

çimento

İŞVEREN



CİLT:35 ● SAYI:3
MAYIS 2021



19 Mayıs
Atatürk'ü Anma,
Gençlik ve Spor Bayramımız
Kutlu Olsun!



ÇESBEM Tarafından Sınav ve Belgelendirme Faaliyetleri Yürütülen Çimento Üretim Elemanı Mesleklerine Belge Zorunluluğu Getirildi



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

Her geçen gün katlanarak artan vaka ve vefat sayılarıyla yüzleştığımız bir salgın ortamından, kurtuluşu sadece aşıyla aradığımız, zorluk ve mücadele dolu bir dönemden geçiyoruz. Virüsün yayılma hızını değiştiren mutasyonlarla birlikte Covid-19'un yıkıcı etkilerini daha fazla hissediyor; plan ve hedefleri tuzağa düşüren bir krize anlık sayılabilecek tepkilerle yanıt vermeye çalışıyoruz.

Sürekli dönüşen ve sekteye uğrayan bu çevreye adapte olsak dahi, farklı krizleri farklı şekillerde yeniden yaşayabileceğimizi de gözden kaçırmamalıyız. Nitekim salgın mutlaka bitecek, fakat ekosistemi tehdit eden sorunlar ne yazık ki son bulmayacak. Zorluklarla başa çıkabilecek bir durum planına sahip olmak önemli olsa da, artık daha da önemlisi sürdürülebilir bir geleceğe her yönüyle hazırlanmak olacaktır. Bu nedenle bu krizi bir katalizör olarak görmeli ve sadece bugünü kırtarmak için değil, aynı zamanda yarını şekillendirmek için de çalışmalıyız. Yüzümüzü geleceğe çevirirken, oada gelişimi ve merkeze insan kaynağımızı aldığımızdan emin olmalı; çevreye duyduğumuz saygıdan ödün vermeyecek şekilde, her alanda sürdürülebilirlik için elimizi taşın altına koymalıyız.



100 yılı aşkın bir süredir var olan Türk Çimento Sektörü, salgına rağmen teknoloji kasını kuvvetlendirmeye, insan kaynağını geliştirmeye, paydaşlarıyla olan iş birliğini artırmaya ve çevresel sorumluluklarının bilinciyle gelecek için üretmeye devam ediyor. Şüphesiz sadece çimento sektörü değil, ülkemizdeki birçok sektör insan kaynaklarının cesareti ile kolektif bir mücadele veriyor. Peki, sadece sektörel bazda çaba gösterilmesi yeterli mi? Cevabın rekabet gücümüzün korunması ve geliştirilmesiyle doğrudan ilişkili olduğunu, bunun için de istikrarlı birer ekonomi ve istihdam programlarına sahip olmamız gerektiğini biliyoruz.

Dünya üzerinde sürdürülebilirlik, yeni teknolojiler, yeşil dönüşüm ve bunlara uygun işgücünün yetiştirilmesi gibi başlıklarda hızlanarak akan ve hayata karışan süreçler bulunuyor. Bu süreçlere tam anlamıyla entegre olmamız henüz mümkün olmasa da, iş dünyası olarak çeşitli iş dönüşüm stratejileri geliştirmeye ve organizasyonlarımızı korumaya çalışıyoruz. Ancak çok defa yüksek maliyet, faiz, enflasyon ve belirsizlik sarmalına takılıyor, bu sebeplerden ötürü bir adım sonrasını planlayamıyoruz. Özetle yarını hazırlamak istiyor ve yüzümüzü yarına çeviriyoruz, fakat bugünün yapısal sorunlarını henüz çözemediğimizi ve bir kenara kaldırmadığımızı görüyoruz.

Kısaca; ülkemizin özellikle üretici gücünün çok boyutlu dönüşüm programlarına, alt yapı hazırlıklarına ve kapsamlı finansman desteklerine ihtiyacının bulunduğunu söyleyebilirim. Şimdiye kadar alınan üretimi koruyucu tüm tedbirleri takdirle karşılıyoruz. Fakat bu tedbirlerin kapsamının genişletilmesi ve salgın sona erinceye kadar sürdürülmesi gereklilikleri bir yana, mevcut dinamiğin ötesine geçmemize yardım edecek kapasitede olmaları da gerekmektedir. Ülkemiz ve imalat sanayi için sürdürülebilir alanlarda atılacak her bir adımda, Çimento Sanayi olarak iş birliğine, gelişime katkı sunmaktan mutluluk ve memnuniyet duyarız. Yeter ki, önümüzü görmemizi sağlayacak şekilde cesaretlendirilelim.

Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü ile Haftasını geride bıraktık. ÇEİS'in öncülüğünde Türk Çimento Sektörü'nde belirli bir tema eşliğinde ve gelenekselleşen etkinliklerle kutlanan bu gün ile haftayı, buradan bir kez daha tebrik ediyorum. Çimento Ailesi'ne sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sunulması ile bunun sürekli kılınması, ÇEİS'in ve Üyelerinin, kendilerine addettiği birincil görevidir. Ailemizin her bir üyesine sağlık ve esenlik diliyorum.

Yine geride bıraktığımız 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ile 9 Mayıs Anneler Günü'nü kutluyorum. Ayrıca, bu ay idrak edeceğimiz Ramazan Bayramımızın başta sağlık, ardından huzur ve mutluluk getirmesini arzu ediyor, birliğimizin bozulmadığı nice bayramlara diyorum.

Sözlerime son verirken, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramımızı can-ı gönülden kutluyor; bizlere onurlu hayatlar ve refah topraklar bırakan başta Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK olmak üzere, tüm şehit ve gazilerimizi şükranla ve minnetle anıyorum.

Suat ÇALBIYIK
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



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

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Ülkemizde ciddi oranda artış gösteren Covid-19 salgını vakaları sonrası tam kapanma sürecine girdik. Bu süreçte kurallara harfiyen uyduğumuz takdirde salgın istatistiklerindeki düşüşü yaz aylarında rahatlıkla görebiliriz. Hatırlanacağı üzere geçtiğimiz yıl salgının artışı geçmeye başladığı bu günlerde uygulanmış olan sokağa çıkma kısıtlaması sayesinde yaz aylarında vaka sayılarındaki düşüşü görmüştük. Sonuç olarak, aşılama hızının halen düşük seyrettiği bu dönemde salgının önüne geçebilmek için en geçerli yol sosyal izolasyon olarak karşımıza çıkıyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 09 Nisan 2021 tarih ve 31449 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan tebliği ile 40 mesleğe daha Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu getirildi. Bu meslekler arasında sektörümüze özel Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) meslekleri de bulunuyor. ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) söz konusu mesleklere yönelik sınav yapmakla ve belgelendirme çalışmalarını yürütmekle yetkili işletme konumunda ve çalışmalarını tüm hızıyla sürdürüyor. Nisan ayı içerisinde bir üye fabrikamızın daha çalışanları belgelendirilmek üzere sınavlara tabi tutuldu.



Dergimizin bu sayısında iki adet makaleye yer verdik. İlk makalemiz özellikle salgın döneminde öne çıkan ve çalışma hayatının çoğu kesimi için rutin çalışma biçimi haline gelen uzaktan çalışma konusunu ele alıyor. Makalede 10 Nisan 2021 tarihinde çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği sonrasında ortaya çıkan hukuksal tablo değerlendirilirken, gitgide daha da büyük önem kazanan uzaktan çalışmanın hukuki boyutları açıklığa kavuşturulmaya çalışılıyor. İkinci makalemiz ise markalaşma konusunda. Bölgesel kalkınmanın bir dinamiği olarak markalaşmanın öne çıkarıldığı makale, bölgelerin marka değeri taşıyan mevcut potansiyellerinin öne çıkarılmasının önemine değiniyor. Ayrıca Ar-Ge ve inovasyon sayesinde katma değeri yüksek ikincil markalar yaratma ve bunları sürdürülebilir markalara dönüştürme süreçleri de çalışmada açıklanıyor.

Her sayımızda olduğu gibi bu sayımızda da yer verdiğimiz Rekabet Hukuku bölümümüzde, yürürlüğe giren Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin 2021/3 sayılı Tebliğ ile Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Önerilerde ve Soruşturmalarda Sunulacak Taahhütlere İlişkin 2021/2 sayılı Tebliğ hakkında açıklamalarda bulunuluyor. Bunun yanında yazıda, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un 43. maddesinde yapılan değişiklik uyarınca, hukukumuzda uzlaşma müