam zamanlı işin kaybı anlamına geldiğini açıklamıştır.

Uluslararası Para Fonu (IMF) verilerine göre Amerika Birleşik Devletleri'nde yıllık % 8,9'a çıkan işsizlik oranı, 10 yıllık

istihdam artışının sonuna işaret etmektedir. Milyonlarca çalışan turizm ve konaklama gibi sektörlerde istihdam garantili devlet destekli işlere yerleştirilirken, söz konusu 10 yıllık dönem sonunda bu uygulamanın sona ermesi yakındır.

Yeni iş fırsatlarının sayısı birçok ülkede hala çok düşük düzeydedir. Avustralya'da eleman açığı seviyesi 2019 verilerine geri dönmüş, öte yandan Fransa, Hindistan, İtalya, Japonya, İspanya ve Birleşik Krallık ise bu seviyelerden de geriye düşmüş görünmektedir.

**Yeni iş fırsatı sayısı birçok ülkede halen çok düşük düzeyde** (2020 yılında 2019 yılına göre iş ilanları sayısındaki günlük değişim oranları)



Kaynak: Indeed.com

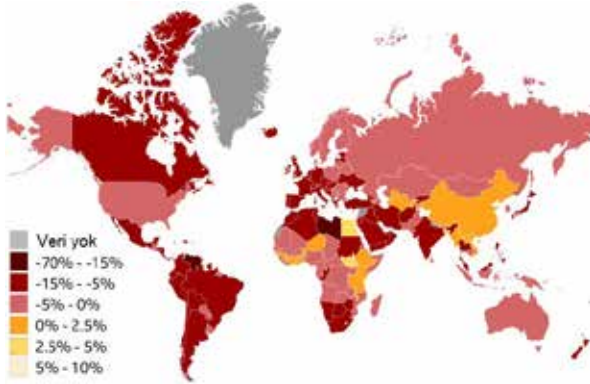
## BİRÇOK ÜLKE EKONOMİK DURGUNLUKTA

Eğer bir ekonomi büyüyorsa, bu genelde daha fazla servet, daha fazla yeni iş anlamına gelmekte olup; gayrisafi yurtiçi hasıladaki yüzdesel değişimin ya da üretilen malların ve hizmetlerin değerinin üç aylık ve yıllık olarak ölçülerek analiz edilmesi yoluyla takip edilebilmektedir.

IMF verilerine göre küresel ekonomi 2020 yılında %4,4 küçülmüş olup, bu 1930'lu yıllardaki "Büyük Buhan"dan bu yana en kötü düşüş olmuştur. 2020 yılı içerisinde büyüme kaydeden tek büyük ekonomi, %2,3'lük büyüme ile Çin olmuştur.

## ARAŞTIRMA YAZISI

Ülkelerin çoğu ekonomik durgunlukta (reel gayrisafi yurtiçi hasıla)



Kaynak: Uluslararası Para Fonu (IMF)

## SEYAHAT SEKTÖRÜNÜN YÜKSELİŞE GEÇMESİ HALA ÇOK UZAK

Seyahat sektörü, havayolu şirketlerinin uçuşları durdurması ve yolcuların iş ve tatil seyahatlerini iptal etmesi sebebiyle büyük yara almıştır. Virüsün yeni varyantları sebebiyle ülkeler daha sıkı seyahat kısıtlamaları getirmek durumunda kalmışlardır. Uçuş takip/izleme servisi olan Flight Radar 24 verilerine göre, 2020 yılı içerisinde küresel uçuşlar büyük bir darbe almış olup, iyileşme sürecine girmekten çok uzaktadır.

**Ticari uçuşlar normal seviyelerin oldukça altında** (günlük ticari uçuş toplamları – haftalık ortalamalar)



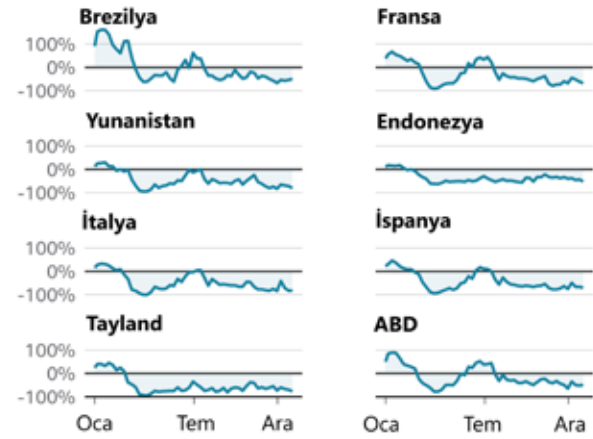
Kaynak: Flight Radar 24

## KONAKLAMA SEKTÖRÜ DÜNYA ÇAPINDA KAPILARINI KAPATTI

Konaklama sektörü büyük darbe almış, milyonlarca iş batmış ve birçok şirket iflas etmiştir.

35 milyondan fazla otel ve kiralama şirketinin listesinde yer aldığı küresel tatil kiralama veri istihbaratı kuruluşu SeeTransparent verilerine göre, popüler seyahat beldelerine yapılan rezervasyonlarda büyük düşüş gerçekleşmiştir.

**Küresel turizm endüstrisi dağıldı** (2019 ve 2020 yıllarında rezervasyon sayılarındaki haftalık değişim oranları)



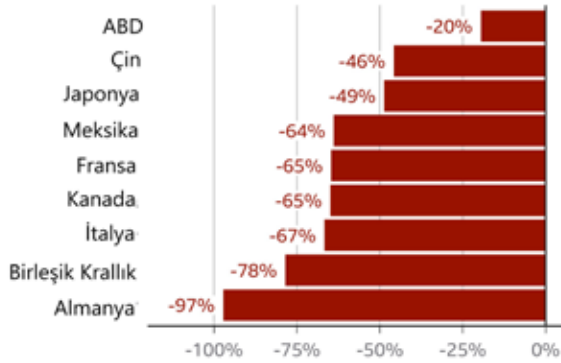
Kaynak: SeeTransparent

Grafikten görüleceği üzere, yazın sıcaklıkların artmasıyla salgının gerileyeceği ve virüsün sıcak ortamda yaşayamayacağı inancıyla 2020 yılı ortalarında turizmde bir canlanma görülmekle birlikte, alınan önlemlerdeki gevşemeler sebebiyle yaşanan ikinci dalgayla yılsonuna kadar seyreden düşüş de göze çarpmaktadır. 2021 yılı tahminleri iyimser olsa da 2020 yılında milyarlarca dolar kayıp yaşanmış olup; birçok analist 2025 yılına kadar uluslararası seyahat ve turizm sektörlerinin salgın öncesi normalliğe dönemeyeceğine inanmaktadır.

## YÜKSELEN TREND, EVDEN ALIŞVERİŞ...

İnsanların evlerinde kalmaları sebebiyle, perakende sektöründe mağazalardan alışveriş yapanların sayısındaki eşi benzeri görülmemiş düşüş, büyük ses getirmiştir. Virüsün yeni varyantları ve vaka sayısındaki artış durumu daha da kötü hale sokmuştur.

**Alışveriş yapan sayısında büyük düşüş oldu** (Mağazalardan alışveriş yapan kişi sayılarının yıllık değişim oranları - 2021 yılı Ocak ayı ile 2020 Ocak ayı kıyaslaması)



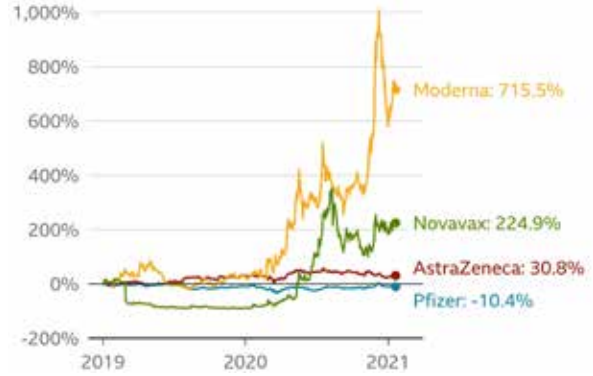
Kaynak: ShopperTrak

Araştırmalar tüketicilerin mağazalara dönme konusunda halen kaygılarının bulunduğunu iddia etmektedir. Muhasebecilik devi Ernest & Young, müşterilerin %67'sinin alışveriş için 5 km'den öteye gitmeye niyetli olmadığını belirtmektedir. Alışveriş davranışındaki bu değişim online perakende satışlarını önemli ölçüde patlatmış ve 2020 yılındaki küresel kar 3,9 trilyon dolar düzeyinde gerçekleşmiştir.

## İLAÇ ŞİRKETLERİ KAZANANLAR ARASINDA

Dünya çapında birçok hükümet Covid-19 aşısı ve tedavi seçenekleri için milyarlarca dolar ayırmıştır. Moderna, Novavax ve AstraZeneca gibi aşı geliştirme işine giren ilaç şirketlerinin hisseleri fırlamıştır. Öte yandan Pfizer hisse senedi fiyatında düşüş yaşanmıştır. BionTech ile ortaklık, aşının üretimi ve yönetiminin yüksek maliyeti ile aynı büyüklükteki rakiplerin çoğalmasa, yatırımcıların Pfizer'ın 2021 yılında daha fazla gelir elde edeceğine dair güvenini azaltmıştır.

**İlaç şirketlerinin yükselişi** (hisse değerlerindeki değişim oranları)



Kaynak: Bloomberg

İlaç şirketleri aşı dağıtımına başlamış olup, birçok ülke aşılama programlarına başlamış bulunmaktadır. Johnson&Johnson ve Sanofi/GSK gibi birçok şirket de aşı dağıtımına 2021 yılı itibarıyla başlayacaktır.

## COVID-19 SALGINIYLA HANGİ ŞİRKETLER YÜKSELİŞE GEÇİYOR?

Ancak Covid-19 salgını her sektörü olumsuz bir şekilde etkilememiştir. Salgınla birlikte kimi şirketlerin yükselişe geçtiği görülmüştür.

### Salgın sürecinde karlılık yaşayan şirketler

#### Parakende ve e-Ticaret Şirketleri

Temizlik Şirketleri

Teknoloji Şirketleri

Eğlence Şirketleri

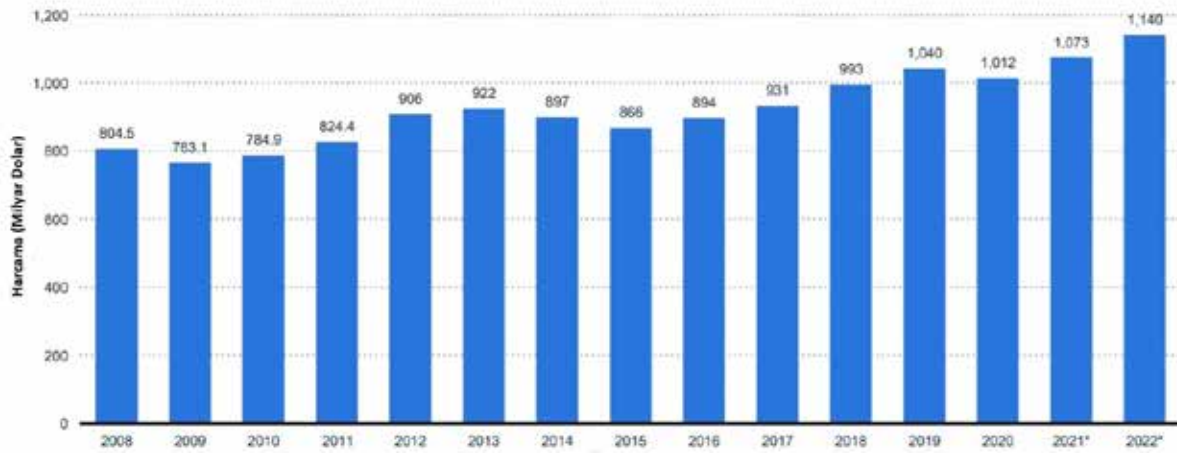
Oyun Şirketleri

5G Teknolojisi

Kaynak: Bloomberg

## ARAŞTIRMA YAZISI

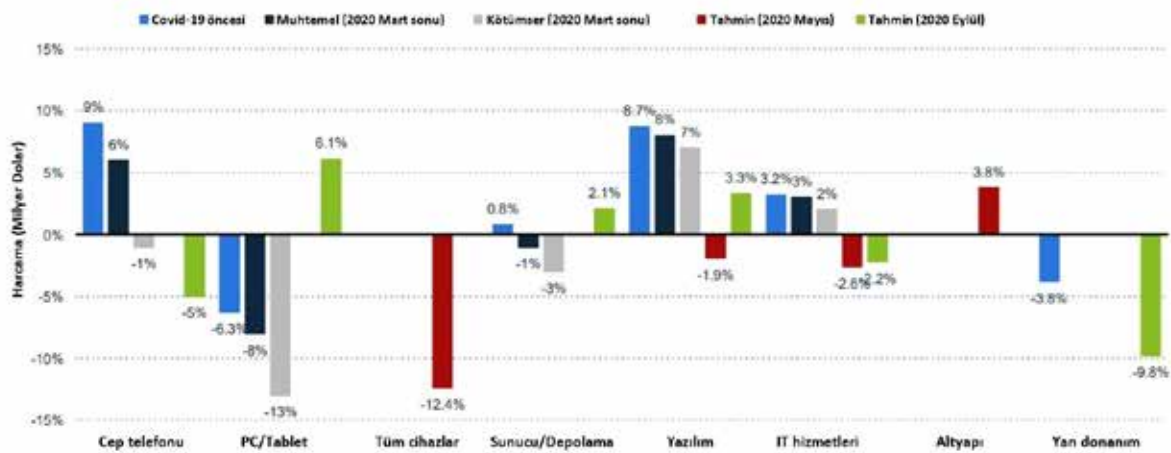
Merkezi ABD’de olan Cisco Systems’in sahibi olduğu Webex ve yine ABD merkezli Zoom Video Communications iki video telekonferans şirketi olarak salgın ile beraber evde çalışmanın arttığı bu dönemde yükselişe geçen şirketler olmuştur. Uzmanlar bu dönemle beraber evden çalışılabildiğinin anlaşıldığını, bunun da her gün işe gitmek için kullanılan ulaşım araçları aracılığıyla ortaya çıkan karbon salınımının önüne geçilebildiğini gösterdiğini, o yüzden bu gibi uzaktan çalışmayı kolaylaştıran uygulamalara sahip şirketlerin yükselmeye devam edeceğini söylemektedir.

*Dünyada IT hizmetleri için yapılan harcamanın seyri (2008 – 2022, Milyar Dolar)*

Kaynak: Statista

\* 2021 ve 2022 yılları verileri tahmini verilerdir.

Teknolojiye yapılan harcamalar Covid-19 salgının patlak verdiği 2020 yılında bile 2018 yılı rakamlarının üzerinde kalabilmiştir. 2021 ve 2022 yılları teknoloji ürünlerine yapılacak harcamaların artarak devam edeceğini göstermektedir.

*IT hizmetleri harcamalarının kategorilere göre incelenmesi (Covid-19 salgını kapsamında IT hizmetlerine yapılan harcamalarındaki değişim oranları)*

Kaynak: Statista

Covid-19 salgını süresince IT hizmetlerine yapılan harcamalar incelendiğinde; salgın öncesi döneme göre en fazla cep telefonu ve yazılımlara harcama yapılmıştır. 2020 yılı Mart ayı itibariyle cep telefonu ve yazılımlar ana harcama kalemlerini oluşturmuş, PC/tabletlere yapılan harcamalarda ise ciddi bir azalma olması beklenmektedir. Kötümser senaryoya göre yazılımlara yine çokça harcama yapılacağı öngörülmekte, PC/tablet alımlarında da yine ciddi düşüş yaşanacağı düşünülmektedir. Yapılan tahminler; altyapı harcamalarının artış yaşayacağı, ancak cihazlar itibariyle harcamaların ciddi şekilde azalacağı yönündedir. Ayrıca harcamalardaki en fazla artışın PC/tablet alımlarında, en ciddi düşüşün ise yan donanım harcamalarında olacağı düşünülmektedir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

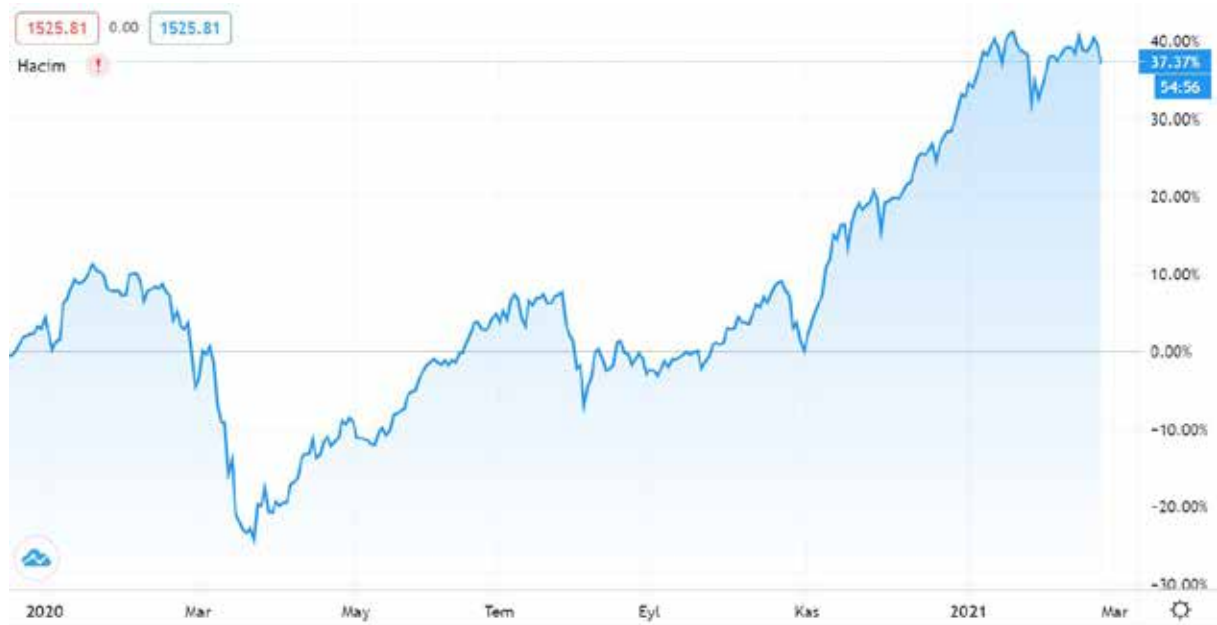
Dünya Sağlık Örgütü tarafından Covid-19 salgınının pandemi olarak duyurulduğu ve Türkiye’de ilk vakanın görüldüğü 2020 yılı Mart ayından, Kasım ayı içerisinde yapılan aşılama duyurusuna kadar geçen sürede 60 milyonun üzerinde insan salgından etkilenmişti. İlk aşı duyurusunun yapılmasından bugüne kadar geçen sürede ise bu sayı 120 milyonu geçmiş durumdadır. Öte yandan 200 milyonun üzerinde insan ise

aşılınmış olup; aşılmanın başlamasından sonra vaka ve ölüm artış hızlarında düşüşler gözlenmeye başlamıştır. Söz konusu bu düşüşün sürekli olması ve Covid-19 salgınının sona ermesi, salgından ciddi olarak etkilenen küresel ekonominin tekrardan toparlanma sürecine girmesini sağlayacaktır. Ancak, ilk dalgada olduğu gibi salgının gerileme sürecinin yanlıtlılığını ikinci dalganın çıkmasına neden olup, toparlanma senaryolarını alaşağı ederken; aşılama sonrası görülen düşüşlerin de aynı şekilde yanılıya sebebiyet vermesi olasılıklar arasında yer almaktadır.

Buradan hareketle, 2021 yılında Dünyada ve Ülkemizde başlıca ekonomik göstergelerle ilgili değerlendirmeler aşağıda maddelenmiştir.

1. Dünya borsaları 2021 yılı başı itibariyle bir toparlanma sürecine girmiştir. Ancak çalışmamızda bahsedildiği gibi bunun “Ocak Etkisi” eğilimi olmasından şüphelenilmekte, dolayısıyla sonraki sürecin izlenmesi önem teşkil etmektedir. BİST100 Endeksi izlendiğinde, 2020 yılı başından bugüne dünya borsalarıyla benzer seyir görülmektedir. 2021 yılı Şubat ayı sonu itibariyle 2020 yılı başına göre yaklaşık %40’lık artış gerçekleşmiştir.

### BİST100 Endeksi

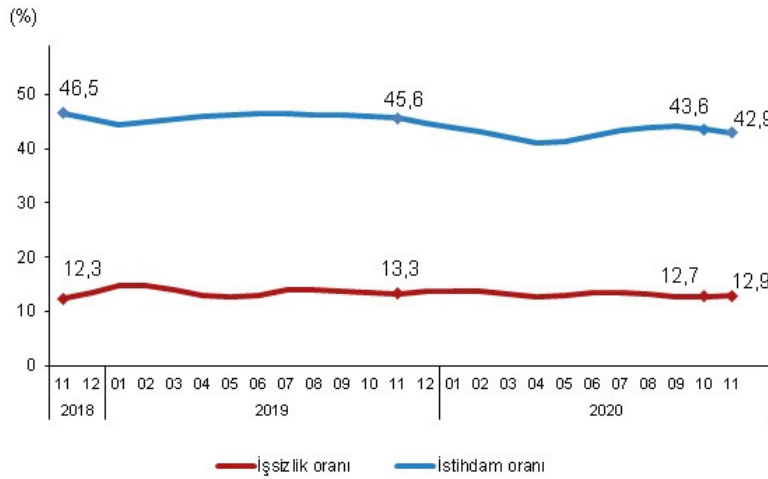


Kaynak: Borsa İstanbul

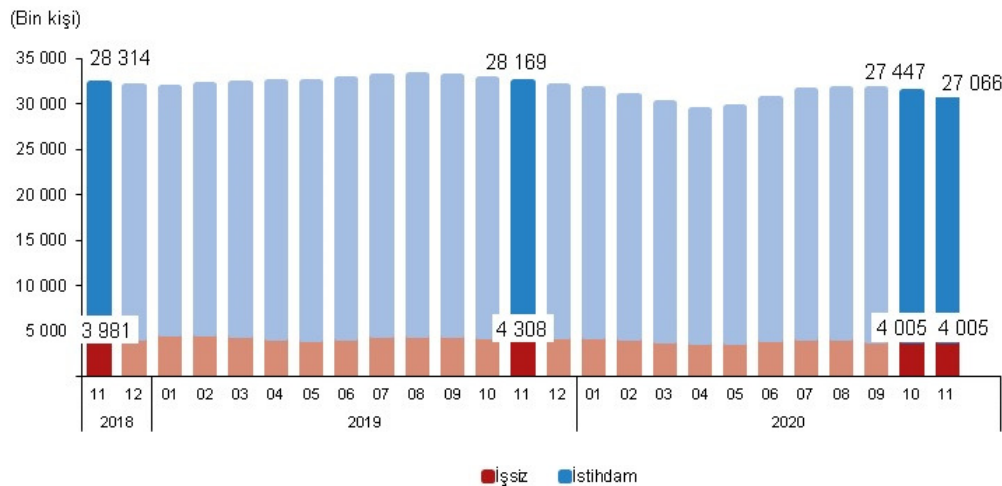
2. Salgının istihdama etkisine bakıldığında Dünyada işsizliğin en çok arttığı ülkeler ABD ve Kanada olmuştur. 2021 yılında iş arayanları rahatlatmak için yeni iş fırsatlarının yaratılmasının 2020 yılına göre daha iyi durumda olacağı düşünülmektedir. ILO, 2021 yılının ikinci yarısında istihdam piyasasında bir toparlanma beklemekle birlikte, bunun virüs enfeksiyonlarının yavaşlamasına ve aşılamanın seyrine bağlı olduğunu belirtmiştir. İşsizlik boyutu ülkemiz açısından incelendiğinde; salgın boyunca uzaktan ve esnek çalışma türlerinden faydalanılması, kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarmanın yasaklanması yoluyla istihdamın korunması için Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri yayımlanmış olmasına rağmen aynı süreç ülkemiz için de geçerli olmuştur.

2020 yılı boyunca Türkiye’de işsizliğin ve istihdamın seyri

### İşsizlik ve istihdam oranı, Kasım 2018-Kasım 2020



### İşsiz ve istihdamda olanlar, Kasım 2018-Kasım 2020



Kaynak: TÜİK

2021 yılı için aşılama sonrası vaka sayısının düşmesiyle birlikte karantina uygulamasının kaldırılması, normalleşme sürecine girilmesi ve istihdamın korunması için alınan tedbirlerin geri çekilmesi sonrası da işten çıkarmaların artması ve işsizlik oranının yükselmesi riski göz önünde bulundurulmalıdır.

3. IMF küresel büyümeyi %5,2 olarak tahmin etmiştir. Bu büyüme rakamının gerçekleşmesini sağlayacak başlıca ülkeler, %8,8 büyüme gerçekleştirmesi tahmin edilen Hindistan ve %8,2 oranında büyüyeceği tahmin edilen Çin'dir. Salgından ciddi etkilenen Birleşik Krallık ya da İtalya gibi büyük ekonomilerin düzelmelerinin yavaş olacağı tahmin edilmektedir. Ekim ayında yayınladığı Dünya Ekonomik Görünüm Raporu'nda Türk Ekonomisinin 2021 yılında %5 büyüyeceği tahmininde bulunan IMF, 2021 yılı Ocak ayı itibarıyla bu beklentisini % 6'ya çıkarmıştır.

#### *Sonuç olarak;*

- İyimser senaryoya göre 2021 yılı sonuna kadar salgının sonlanması beklenmekte, buna bağlı olarak tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ciddi düşüş yaşayan imalat ile seyahat ve turizm sektörleri başta olmak üzere tüm sektörlerde toparlanma yaşanacağı öngörülmektedir.
- Kötümser senaryoya göre ise salgın sebebiyle küresel ekonominin durma noktasına gelmesine bağlı olarak küresel resesyon sürecine girilmesinden; Ülkemiz açısından da, Türkiye Ekonomisinin sıkıntıda olduğu üç boyutta (döviz kuru, enflasyon, işsizlik) bir düzelmelerin kısa vadede beklenmemesinden, 2021 yılının dünya ve ülkemiz için kayıp bir yıl olmasından endişe edilmektedir.





## ■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/34377

Karar No: 2020/17251

Karar Tarihi: 07 Aralık 2020

- KIDEM TAZMİNATI TALEBİ
- FESİH NEDENİ

**İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 24/II**

### ÖZET

İşçinin iş sözleşmesini işverenin şeref ve onuruna dokunacak şekilde söz veya davranışları sebebiyle feshedip feshetmediği taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Davacı iş akdini; bazı muhasebe evraklarının kasıtlı olarak kaybedildiği izlenimi yaratılarak sorumluluğuna gidildiğini, savunmasının alındığını, akabinde çalışmaya devam ettiğini, eksik olan evrakların tedarikini sağladığını, bu arada kayıp olan evrakları farklı bir klasörün içinde bulunduğunu, izinde olduğu sırada işveren tarafından iş yerine çağrıldığını ve tüm çalışma arkadaşlarının yanında şeref ve haysiyetinin rencide edildiğini iddia ederek iş akdini feshetmiştir. Dava dilekçesinde; işverenin davacının yüzüne ve çalışma arkadaşlarının yanında suçlayıcı, aşağılayıcı, küçük düşürücü hareketlerde bulunduğunu beyan etmişse de bu hareketlerin ne olduğu somut bir şekilde belirtilmemiştir. Davacı tanıkları da davacıya karşı nasıl baskı yapıldığını açıklamadıkları gibi beyanı hükme esas

alınan davacı tanığı M.K' nın da fesih sırasında iş yerinde olmadığı izinli olduğu ve yapılan baskıyı somutlaştırmadığı ifadesinden anlaşılmaktadır.

Davacı fesih nedeni olarak ileri sürdüğü Sosyal Güvenlik Kurumu primlerinin eksik yatırıldığını iddia etse de Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet dökümünde prime esas kazancının (PEK) 2.517,80 TL olarak gösterildiği, hükme esas alınan rapor ve davacı beyanı dikkate alınarak davacının son ücreti brüt 2.517 TL olarak kabul edilmiştir. Sonuç itibarıyla davacının fesih nedeni olarak ileri sürdüğü nedenlerin 4857 sayılı Kanun'un 24 /II md kapsamına girmediği, davacı tarafından yapılan feshin ispatlanmadığı değerlendirilmeksizin kıdem tazminatı talebinin kabulü hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmektedir.

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

## 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

### A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; Davacının, 03.10.2011 - 20.05.2014 tarihleri arasında muhasebe elemanı olarak davalı işyerinde çalıştığını, aldığı son maaşın net 1.800,00 TL olduğunu çalışma saatlerinin 08.30 - 23.30 saatleri arasında olduğunu, cumartesi günleri de çalıştığını gerektiğinde evine iş götürerek gece yarısına kadar çalıştığını, ara dinlenmesi ve belli saatler arasında yemek molasının olmadığını, çalışanların yemeğini yiyip tekrar işbaşı yaptığını, bayram ve genel tatillerde çalıştığını bu çalışmaların karşılığını alamadığını, yıllık izin ücretlerinin tamamının ödenmediğini, davalı işveren tarafından işe giriş tarihinin 02.11.2011 olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na geç bildirildiğini, 15 ay boyunca davacıyı asgari ücretten sigortalı olarak gösterdiğini, sigorta prim alacağını mevcut olduğunu, Şubat 2014'te meydana gelen fiziki evrak ve bilgisayar ortamında data kayıplarından davacının sorumlu tutulduğunu, davalı işveren satışı yapılan cihazların faturalarında seri numaralarının faturaya yazılmadığını ve bazılarının davacının sorumluluğunda olmayan kayıplarla ilgili savunmasının istendiğini, müvekkilinin savunmasında tüm suçlamaları dayanakları ile açıkladığını, davalı tarafın asıl amacının müvekkilini işten çıkarmak olduğunu ve bir takım evrak ve bilgilerin kasıtlı olarak kaybedildiği izlenimi yaratarak müvekkili işçiyi sorumlu tuttuğunu, müvekkilinin izinde olduğu 23.04.2014 tarihinde ısrarla işyerine çağırıldığını, söz konusu kayıplarla ilgili tüm mesai arkadaşlarının yanında

onurunu ve şerefini zedeleyecek şekilde suçlama ve hakaretlere maruz bırakıldığını, müvekkilinin kayıp denilen evrakları işyerinde bir dosya içinde bulunduğunu, olaydan sonra hiçbir yerde yalnız bırakılmayarak anahtarların kendisine vermediğini, işveren tarafından kendisine tuzak kurulduğunu fark eden müvekkilinin 20.05.2014 tarihinde iş akdini haklı olarak sona erdirdiğini beyanla kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, bayram ve genel tatil ücreti, sigorta, prim alacaklarının olduğunu ileri sürerek; davanın kabulüne karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

### B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; beyan dilekçesi ile davacının iş akdini hiçbir somut olay zikretmeden feshettiğini, tanık beyanlarının fesih sebebinin ispatlamaya yetmediğini savunarak; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### C- Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, taraflar arasında işin yürütümüne ilişkin sorunlar yaşandığını tanık beyanlarına göre davacının üzerine fazla gidildiği, tanık M.N'in verdiği beyanla bunu kanıtladığını davacının kıdem tazminatına hak kazandığını belirterek davacı lehine kıdem tazminatı ile birlikte, yıllık izin, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının kabulüne, Sosyal Güvenlik Kurumu prim alacağı talebinin reddine karar verilmiştir.

### D- Temyiz Başvurusu:

Karar süresinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

### E- Gerekçe:

**1-** Dosyadaki yazılara, delillerin taktirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz

itirazları yerinde görülmemiştir.

**2-** İşçinin iş sözleşmesini işverenin şeref ve onuruna dokunacak şekilde söz veya davranışları sebebiyle feshedip feshetmediği taraflar arasında uyumsuzluk konusudur.

Davacı iş akdini; bazı muhasebe evraklarının kasıtlı olarak kaybedildiği izlenimi yaratılarak sorumluluğuna gidildiğini, savunmasının alındığını, akabinde çalışmaya devam ettiğini, eksik olan evrakların tedarikini sağladığını, bu arada kayıp olan evrakları farklı bir klasörün içinde bulduğunu, izinde olduğu sırada işveren tarafından iş yerine çağırıldığını ve tüm çalışma arkadaşlarının yanında şeref ve haysiyetinin rencide edildiğini iddia ederek iş akdini feshetmiştir. Dava dilekçesinde; işverenin davacının yüzüne ve çalışma arkadaşlarının yanında suçlayıcı, aşağılayıcı, küçük düşürücü hareketlerde bulunduğunu beyan etmişse de bu hareketlerin ne olduğu somut bir şekilde belirtilmemiştir. Davacı tanıkları da davacıya karşı nasıl baskı yapıldığını açıklamadıkları gibi beyanı hükme esas alınan davacı tanığı M.K'nın da fesih sırasında iş yerinde olmadığı izinli olduğu ve yapılan baskıyı somutlaştırmadığı ifadesinden anlaşılmaktadır.

Davacı fesih nedeni olarak ileri sürdüğü Sosyal Güvenlik Kurumu primlerinin eksik yatırıldığını iddia etse de Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet dökümünde PEK'nın 2.517,80 TL olarak gösterildiği, hükme esas alınan rapor ve davacı beyanı dikkate alınarak davacının son ücreti brüt 2.517 TL olarak kabul edilmiştir.

Sonuç itibarıyla davacının fesih nedeni olarak ileri sürdüğü nedenlerin 4857 sayılı Kanun'un 24 /II md kapsamına girmediği, davacı tarafından yapılan feshin ispatlanamadığı değerlendirilmeksizin kıdem tazminatı talebinin kabulü hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmektedir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın açıklanan sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.12.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/15415

Karar No: 2020/1782

Karar Tarihi: 10 Şubat 2020

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

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

## ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

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

taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken, tazminat taleplerinin kabulüne karar vermesi bozmayı gerektirmiştir.

## DAVA

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

## KARAR

## A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalı şirketin Mer-sin'deki bir çok şubesinde 17/11/2009 tarihinden

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

## B- Davalı Cevabının Özeti:

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

## C- Mahkeme Kararının Özeti:

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

## D- Temyiz Başvurusu:

Karar süresinde davalı vekilince temyiz etmiştir.

## E- Gerekçe:

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

## YARGITAY KARARLARI

Şirket tarafından yapılan soruşturma sırasında; Savunmaları alınan mağaza çalışanları Ö.K verdiği ifadesinde; 152.58 TL civarında almadığı ürünleri kasadan geçtiğini, kendi postundan fireye düşen ürünleri davacının isteği üzerine geçtiği ve ödediğini, mağaza çalışanı T.Ö. verdiği yazılı savunmasında; fire bölümüne yazılan ürünlerin atılması gerekirken atılmadan kasadan davacı tarafından geçirildiğini gördüğünü ve 23.11.2014 tarihinde davacının kendisinden de 200 TL nakit para aldığı envanter gününden sonra tekrar para talep ettiğini ancak veremeyeceğini beyan ettiği,

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

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

Davacının yukarıda açıklanan şekilde davranarak fire sayısını azaltarak envanter sayımında fire miktarının düşük çıkmasını ve işverence verilen envanter priminden faydalanmasını amaçladığı, mağaza sorumlusu olan davacının iş akdinin bu davranışları ile güveni sarstığından 4857 sayılı

Kanun'un 25/II-e maddesi uyarınca haklı nedene dayalı olarak feshedildiği anlaşılmaktadır.

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

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

## SONUÇ

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

## YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2017/38778

Karar No: 2020/8427

Karar Tarihi: 01 Temmuz 2020

- TİS'TEN KAYNAKLANAN İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ
- SOSYAL HAKLARIN EKLENMESİ

**İlgili Mevzuat: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 2, 19**

### ÖZET

Dava, TİS'ten kaynaklanan işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Mahkemece, davacının kendi talebi ile çelikhane bölümünden liman iş yerine geçerek iş kolunu değiştirdiğinin ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 19. maddesinin 7. fıkrasında belirtildiği gibi iş kolu değişikliği nedeni ile sendika üyeliğinin kendiliğinden sona erdiğinin kabulü gerekir.

Davacının sendika üyeliğinin son bulması nedeni ile ...İş Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacağından davacının giydirilmiş ücretinin tespitinde toplu iş sözleşmesinde düzenlenen para ve para ile ölçülebilen sosyal haklar ücrete eklenemeyeceği gibi iş kolunun değiştiği tarihten itibaren de toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farkı ve sosyal yardım alacağı talebinde de bulunamayacaktır. Açıklanan nedenlerle, söz konusu alacaklar hakkında hüküm kurulması hatalı olup 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

#### A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalıya ait iş yerinde 03.06.2011 tarihinde çelikhane ünitesinde pota ocağında işe başladığını, davalı işyerinin kurulumu ve işe başlama dönemlerinde ve dahi sonralarında işçilerin yoğun bir şekilde uzun süre fazla mesai yaptırılarak çalıştırıldığını, 2012 yılı Aralık ayında işverene ait olan liman işletmelerinde gemi vinci operatörü olarak



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

çalıştırılmaya başlandığını, davacıya işe başladığı günden itibaren fazla mesai yaptırıldığını, hafta tatillerinde, dini ve milli bayram günlerinde çalıştırıldığını ancak bu tarihten sonra da hafta tatilinde ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaya devam edildiğini, çelikhane işe başlayan müvekkilinin çelikhane faaliyetini durdurması üzerine liman işletmesinde geçici olarak çalıştırıldığını, kendisine limana gönderilirken tekrar çelikhane çalıştırılacağına yönelik işveren tarafından taahhütte bulunulduğunu, işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinden müvekkilinin yararlandırılmadığını, gerekçe olarak limanda çalıştığının gösterildiğini, ancak kurum kayıtları ve işyeri şahsi sicil dosyası incelendiğinde davacının işverenin toplu iş sözleşmesi imzalandığı ve uygulanmaya başladığı dönemlerde ... A.Ş.'de çalıştığı, kurum kayıtlarında işveren sicil numarasının çelikhane işletmesi üzerinden bildirildiğini, ayrıca Toplu iş sözleşmesinin yetki prosedür dosyası incelendiğinde davacının yetki için verilen listede görüldüğünü, davacının kıdem tazminatına esas ücreti hesaplanırken geniş anlamda değerlendirilen ücretinin üzerinden hesaplama yapılmayıp ücretine ilaveten almış olduğu sair ödemelerin (yemek, yol parası, ikramiye, iyileştirme ödemeleri, sosyal ödemeler) hesaplamada değerlendirmeye alınmadığını belirtmiş, fazlaya ilişkin hak ve alacaklar saklı kalmak kaydı ile; kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ücret farkı alacağının, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarının temerrüt tarihinden itibaren yasadan kaynaklanan faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir.

## B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; zamanaşımı itirazında bulduklarını, davacının iş akdi feshedildikten sonra tüm alacaklarının hesabına yatırıldığını, davacının bu nedenle hiçbir alacağı kalmadığını, davacının maaş hesabına 7.652,10 TL kıdem tazminatı, 4.058,88 TL ihbar tazminatı,

144,38 TL ikramiye, 5,47 TL çocuk parası ve fazla mesai ücreti olarak da 946,94 TL yatırıldığını, davacının her zaman 3 vardiya sistemiyle bazı zamanlar vardiya sistemi değişmiş olsa da günde 7,5 saat çalıştığını, davacının hafta ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma alacakları taleplerinin yersiz olduğunu, bu günlerde çalışmış ise de karşılığının ödendiğini, bir kısım fazla mesailer karşılığında serbest zaman kullandırıldığını, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farkı istenmişse de davacının şahsi sicil dosyasında 24.10.2013 tarihli protokolden de anlaşılacağı üzere çelikhane bölümü kapatıldıktan sonra davacının talebi ile işyeri sicil kaydının liman işyeri olarak yapıldığını ve müvekkili şirket tarafından da bu durumun uygun görülüp talebe uygun olarak gerekli tescil işlemlerinin yapıldığını belirtmiş davanın reddini istemiştir.

## C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

## D- İstinaf Başvurusu:

İlk derece mahkemesinin kararına karşı davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

## E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

## F- Temyiz Başvurusu:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili temyiz kanun yoluna başvurmuştur.

## G- Gerekçe:

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

**2-** Taraflar arasında davacının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak talebinde bulunup bulunamayacağı uyuşmazlık konusudur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu gibi sendikal örgütlenmede zorunlu işkolu esasını benimsemiştir. 6356 sayılı kanunun 2/1-ğ hükmü uyarınca sendika, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Bu tanımla işkolu esas, sendikal örgütlenmenin temellerinden biri olmanın (Kutal, 2006:119) ötesinde tüzel kişi olarak bir örgütün sendika olarak nitelendirilebilmesinin koşullarından biri haline getirilmiştir. Buna bağlı olarak bir sendikaya üye olabilmenin ön koşulu da üye olmak isteyen işçinin o sendikanın iş kolunda çalışıyor olmasıdır. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 19. maddesinin 7. fıkrasında da iş kolunu değiştiren işçinin sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ereceği düzenleme altına alınmıştır. Somut olayda, davacının işe başladığı 03.06.2011 tarihinde kurum kayıtlarına göre çelikhane işçisi olarak metal iş kolunda çalıştığı sabittir. Ancak davacı tarafından imzası inkar edilmeyen 24.10.2013 tarihli protokolde tarafların 18 Ekim 2012 tarihinden başlamak üzere çalışma koşulları ve ücret ve diğer haklar bakımından liman iş yerindeki koşulların ve kuralların geçerli olduğu konusunda mutabık olduklarının, çalışanın, işyeri sigorta sicil kaydının liman işyeri esas alınarak yapılmasını talep ettiğinden işverenin bu talebe uygun olarak gerekli tescil işlemini yapacağına çalışanın liman iş yerindeki kademe ücretlendirme

sistemine Ekim/2013 ayından itibaren geçirilmesi konusunda mutabık olduğunun, çelikhane yeniden faaliyete geçmesi durumunda çalışanın işverenin talep etmesi halinde çelikhane iş yerine geçmeyi kabul ettiğini taahhüt ettiğinin protokolün 18/12/2012 tarihinde yürürlüğe girdiğinin ve iş sözleşmesinin eki olduğunun kararlaştırıldığı anlaşılmıştır. Hal böyle olunca; davacının kendi talebi ile çelikhane bölümünden liman iş yerine geçerek iş kolunu değiştirdiğinin ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 19. maddesinin 7. fıkrasında belirtildiği gibi iş kolu değişikliği nedeni ile sendika üyeliğinin kendiliğinden sona erdiğinin kabulü gerekmektedir. Bu durumda, davacının sendika üyeliğinin son bulması nedeni ile ... -İş Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacağından davacının giydirilmiş ücretinin tespitinde toplu iş sözleşmesinde düzenlenen para ve para ile ölçülebilen sosyal haklar ücrete eklenemeyeceği gibi iş kolunun değiştiği tarihten itibaren de toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farkı ve sosyal yardım alacağı talebinde de bulunamayacaktır. Bu husus gözetilmeden yazılı gerekçe ile söz konusu alacaklar hakkında hüküm kurulması hatalı olup bozma sebebidir.

## SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.07.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/12127

Karar No: 2020/6855

Karar Tarihi: 16 Haziran 2020

- SENDİKAL TAZMİNAT VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ'NDEN DOĞAN BİR KISIM İŞÇİLİK ALACAKLARININ DAVALIDAN TAHSİLİ İSTEMİ
- TİS'DEN YARARLANMA
- EKSİK İNCELEME İLE HÜKÜM KURULMASI

**İlgili Mevzuat: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.39/2, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.9**

## ÖZET

Dava, sendikal tazminat ve Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsili istemine ilişkindir. Olayda, davalı ile dava dışı şirketler arasındaki hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğunun kabulü halinde, davacının artık alt işverenin değil, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğinin kabulü gerekir.

Mahkemece, aynı anda iki toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın mümkün olmadığı da göz önünde bulundurulmak suretiyle, davacının mülga 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesi ve 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi bağlamında ilgili dönemleri kapsayan toplu iş sözleşmelerinden yararlanma şartlarını taşıyıp taşımadığı belirlenerek sonucuna göre usuli kazanılmış haklar da gözetilerek davacının talepleri ile ilgili olarak bir karar verilmesi gerekir.

Açıklanan nedenlerle, ilgili maddi ve hukuki esaslar gözetilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup kararın bozulması gerekir.

## DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 16.06.2020 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinden yapılmasına karar verildikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

## KARAR

### A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin 02/04/2002 tarihinde ilk defa ... .. Belediyesinde işe başladığını, Belediye ... üyesi olduğunu, 2007 yılından itibaren çöp kamyonunda çalıştığını, ancak belediyenin alt işvereni ...İmar ... Ltd. Şti.'nin ve ... İnş. Temizlik Ulaştırma Ltd. Şti.'nin işçisi olarak gösterildiğini, 2009 yılının Nisan ayının sonunda ...İmar ... Ltd. Şti.'nden çıkışının yapıldığını, bu dönemde ... Belediyesinin ilgili Kanun uyarınca ... Belediyesine devredildiğini, davacının ... Belediyesinde çalışmaya başlamış olmasına rağmen, yine muvazaalı bir şekilde ... Bel İmar ... Ltd. Şti.'nin işçisi olarak gösterildiğini, asıl işverenin içinde ve asıl işinde çalışmasına rağmen, muvazaalı olarak alt işverenler nezdinde gösterildiğini, davalı aleyhine açılan emsal dava dosyalarında da ... Belediyesi ile alt işverenler arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğuna dair kararlar verildiğini, kesinleşmiş mahkeme kararlarına rağmen davacının Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri ... ile ... arasında imzalanan 01.01.2012-31.12.2013 tarihlerini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmadığını, gerçek işveren ... Belediyesi olduğundan söz konusu Toplu İş Sözleşmesinden faydalanması gerektiğini öte yandan davacının üyesi olduğu Belediye ... ile ...-Bel İmar ... ve Tur. İnş. San. ve Tic. Ltd. Şti. arasında 01.03.2013-28.02.2015 tarihleri arasında kapsayan bir Toplu İş Sözleşmesi imzalandığını, 13.11.2013 tarihinden sonra ...-Bel şirketinde gösterilen işçilerin sırf bu Toplu İş Sözleşmesi'nden yararlandırılmamak için Toplu İş Sözleşmesi'nin imzalandığı 13.11.2013 tarihinden kısa bir süre sonra kıdem tazminatı ödeneceği vaat edilerek muvafakatleri dahi alınmadan çalışma şartlarının değiştirildiğini, sendikal ayrımcılık yapılarak farklı bir alt işverene geçirildiklerini öne sürerek sendikal tazminat ve Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

### B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; idare ile idareye ait işleri ihale yoluyla alan şirketler arasında hukuki ilişkinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi niteliğinde olduğu kabul edilecek olsa dahi bu ilişkinin muvazaalı olmadığını, davalı belediyenin imzaladığı Toplu İş Sözleşmesinden davacının faydalanmasının mümkün olmadığını, davacının idare tarafından işten çıkarılmadığını, davacının işvereni olmayan idarenin davacının iş akdinin feshinde de yetkili ve sorumlu olmasının hukuken mümkün olmadığını, yetkili ve sorumlunun davacının işvereni olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

### C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının muvazaa nedeniyle artık başlangıçtan itibaren gerçek işveren ... Belediyesinin (ve öncesinde ... Belediyesinin) işçisi olarak kabul edilmesi gerektiği, davacının sendika üyesi olduğu bu nedenle Belediye'nin bağıtladığı Toplu İş Sözleşmesinden faydalanmasının mümkün olduğu ve davacının ödenmeyen işçilik alacaklarının da bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### D- İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

### E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, işyerinde 01.03.2013-28.02.2015 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin fazla çalışma ücretini düzenleyen hükmü uyarınca; fazla çalışma ücretinin %60 zamlı ödeneceğinin kararlaştırıldığı-

## YARGITAY KARARLARI

nı, bu düzenleme dikkate alınmaksızın fazla çalışma alacağına hesaplandığı gerekçesi ile davalının istinaf başvurusu kabul edilerek, hükmün ortadan kaldırılmasına ve yeniden esas hakkında hüküm kurulmasına karar verilmiştir.

## F- Temyiz Başvurusu:

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

## G- Gerekçe:

**1-** Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmiştir.

**2-** Davacının davalı Belediyenin taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı uyumsuzluk konusudur.

Mahkemece, davalı ile dava dışı şirketler arasındaki ilişkinin muvazaalı olması nedeniyle davacının belediye ile Belediye ... arasında bağtlanan 01.01.2012 - 31.12.2013 tarihleri arasında yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesinden faydalanması gerektiği kabul edilmiştir.

Öncelikle, belirtilen toplu iş sözleşmesinin imza tarihi 18.01.2012 olup davacının bu sendikaya 10.02.2012 tarihinde şirket işçisi olarak üye olduğu görülmektedir. Davacı, ...'in imza tarihinde sendikaya üye olmadığından, davacının davalı belediyenin bağtladığı ...'den faydalanması sendika üyeliğinin davalı belediyeye bildirildiği tarihten itibaren mümkündür. Ne var ki; davacının sendika üyeliğinin davalı belediyeye bildirilip bildirilmediğini, bildirilmiş ise tarihini ve davacının sendika üyeliğinin devam edip etmediğini gösteren belgelere dosya içerisinde

rastlanılmamıştır. Açıklanan nedenle, 6356 sayılı Kanun'un 39/2. maddesine göre imza tarihinde sendika üyesi olmayıp da sonradan sendikaya üye olduğu anlaşılan davacının üyeliğinin davalı ...'ye bildirildiği tarih ve sendika üyeliğinin devam edip etmediği araştırılmalıdır.

Öte yandan, davacının çalışma süresini kapsayan dönemde, 01.01.2014 - 31.12.2015 tarihleri arasında yürürlükte bulunan ve 20.04.2014 tarihinde davalı ... ile Belediye ... arasında imzalanan bir Toplu İş Sözleşmesi daha bulunmaktadır. Dava konusu alacakların 25/05/2014 tarihine kadar hesaplandığının anlaşılmasına göre bu Toplu İş Sözleşmesi İnin de dikkate alınması, davacının yararlanma hakkının bulunup bulunmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Ancak, ilk derece mahkemesince ve bölge adliye mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının muvazaa nedeniyle davalı belediyenin bağtladığı ...'lerden faydalanması gerektiği kabul edilmesine karşın davalı belediyenin bağtladığı 01.01.2012-31.12.2013 tarihleri arasında yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesi uygulandıktan sonra 01.03.2013-28.02.2015 tarihleri arasında yürürlükte bulunan alt işveren şirket tarafından bağtlanan toplu iş sözleşmesi de sanki davalı ... tarafından bağtlanmış gibi dikkate alınarak hesaplama yapılmıştır. Kendi içerisinde çelişkili bu husus hatalı bulunmuştur.

Davalı ... ile dava dışı şirketler arasındaki hizmet alım sözleşmesinin muvazaalı olduğunun kabulü halinde, davacının artık alt işverenin değil, asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğinin kabulü gerektiği kuşkusuzdur. Bu itibarla, aynı anda iki toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın mümkün olmadığı da göz önünde bulundurulmak suretiyle, davacının mülga 2822 sayılı Kanun'un 9. maddesi ve 07.10.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi bağlamında 01.01.2012 - 31.12.2013 ve 01.01.2014 - 31.12.2015 dönemini kapsayan

toplu iş sözleşmelerinden yararlanma şartlarını taşıyıp taşımadığı belirlenmeli, sonucuna göre usuli kazanılmış haklar da gözetilerek davacının talepleri ile ilgili olarak bir karar verilmelidir.

Açıklanan maddi ve hukuki esaslar gözetilmeden eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.06.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



## REKABET HUKUKU

# REKABET HUKUKUNDA SON DÖNEMDE DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

### *Türkiye Hızlı Tüketim Malları Perakendeciliği Sektör İncelemesi Ön Raporu yayınlandı.*

Hızlı Tüketim Malları ("HTM") perakende sektörü, yapısı ve ekonomideki kilit rolü sebebiyle Rekabet Kurumu'nun merceğindeki önemli alanlardan bir tanesini oluşturmaktadır. İlgili sektör, özellikle son yıllarda Rekabet Kurumu tarafından düzenli olarak takip edilmekte ve sektördeki gelişmeler yakından izlenmektedir. Nitekim, HTM perakende pazarının oyuncularını da içeren bir soruşturma Rekabet Kurumu nezdinde halihazırda devam etmektedir.<sup>1</sup>

Rekabet Kurumu HTM perakendeciliği sektörüne ilişkin yakın takibinin sonucunda ise 05 Şubat 2021 tarihinde Türkiye HTM Perakendeciliği Sektör İncelemesi Ön Raporu'nu ("Rapor") yayınlamıştır.<sup>2</sup> Bununla birlikte,

Rapor'un HTM perakende sektörüne ilişkin ilk sektör araştırması olmadığını ve Rekabet Kurumu'nun 2012 yılında da bir HTM perakende sektörü raporu yayınladığını vurgulamak gerekir.

İlgili yıldan bu yana sektörde yaşanan değişimler ve sektörde gerçekleştirilecek gelecekteki olası devralmalar göz önüne alınarak Rekabet Kurulu'nun ("Kurul") 16.02.2017 tarih ve 17-07/73-M sayılı kararı ile HTM perakendeciliğine yönelik olarak yeni bir sektör incelemesi yapılmasına karar verilmiştir.

Raporun hazırlanmasında Kurum tarafından, organize gıda perakendecileri, tedarikçiler, araştırma şirketleri, çevrimiçi market hizmeti sunan teşebbüsler ve internet temelli ticari platformlar da dahil olmak üzere birçok teşebbüs, teşebbüs birliği ve kamu kurumundan bilgi ve belge talep edildiği belirtilmektedir.

<sup>1</sup> <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/aralarinda-zincir-marketlerin-de-bulundu-8828c79f5f90ea-11811a00505694b4c6>

<sup>2</sup> <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Guncel/hizli-tuketim-mallari-perakendeciligi-se-72b0f28cc267e-b11812a00505694b4c6>





REKABET HUKUKU  
Av. BAHADIR BALKI  
Av. AYBERK KURT  
Av. MERT KUDAT

Rekabet Kurumu, Raporda, HTM perakendeciliği pazarında yoğunlaşma oranlarının arttığını belirtmektedir. Raporda yer verilen en dikkat çekici hususlardan biri ise HTM perakendeciliği pazarı için bağımsız bir idari otorite kurulması gerektiği şeklindeki öneridir. Rekabet Kurumu tarafından bu çerçevede, tedarik ve perakende seviyelerindeki aktörlerin faaliyetlerini ve rekabetin seviyesini korumak adına yasal bir düzenleme yapılması gerektiği ve bu yasal düzenlemenin uygulamasından sorumlu, inceleme yapma ve

yaptırım uygulama yetkilerine sahip bağımsız bir idari otoritenin kurulabileceği belirtilmiştir.

#### Ayrıca, Raporda;

- Rekabet Kurumu'na yapılan birleşme ve devralma başvurularında bu sektör özelinde daha sıkı bir incelemenin gündeme gelebileceği, önceki kararlarda ilçe bazında yapılan coğrafi pazar tanımlarının ötesine geçilerek; semt, mahalle ve benzeri daha dar coğrafi pazar tanımlarının yapılabilmesi,

- birleşme ve devralmalara yönelik bildirim eşiklerinin sektör özelinde yeniden belirlenebileceği,
- münhasırlık içeren anlaşmaların yeniden değerlendirilebileceği, örneğin bu kapsamda belli tip ürün ve ambalajların sadece tek bir teşebbüs için üretilmesini sağlayan anlaşmaların yasaklanabileceği ve
- marketlerin özel markalı ürün ürettirerek hem üretici hem de satıcı olmasından kaynaklanan birtakım avantajlar elde ettiği, marketlerin özel markalı ve üretici markalı satın alma birimlerinin birbirlerinden ayrışmasını sağlayacak ve literatürde "Çin Seddi" olarak bilinen uygulamanın gündeme getirilebileceği

ifade edilmektedir.

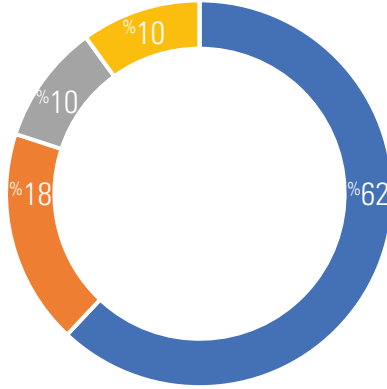
Rekabet Kurumu'nun HTM perakendeciliğine yönelik hazırlanan bu raporunun hem pazarda hem de kanun koyucu nezdinde nasıl etkiler uyandıracığı, hem sektördeki oyuncular hem tüm tüketiciler tarafından dikkatle izleniyor olacaktır.

#### ***Rekabet Kurumu tarafından 2020 yılı karar istatistikleri yayınlandı.***

Rekabet Kurumu her yıl olduğu gibi, 2020 yılının bitimiyle beraber yıl içinde aldığı kararların istatistikî bilgilerini kamuoyu ile paylaştı. Rekabet Kurulu 2019 yılında toplam 341 karar alırken bu sayı 2020 yılında 355'e çıkmıştır.



Kurul'un 2020 yılında verdiği kararların dağılımı ise aşağıdaki şekildedir:



- Birleşme ve Devralmalar
- Rekabet İhlalleri
- Menfi Tespit ve Muafiyet
- Diğer
- Yargı Kararları Üzerine Alınan Kararlar

2020 yılında Rekabet Kurulu tarafından toplam 26 soruşturma sonuçlandırılırken bunların 16 tanesinde soruşturmaya taraf teşebbüslere idari para cezası verilmiştir. Bu söz konusu 26 soruşturmanın ise iki tanesi çimento ve hazır beton sektörlerine ilişkin olarak yürütülmüştü.

Bilindiği üzere Rekabet Kurulu 2020 yılının Ocak ayında Göller Bölgesi'nde yer alan dört çimento şirketi (Afyon Çimento, As Çimento, Göltaş ve Konya Çimento) hakkındaki soruşturmasını cezasız sonuçlandırmıştı.

Rekabet Kurulu tarafından ilgili teşeb-

büslerin hazır beton üreticileri üzerinde baskı kurdukları ve aralarında anlaşarak fiyat artırdıkları iddiaları incelenmiş ve sonuç olarak ilgili teşebbüslerin Rekabet Kanunu'nu ihlal etmediğine karar verilmişti.

Sektöre ilişkin ikinci karar ise, Yozgat ilinde faaliyet gösteren hazır beton üreticilerine ilişkindi. Mart ayında karara bağlanan soruşturmada, Rekabet Kurulu tarafından Yozgat ilinde faaliyet gösteren sekiz hazır beton üreticisinin birlikte fiyat tespiti ve bölge paylaşımı yapmak suretiyle kartel oluşturdukları tespit edilmiş ve her bir teşebbüse 2019 cirolarının %1,2'si uyarınca idari para cezası verilmiştir.

2020 yılının en dikkat çeken özelliği ise, bu yılın Rekabet Kurulu'nun verdiği para cezaları bakımından rekor yılı olmasıdır. Bundan önceki rekor yılı olan 2013 yılında Rekabet Kurulu tarafından yaklaşık 1,3 milyar TL para cezası verilirken, 2020 yılında 2,2 milyar TL ile bu rekor da kırılmıştır.

### **Çimento ve Hazır Beton Devi Argos ABD'de Rekabet Hukukunu İhlal Ettiğini İtiraf Etti**

04 Ocak 2020 tarihinde ABD Adalet Bakanlığı tarafından, Amerika kıtasının en büyük hazır beton ve çimento üreticilerinden olan Argos USA LLC'nin ("Argos"), Georgia eyaletinin güney bölgesinde ve başka yerlerde hazır beton satışları bakımından diğer teşebbüslerle anlaşmalı olarak fiyat belirlemek, ihalelerde danışıklı davranmak ve pazar paylaşımında bulunarak rekabet kurallarını ihlal ettiği açıklanmıştır.

ABD Adalet Bakanlığı tarafından yapılan açıklamada, Argos ve başka hazır beton şirketlerinin çalışanlarının koordineli olarak; (i) fiyat artışı gerçekleştirmek, (ii) Georgia eyaleti sahil bölgesinde hazır beton sektörüne ilişkin belirli işleri paylaşmak ve (iii) yakıt için ek bedeller ve çevre ücretleri talep etmek suretiyle gizli bir anlaşma uyguladıkları belirtilmiştir. Argos, 2011 yılının Ekim ayında Georgia eyaletinin güney bölgesinde yer alan bir hazır beton tedarikçisinin devralınmasıyla başlayan sürecin, 2016 yılının Temmuz ayına kadar devam ettiğini de kabul etmiştir.

Hazır beton sektörüne yönelik devam eden soruşturma kapsamında, Argos'a yönelik iddialar bir kovuşturmanın er-telenmesi anlaşması ile hükme bağlanmıştır. Anlaşma kapsamında Argos, gizli anlaşmalara katıldığını itiraf etmiş ve ayrıca, 20 milyon ABD Doları tutarında bir para cezasını ödemeyi ve diğer teşebbüsler bakımından halen devam etmekte olan soruşturma ve kovuşturma süreçlerinde işbirliğinde bulunmayı kabul etmiştir. Yine anlaşma kapsamında Argos, rekabet hukukunun kartelleşmeyi engelleyici kurallarına aykırılıkların tespit edilmesi ve engellenmesi adına bir uyum ve etik programı uygulamayı ve bu program dahilinde tutulacak düzenli inceleme raporlarının ABD Adalet Bakanlığı ile yıllık olarak paylaşılmasını kabul etmiştir.

Anlaşma sonucunda ABD Adalet Bakanlığı tarafından yapılan açıklamada, anlaşmalı olarak fiyat belirleme, pazar paylaşımı ve ihaleye fesat karıştırma faaliyetlerinin etik olmamakla birlikte aynı zamanda yasadışı olduğu ve bu tür faaliyetlerden sorumlu olanların soruşturulmasına devam edileceği belirtilmiştir.

## REKABET HUKUKU

ABD Adalet Bakanlığı'nın Argos ile yapmış olduğu anlaşmada özellikle bir rekabet uyum ve etik programı uygulanması gerekliliği şart koşması ise şirket kültürünün ve hukuka uyum çabalarının devlet otoriteleri tarafından oldukça önemsendiğini ve kabul gördüğünü göstermektedir.



Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayımlandı: Opus Caementicium:  
"Açığa Çıkan Zariflik", Arredamento Mimarlık, Mart-Nisan 2021/345, s. 36-41.

## "Açığa Çıkan" Zariflik

**Toyo Ito'nun tasarladığı bu üniversiter kitaplık yapısı beton-çelik kombinasyonları ile dijital hesaplama ve planlamanın olanaklarının parlak bir güncel somutlaşması. Bir tür mühendislik-mimarlık paslaşması niteliğinde olduğu da söylenebilir.**

**Tomris Akın** ■ 2007'de açılan Tama Sanat Üniversitesi kütüphane yapısı Tokyo'nun banliyösünde, inşa edildiğinde henüz yeni yapılaşan bir kampüsün içinde yer alır. Yapının ilk bakıştaki gücü neredeyse çıplaklık hissi veren temiz, ince, tekrarlı betonarme kemerlerle kurulmuş yüzeylerin açık, iletişim kurmak isteyen halinden gelir. Bu iletişimde bazı şeyler çok tanıdık, bazı şeyler ise kafa karıştırıcı görülür ki bu da akılda kalıcılık etkisini artırır. Kemerli duvar sistemi tanıdık ancak kemerler yere bastıklarında -olması gerektiği gibi- kalınlaşmazlar tam tersine neredeyse kopacakmış gibi incelirler. Aynı şekilde

duvar sistemi klasik kemerli kurgularda olduğu gibi kalın duvarlarla değil incecik son derece hafif görülen beton duvarlar ile kurulmuştur. Yapıya yaklaşıldığında duvarların yine "yeni" görünen inceliğine eşlik eden eğriselliği farkedilir. Bu yenilik hissi veren eğrisel duvarlarda tanıdık kalıp izleri görülür. Kemerler arası cam yüzeyler beton ile hemyüz tasarlanarak yüzey etkisi artırılmıştır. Dört cepheden ikisi (planda) içe dönük yaylarla kurulmuştur ve giriş kapısı bunlardan birine yerleştirilmiştir. Son bir sakin şaşırıcılık, zemin kat döşemesinin alandaki mevcut eğimde yapılmış olmasıyla ortaya çıkar. Eğimin



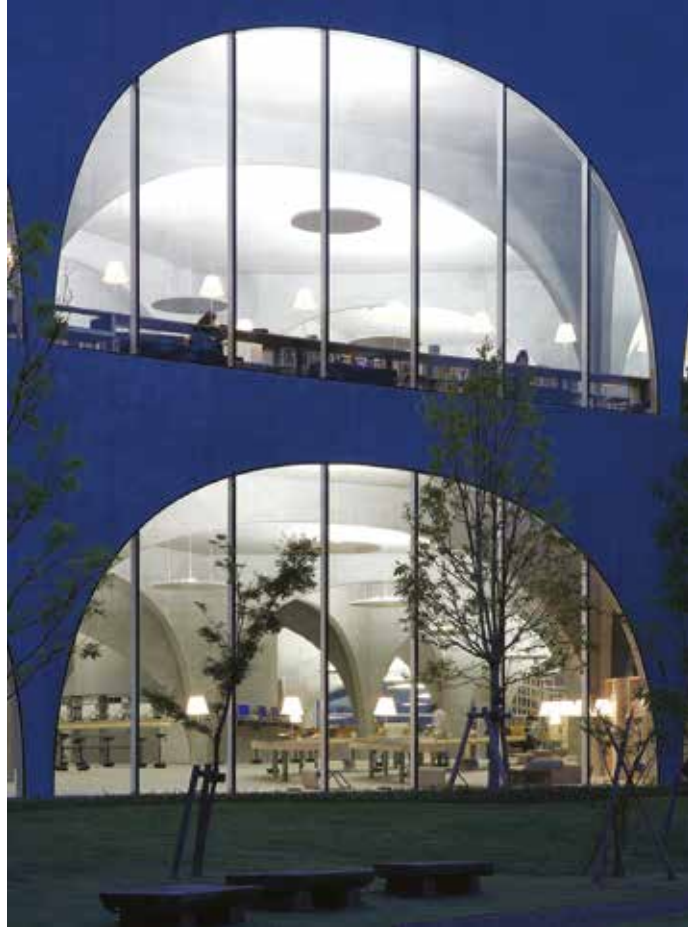
varlığı ve dış kot ile aynılığı iç ve dış arası ilişkiyi güçlendirerek yapıya davet hissini artırır.

5.600 m<sup>2</sup> kapalı kullanım alanı olan yapıda planda izleri aynı olan zemin ve birinci kata ek olarak arşivin yer aldığı küçük bir bodrum katı bulunur. Zemin katta eğimin alt kısmına girişe yakın yerleştirilmiş kafeterya, periyodik yayınlar, okuma alanı ve dijital yayın bölümü vardır. Kütüphanede zemin kat döşemesinin eğimli yapılması Ito'nun tasarıma ilk başlangıç noktalarından biridir. Yapı tasarlandığında henüz yeni kurulan kampüsün mevcut eğimler ile çok ilişki kurmayan gridal düzenine alternatif olarak düşünülmüş bu detayın vadedtiği iç ve dış sürekliliği, zemin kat boyunca mobilyaların hiçbir zaman göz hizasından yukarıya çıkmaması ile de desteklenmiştir.

Eğimli zemin kattan farklı olarak birinci kat döşemesi düzdür. Bu katta çoğunlukla açık kitap rafları kullanılmış, dışarıya bakan cephe boyunca bar tezgahı şeklinde planlanmış okuma ve çalışma alanları yerleştirilmiştir. Mobilyalar yine kapalı hacimler hariç yükselmezler; böylece tüm katta hem dış iç arası görsel süreklilik sağlanır hem de içerideki akış ve strüktürel kurgu açık olarak görülür hale gelir.

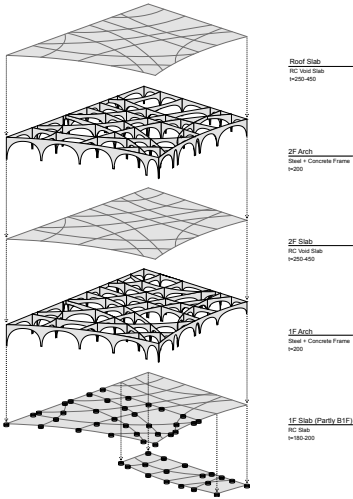
Yapının strüktürel kurgusu kemerlerden oluşan beton yay parçalarının, planda yaylardan gelen eğriselliğin oluşturduğu gridal bir düzende içiçe geçmesi ile oluşmuştur. Gridin tekil kemerlerden oluşan birimleri eğriselliğe bağlı olarak farklı boyutlardadır. Geçilen açıklıklar 1,8 m'den 16 m'ye kadar farklılaşır ancak duvar kalınlığı her yerde 20 cm olarak inşa edilmiştir. Duvarların dikkat çekici inceliği içlerine konan çelik plaklar ile mümkün olmuştur. Klasik betonarme etriyeleri plaklaşarak yüzey davranışı için uygun hibrit bir sisteme evrilmiştir. Çelik plakların üzerindeki delikler hem beton aderansına yardımcı olur hem de kalıp bağlantılarına izin vererek beton yüzeyinde kalıp izlerini açığa çıkarır. Kalıp izleri betonu tanıdıklaştırırken, zaman zaman büyük açıklıklar geçen sistemin inceliği ise bir tür yenilik hissi doğurur.

Çelik plaklar, günümüzde işbirlikleri 40 yılı aşmış mimar Toyo Ito ile inşaat mühendisi Mutsuro Sasaki'nin yine birlikte tasarladıkları Sendai Medyatek yapısının ince döşemelerini de mümkün kılmuş olan, kullanmayı sevdikleri bir malzemedir. Çeliğin standart profilleri yerine plaklar halinde kullanılması boyutlandırma, kaynaklama ve burada olduğu gibi başka

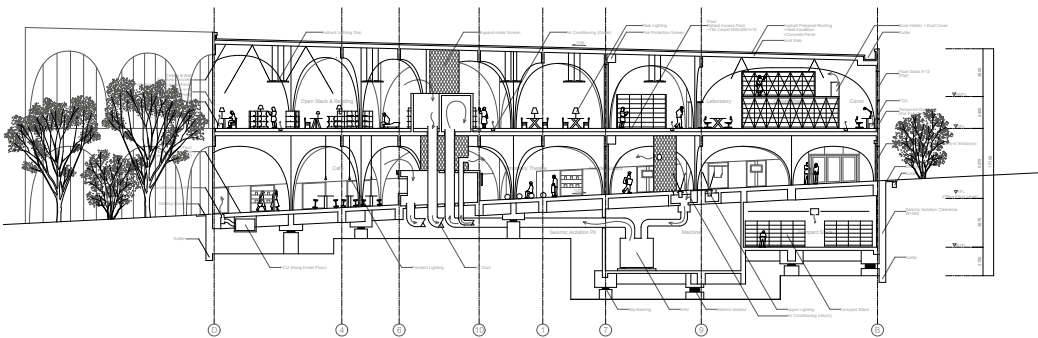




Toyo Ito & Associates, Architects'in izniyle



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASININ KATKILARIYLA





36 OPUS CAEMENTICUM

Fotoğraflar: Ishiguro Photographic Institute

malzemeler ile kaynaşma konusunda avantaj sağlar. Tama Art Kütüphane yapısında çelik plakların varlığı hem duvarların incelmesine imkan verir hem de kemerlerin yere bastıkları noktalarda klasik kemer davranışından farklı olarak incelebilmelerine neden olur. Bu inceleme, özellikle dış cephede ilk bakışta neden olduğunun tam anlaşılmasında bir farklılık, şaşırtıcı bir tür zariflik etkisi yaratır.

Eğrisellik hem gridin birimlerini birbirlerinden farklılaştırır hem de kemerlerin yere bastıkları ayakların her birinin biricik hale gelmesine neden olur. Bu benzer ama her biri tekil bedenselleşmeler ile oluşan çokluğun mekan kurucu gücü malzeme paletinin azaltılması ile de desteklenir.

Planda kitap raflarının ve diğer mobilyaların kemer kavisleri ile ne tam olarak eğimleri kopyalayan ne de tamamen düzelen bir ritim ile kurgulanmış “danslı” diye tanımlanabilecek ilişkileri mekan deneyimini dinamik hale getirmeye yardımcı olur. Mobilyalar ve aydınlatma elemanları mekanda çekinik görünürler ancak programda yer alan çalışma, araştırma yapma, kalabalıklık olma, durma, seyretme gibi farklı davranışlar için farklılaşarak çeşitlenirler. Bu çeşitlenme amaçlanan sakin ve aynı zamanda dinamik mekan deneyimine yardımcı olur. Aynı şekilde geniş cam yüzeyler ile dış ve iç arasında kurulan görsel süreklilik de bu dinamizmi artırır.

20. yüzyıl modern mimarlığının doğrusal gride bağlı, dünyanın farklı yerlerini

benzerleştirme etkisi taşıyan, yükleri doğrusal akslarda akmaya zorlayan, doğanın değişen etkileri ile biçimlenemeyen kurgusu Ito üretiminin düzlemsel grid ile mücadele etmesinin nedeni olur. Erken üretiminden itibaren akışkanlık, doğanın davranışlarına yaklaşma, inşa edilmiş formun, malzeme ile bedenselleşmiş mekanın, doğanın dinamik devinimi ile ilişkileneceği çabası, dijitalin bedenselliği ve bedenselleşmeye katkısı Ito mimarlığının öne çıkan temalarıdır. “Emergent Grid” (Açığa Çıkan Grid) olarak tanımladığı malzeme, strüktürel kurgu ve mekansal isteklerin üçboyutlu bir süreklilik yaratmak için biraraya gelişi ve bu biraraya gelişin neredeyse hiç kaplanmayarak açıkça görünür kılınışı, bu bedensellik Ito'nun tanımıyla “yeni gerçek”liktir<sup>1</sup>.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASININ KATKILARıyla



Bu yeni gerçeklik hem mekan içindeki kullanıcının bedeni ile tecrübe edebildiği alanlar, hem iç ve dış, hem mimarlık ile strüktür, hem de doğa ile mimarlık arasındaki ilişkide sınırlararası bir tür muğlaklaşma önerir. Üretimi ilk bakışta bilgisayar destekli tasarım başlığının ilk akla getirdiği görüntüleri sunmasa da Ito dijitalin öklidyen geometrilerden özgürleştirme gücünü ve strüktüre etme/sistemler birliği kurma bağlamında potansiyelini çok erken farkederek.

Bu projede ve kariyerindeki birçok önemli projede birlikte çalıştığı Mutsuro Sasaki aynı zamanda SANAA'yı uluslararası üne kavuşturmuş Rolex Öğrenme Merkezi ve New York Yeni Müze projelerinin de strüktür tasarımını yapmıştır. Hem Ito'nun hem de SANAA grubunun Pritzker ödül konuşmalarının hemen başında teşekkür ederek değerine vurgu yaptıkları Sasaki, lineer olmayan geometrilerin doğanın

davranışlarını gösterebilme becerilerini artırmasını öneren analiz yöntemleri ile Ito'nun akışkan bedenselliklerinin inşa edilebilmesinde önemli bir isimdir<sup>2</sup>.

Bu bedensellik doğrudan malzemenin performansını dijitalin hesaplama imkanları ile sonuna kadar kullanır. Yere ait veri, mimari programın özellikleri, malzemenin performansı, inşa edilebilirlik, mekanik elektrik ve diğer alanların gereklilikleri gibi aslında statik olmayan zamanla değişen özellikleri dinamik davranışlara imkan tanıyacak şekilde biraraya getiren bu bedensellik her bir duruma özgü bir kendilik oluşturma cesareti de sağladığından her bir projede farklı gerçeklikleri açığa çıkartarak yenilik hissi verir. Yenilik her durumda merak edilmektedir.

■ Tomris Akın, Dr. Öğretim Üyesi, MEF Üniversitesi Sanat Tasarım ve Mimarlık Fakültesi.

#### Notlar:

**1** Seçilmiş metinlerinin toplandığı *Tarzans in the Media Forest* başlıklı kitabı, Ito'nun tasarım dünyasının arka planını anlamak isteyenler için önemli bir kaynaktır. Bu metni yazarken kitabın sonundaki 2011 tarihli "Instead of an Afterword" başlıklı metinden özellikle yararlandım. Bkz.: Toyo Ito, *Architecture Words 8 - Tarzans in The Media Forest*, Architectural Association Publications, Londra, 2011.

**2** Mutsuro Sasaki'nin analiz metodunu, arkasındaki tarihsel süreci çalıştığı projeler ile ilişkilendirerek anlattığı *Flux Structure* başlıklı kitabı çalışmalarını anlamak isteyenler için tamamı İngilizceleştirilmemiş olsa da iyi bir kaynaktır. Sasaki'nin "Extended Evolutionary Structural Optimization" (Geliştirilmiş Evrimsel Strüktürel Optimizasyon) olarak tanımladığı yönteminin tarihsel kaynakları bu kitapta açıklanır. Bkz.: Mutsuro Sasaki, *Morphogenesis of Flux Structure*, Architectural Association Publications, Londra, 2011.

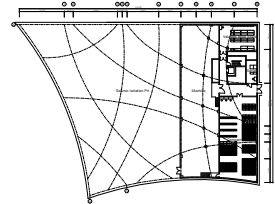
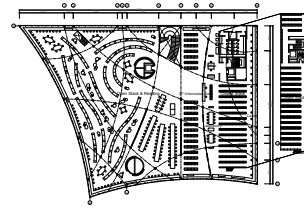
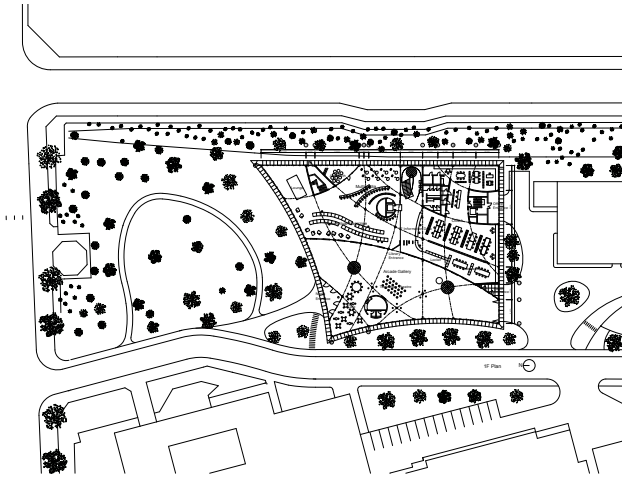


## YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ



41 OPUS CAEMENTICUM

Fotoğraflar: Ishiguro Photographic Institute



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASININ KATILIMLARIYLA

Konum: **Hachioji, Tokyo, Japonya**  
Yapım Tarihi: **2007**  
Proje Alanı: **159.184 m<sup>2</sup>**  
Mimarlar: **Toyo Ito & Associates, Architects**  
Genel Yüklenci: **Kajima Corporation**  
İnşaat Mühendisliği: **Sasaki Structural Consultants, Kajima Design**  
Danışmanlar: **Kajima Design (mekanik-elektrik)**  
Fotoğraflar: **Ishiguro Photographic Institute ve Toyo Ito & Associates, Architects (uygulama fotoğrafları)**

## YAPI TASARIM YARIŞMASI 2021'İN KAYITLARI BAŞLADI!

### **2021 Yarışmasının Teması: "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar"**

Sendikamızın estetik ve yenilikçi kullanım alanlarını görünür kılmak amacıyla düzenlediği Yapı Tasarım Yarışması'nın ikincisi 15 Şubat 2021 tarihinde başladı. İlkini 2019 yılında hayata geçirdiğimiz ve sektöre önemli bir soluk kazandıran yarışma, bu yıl "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar" teması altında projeleri kabul edecek. Sektör profesyonelleri ve öğrencilerin katılabileceği yarışma, profesyonel kategoride 205 bin, öğrenci kategorisinde 90 bin olmak üzere toplamda 295 bin TL ödül dağıtacak.

Kayıtların 15 Şubat 2021 tarihinde başladığı Yarışma için soru sorma süresi 14 Mart 2021, 17 Mayıs 2021 tarihine kadar devam edecek. Yarışmanın kazananları 21 Haziran 2021 tarihinde açıklanacak.

### **Projeler, tanımsız ve atıl kalmış alanlara yeni bir form kazandıracak**

2021 yılında "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar" teması ile düzenlenecek yarışma, bulunduğumuz coğrafyada "neredeyse tüm yapıyı çevreyi kuran çimentonun sınırlarını, imkânlarını ne kadar tanıyıp kullandığımız" sorusunu merkezine alıyor. Alternatif tasarımlar üretme konusunda katılımcıları cesaretlendiren yarışmada, katılımcılardan; kentin geçiş noktalarındaki tanımsız, atıl veya kullanım karakteri tam oluşmamış yapıları (köprü altı, durak, üst geçit, alt geçit, metro girişi, trafo gibi) ve yakın çevrelerini yeniden düşünmeleri, iyileştirmeleri, işlevlendirmeleri isteniyor. Mevcut yapıların, müşterek alanlar yaratma konforunu yükseltecek, bekleme, buluşma, nefes alma gibi eylemlere imkan veren mekanlar olarak konumlanması; tasarımın yeni bir işlev öngörmesi, mevcut işlevleri iyileştirmesi veya bu işlevleri çeşitlendirmesi bekleniyor. Ortaya konulan fikrin, betonun/betonarmenin konvansiyonel kullanımına alternatif sunacak tasarımlarla desteklenmesi amaçlanıyor.

Mimarlık başta olmak üzere mühendislik ve tasarım alanlarında faaliyet gösteren profesyoneller ile üniversitelerin aynı bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin başvurularına açık olan Yapı Tasarım Yarışması, 14 farklı kategoride toplamda 295 bin TL ödül dağıtacak.

Yarışmanın jüri koltuğunda, sektörün saygın isimlerinden Prof. Dr. Oğuz Cem ÇELİK, Prof. Dr. Ahmet TERCAN, Doç. Dr. Nurbın PAKER, Dr. Öğr. Üyesi Tomris AKIN ve Dr. Mimar Dürrin SÜER yer alıyor. Danışma Kurulu'nda ise; Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, Türkiye Çimento Sanayicileri Birliği (TÜRKCİMENTO) Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Tamer SAKA, Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB) Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz IŞIK, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) Yönetim Kurulu Başkanı Celal KOLOĞLU, Türkiye Müteahhitler Birliği (TMB) Yönetim Kurulu Başkanı Mithat YENİGÜN gibi sektörün önemli isimleri dikkat çekiyor.

## “Sektörün yaratıcılığını açığa çıkartmanın mutluluğunu yaşıyoruz”

Yapı Tasarım Yarışması'nın, yaratıcılığı ortaya koyan bir alan olmasından büyük gurur duyduğunu ifade eden Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK:

*“ÇEİS olarak üstlendiğimiz en önemli misyonlardan biri sektörümüzü geleceğe hazırlamak. Yapı Tasarım Yarışması da bu misyon ve gayretin bir uzantısı olarak, uzun bir emek ve çalışmanın ardından, 2019 yılında hayata geçti. Daha ilk yılında büyük bir ilgi görerek hem sektörümüz hem de profesyonel isimler ve öğrenciler tarafından sahiplenildi. Biz de beklentilerin ve sorumluluğumuzun farkında olarak yarışmamızı ikinci dönemine taşıdık. Umuyorum ki, uzun yıllar bu yarışma ile sektörümüze hizmet etmeyi sürdüreceğiz” dedi.*

ÇALBIYIK, “Çimento ve beton 150 yılı aşkın süredir yapı üretiminde en çok kullanılan malzeme. Çimentonun ulaşılabilirliği, maliyet avantajı ve sağlamlığı bu yapı malzemesini büyük bir hızla hayatımızın merkezine yerleştirdi. Ancak, zaman zaman çimento ve betonun hatalı kullanımları, estetik anlamda olumsuz bir algının doğmasına da sebep oldu. Bu algıyla beraber; ortak yaşam alanlarımızda birbirinin aynısı, atıl duruma düşmüş ve kamuya hizmet etmeyen yapılar ile tasarımları görür olduk. Bu durum bizleri ‘Kentlerdeki Atıl Alanlarımızı Beraber İşlevlendirelim’ düşüncesine ulaştırdı ve bu yılın temasını ‘Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar’ olarak belirledik. Bu tema altında, alışlagelmiş kullanımların dışında, estetik ve yenilikçi kullanımlara da bir alan yaratıyoruz. Umuyorum ki, yarışmada dereceye giren projeleri uygulamaya geçirecek, yenilikçi tasarımların kent hayatının içinde son derece entegre biçimde var olabildiğini de ortaya koyacağız. Bu vesileyle, yarışmaya emeğini ve bilgi birikimini aktaran herkese şimdiden teşekkür ediyorum” diyerek sözlerini noktaladı.

### Yapı Tasarım Yarışması 2019'dan akılda kalanlar

İlki “Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar” temasıyla gerçekleştirilen Yapı Tasarım Yarışması'nda, 94'ü profesyonel, 38'i öğrenci kategorisinde olmak üzere toplamda 132 proje değerlendirilmiştir. İki farklı kategoride toplam 14 projenin ödüllendirildiği yarışmanın kazanan projeleri, bir kitapta bir araya getirilmiştir. Profesyonel kategoride kentin farklı kesimlerinin bir arada olabildiğinin önünü açan, temasları, diyalogları ve karşılaşmaları kolaylaştıran “Kentsel Katalizör” projesi birinciliğe layık görülmüştü. Öğrenci kategorisinde ise sunduğu önerinin adaptif kabiliyeti ve kabiliyetin yer ile kurulan ilişkiyi destekleyici şekilde kullanılması ile göz dolduran “Ardışık Dolaşım” projesi birincilik ödülünün sahibi olmuştu.

Yapı Tasarım Yarışması 2019'da profesyonel kategoride 3.'lük ödülünü kazanan, betonu (poroz) geçirimli olarak üreterek kentsel ekosisteme destek veren ve canlı çeşitliliğini düşünen bir yapıda kurgulanan, aynı zamanda bir öğrenme ortamı ve yaşantı yaratma iddiası taşıyan “Yeşil Beton” Projesi, Sendikamızın Yeniköy'de bulunan Merkez Binasının bahçesine inşa edildi. Ödül kazanan diğer projelerin hayata geçirilebilmesi adına çeşitli kurum ve kuruluşlar ile görüşmelerimiz sürüyor.

Yapı Tasarım Yarışması ile ilgili ayrıntılı bilgiye <https://www.yapitasarimyarismasi.com/> adresinden ulaşılabilir.



## MALZEME ETKİNLİKLERİ KUŞAĞI: BETON DEYİP GEÇME

Mimarlar Odası İzmir Şubesi tarafından düzenlenen ve sponsorları arasında yer aldığımız “Malzeme Etkinlikleri Kuşağı: Beton Deyip Geçme” etkinlikleri dahilinde, 17 Şubat 2021 Çarşamba günü saat 19.00’da “Yapı Tasarım Yarışması: Çimento ve Betona Yenilikçi Yaklaşımlar” başlıklı oturumda yer aldık. Mimar Dürrin SÜER, Dr. Öğretim Üyesi Mimar Aktan ACAR ile Sendikamız Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel YETİŞKİN’in yer aldığı oturumda, çimento ile betonun estetik ve yenilikçi kullanımını teşvik etmek amacıyla hayata geçirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışması’nın detayları konuşuldu.

İzmir Mimarlık Merkezi YouTube kanalından ya da aşağıdaki QR kodu kullanılarak yayının kaydına ulaşabilirsiniz.

**17 ŞUBAT 2021**  
ÇARŞAMBA SAAT: 19:00

**BETON DEYİP GEÇME**  
SÖYLEŞİ

**YAPI TASARIM YARIŞMASI**  
**ÇİMENTO/BETONA**  
**YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR**

**konuşmacı:**  
**DÜRRİN SÜER**  
MİMAR

**AKTAN ACAR**  
TOBB ETÜ, DR., ÖĞR. ÜYESİ

**YÜCEL YETİŞKİN**  
ÇEİS EĞİTİM VE İSG BİRİM YÖNETİCİSİ

İZMİR MİMARLIK MERKEZİ YOUTUBE KANALINDA **CANLI** YAYINLANACAKTIR.

Mimarlar Odası İzmir Şubesi  
**İZMİR MİMARLIK MERKEZİ**

sponsorlar  
cimbeton CEİS LYKSOR betontaş



## SENDİKAMIZ YÖNETİM KURULU BAŞKANI SUAT ÇALBIYIK İNDERgi'ye AÇIKLAMALARDA BULUNDU

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK, İNDERgi 2021/Ocak sayısında, sektörümüzün 2020 yılını değerlendirdi ve 2021 yılı hedeflerine dair açıklamalarda bulundu. ÇALBIYIK, verdiği röportajda şunları söyledi:

"Sektörümüz, 2018 ve 2019 yıllarında iç pazarda yaşanan daralmalardan sonra, ihracat yönelimli politikalarıyla 2020 yılına oldukça pozitif başladı. Pandemi öncesi açıklanan son veriler de bu başarımızı gözler önüne serer nitelikteydi. 2020 yılının şubat ayında, geçen yılın aynı ayına göre, ihracatta %56'lık artış yaşandı, gelirimiz ise %36,2'lik artışla 174 milyon dolar seviyesine ulaştı. Bu yukarı doğru ivmelenme hepimiz için umut verici ve motive ediciydi. Tabii ki salgının tüm dünya ve ülkemiz topraklarında boy gösterdiği ilk dönemler hepimiz adına zorlayıcı oldu. Sokağa çıkma kısıtlamaları ve alınan diğer önlemler, iç tüketimi sektöre uğratsa da hedeflerimizden asla ödün vermedik. Haziran ayında başlayan normalleşme dönemiyle birlikte, Devletimizin sağladığı düşük faizli kredi imkanları konuta olan ilgiyi, dolayısıyla sektörümüzde hareketliliği artırdı. Bu hareketliliğin de süreceğini tahmin ediyoruz. Özetle, 2020 yılı bizim için asla kayıp bir yıl olmadı. Aksine sektörümüz, iş birliği içinde bulunduğu tüm sektörlerle birlikte üreterek, istihdam devamlılığı ve döviz girdisi sağlayarak ülkemize katkı sunmayı sürdürdü."

58 | İNDERgi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) Yönetim Kurulu Başkanı Suat Çalbiyik,



Yurtiçi üretim ve satışlarda sağladığı başarıyı yurtdışına taşıyan sektörün 2021 hedefi, kapasite verimliliği, globalde yerel oyuncu yaratma ve teknoloji yatırımları olacak.

Önümüzdeki dönemde sektörün sürdürülebilir geleceği için kapasite kullanımında verimlilik, globalde yerel oyuncu yaratma, teknoloji yatırımları ve alternatif yakıt hamlesi, karbon emisyonunu azaltmak gibi zorlu konular ajandamızda olacak. Tüm bunların yanı sıra, ihracat alanında sağladığımız başarıyı sürdürülebilir kılmak, 2021 yılındaki en önemli önceliklerimiz arasında yer alacak."

**"Dünyanın en büyük iki ihracatçısından biri olmaya adayız"**

ÇALBIYIK sözlerine şöyle devam etti: "Çimento yoğun emek ve uzun bir üretim sürecinden sonra elde edilen yükte ağır, pahada hafif bir ürün. Bu nedenle çimentonun üretildiği yerde tüketilmesi, uygun değer fayda sağlamak adına kaçınılmaz bir seçenek. Bu açıdan baktığımızda, sektörümüz yurt dışı pazarda güçlü ve yerel kaynakları verimli kullanan globalde yerel üreticilere gereksinim duyuyor. Türk çimento sektörü, 2019 yılı verilerine göre Avrupa'nın en büyük, dünyanın ise 9. büyük üreticisi konumunda bulunuyor. 2020 yılı itibarıyla dünyanın en büyük iki ihracatçısından biri olmaya adayız. İhracat alanında elde ettiğimiz bu gücü korumak noktasında kararlıyız."

Türk çimento sektörü olarak elde ettiğimiz ihracat rakamları yukarıya doğru ivme göstermeye devam ediyor. Diğer yandan, Yeni Koronavirüsün Türk Çimento Sektörüne Etkileri Raporumuzda, ihracattaki gücümüzü korumak için yeni fırsatlara odaklanmamız gerektiğini açıkça görüyoruz."

Yılın ilk 11 aylık verilerine göre, ihracatın %50'sinin ABD, Gana, İsrail, Fildişi Sahili ve Suriye olmak üzere beş ülkeye gerçekleşmiştir. Ayrıca 2020 yılı Ocak ayı itibarıyla 21 Afrika ülkesine ihracat yapılırken, bu yılın 11. ayında bu sayı 38 ülkeye ulaşmıştır. Afrika Kıtası'na yapılan ihracatın toplam ihracatımıza oranı yaklaşık %40 seviyesindedir. Buradan hareketle, yükselen ihracat grafiğimizin bir yansıması olarak bizler için fırsat olabilecek tüm pazarlarda daha aktif boy göstermek istiyoruz."

## İLK MOBİL UYGULAMAMIZ “ÇİP: ÇİMENTO İLETİŞİM PLATFORMU” YAYINDA

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

Hukuk ve endüstri ilişkileri, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki yeterlilik ile ilgili çalışmaların yanı sıra; kurumsal iletişim faaliyetleri, sektörel ve ilişkili istatistikler, vefat, atama gibi güncel duyurulara da ÇİP üzerinden ulaşılabilmektedir.

ÇİP'i mobil cihazlarınıza App Store (<https://apps.apple.com/us/app/ceiscip/id1545821592>) ile Google Play (<https://play.google.com/store/apps/details?id=org.cimentoiletisimplatformu.appandroid>) üzerinden ücretsiz olarak indirebilirsiniz.



 ÇEİS

**Çimento Sektörü  
ÇİP'te Buluşuyor!**

Çimento Sektörünü  
online olarak bir araya getirecek  
mobil uygulamamız  
**"ÇİP: Çimento İletişim Platformu"**  
yayında!

ÇİP'i App Store ve Google Play'den  
ücretsiz olarak indirebilirsiniz 

## EVDEN ÇALIŞANLARIN YÜZDE 60'I MUTLU

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, 26 Şubat 2021 tarihli Sözcü Gazetesi'nde "Covid-19'un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması" raporumuzun çıktılarını paylaştı.

Sözcü Gazetesi yazarlarından Taylan BÜYÜKŞAHİN'in imzasını taşıyan haberde, evden çalışanların %60'ının mutlu olduğunun altı çizildi.

### **Yapılan ankete göre, çalışanların yüzde 62'si evden çalışmaktan memnun olduklarını belirtti**

Koronavirüs pandemisi ile birlikte evden çalışmanın yaygınlaşması, şirket çalışanlarının bu duruma adapte olmalarını sağladı. Sendikamızın 3 bin 265 kişi ile yaptığı ankete göre çalışanların %62'si evde çalışmaktan memnun olduklarını belirtti.

### **Verimlilik Ortaya Çıktı**

Ankete katılanların %50'si de evden çalışmanın kalıcı olmasını istediğini kaydetti. Ayrıca evden çalışanların %39'u, sahada/ofisten çalışanların %32'si bu dönemde şirketlerinde alınan önlemler ve hayata geçirilen uygulamalar sonucu motivasyonlarının arttığını belirtiyor.

Araştırma sonuçlarını değerlendiren Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, çalışanlarda değişim isteğinin ön plana çıktığını belirtti. ŞARDAN, "Sektör çalışanlarında, şirketlerine yönelik bağlılığın arttığını görüyoruz. Çalışanlar bu süreçte şirketler tarafından ayrılan kaynağın farkındalar ve önemsendiklerini düşünüyorlar. Öte yandan, araştırma sonuçları, hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından "haftada 2 gün uzaktan çalışma"nın en verimli model olduğunu ortaya koyuyor. Sektör çalışanlarımızın çeşitli talepleri ve gelişim istedikleri alanlar da bulunuyor. Sektörün bu talepleri de dikkate alacağını düşünüyorum. Özellikle, uzaktan çalışmayı başarıyla deneyimlemiş şirketlerimizin pandemi sonrasında hibrit çalışma sistemine geçebileceğini

düşünüyoruz" dedi.

### **Pandemide mesai saatleri dışında da çalışılıyor**

Evden veya uzaktan çalışanların %76'sının pandemi sürecinde mesai saatleri dışında da çalıştığını ortaya koyan araştırma, evden çalışanların bu süreçte kendilerini "güvenli, esnek ve rahat" hissettiğini gösteriyor. Bu süreçte sahadan/ofisten çalışanlar ise kendilerini "yorgun, mutsuz ve sıkılmış" hissettiklerini belirtiyor. Bu süreçte evden/uzaktan çalışanların %65'inin şirkete olan bağlılığının arttığını gösteriyor. Ofiste/sahada çalışanlarda ise bu oran %54 olarak sonuçlara yansdı.



## DR. H. SERDAR ŞARDAN, EKONOMİST DERGİSİ'NE AÇIKLAMALARDA BULUNDU

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, 10 Ocak 2021 tarihli Ekonomist Dergisi'ne, çimento sektörünün enerji tasarrufu çalışmalarına yönelik açıklamalarda bulundu.

Serdar ŞARDAN: "Çimento endüstrisi, sanayide en çok enerji tüketen ikinci sektör konumunda. Gider kalemlerinin ortalama %70'i enerji tüketiminden kaynaklanıyor. Sürdürülebilirliğe odaklanan sektörümüz, son yıllarda atık ısıdan enerji üretimi yatırımları yapıyor. Sendikamız verilerine göre, atık ısı geri kazanım tesisleri sayesinde bir çimento fabrikasının kullandığı toplam elektriğin yaklaşık %25'i karşılanırken, enerji üretiminde fosil yakıt kullanılmadığı için kaynaklar da korunuyor. Sektörde %48'i hayat bulan toplam 270 MW'lık kapasite devreye alındığında yeni bir santral ihtiyacı olmaksızın yıllık yaklaşık 1 milyon MWh ilave enerji üretilebilecek. Bu sayede yaklaşık 1,1 milyon hanenin günlük elektrik tüketimine karşılık gelen enerji tasarrufu edilmiş olacak. Bu da EÜAŞ verilerine göre üretim kapasitesi 300 GWh/yıl olan Hirfanlı Barajı'nın yıllık üretim kapasitesinin üç katı kadar enerji tasarrufu sağlayacağıma işaret ediyor" dedi.



## ÇEİS KÜLTÜR-SANAT BULUŞMALARI BAŞLADI: İLK BULUŞMADA, SAFFET EMRE TONGUÇ GÖBEKLİTEPE'NİN SIRLARINI ANLATTI

"Çimento sektörünü geleceğe hazırlama" misyonumuz doğrultusunda pek çok sorumluluk üstleniyor, yeni ve farklı alanlar açarak sektörümüze hizmet etmeye gayret ediyoruz. Sektörümüzle bütünleştiğimiz istediğimiz söz konusu bu yeni alanlardan birisi de kültür-sanat. Her daim kendimize rehber edindiğimiz ulu önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ün herkesçe bilinen; "Sanatsız kalan bir milletin hayat damarlarından biri kopmuş demektir" sözü, bu yolda bizleri yüreklendiren en kıymetli destektir.

Bu bakış açısından hareketle, 2021 yılı itibarıyla, birtakım kültür-sanat buluşmalarına sektörümüzde yer açmayı kendimize hedef belirledik. Söz konusu buluşmaların ilkinde; Profesyonel Rehber, Tarihçi ve Seyahat Yazarı Saffet Emre TONGUÇ ile 23 Şubat 2021 Salı günü online olarak bir araya geldik. Sevilen isim bizleri, tarihin sıfır noktası Göbeklitepe'den başlayıp, Anadolu'da ilk çağ uygarlıklarına uzanan keyifli bir yolculuğa çıkarttı.

ÇEİS Kültür-Sanat Buluşmaları

### Saffet Emre TONGUÇ ile Göbeklitepe'nin Sırları

Profesyonel Rehber, Tarihçi ve Seyahat Yazarı  
Saffet Emre TONGUÇ

Webinarımızda, tarihin sıfır noktası Göbeklitepe'den başlayıp, Anadolu'da ilk çağ uygarlıklarına uzanan keyifli bir yolculuğu konuşacağız.

23 Şubat 2021, Salı  
14:00-15:20





## “SALGIN DÖNEMİNDE İŞ HUKUKU UYGULAMALARI” TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Salgın dönemi itibarıyla çalışma hayatının gündeminde olan iş sözleşmesinin feshi yasağı, kısa çalışma uygulaması, ücretsiz izin ve nakdi ücret desteği, yıllık izinlerin kullanımı gibi konuların ele alınmak üzere, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA'nın katılımlarıyla, 15 Ocak 2021 Cuma günü “Salgın Döneminde İş Hukuku Uygulamaları” konulu online bir toplantı gerçekleştirildi. Üyelerimizin hukuk ve insan kaynakları departmanları temsilcilerinin katıldığı toplantı, katılımcıların soru-cevapları ile interaktif bir şekilde yapıldı.

## ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu Toplantısı 10 Şubat 2021 tarihinde online olarak gerçekleştirildi. Toplantıda, çalışma mevzuatında meydana gelen değişiklikler hakkında bilgi verildi, ardından ÇEİS'in devam eden faaliyetleri paylaşıldı.



## “ÇEİS KAMPÜS” FAALİYETLERİNE BAŞLADI

ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN  
AYRICALIKLI KAMPÜSÜNE  
HOŞ GELDİNİZ!

2000’li yılların başından bu yana özellikle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile hukuk ve endüstri ilişkileri alanında düzenlediğimiz eğitimlerin çeşitliliğini artırmak amacıyla son yıllarda liderlik, insan kaynakları yönetimi, operasyonel gelişim gibi alanlarda da eğitimlere ağırlık vermeye başladık. Bu kapsamda uzun süreli ve modüler yapıdaki sertifika programları ile ivmelenen eğitim faaliyetlerimiz; 2017-2019 yıllarında başlattığımız orta kademe ve üst düzey yönetici liderlik gelişim programları ve 2020 yılında başlattığımız daha kısa süreli genel katılıma açık eğitimlerle hız kazandı. Yoğun ilgi gören ve oldukça olumlu geri bildirim aldığımız bu eğitimlerden aldığımız güçle ve ülkemizin önde gelen üniversitelerinden, eğitim kuruluşları ile eğitimcilerinden aldığımız destekle, 2021 yılı için ÇEİS Kampüs’ü hayata geçirdik.

ÇEİS Kampüs’ü 10 farklı sınıf ve 100’den fazla eğitimi tek çatı altında toplayarak oluşturduk. Sendikamız tarafından düzenlenen İSG dışındaki tüm eğitimleri Kampüs’e alarak, uzun yıllardır düzenlediğimiz eğitimlerin çok daha kurumsal, nitelik ve nicelik olarak sürekli kendisini geliştiren bir yapıda yönetilmesini hedefledik. Kapsayıcılık, güvenilirlik ve esneklik ilkelerinin üzerine inşa ettiğimiz ÇEİS Kampüs’ü eğitim sektöründe bir marka haline getirerek, referans noktası olmasını amaçladık.

“Gelişimin Kapılarını Birlikte Açıyoruz” sloganıyla ve Değerli Üyelerimiz ile alanlarında isim yapmış eğitim ortaklarımızın destekleriyle hayata geçirdiğimiz, bununla birlikte en kıymetli kaynağımız olan “insan kaynağımızın” gelişim yolculuğuna yön vereceğine inandığımız ÇEİS Kampüs’ün, sektörümüze hayırlı olmasını temenni ediyoruz.

Ocak 2021 tarihiyle faaliyetlerine başlayan ve üyelerine ücretsiz hizmet sunan ÇEİS Kampüs, yıl sonuna kadar kapsamı ile etki alanını genişleterek faaliyet göstermeyi hedeflemektedir.

## ÇEİS KAMPÜS DİJİTAL EĞİTİM KATALOĞU YAYINLANDI

ÇEİS Kampüs Dijital Eğitim Kataloğu yayınlandı.

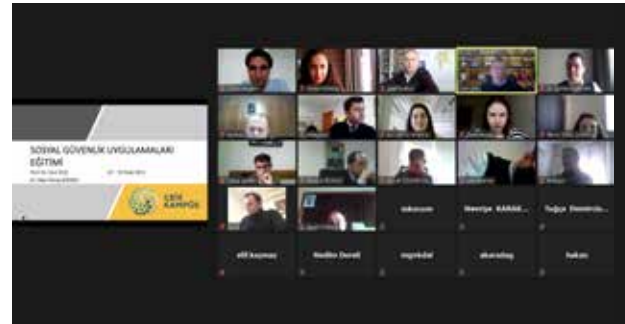
Eğitim içeriklerine, eğitimcilerle ve eğitim hedef kitlesine ilişkin detaylara ulaşılabilen dijital kataloğa <https://ceis.org.tr/kampus21/> adresi üzerinden ulaşılabilir.



## SOSYAL GÜVENLİK KURUMU UYGULAMALARI VE TEŞVİKLER EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Kampüs'ün, ÇEİSHK21 I Hukuk Sınıfı'nda bulunan "Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Uygulamaları ve Teşvikler Eğitimi", Prof. Dr. Cem KILIÇ ve Dr. Okan Güray BÜLBÜL'ün eğitmenliğinde 18-19 Ocak 2021 tarihlerinde tamamlandı.

ÇEİS üyesi fabrikalardan 60 yönetici ve çalışanın katıldığı eğitimde teşvikler konusu detaylıca aktarılırken; SGK uygulamalarında dikkat edilmesi gereken hususlar "Ne Yapmalı" ve "Ne Yapmamalı" başlıkları kapsamında paylaşıldı.



## İNSAN KAYNAKLARI GELİŞİM PROGRAMI (İK-Pro) BAŞLADI

ÇEİS Üyesi fabrikalardaki İK Profesyonellerinin kişisel ve mesleki yetkinliklerine katkı sağlamak için PERYÖN Akademi iş birliğiyle hayata geçirilen İnsan Kaynakları Gelişim Programı (İK-Pro) başladı.

ÇEİS Kampüs'ün ÇEİHR21 I İnsan Kaynakları Sınıfı'nda yer alan İK-Pro, temel/orta seviye (uzman yardımcısı, uzman, sorumlu vb.) ve ileri seviye (şef, müdür, direktör vb.) olmak üzere iki temel gruba ayrıldı. Program kapsamında yer alan toplam 21 eğitim, bahse konu iki seviyeye uygun olacak şekilde, seçmeli ve zorunlu olarak kodlandı. Bu gruplama ve kodlama çalışması ile katılımcılarımızın; çalışma/kariyer alanlarına ve hedeflerine uygun, aynı zamanda kendilerine fayda sağlayacağını değerlendirdiği eğitimleri alabilmesi hedeflendi.

Alanında yetkin ve tanınır birçok eğitmenin yerini aldığı İK-Pro'da, ÇEİS Üyesi Fabrikaların 49 İK Profesyoneli eğitim alıyor. Ayrıca Program kapsamında şimdye kadar 5 eğitim tamamlandı. İK-Pro'da gerçekleştirilecek diğer eğitimlerin detaylarına ÇEİS Kampüs Kataloğu'ndan <https://ceis.org.tr/kampus21/> ulaşılabilmektedir.

### İK-Pro I Güncel İş Hukuku

Temel/Orta Seviye İK Profesyonelleri için tasarlanan "Güncel İş Hukuku" Eğitimi 10-12-17 Şubat 2021 tarihlerinde Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR'in eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde, ağırlıklı Covid-19 Salgını döneminde öne çıkan uygulamaların (esnek çalışma, uzaktan çalışma, izinler, çalışma süreleri) dikkate alınmasıyla, temel iş hukuku süreçleri incelendi.

### İK-Pro I Stratejik İK Yönetimi

İleri Seviye İK Profesyonelleri için tasarlanan "Stratejik İK Yönetimi" Eğitimi 11 Şubat 2021 tarihinde Erkan DÜNDAR'ın eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde modern İK yaklaşımı, Üst Yönetimin İK'dan beklentileri, İK'nin kendi stratejik planını oluşturması, buradan yola çıkarak İK Profesyonellerinin işe alım, performans yönetimi, eğitim, kariyer, yetenek yönetimi, kurum kültürü, değerler, yetkinlikler gibi birçok alanda kendi İK sistemlerini stratejik olarak yeniden ele alabilmeleri üzerinde duruldu.

### İK-Pro I Yetenek ve Kariyer Yönetimi

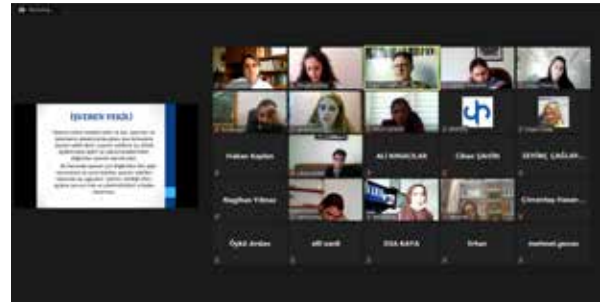
Temel/Orta Seviye İK Profesyonelleri için tasarlanan "Yetenek ve Kariyer Yönetimi" Eğitimi 18 Şubat 2021 tarihinde Erkan DÜNDAR'ın eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde katılımcıların; yetenek, yetkinlik ve potansiyel kavramlarını doğru tanımlayabilmeleri ve kullanabilmeleri, modern İK uygulamalarındaki Entegre Yetenek Yönetimi kavramına hakim olmaları ve kendi şirketlerindeki İK sistemlerine bir bütün olarak bakabilmeleri hedeflendi.

### İK-Pro I Çimento Sektöründe Endüstri İlişkileri

Tüm Seviyelerden İK Profesyonelleri için tasarlanan "Çimento Sektöründe Endüstri İlişkileri" Eğitimi 23 Şubat 2021 tarihinde Av. Cansu ORTANCA'nın eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde kısaca ÇEİS ve ÇEİS faaliyetlerine de değinilirken; çimento sektörü endüstri ilişkilerinin temel kavramları, sendikalar ile sosyal paydaşlar, genel perspektiften toplu iş sözleşmesi uygulaması ve çimento sektöründeki toplu iş sözleşmesi uygulamaları üzerinde detaylıca duruldu.

### İK-Pro I İK'da Kişisel Marka Yönetimi ve İmaj

Tüm Seviyelerden İK Profesyonelleri için tasarlanan "İK'da Kişisel Marka Yönetimi ve İmaj" Eğitimi 26 Şubat 2021 tarihinde Ayça KURU'nun eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde; beden dili, kişisel algı, profesyonel kişisel imaj ve kişisel imaj üzerinden kurum imajına katkıda bulunma konuları paylaşıldı.



## DİJİTAL DÖNÜŞÜM LİDERLİĞİ PROGRAMI (DDL P) BAŞLADI

Kampüs'ün ÇEİSDT21 Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı'nda bulunan "Dijital Dönüşüm Liderliği Programı (DDL P)" başladı. BMI Business School İstanbul iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz ve 10 gün / 9 farklı eğitim başlığıyla yapılandırdığımız Program'da; alanında yetkin ve tanınır 10 eğitmen yer alıyor.

ÇEİS üyesi fabrikalardan 25 yöneticinin katılımcı olarak yer aldığı Program kapsamında, şimdiye kadar 6 eğitim tamamlandı.

### DDL P | Endüstri 4.0: Dijital Dönüşümü Yönetmek

"Endüstri 4.0: Dijital Dönüşümü Yönetmek" Eğitimi 05 Şubat 2021 tarihinde Ali Rıza ERSOY'un eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde; Endüstri 4.0 ve dijital dönüşüm yolculuğunun yanı sıra, dijital dönüşüm sürecini planlamak, yönetmek ve değerlendirmek başlıkları kapsamıyla aktarıldı.

### DDL P | Stratejik Teknoloji ve İnovasyon Yönetimi

"Stratejik Teknoloji ve İnovasyon Yönetimi" Eğitimi 11 Şubat 2021 tarihinde Oktay AKTOLUN ve Etkin ÇİFTÇİ'nin eğitmenliklerinde tamamlandı. Eğitimde, katılımcıların organizasyonlarını nasıl dijitalleştirebilecekleri, bu doğrultuda amaç ve hedeflerin nasıl belirlenebileceği üzerinde duruldu.

### DDL P | Üretim Sektöründe Dijitalleşme-1

"Üretim Sektöründe Dijitalleşme-1" Eğitimi 12 Şubat tarihinde Hayriye KARADENİZ'in eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde çeşitli örnekler üzerinden dijitalleşme sürecindeki ihtiyaçlara, zorluklara ve fırsatlara değinildi.

### DDL P | Endüstri 4.0'ın Türkiye Üzerindeki Etkisi

"Endüstri 4.0'ın Türkiye Üzerindeki Etkisi" Eğitimi 18 Şubat 2021 tarihinde Dr. Engin AYÇIÇEK'in eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde; Endüstri 4.0'ın verimlilik, büyüme, istihdam ve yatırım üzerindeki etkileri tartışıldı.

### DDL P | Üretim Sistemleri ve Yapay Zeka Uygulamaları

"Üretim Sistemleri ve Yapay Zeka Uygulamaları" Eğitimi 25 Şubat 2021 tarihinde Uygur DOYURAN'ın eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde; üretim sistemleri ile yapay zeka uygulamalarının, iş dünyası ve organizasyonlar açısından önemi üzerinde duruldu.

### DDL P | Yapay Zeka ve Derin Öğrenme

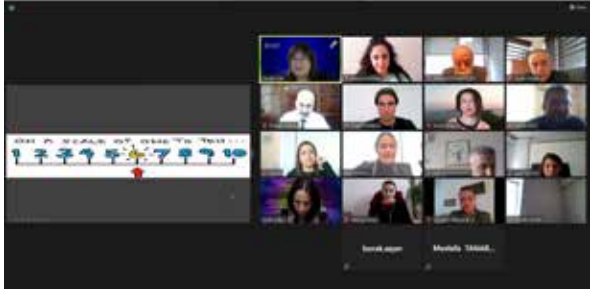
"Yapay Zeka ve Derin Öğrenme" Eğitimi 26 Şubat 2021 tarihinde Devrim DANYAL'ın eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde; derin öğrenme ve yapay zekâ algoritmaları konuları üzerinde detaylıca duruldu.



## CEMENT GELİŞİM PROGRAMI (CEMENT-Pro) BAŞLADI



Nitelikli genç nesil istihdamı sürekliliğinin sağlanmasının, ülkemiz işgücü piyasasının karşılaştığı önemli zorluklardan biri olduğu ve yeni istihdam edilen özellikle beyaz yakalı çalışanlar ile üst yönetim arasında "Mentor-Menti" ilişkisinin geliştirilmesinin; genç istihdamın organizasyondaki önemini ve konumunu anlamasına, bilgi düzeyini ve yeteneklerini geliştirmesinin yanı sıra işyerine duyduğu bağlılığın artmasına katkı sağladığı bilinmektedir. Buradan hareketle Sendikamız, ÇEİS Kampüs'ün ÇEİSKOM21 | Koçluk ve Mentorluk Sınıfı'na "CeMENT Gelişim Programını (CeMENT-Pro)" ekledi.



Adler International Learning Central Europe (ADLER CE) iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz CemENT-Pro'da ÇEİS Üyesi fabrikalardan 16 Mentor, 16 Menti ve görüşmeleri/süreci takip etmesi beklenen İK Yöneticileri yer alıyor. Program, İK Danışmanlık Toplantısı ile başlatıldı ve Mart ayında gerçekleştirilecek Mentorluk ile Mentilik Eğitim Atölyelerinin yanı sıra, Mayıs ayında Mentorlar için gerçekleştirilecek Mentor Takım Koçluğu toplantısı ile devam ettirilecek.

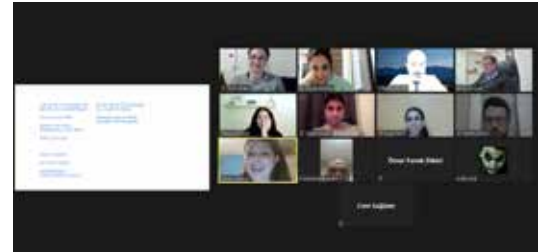
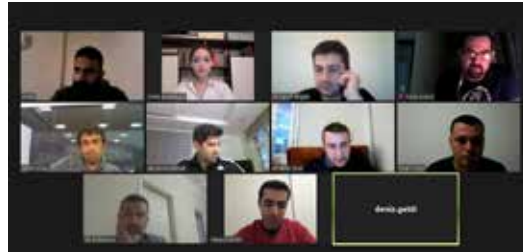
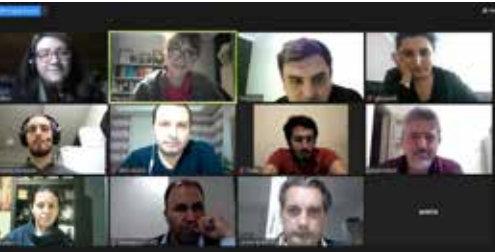
### CeMENT-Pro | İK Danışmanlık Toplantısı

CeMENT-Pro İK Danışmanlık Toplantısı 15 Şubat 2021 tarihinde Ferah LÖK'ün eğitmenliğinde tamamlandı. Toplantıda, CeMENT-Pro ile yürütülecek süreç hakkında bilgi verilerek, mentor ve menti eşleşmesinde dikkat edilmesi gereken hususlar aktarıldı.

## BUSINESS ENGLISH EĞİTİM PROGRAMI BAŞLADI

Çimento sektörü yönetici ve çalışanlarının mesleki gelişimlerine katkı sunmak amacıyla Kampüs'ün ÇEİSKG21 | Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'na çimento sektörüne özgü içerik destekli "Business English" eğitimi eklendi.

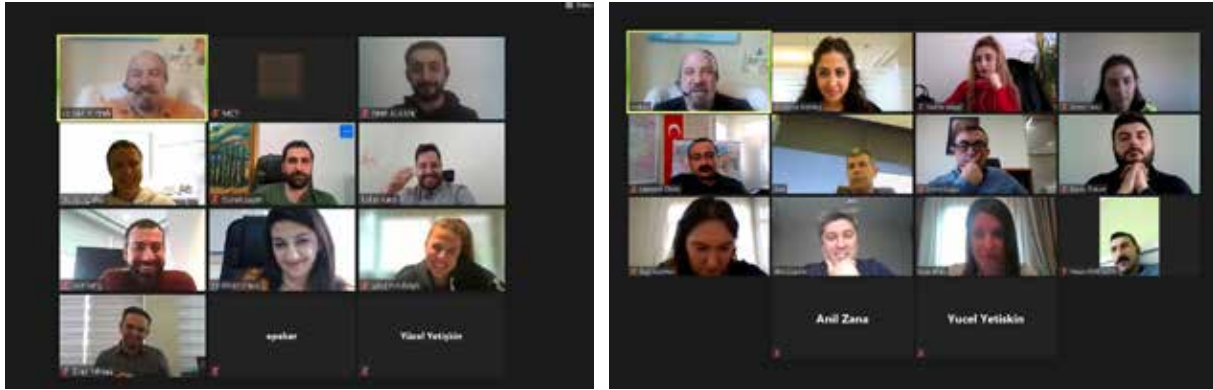
Amerikan Kültür Yabancı Dil Okulu iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz Business English eğitimi için B1 (Intermediate), B2 (Upper) ve B2+ (Upper-intermediate) olmak üzere 3 ayrı sınıf açıldı. Her bir grubun 100 ders (75 saat) eğitim alacağı sınıflarda, sektörümüzden toplam 45 katılımcı yer alıyor.



## UZAKTAN LİDERLİK VE TAKIM YÖNETİMİ EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Covid-19 Salgını nedeniyle dünyada ve ülkemizde yaygın bir uygulanma alanı bulan uzaktan çalışma şekli ve buna bağlı ortaya çıkan ekiplerin uzaktan yönetilmesi ihtiyacı nedeniyle, Kampüs'ün ÇEİSLY21 I Liderlik ve Yönetim Sınıfı'na "Uzaktan Liderlik ve Takım Yönetimi" Eğitimi eklendi.

Management Centre Türkiye (MCT) iş birliğiyle hayata geçirilen eğitime, çimento sektöründe uzaktan çalışma yapan veya ekibini uzaktan yönetmesi beklenen toplam 22 yönetici iki ayrı gruba bölünerek katıldı. İlk grup katılımcılarımız eğitimi 17-18-19 Şubat 2021 tarihlerinde tamamlarken, ikinci grup katılımcılarımız eğitimi 24-25-26 Şubat 2021 tarihlerinde tamamladı.



## BLOCKCHAIN VE KRİPTO PARA TEMELLERİ EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Kampüs'ün ÇEİSEF21I Ekonomi ve Finans Sınıfı'na eklenen "Blockchain ve Uzaktan Para Temelleri" Eğitimi 26 Şubat 2021 tarihinde tamamlandı.

Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz eğitime sektörümüzden toplam 34 yöneticimiz katıldı. Eğitimde; para tarihçesi ve temelleri, kripto para çeşitleri ve ekonomisi, fark yaratan teknolojiler, blockchain ve yeni dönem ekonomisi ile çimento sektöründe blockchain getirileri başlıklarının üzerinde duruldu.



## 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 30 Aralık 2020 tarihinde video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantıda, üye fabrikalardaki güncel gelişmeler hakkında müzakere edilmiş olup, yeni yıla ilişkin iyi dilekler iletildi.

## ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI 2. MODÜL EĞİTİMLERİ ONLINE SINIFLARDA DEVAM EDİYOR!

Sendikamız tarafından yönetilen "Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden 11 Şubat 2020 itibariyle 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.

Bu kapsamda;

- |                           |                    |
|---------------------------|--------------------|
| 4. grup 2. Modül eğitimi  | 05 – 08 Ocak 2021  |
| 5. grup 2. Modül eğitimi  | 12 – 15 Ocak 2021  |
| 6. grup 2. Modül eğitimi  | 19 – 22 Ocak 2021  |
| 7. grup 2. Modül eğitimi  | 26 – 29 Ocak 2021  |
| 8. grup 2. Modül eğitimi  | 02 – 05 Şubat 2021 |
| 9. grup 2. Modül eğitimi  | 09 – 12 Şubat 2021 |
| 10. grup 2. Modül eğitimi | 16 – 19 Şubat 2021 |
- tariflerinde eğitimler gerçekleştirildi.

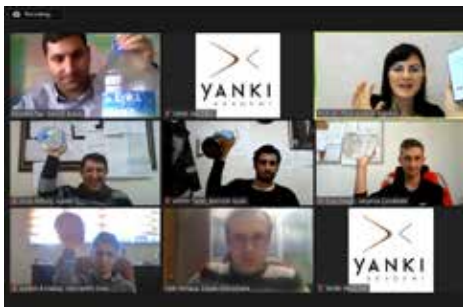
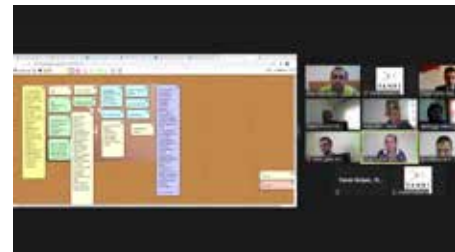
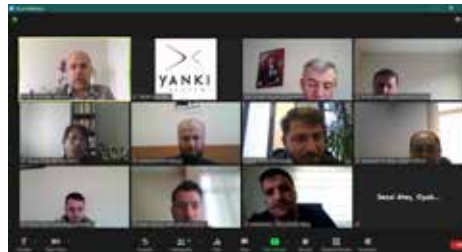
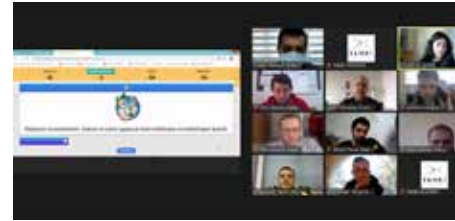
Program planlaması daha önce her bir grupta 16 kişi olarak yapılmıştı. Bu kapsamda online eğitimin etkinliğini koruyabilmek amacıyla katılımcılar 8'er kişilik iki ayrı gruba bölündü. Eğitimler her hafta Salı günü başlayarak Cuma günü tamamlandı. Salı, Çarşamba ve Perşembe günleri, birinci grup katılımcılar 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 eğitime katılım/başarı belgesi verilecek olup, program tamamlandığında ise "ÇEİS İSG Liderlik Sertifikası" verilecek.

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



ÇEİS İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ LİDERLİK PROGRAMI			
MODÜL	GÜN	BAŞLIK	İÇERİK
MODÜL 2	4	Yüksek Riskli İşlerin Yönetimi	<p><b>Riskler Nasıl Yönetilmeli?</b>            Risklerin kontrolü            İşyeri tehlikeleri            Sağlık risklerinin yönetimi            Ergonomik risklerin yönetimi            Fiziksel risklerin yönetimi            Kimyasal risklerin yönetimi            Biyolojik risklerin yönetimi            Psikolojik risklerin yönetimi</p> <p><b>İş İzinleri Sistemi gereklilikleri</b>            Kapalı alanlarda güvenli çalışma            Yüksekte güvenli çalışma            Ateşli işlerde güvenli çalışma            Ön ısıtıcılarda güvenli çalışma            İskele denetimi            Güvenli yük kaldırma            Fabrika içi trafik güvenliği</p> <p><b>EKED Sistemi Gereklilikleri</b></p>



## ÇİMENTO SEKTÖRÜ ONLINE AİLE BULUŞMALARI ETKİNLİKLERİ DEVAM EDİYOR

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden “Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları Etkinlikleri” ismiyle çeşitli konularda webinarlar 2021 yılında da yenilenen yüzü ve içeriğiyle devam ediyor.

Zoom uygulaması aracılığıyla gerçekleştirilen webinarlara, Sendikamız üyesi çimento fabrikalarındaki çalışanlar ve onların ailelerine ulaşıyor. Etkinliklerde ayrıca, katılımcılara sürpriz hediyeler çekilişlerle dağıtıldı.

Webinarların onuncusu “Siber Zorbalık” konu başlığıyla 28 Ocak 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Prof. Dr. Nezh ORHON’un konuşmacılığında, Perihan YAĞIZ YILMAZ’ın moderatörlüğünde, bireyin ve gençlerin üzerinde “siber zorbalık - dijital dünyadaki tehlikelerin” etkisi, dijital

dünyanın da hastalık üretebileceğini hatırlayarak “siber zorbalığı” ve insanı ne şekilde etkilediği gibi konuların üzerinde duruldu.

Webinarların on birincisi “Doğru Tıbbi Beslenme” 11 Şubat 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Uzm. Dr. Eyyüb YILMAZ’ın konuşmacılığında, Perihan YAĞIZ YILMAZ’ın moderatörlüğünde, hangi gıdaların cildin yaşlanmasını hızlandırdığı, yiyeceklerin yanlış formlarda ve zamanlarda yemenin sağlığa olan zararları gibi konuların üzerinde duruldu.

Çimento Sektörü  
Online Aile Buluşmaları Etkinlikleri - 10

# SİBER ZORBALIK

Prof. Dr. Nezh ORHON  
Perihan YAĞIZ YILMAZ (Moderatör)

28 Ocak 2021 (Perşembe) • Saat: 20:00 - 21:00  
Yer: Zoom Platformu

SÜRPRİZ  
HEDİYE

ÇEİS YANKI

Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları Etkinlikleri - 11

# DOĞRU TIBBİ BESLENME

Dr. Eyyüb YILMAZ  
Perihan YAĞIZ YILMAZ (Moderatör)

11 Şubat 2021 (Perşembe) • Saat: 20:00 - 21:00  
Yer: Zoom Platformu

ÇEİS YANKI

## ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ (ÇİSİEM) ONLINE EĞİTİM KATALOĞU YAYINLANDI!

Sendikamız tarafından yönetilen “Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden gerçekleştirilen genel katılıma açık eğitimler online sınıflara taşındı.

14 farklı konu başlığından oluşan eğitimlerin yer aldığı kataloğa <https://ceis.org.tr/haberler/cimento-sektoru-ısg-egitim-merkezi-cisiem-online-egitim-katalogu-yayinlandi/> bağlantısından ulaşılabilmektedir.

Eğitim başlıkları;

- Çalışan Temsilcisi Eğitimi
- Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi
- EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi
- Elektriksel Güvenlik ve Periyodik Kontroller Eğitimi
- ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Eğitimi
- İSG Farkındalığı Eğitimi
- İSG Kurul Üyeleri Eğitimi
- İSG Liderliği Eğitimi
- İş İzinleri Sistemi Eğitimi
- İşin Güvenli Yönetimi Eğitimi (IOSH Managing Safely)
- Makine Güvenliği ve CE Süreçleri Eğitimi
- Olay Kök – Neden Analizi Teknikleri Eğitimi
- Proses Güvenliği Eğitimi
- Yangın Güvenliği Eğitimi

şeklindedir.

Eğitimlerin takvimleme çalışmaları sürdürülmekte olup; takvimleri kesinleştirilen eğitimler üye fabrikalarımıza duyurulacaktır.



## ÇEİS İLE NEVÜ BULUŞMASI GERÇEKLEŞTİ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi (NEVÜ), Meslek Yüksek Okulu Müdürleriyle başlattığı istişare toplantılarının yirmi dördüncüsünü Sendikamızın katılımı ile 11 Şubat 2021 tarihinde gerçekleştirdi.

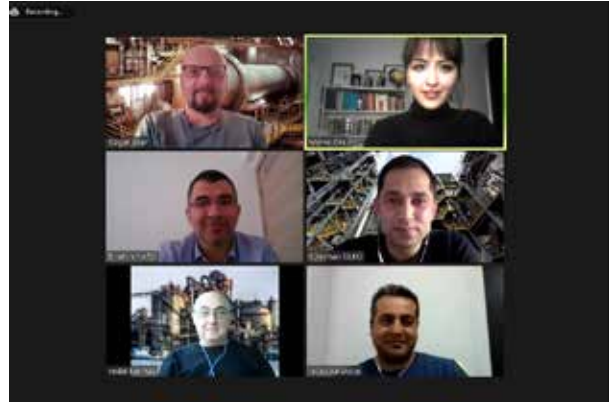
NEVÜ Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Mustafa Hilmi ÇOLAKOĞLU, MYO Müdürleri, Genel Sekreter, Daire Başkanları, Araştırma Merkezi Müdürleri ile akademik ve idari personelin katıldığı toplantıda; sendikamızın tanıtımı yapıldı ve özellikle eğitim alanındaki faaliyetleri anlatıldı. Toplantının devamında üniversite-sanayi işbirliğine yönelik yapılabilecek yeni faaliyetler tartışıldı.



## ÇESBEM PROGRAM KOMİTESİ TOPLANTISI DÜZENLENDİ

Sınav ve Belgelendirme Merkezimiz ÇESBEM'in Program Komitesi 2021 yılındaki ilk toplantısını gerçekleştirdi. 26 Şubat 2021 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda, ÇESBEM Sınav ve Belgelendirme Sistemi Dokümanı'nda, Covid-19 kapsamında başta Cumhurbaşkanlığı ve ilgili Bakanlıklar tarafından alınan kararlara ilişkin yapılan güncellemeler ele alınarak onaylandı.

Bu güncellemelerin yanı sıra, ÇESBEM Sınav Soru Bankası'nda bulunan Teorik ve Performans ölçme-değerlendirme araçlarının güncellenmesinin ardından, Komitenin onayına sunuldu.



## BURSA ÇİMENTO'DAN YENİ YATIRIMLAR



1966 yılında yüzde yüz halka açık bir şirket olarak kurulmuş Bursa Çimento, yeni yatırımlarla 55. yılına girmeye hazırlanıyor.

Bursa Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi Osman NEMLİ yeni yatırımları ile ilgili olarak, "Teknolojik alt yapının yıpranması nedeniyle, yüksek

üretim ve bakım-onarım maliyeti gerektiren mevcut üretim hattının modernize edilmesiyle herkesin gurur duyacağı bir tesis ortaya çıkacak" şeklinde konuştu. Ekonomik değerlerin yanı sıra gerek çevre, gerek sosyal projelerimizle her anlamda kentimizin değerini yükseltmeye çalışıyoruz diyen NEMLİ, pandemide aldıkları aksiyonlar ve yaptıkları çalışmalarla Covid-19 Güvenli Üretim Belgesi'ni Türkiye'de ilk alan firma olarak Bursa'nın gururu olduklarını ifade etti.

Geçtiğimiz yılı değerlendiren Nemli, 2021'de de pozisyonlarını koruma hedefinde olduklarını söyledi. NEMLİ, "2020 herkes için olduğu kadar bizler için de zor geçti. Mart ayında başlayan pandeminin etkilerini herkes kadar biz de hissettik. Fakat Haziran – Temmuz ayından sonra hükümetin aldığı tedbirler doğrultusunda ve faizde yapılan indirimlerle bir rahatlama oldu. Kredi faizlerindeki bu düşüşler önce konut stokunun tükenmesine ve önemli ölçüde azalmasına yardımcı oldu.

Devamında da yeni inşaatların başlamasına destek verdi. Bu da hacimsel olarak bizi belli bir yere taşısa da karlılıkta maalesef standartlarımızın çok altına gitmemize sebep oldu. 2021 yılından beklentimiz ise bunun bu şekilde devam etmesi. Ama tabii pandemiden

### ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER

dolayı bir belirsizlik de var. Bu belirsizliklerin önümüzü nasıl şekillendireceğini maalesef görmekte çok zorlanıyoruz. Kapasitemizi de ihracatla değerlendirerek 2021 yılında da pozisyonumuzu korumayı hedefliyoruz" dedi.

### "Yatırımlarda hep öncü olduk"

Bursa Çimento'nun yeni yatırımlarından da bahseden NEMLİ, "Bursa Çimento hep yatırımlarda öncü bir kuruluş olmuş, kapasiteye yatırım yapmamakla beraber verimlilik ve enerji alanında devamlı yatırımlar yapmış bir kurum. Bu yıl itibarıyla aldığımız karar doğrultusunda büyük bir modernizasyon yatırımına başlıyoruz. Bu modernizasyon yatırımı sadece maliyete dönük değil, yaptığımız çalışmanın neredeyse yarısı tamamen çevre yatırımlarına odaklı. Kapalı stok alanlarının artırılması yeni teknolojilerle daha az emisyon yapılması, diğer yarısı maliyet düşürmeye dönük yatırımlar. 2 yıl içerisinde biteceğini planladığımız bir proje. Bittiğinde Bursa halkı için görseli de çok daha güzel olan ve herkesin gurur duyacağı tesis ortaya çıkaracağımızı düşünüyoruz. Teknoloji olarak da çok iddialıyız, çok lider teknolojinin tek bir fabrikada birleştiği nadir tesislerden birisi olacağız" ifadeleriyle sözlerini noktaladı.



## ÇİMENTAŞ 70. YILINI ETKİNLİKLERLE KUTLADI

Türkiye'nin en büyük çimento üreticileri arasında yer alan Çimentoaş, geride bıraktığı köklü 70 yılını kutlarken pandemi sürecine rağmen çalışanları ile bir araya gelme fırsatını yarattı. Çalışanlarının başarılarından ve bilgi birikiminden güç alan, sektöründe öncü çalışmaları hayata geçiren Çimentoaş, her yıl olduğu gibi bu yıl da geleneğini bozmadı. Çalışanlarının başarılarını kutlamak, kıdem sahiplerinin de yıllardır verdiği emekleri takdir etmek üzere bu yılki ödül törenini pandemi şartlarında alternatif bir çözümlerle Türkiye'nin dört bir yanından online bağlantı ile gerçekleştirdi.

Kıdem ödüllerinin yanısıra, iş sağlığı ve güvenliği alanında öne çıkanlar, fark yaratanlar ve CEO özel ödülü olmak üzere 3 ana kategoride 124 Çimentoaş çalışanına başarılı çalışmalarından dolayı ödül verildi.



Çimentoaş'ın büyük bir aile olduğunu belirten Çimentoaş Yönetim Kurulu Başkanı Taha AKSOY, şunları söyledi: "Hiçbir başarının tesadüf olduğunu düşünmüyorum. Biz bugün şirketimizin köklü 70 yılını bu büyük Çimentoaş ailesi ile kutluyorsak, bu her bir Çimentoaş çalışanın emeği,

özverisi ve uzmanlığı sayesinde. Her Çimentoaş çalışanının alanı ne olursa olsun sektöründe gıpta ile bakılan projelerin bir parçası olduğunu görüyorum. Ne mutlu ki emeklerimiz bir amaçta buluşuyor ve bizleri güvenle, saygıyla ve sevgiyle çalıştığımız bu çatı altında topluyor. Başarılı projelerimizi ödüllendirmeyi, birbirimizi takdir etmek ve başarılarımızı birlikte kutlamak için çok kıymetli buluyorum. Kıdem sahibi arkadaşlarımızın bizlerle uzmanlıklarını yıllarca paylaştıklarını görmek, birlikte yolumuza devam etmek çok gurur verici."

## 70. yıl sanal sergiyle taçlandırıldı

Öte yandan Çimentoaş 70. yılı, sahip olduğu çok değerli birçok sanatçının 100'den fazla eserinin oluşturduğu koleksiyondan, 30 parçalık seçkiden oluşan sanal sergiyle taçlandırdı.

Çimentoaş'ın 70. yılı nedeniyle bir değerlendirme yapan Çimentoaş CEO'su Cenker MİRZAOĞLU, "70 yıl bir sanayi kuruluşunun yaşamında çok önemli bir süre. Çimentoaş bu süre zarfında hayata geçirdiği pek çok başarı ile sektöründe birçok konuda liderlik etmiş, müşterilerine



en kaliteli ürün ve hizmeti sunarak her zaman güvenilen bir marka olmuştur" dedi. Kuruluşundan bugüne kadar yatırımlarıyla istihdamın artmasına katkı sağlayan Çimentoaş'ın bulunduğu bölgelerde de güven duyulan bir işveren olarak hep ön plana çıktığını söyleyen Cenker Mirzaoğlu, sözlerini şöyle sürdürdü:

"Bugün 4 fabrikamızın 3'ü ihracat odaklı üretimlerini sürdürüyor. İzmir fabrikasından, Afrika ve Avrupa'ya, Trakya fabrikasından Bulgaristan'a, Kars fabrikasından da Gürcistan'a ihracat yapıyoruz. Çimentoaş'ın, Ege Bölgesi'nde ilk kurumsal, halka açık hazır beton üretim şirketi Çimbeton markamız altında 20'ye yakın hazır beton santrali bulunuyor. Uluslararası bir şirket profiline ulaşan Çimentoaş, Cementir Holding bünyesine katılımından bu yana geçen sürede 650 milyon dolarlık yatırım gerçekleştirdi. 70 yılımızın başarısını kutlarken, köklerimizden aldığımız güç ve tecrübe ile daha iyisini yapma tutkumuzu birleştirerek, daha büyük başarılarla imza atmak için hız kesmeden yatırımlarımıza ve çalışmalarımıza devam edeceğiz."

70. yılımızın anısına çok değerli ressamların, sanatçıların 100'den fazla eserinin bulunduğu koleksiyonumuzdan ilk etapta 30 parçalık bir seçki ile sanal bir sergi açtık. Tüm sanatseverleri sergimizi ziyaret etmeye davet ediyoruz."

ÜYELERİMİZDEN VE  
DİĞER HABERLERTÜRKİYE ÇİMENTO  
SEKTÖRÜNÜN AB DESTEKLİ İLK  
PROJESİ ÇİMSA'DAN

Sabancı Holding iştiraki Çimsa'nın toprağın enerjisini kullanarak hayata geçirdiği bir jeotermal harç sistemi olan Geocond, TÜBİTAK'ın başlattığı Ufuk 2020 Programı kapsamında Çimsa'nın AR-GE merkezi Formülhane tarafından geliştirildi.

Avrupa Birliği tarafından desteklenen ilk Horizon 2020 projesi olma özelliğine sahip Geocond Sistemi, Çimsa'nın uzun ve kapsamlı AR-GE çalışmaları neticesinde ortaya çıkarıldı. Ürettiği her ürünün insan odaklı olmasına ve sürdürülebilir geleceğe katkı sunmasına özen gösteren Çimsa, bu bakış açısıyla ürettiği Geocond sisteminin uygulandığı alanlarda, elektrik ve doğal gaz harcamalarında tasarruf sağlıyor, karbon salınımını azaltıyor.

**Doğal gaz da yüzde 50, elektrikte  
yüzde 25 tasarruf**

Sistem, 10-15 metrelik sondajlarla açılan toprağın içine jeotermal borular yerleştirilmesi ve jeotermal harcın yerin altında saklı olan enerjiyi boruların içerisindeki suya aktarması şeklinde çalışıyor. Böylelikle, döngünün tamamlanmasında harcanacak enerjiyi azaltıyor. Bu boruların içerisinde geçecek olan su sayesinde de yaşam alanlarında yaz kış optimum sıcaklık korunabiliyor. Doğal gaz faturalarında yüzde 50, elektrik faturalarında ise yüzde 25 tasarruf sağlayan Geocond sistemi, başta evler olmak üzere okulları hastaneler, seralar, barınaklar gibi pek çok mekanda kullanılabilir.

**Sürdürülebilir bir gelişim sağlıyoruz**

Ülke ekonomisine değer yaratmanın yanı sıra toplumsal ve çevresel gelişimi destekleyen ürünler ortaya çıkarmanın öncelikli görevleri arasında yer aldığını belirten Çimsa Genel Müdürü ve Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi Umut ZENAR sözlerine şöyle devam etti: "AR-GE ve inovasyon yaklaşımımızla Türkiye'nin en yenilikçi yapı malzemeleri şirketi olmak için emin adımlarla ilerliyoruz. Dijital çağa ayak uydururken, teknolojiyi tüm süreçlerimizde en verimli şekilde kullanıyor, ortaya çıkardığımız ürünlerin sürdürülebilir bir geleceğe katkı sunmasına gayret ediyoruz. AR-GE merkezimiz Formülhane'nin inovasyon gücünden de yararlanarak, insana ve çevreye saygılı, sektörün nabzını tutan, sürdürülebilir bir gelişim sergiliyoruz. Sektörümüz için geliştirdiğimiz ürün ve hizmetlerle yaşam kalitesinin ve çevrenin iyileştirilmesine katkı sağlıyoruz."



## GÖLTAŞ ÇİMENTO İSG HAFTASI ETKİNLİKLERİ DÜZENLENDİ

Göлтаş Çimento bünyesinde, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm işlerde birinci öncelik olduğu bilinci ile 21-25 Aralık haftasında fabrika İSG sorumlularının destekleriyle, farkındalığı artıracak etkinlikler düzenlendi.

Bu kapsamda;

1. İSG temalı afişlerin toplu alanlara asılması
2. Dış mekanlara İSG temalı sloganlar içeren brandaların asılması
3. Fabrika çalışanlarının çocuklarının yaptıkları resimlerin yemekhanede sergilenmesi
4. Yemekhanede cansız manken üzerinde koruyucu malzemelerin sergilenmesi
5. Zoom üzerinde beyaz yakalı yönetici ve mühendislerle yönelik "Hukuk Yönüyle İşletmede Yapılması Gerekenler" temalı toplantının düzenlenmesi
6. Hafta boyunca İSG ve COVID temalı kısa videoların yayınlanması
7. Haftanın 2 günü İSG temalı amerikan servis ile yemek servisi yapılması

şeklinde uygulamalar gerçekleştirildi. Etkinlikler kapsamında ayrıca 23 Aralık 2020 tarihinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin fabrika bünyesinde yerleşmesi için destek olan ve iyileştirme faaliyetlerine katılan çalışanların takdir edilmesi amacıyla bir ödül töreni düzenlendi.



## OYAK BETON, OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI İLE BİRLEŞTİ

OYAK Çimento hızlı ve karlı büyüme stratejisi çerçevesinde OYAK Beton ile birleşme sağladı. İki şirketin birleşmesi sadeleşme ve verimlilik artışına katkı sağlarken, ortaya çıkan sinerji ile toplam faydanın yükselmesi hedefleniyor.

Halka açık beş çimento şirketini 2020 Mayıs ayında OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. adı altında birleştiren OYAK, OYAK Beton'u da OYAK Çimento bünyesine dahil etti. Verilen bilgiye göre, "Kolaylaştırılmış usulde birleşme" ile oluşan yeni yapıyla şirketler arasındaki entegrasyonu geliştiren OYAK Çimento, bu birleşme ile hazine ve risk yönetimini de tek çatı altında toplayarak, finansal ve operasyonel süreçlerini daha verimli hale getirecek.





## LİMAK ÇİMENTO'DAN MOZAMBİK'TE SAHRA HASTANESİNE YATAK DESTEĞİ



Mozambik Sağlık Bakanı Armindo TIAGO: *"Bu destek tamamen insana verilen değerlerin bir yansıması".*

Limak Cimentos S.A. Fabrika Direktörü Seyit Orhan BAYDAR: *"Bu projeye birlikte sosyal değer sağlamaya ve kurumsal sosyal sorumluluk programlarına yenilerine eklemeye devam edeceğiz".*

Limak Mozambik Çimento (Limak Cimentos), başkent Maputo'da kurulacak sahra hastanesi için 50 adet yatak desteğinde bulundu. Limak Yatırım'ın açıklamasına göre, diğer birçok Afrika ülkesinde olduğu gibi Mozambik'te de salgın nedeniyle sağlık hizmetlerine erişim konusunda ciddi sıkıntılar yaşanıyor. Ülkede sektöre uğrayan sağlık hizmetlerine destek vermek amacıyla Mozambik Sağlık Bakanlığı, başkent Maputo'da 250 yataklı bir sahra hastanesi (Cicov Mavalane Field Hospital) kurulması için ülkenin en büyük 50 şirketi içinde yer alan Limak Cimentos, Mcnet, Motaengil ve Mogas'ı iş birliğine davet etti.

### ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER

Bu kapsamda projeye destek amacıyla Mozambik Sağlık Bakanı Armindo TIAGO ile Limak Cimentos S.A. Fabrika Direktörü Seyit Orhan BAYDAR'ın katılımıyla düzenlenen törende sahra hastanesine 50 adet yatak bağışlandı.

Törende konuşan Mozambik Sağlık Bakanı Armindo TIAGO, salgınla mücadele kapsamında özel sektör temsilcilerinin iş birliğine her zamankinden çok daha fazla destek duyulduğunu belirterek, Limak Cimentos'un bu tür sosyal sorumluluk uygulamalarına daha önce de ön sıralarda gönüllü olarak katılım sağladığını bildirdi. TIAGO, Limak'ın bu desteği ve hükümetin yanında yer almasından dolayı duydukları memnuniyetten bahsederek, bu desteğin tamamen insana verilen değerlerin bir yansıması olduğunu aktardı.

Limak Cimentos S.A. Fabrika Direktörü Seyit Orhan BAYDAR ise Limak Çimento Grubu olarak faaliyet gösterdikleri tüm coğrafyalarda BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri çerçevesinde ve kurumsal sosyal sorumluluk bilinciyle çalışmalarını sürdürdüklerini anlattı. BAYDAR, *"Birlikte daha çokuz sözünün en güzel örneklerinden birini gerçekleştirmekten ve parçası olmaktan onur duyduğumuz bu projeye birlikte sosyal değer sağlamaya ve kurumsal sosyal sorumluluk programlarına yenilerini eklemeye devam edeceğiz"* açıklamasında bulundu.



## PROF. DR. YASEMİN AÇIK'A ANADOLU'DAN YÜKSELEN KADIN ÖDÜLÜ

Seza Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin AÇIK, "Anadolu'dan Yükselen Kadın Ödülü" ne layık görüldü. Dünya Gazetesi tarafından verilen ödülde, şirketlerin 2020 yılında faaliyet gösterdikleri kente sağladığı faydalar dikkate alındı. Pandeminin zorlu koşullarına rağmen 2020 yılında da istikrarlı büyümelerini sürdürerek Elazığ'a ve ülke ekonomisine katkı sunduklarını söyleyen Prof. Dr. Yasemin AÇIK, "Doğup büyüdüğüm topraklara yatırım yapmaya devam edeceğim" dedi.



Seza Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin AÇIK, Dünya Gazetesi tarafından düzenlenen "Türkiye'nin Kadın Liderleri Ödülleri"nde, "Anadolu'dan Yükselen Kadın Ödülü"ne layık görüldü. Dünya Gazetesi'nin düzenlediği ve açılışını Ticaret Bakanı Ruhsar PEKCAN'ın gerçekleştirdiği "Kadınlar Nasıl Bir Ekonomi İstiyor Paneli"nin, "Kadınlar Ekonomiye Nasıl Güç Katacak" bölümüne de katılan Prof. Dr. AÇIK oturumda, kadınların ekonomiye güç katması için atılması gereken adımlar ve toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında bilgi verdi.

## "Seza Çimento ile bölgedeki 10 bin kişinin hayatına dokunuyoruz"

Ödülü değerlendiren Prof. Dr. Yasemin AÇIK, "Seza Çimento'yu kurarken hayalim, bölgeler arası gelişmişlik farkının azaltılmasına ve yerel kalkınmanın sağlanmasına katkı sağlayan, istihdamı artıran ve bölgedeki pek çok kişinin hayatına dokunan bir yatırım gerçekleştirmektir. Cumhuriyet tarihi boyunca Doğu Anadolu Bölgesi'ne yapılmış en büyük özel sektör yatırımı olan Seza Çimento bünyesindeki çalışanlarımızı, tedarikçilerimizi, tüm diğer paydaşlarımızı ve ailelerini de düşündüğümüzde bölgede yaklaşık 10 bin kişinin hayatına dokunuyoruz. 2020 yılında da pandeminin zorlu koşullarına rağmen istikrarlı büyümemizi sürdürerek Elazığ'a ve ülke ekonomisine katkı sunduk. Yaptığımız çalışmalarla böyle değerli bir ödüle layık görülmenin mutluluğunu yaşıyorum. Doğup büyüdüğüm topraklara yatırım yapmaya bundan sonra da devam edeceğim" dedi.

## "Kadın güçlenirse toplum güçlenir"

Sürdürülebilir kalkınmada kadının rolüne de değinen Prof. Dr. AÇIK, "Sürdürülebilir kalkınma, güçlü ekonomik ve sosyal yapı ancak güçlü kadınlarla mümkündür. Kadın güçlenirse toplum da güçlenir. Ben de gerek iş hayatımda gerekse sivil toplum alanındaki çalışmalarında, toplumun yarısını oluşturan kadınların, yaşamın tüm alanlarında etkin ve yetkin bir şekilde yer alması, kadın emeğine vasıf kazandırılması ve karar alma aşamalarında daha fazla sayıda kadının yer alması için emek vermeye, çaba harcamaya devam edeceğim" diye konuştu.

## “10 YILDA 27,6 MİLYAR DOLAR İHRACAT YAPARAK 21 MİLYAR DOLAR YERLİ KATMA DEĞER SAĞLADIK”

Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği (ÇCSİB), 2020 yılına dair ihracat verilerini ve yaratılan katma değeri, düzenlediği basın toplantısı ile kamuoyuyla paylaştı. Birlik bünyesindeki sektörlerin 2020 ihracatının pandemiye rağmen %7,7 büyümeyle 3,9 milyar doları aştığını açıklayan ÇCSİB Yönetim Kurulu Başkanı Erdem ÇENESİZ, “Çimento, cam ve seramik sektörlerinin oluşturduğu yerli katma değer ise bir yılda 2,5 milyar dolar, son 10 yılda da yaklaşık 21 milyar dolara yükseldi. Sürdürülebilir üretim, tedarik ve lojistikteki gücümüzle pandemi döneminde dünyanın en başarılı ülkelerinden biri olduk. Bu rüzgârla birlikte 2021 yılında %7,5 büyüme ile 4,2 milyar dolarlık ihracat gerçekleştirmeyi hedefliyoruz. Yeni pazarlara ulaşarak ülkemiz için katma değer yaratmaya da devam edeceğiz” dedi.

Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği (ÇCSİB), bu sektörlerin 2020 yılına dair ihracat verilerini ve yaratılan katma değeri, çevrim içi olarak düzenlediği basın toplantısında paylaştı. ÇCSİB Yönetim Kurulu Başkanı Erdem ÇENESİZ, Başkan Yardımcıları Feyyaz ÜNAL ve Tansu KUMRU'nun katılımıyla düzenlenen toplantıda, Birlik bünyesindeki sektörlerin 2020 ihracatının 4 milyar dolara yaklaştığı açıklandı.

### **Erdem ÇENESİZ: “İstikrarlı büyüme grafiğimizi sürdürdük”**

Birlik bünyesindeki sektörlerin pandeminin zorlu koşullarına rağmen ihracattaki istikrarlı büyüme grafiğini sürdürdüğünü söyleyen ÇCSİB Yönetim Kurulu Başkanı Erdem ÇENESİZ, “2020 yılında 1,3 milyar dolar ihracat gerçekleştiren seramik sektörü %6,6 büyürken, 1,1 milyar dolarlık ihracatla %27,3 büyüme kaydeden çimento sektörü çok önemli bir başarı elde etti. Cam sektörü ise önceliğini iç pazara vermiş olmasına rağmen 865 milyon dolarlık ihracatla bir önceki yıla çok yakın rakamlara ulaştı. Tüm bunların neticesinde, Birlik bünyemizdeki tüm

sektörlerin toplam ihracatı 3,9 milyar doları geçerek, 4 milyar dolara yaklaştı” dedi.

### **“Türkiye ortalamasının üç katı yerli katma değer sağlıyoruz”**

Çimento, cam ve seramik sektörlerinin yarattığı yerli katma değer Türkiye ortalamasının üç katı olduğuna dikkat çeken Erdem ÇENESİZ, “Seramik sektörümüzün yerli katma değer oranı %82, yani her 100 dolarlık ihracatın 82 doları ülkemize kalıyor. Bu oran cam sektöründe %79, çimento sektöründe de %68'i buluyor. Üç ana sektörümüz, 2020 yılında 2,5 milyar dolarlık yerli katma değer oluşturarak bu miktarda net döviz kazancını ülkemize sağlamış oldu. Yine bu üç ana sektörün son 10 yıldaki toplam 27,6 milyar dolarlık ihracatından ülkemize sunduğumuz yerli katma değer ve yaratılan net döviz yaklaşık 21 milyar dolar oldu” diye konuştu.

### **“Üretim, tedarik ve lojistikteki gücümüz kamu ile özel sektörün ortak başarısı”**

Türkiye'nin üretim, tedarik ve lojistikteki gücünü pandemi döneminde tüm dünyaya gösterdiğini ifade eden ÇENESİZ, sözlerini şöyle sürdürdü; “Ülkemiz pandemi döneminde çok önemli bir sınavdan geçerek sürdürülebilir üretimde, tedarikte ve lojistikte dünyanın en başarılı ülkelerinden biri olduğunu ortaya koydu. Zorlu şartlara rağmen üretimimizi aksatmadık; fabrikalarımız çalıştı, limanlarımız faaliyetlerini sürdürdü, tırlarımız Avrupa'ya sevkiyat yapmaya devam etti. Özel sektör ve kamunun ortak başarısı olan bu durum, başta Avrupa ve ABD olmak üzere dünya genelindeki tedarikçiler tarafından da fark edildi, böylece uzak pazarlardaki payımızı daha da artırdık. Birlik bünyesindeki tüm sektörler itibarıyla baktığımızda en fazla ihracat yaptığımız ülkelerin ABD, İsrail, Almanya, İngiltere, İtalya ve Fransa olması da bunu gösteriyor. Bu rüzgârla birlikte yeni pazarlara açılarak büyümeye ve ülkemiz için katma değer yaratmaya devam edeceğiz.

2021 yılında %7,5 büyüme ile 4,2 milyar dolarlık ihracat gerçekleştirmeyi hedefliyoruz. Özellikle deniz ve demir yolu taşımacılığını yurt içinde yaygınlaştırır, yurt dışındaki önemli ticaret merkezlerinin veya anlaşmalı lojistik sistemlerinin içinde yer alırsak ihracatımızın daha da artacağına inanıyoruz."

### **"Tasarım gücümüz sayesinde dünyanın en büyük üreticisi Çin'e seramik ihraç etmeye başladık"**

Türkiye'de son yıllarda daha büyük önem kazanan tasarım kültürünün ve geliştirilen yenilikçi ürünlerin ihracata yaptığı katkılara değinen Erdem ÇENESİZ, "Geçmiş yıllarda Avrupalı tasarımcıların ürünleri bir övünç kaynağı olarak sunulurken günümüzde Türk tasarımcıların işleri ile dünya çapında beğeni kazanıyoruz. Özellikle genç nesil, bilgisi, yeteneği ve özgüveni ile çok başarılı işlere imza atıyor. Bu kapsamda trendleri yakından takip ediyor, hatta pek çok üründe trendleri belirliyoruz. Tasarım gücümüz sayesinde dünyanın en büyük seramik üreticisi Çin'e dahi ürün satmaya başladık. Cam sektöründe ise pandemi sürecinde insan sağlığına katkı sağlamak hedefiyle dünyada bir ilke imza attık ve cam yüzeyler üzerinde virüs ve bakterileri etkisiz hale getiren %100 yerli bir kaplama teknolojisi olan V-Block Teknolojisini geliştirdik" dedi.

### **"İhracattaki başarımızı sürdürebilmek için enerji maliyetlerinde rekabetçi olmalıyız"**

Enerji maliyetlerindeki rekabetçiliğin ihracata direkt olarak yansıdığına dikkat çeken ÇCSİB Başkanı ÇENESİZ, şöyle devam etti; "Enerji maliyetlerimiz geçmişte çok rekabetçi değildi ancak özellikle son bir yıldır uygulanan enerji politikaları, rekabetçiliği yavaş yavaş yakalamamızı sağladı. Bu rekabetçiliği koruduğumuz ve artırdığımız sürece ihracat hedeflerimize ulaşabiliriz. Sözelimi doğal gaz fiyatlarının, spot piyasaların üstünde olmaması çok önemli çünkü dünyada spot doğal gaz fiyatları hızla değişiyor, rakipler yaptıkları anlaşmalarla fiyatları aşağı çekiyor. 2020 yılında dövizle bağlı dengelemeden sonra biz de şu anda fiyat olarak çok yukarıda değiliz ama ne kadar aşağıda olursak rekabetçiliğimiz o kadar artar. Benzer şekilde geçen yıl ciddi bir artış görülen kömür fiyatlarının

aşağı çekilmesi ve ihracatta sanayici kuruluşların yüksek enerji maliyetini dengeleyecek teşvik uygulamalarının hayata geçirilmesi de rekabet gücümüzü artıracaktır."

### **"Ülkemizin rekabetçiliği ihracatı destekleyen bir kur politikasıyla mümkün"**

Türkiye'nin ihracattaki küresel payının artması için rekabetçi bir kur politikasına ihtiyaç duyulduğunu vurgulayan Erdem ÇENESİZ, "Genç nüfusa sahip bir üretim ve ihracat ülkesi olarak, her sektörde dünyayla rekabet edebilmemizin en önemli koşullarından biri, ihracatı destekleyen bir kur politikasıdır. Bunu sağladığımız takdirde, üretmeye, ihraç etmeye ve küresel pazarda üst sıralarda yer almaya devam edeceğiz" açıklamasında bulundu.



## TÜRKİYE HAZIR BETON BİRLİĞİ 2020 YILI HAZIR BETON SEKTÖR RAPORU'NU AÇIKLADI



Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB), ülkemiz ekonomisine önemli katkılar sunan hazır beton sektörünü 2020 yılı özelinde bilimsel olarak analiz eden "Hazır Beton Sektör Raporu"nu açıkladı. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), T.C. Merkez Bankası, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) verileri ile THBB ve üyelerinin sağladığı veriler ve bilgiler ışığında hazırlanan Rapor, Türkiye ekonomisi, inşaat sektörü ve hazır beton sektörüne yönelik detaylı analizler, değerlendirmeler ve projeksiyonlar içeriyor. Son yıllarda hazır beton sektörünün ciddi oranda küçüldüğünü ortaya koyan Rapor, ülkenin sürdürülebilir kalkınması için "İnşaat Sektörü Strateji Belgesi" hazırlanması gerektiğine dikkat çekiyor.

### Türkiye hazır beton üretiminde Avrupa'nın lideri

Türkiye'de standartlara uygun beton üretilmesi ve inşaatlarda doğru beton uygulamalarının sağlanması için 33 yıldır çalışan THBB, kalite, çevre, sürdürülebilirlik ve iş güvenliği uygulamalarıyla inşaat, hazır beton ve ilgili sektörlerin gelişimine büyük katkı sağlıyor.

THBB'nin temsilcisi olduğu hazır beton sektörü, 2019 verilerine göre yıllık 77 milyon metreküpü bulan üretimi, 17 milyar Türk lirasını aşan cirosu, 31 bini aşan istihdam hacmi ile Türkiye ekonomisi ve inşaat sektörü açısından

çok önemli bir yerde duruyor. Ülkemiz beton üretiminde 2009'dan bu yana Avrupa'nın lideri konumunda bulunuyor.

Hazır beton sektörü, 2017 yılına kadar istikrarlı bir büyüme trendi gösterdi ve 2017 yılında yıllık 115 milyon metreküp üretim ile zirvesine ulaştı. 2018 yılında inşaat sektörünün daralması ve bunun devam etmesi ile 2019 yılında keskin bir düşüş yaşandı. Hazır beton sektörü 2019 yılındaki üretim değeri ile 10 yıl geriye döndü. Hacimsel düşüş ile beraber firma ve tesis sayılarında da belirgin bir azalma meydana geldi.

### Hazır beton fiyatı hem Yİ-ÜFE hem de TÜFE'nin oldukça gerisinde kaldı

2020 yılında TÜFE %14,6 ve Yİ-ÜFE %25,2 artış gösterirken, Hazır Beton Fiyat Endeksi sadece %11,3 oranında arttı. Hazır beton fiyatı hem Yİ-ÜFE hem de TÜFE'nin oldukça gerisinde kaldı. TÜİK tarafından yayımlanan bu bilgiler ışığında hazır beton fiyatının 2020 yılında anormal artış gösterdiği ile ilgili haber ve basın açıklamalarının gerçekçi olmadığı görülüyor. Hammadde fiyatlarındaki artış, faizlerin yükselmesi ve talepteki dalgalanma gibi birçok olumsuz gelişmeye rağmen hazır beton üreticileri, hazır beton fiyatını olması gereken seviyede tutamadı. 2016-2020 yılları arasında Yİ-ÜFE %128, Dolar kuru ise %158 artış gösterdi. Bu artış hazır beton fiyatında %78 olarak kaldı. Kısacası Yİ-ÜFE'ye oranla %50'lik bir kayıp yaşandı.

### Hammadde fiyatlarındaki ani ve yüksek artışla hazır beton üreticisini mağdur etti

2020 yılında talebin dalgalı olması, çok hızlı değişen koşullar ve belirsizlikler nedeniyle sektörün maliyet ve fiyatlandırma (maliyet odaklı) politikasında sorunlar yaşandı. Özellikle sabit fiyatlı sözleşmeler, ham madde fiyatlarındaki ani ve yüksek artışla hazır beton üreticisini mağdur etti. Nakit akış yönetimi, alacak ve risk takibi

ve pazar analizi de firmaların sorun yaşadığı konular oldu. Bazı firmalar tesislerini kapatmış veya azaltmış ve ekipmanını Afrika ve Orta Doğu ülkelerine satarak nakde dönmek zorunda kaldı. Ancak, pandemi sonrası beklenmedik seviyede gerçekleşen ani talep, firmaları ekipman ve personel yönetimi konularında hazırlıksız yakaladı. Yüksek rekabet seviyesi üreticileri olumsuz etkileyen bir başka unsur oldu.

### **Sektörün 2020 yılında %17-%22 arasında bir büyüme gerçekleştirdiği tahmin ediliyor**

2020 yılında inişli ve çıkışlı bir süreç yaşayan hazır beton sektörü tüm olumsuzluklara rağmen büyümeyi başardı. Elbette bu büyümenin ana nedeni, konut talebini artırmak ve buna bağlı olarak yeni projelerin başlamasını kolaylaştırmak adına konut kredisi faizlerinin Haziran-Ağustos döneminde düşük seviyelerde kalması oldu. Ancak, daha sonra faizlerin artması ile yakalanan ivme azaldı. Hazır beton sektörünün 2020 yılında %17-%22 arasında bir büyüme gerçekleştirdiği tahmin ediliyor.

Yapılan sektör araştırması kapsamında 2021 yılında hazır beton sektörünün kötümser senaryoda 2020 yılı ile aynı kalacağı, iyimser senaryoda ise %9 kadar büyüebileceği tahmin ediliyor. Sonuç olarak; bu iki farklı senaryo ortak bir noktada buluştuğunda 2021 yılı için sektörel büyüme beklentisinin %5 civarında olduğu söylenebilir.

### **Hazır beton sektörü yeterli desteği alamıyor**

Hazır Beton Sektörü Raporu ile ilgili değerlendirmelerde bulunan THBB Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz IŞIK, inşaat sektöründe son yıllarda yaşanan iflas ve konkordatolar, vadelerin uzaması, talebin öngörülemez olması, ham madde fiyatlarındaki ani artışlar, yüksek rekabet seviyesi, yatırım kalemlerinin döviz kuruna bağlı olması gibi birçok neden üreticileri küçülmeye, risk almamaya ve günü kurtarmaya doğru sürüklediğine dikkat çekti. Bunlara ilave olarak hazır betonun, üretimden sonra iki saat gibi kısa bir süre içerisinde taşınarak yerine yerleştirilmesi gereken derece hassas ve kritik bir yapı malzemesi olduğunu ifade eden Yavuz IŞIK, sektörün yasak saatler, istiap

haddi, tesisler için şehre yakın yer tahsisi, imar durumları gibi sorunlardan da olumsuz etkilendiğini ve hazır beton sektöründen çok şey beklendiğini ancak bunu başarması için sektörün yeterli destek alamadığının altını çizdi.

### **“İnşaat Sektörü Strateji Belgesi bir an önce hazırlanmalı ve uygulanmalıdır”**

Ülkemiz özelinde inşaat sektörü ve hazır beton sektörü için yeni normalde birtakım zorluklar ortaya çıksa da büyük resme bakıldığında oluşabilecek fırsatlar görüldüğünü ifade eden Yavuz IŞIK, “İnşaat ve inşaat sektörüne hizmet eden diğer sektörlerin sürdürülebilir büyümesi, ancak bütüncül bir kalkınma modeli ile hayata geçebilir. Bu model ülkenin sürdürülebilir kalkınması için de gereklidir. Bu nedenle, ‘İnşaat Sektörü Strateji Belgesi’ bir an önce hazırlanmalı ve uygulanmalıdır. Bu stratejiye uygun olarak da hazır beton sektörü ve diğer ilgili tüm sektörler kendi stratejilerini ve yol haritalarını belirlemelidir.” dedi.

2020 Yılı Hazır Beton Sektör Raporu’na Türkiye Hazır Beton Birliği web sitesinden (<https://www.thbb.org/sector/hazir-beton-sektor-raporu/2020-yili-hazir-beton-sektor-raporu>) ulaşılabilir.





Sendikamız önceki Denetleme Kurulu Başkanlarından ve Üyemiz Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.  
önceki Genel Müdürlerinden Mürsel ÖZTÜRK'ün kayınpederi

## **Kemal AKDAN**

vefat etmiştir.

Merhumun Cenazesi 05 Şubat 2021 Cuma günü Bursa Görükle'de defnedilmiştir.  
Merhuma Allah'tan rahmet; kederli ailesine, sevenlerine ve sektörümüze başsağlığı ve sabır  
dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



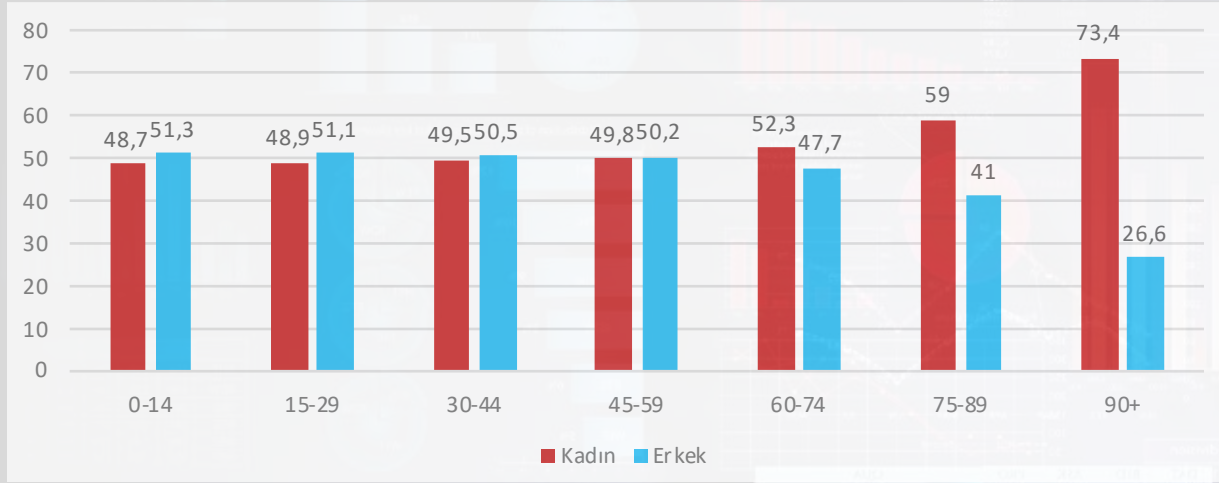


## İSTATİSTİKLERLE KADIN, 2020

### Türkiye nüfusunun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini erkekler oluşturdu

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre; 2020 yılında, kadın nüfus 41 milyon 698 bin 377 kişi, erkek nüfus 41 milyon 915 bin 985 kişi oldu. Diğer bir ifadeyle; toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturdu. Kadınlar ile erkekler arasındaki bu oransal denge, kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle, 60 ve daha yukarı yaş grubundan itibaren kadınların lehine değişti. Kadın nüfusun oranı, 60-74 yaş grubunda %52,3 iken 90 ve üzeri yaş grubunda %73,4 oldu.

### Cinsiyete ve yaş grubuna göre nüfus oranı (%), 2020



Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2020

### Doğuştaki beklenen yaşam süresi kadınlarda 81,3 yıl, erkeklerde 75,9 yıl oldu

Hayat tabloları, 2017-2019 sonuçlarına göre; doğuştaki beklenen yaşam süresi, Türkiye geneli için toplamda 78,6 yıl, kadınlarda 81,3 yıl, erkeklerde 75,9 yıl oldu. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup doğuştaki beklenen yaşam süresi farkı 5,4 yıldır.

### Doğuştaki sağlıklı yaşam süresi kadınlarda 55,4 yıl, erkeklerde 59,1 yıl oldu

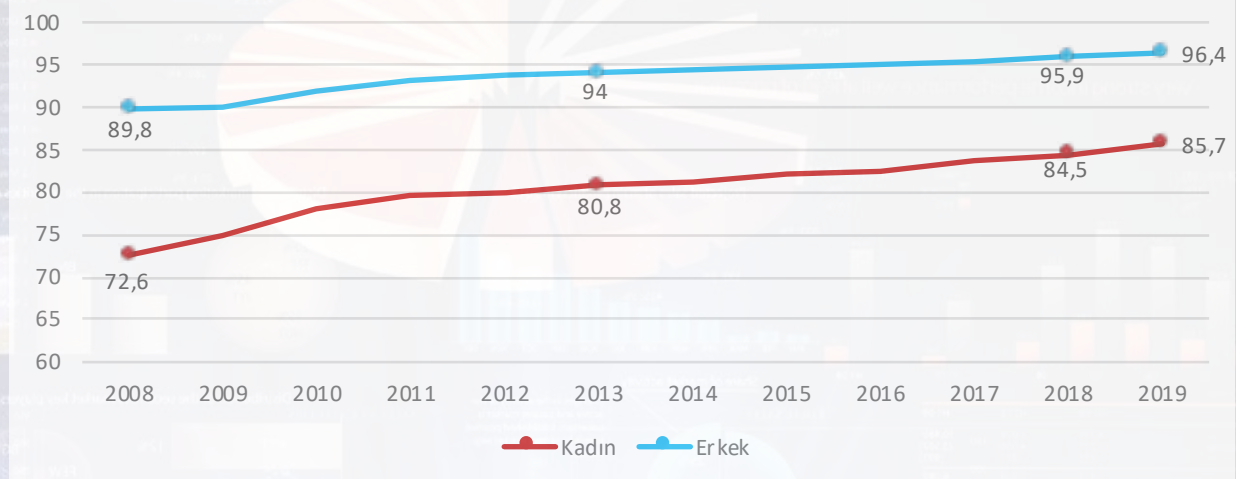
Sağlıklı yaşam süresi, belirli bir yaşta kişinin günlük hayattaki faaliyetlerini sınırlandıracak bir sağlık sorunu olmadan yaşaması beklenen yıl sayısı olarak tanımlanır. Hayat tabloları, 2017-2019 sonuçlarına göre; sıfır yaşında bulunan bir kişi için sağlıklı yaşam süresi, Türkiye'de toplamda 57,3 yıl, kadınlarda 55,4 yıl ve erkeklerde 59,1 yıl olarak hesaplandı. Buna göre, erkeklerin sağlıklı yaşam süresinin kadınlardan 3,8 yıl daha uzun olduğu görüldü.

### En az bir eğitim düzeyini tamamlayan kadınların oranı %85,7 oldu

Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı sonuçlarına göre; 2008-2019 yılları arasında, 25 ve daha yukarı yaşta olan ve en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların toplam nüfus içindeki oranının yıllar itibarıyla arttığı görüldü. En az bir

ARAŞTIRMA VE  
İSTATİSTİK

eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki bireylerin toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %81,1 iken 2019 yılında %91,0 oldu. En az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı cinsiyete göre incelendiğinde; 2008 yılında, kadınlarda %72,6, erkeklerde %89,8 olan bu oran, 2019 yılında sırasıyla %85,7 ve %96,4 oldu.

**Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı (%), 2008-2019**

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2019

En az üniversite mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı ise 2008 yılında %9,8 iken 2019 yılında %20,8 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde; 2008 yılında 25 ve daha yukarı yaşta olup en az üniversite mezunu olan kadınların oranı %7,6, erkeklerin oranı %12,1 iken bu oran 2019 yılında kadınlarda %18,5, erkeklerde ise %23,1 oldu.

**Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2019**

	Toplam	Kadın	Erkek
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	4,1	1,2	6,9
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	20,8	23,1	18,5
İstihdam oranı (15+ yaş)	45,7	63,1	28,7
İşgücüne katılma oranı (15+ yaş)	53,0	72,0	34,4
İşsizlik oranı (15+ yaş)	13,7	12,4	16,5

Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2019

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2019

**Kadınların %15,1'inin eğitim seviyelerinin eşlerinden daha yüksek olduğu görüldü**

ADNKS sonuçlarına göre; resmi evliliklerde eşler arasındaki eğitim farkı incelendiğinde, 2019 yılında kadınların %40,4'ünün kendilerinden daha yüksek eğitimli erkeklerle evli olduğu, eşlerinden daha yüksek eğitimli olan kadınların oranının ise %15,1 olduğu görüldü. Eğitim seviyeleri aynı olan eşlerin oranı %42,9, eğitim seviyeleri farkı bilinmeyen eşlerin oranı ise %1,6 oldu.

### Kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olduğu görüldü

Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2019 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %45,7 olup bu oran kadınlarda %28,7, erkeklerde ise %63,1 oldu.

En yüksek istihdam oranı, 2019 yılında %53,0 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde gerçekleşti. En düşük istihdam oranı ise %30,0 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde oldu. En yüksek kadın istihdam oranı, %38,6 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde iken en yüksek erkek istihdam oranı, %71,3 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde gerçekleşti. En düşük istihdam oranı ise kadınlarda %12,4, erkeklerde %49,4 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde oldu.

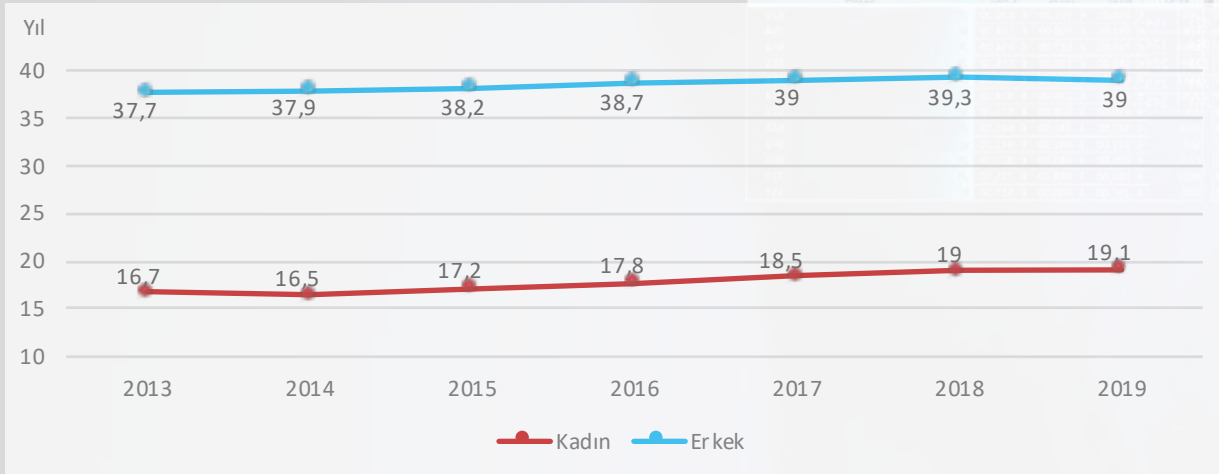
### Hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %26,7 oldu

Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı, 2014 yılında %59,8 iken 2019 yılında %58,7 oldu. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde; 2019 yılında hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %26,7, erkeklerin istihdam oranının ise %87,3 olduğu görüldü.

### Kadınların çalışma hayatında kalma süresi 7 yılda 2,4 yıl arttı

Çalışma hayatında kalma süresi, bir kişinin hayatı boyunca işgücü piyasasında aktif olması beklenen yıl sayısı olarak tanımlanır. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; çalışma hayatında kalma süresi, 2013 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki kadınlarda 16,7 yıl, erkeklerde 37,7 yıl iken 2019 yılında çalışma hayatında kalma süresi kadınlarda 19,1 yıl, erkeklerde 39,0 yıl oldu.

### Çalışma hayatı süresi, 2013-2019



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2013-2019

### **Kadınlarda obezite oranı %24,8 oldu**

Türkiye sağlık araştırması sonuçlarına göre; boy ve kilo değerleri kullanılarak hesaplanan vücut kitle indeksi incelendiğinde; 15 yaş ve üstü obez bireylerin oranı 2008 yılında %15,2 iken, 2019 yılında %21,1'e yükseldi. Obez bireylerin oranı cinsiyet ayrımında incelendiğinde, 2019 yılında kadınların %24,8'inin, erkeklerin ise %17,3'ünün obez olduğu görüldü.

### **Her gün tütün kullanan kadınların oranı %14,9 oldu**

Türkiye sağlık araştırması sonuçlarına göre; her gün tütün kullanan 15 yaş ve üstü bireylerin oranı 2010 yılında %25,4 iken 2019 yılında %28,0 oldu. Tütün kullanan bireylerin oranı cinsiyet ayrımında incelendiğinde, 2019 yılında kadınların %14,9'unun, erkeklerin %41,3'ünün her gün tütün kullandığı görüldü.

### **Kadınlar en fazla dolaşım sistemi hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirdi**

Ölüm ve ölüm nedeni istatistikleri sonuçlarına göre; 2019 yılında Türkiye genelinde ölüm nedenleri incelendiğinde ilk sırada %36,8 ile dolaşım sistemi hastalıkları yer alırken, ikinci sırada %18,4 ile iyi ve kötü huylu tümörler, üçüncü sırada ise %12,9 ile solunum sistemi hastalıkları yer aldı. Yaşamını yitiren kadınlar ve erkekler için ilk üç sıradaki ölüm nedenlerinin değişmediği görüldü.

Dolaşım sistemi hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirenlerin %49,8'inin kadın, %50,2'sinin erkek, iyi ve kötü huylu tümörlerden yaşamını yitirenlerin %35,5'inin kadın, %64,5'inin erkek, solunum sistemi hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirenlerin %43,5'inin kadın, %56,5'inin erkek olduğu görüldü.

### **Kadınların %27,3'ü yaşadığı çevrede gece yalnız yürürken kendini güvensiz hissetti**

Yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarına göre; 2020 yılında yaşadıkları çevrede gece yalnız yürürken kendilerini güvensiz hissedenlerin oranı toplamda %19,1 iken bu oran kadınlarda %27,3, erkeklerde %10,7 oldu. Kadınların %48,7'si, erkeklerin ise %69,9'u yaşadıkları çevrede kendilerini güvende hissetti.

Evde yalnız otururken kendilerini güvensiz hissedenlerin oranı 2020 yılında toplamda %4,8, kadınlarda %6,2, erkeklerde %3,4 oldu. Kadınların %78,3'ü, erkeklerin ise %85,4'ü evde yalnız otururken kendilerini güvende hissetti.

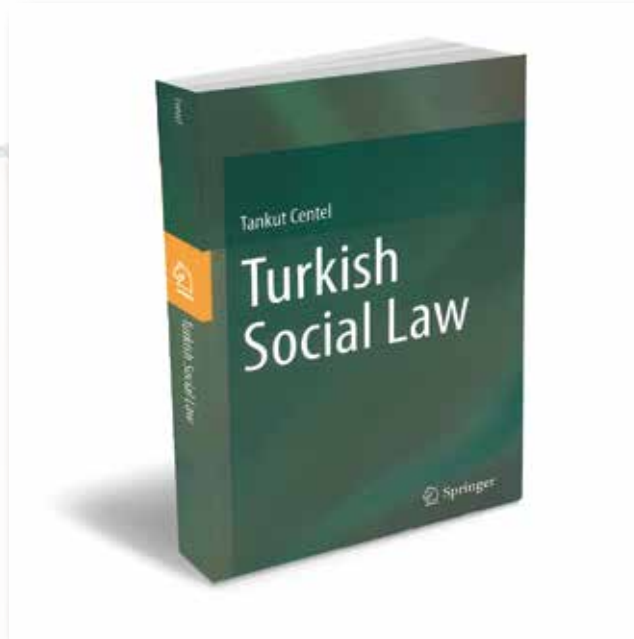
## TURKISH SOCIAL LAW

### Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut CENTEL tarafından hazırlanan "Turkish Social Law" kitabı yayımlanmıştır.

Söz konusu Kitap, "Introduction", "Organization of Social Insurance", "Concept of Social Insurance", "Social Insurance Liabilities", "Social Insurance Branches", "General Health Insurance", "Complementary Social Security Institutions", "Noncontributory Regime", "Concluding Remarks" olmak üzere dokuz bölümden oluşmaktadır.

Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi hakkındaki yasal düzenlemelere ilişkin kapsamlı bilgilerin yer aldığı Kitap, özellikle sosyal güvenlik hukukunda uzman olmak isteyen avukatlar ve öğrencilere yönelik kapsamlı bir kaynak oluşturmaktadır. Ayrıca, Türkiye'deki yabancı yatırımcılara ve şirketlere Türkiye'deki sosyal güvenlik mevzuatı hakkında temel bilgiler vermek amacıyla hazırlanmıştır.



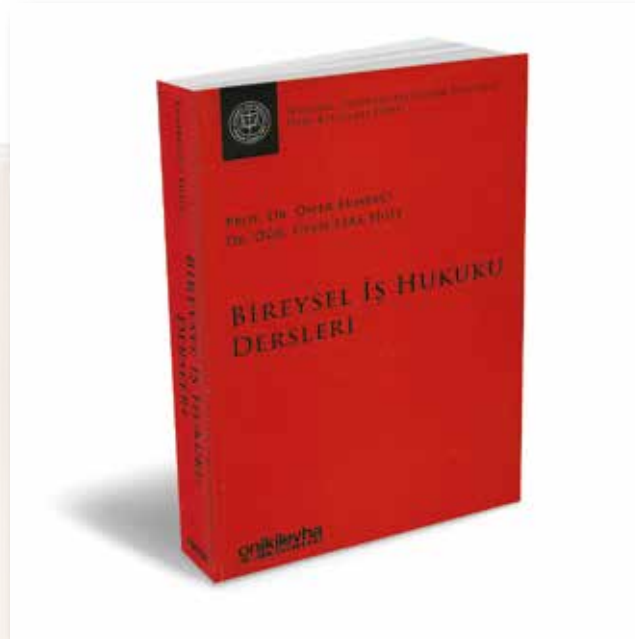
## BİREYSEL İŞ HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ  
Dr. Öğr. Üyesi Esra YİĞİT

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ ile Dr. Öğr. Üyesi Esra YİĞİT tarafından hazırlanan "Bireysel İş Hukuku Dersleri" kitabının 2. basısı yayımlanmıştır.

Kitabın son basısında, ilk basıda yer verilemeyen konulara, mevzuat değişikliklerine ve yeni içtihatlarla yer verilmiştir. Özellikle güncel yargı kararlarının titizlikle seçildiği ve genişçe yer verildiği eserde, Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerini birleştirilmesi yönündeki kararın iki daire arasındaki çelişkili konulara olası etkisi de değerlendirilmiştir.

Bireysel İş Hukuku'nun temel prensiplerinden başlayarak iş sözleşmesinin kurulmasından feshine kadar tüm hukuki süreçler hakkında detaylı açıklamalara yer verilen eserde; birçok uygulama sorunu, güncel gelişmelerle birlikte ele alınmıştır. Söz konusu kitap, hem öğretilmeye hem de uygulamaya yönelik kapsamlı bir kaynak niteliği taşımaktadır.



## 6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU ŞERHİ

Dr. Seracettin GÖKTAŞ  
Gökhan YILMAZ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Dr. Seracettin GÖKTAŞ ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi Gökhan YILMAZ tarafından hazırlanan "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi" yayımlanmıştır.

Söz konusu Kitap, "Amaç ve Tanımlar", "Kuruluş Esasları ve Organlar", "Üyelik", "Güvenceler", "Faaliyetler", "Kuruluşların Gelirleri, Denetimi ve Kapatılması", "Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları", "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması", "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü", "Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu ve Çalışma Esasları", "Grev ve Lokavt", "Çeşitli ve Son Hükümler" olmak üzere on iki bölümden oluşmaktadır.

6356 sayılı Kanun'un gerekçesi ile doktrin görüşleri ve yargı kararlarının yer aldığı Kitap, öğretiyeye 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 ye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi 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-in-text citation is made according to the examples above.**

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

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

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

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

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

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

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

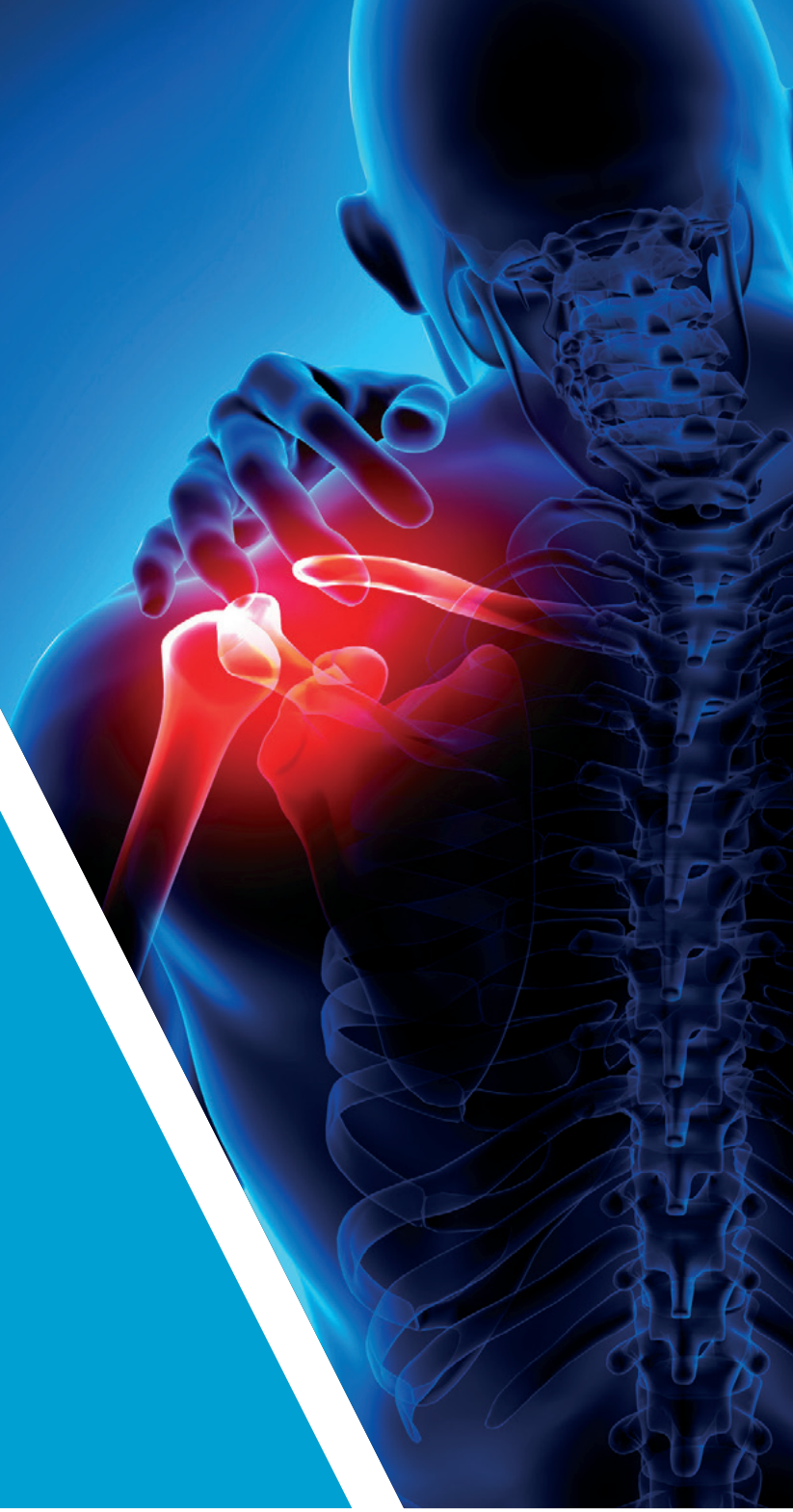
- **If a direct quotation is used, page number must be provided in the in-text citation. The abbreviations of p. or pp. should be used.**

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

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

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

# Çimento Sektöründe İşe Bağlı Kas İskelet Hastalıkları Rehberi



**ÇEİS**

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ  
İŞVERENLERİ SENDİKASI  
CEMENT INDUSTRY  
EMPLOYERS' ASSOCIATION

# YAPI TASARIM YARIŞMASI



## Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar



Yapı Tasarım Yarışması 2021, çimento ve betonun alternatif kullanım imkanlarını araştırmaya davet ediyor. Profesyoneller ve öğrencilerin katılabileceği yarışma, bu sene “Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar” teması altında projeleri kabul edecek ve toplamda 295 bin TL ödül dağıtacak.

PROJELERİN SON  
TESLİM TARİHİ  
17 MAYIS 2021



**ÇEİS**

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ  
İŞVERENLERİ SENDİKASI  
CEMENT INDUSTRY  
EMPLOYERS' ASSOCIATION

[www.yapitasarimyarismasi.com](http://www.yapitasarimyarismasi.com)

## YARIŞMA JÜRİSİ

DR. ÖĞR. ÜYESİ TOMRİS AKIN  
PROF. DR. OĞUZ CEM ÇELİK  
DOÇ. DR. NURBİN PAKER  
DR. MİMAR DÜRRİN SÜER  
PROF. DR. AHMET TERCAN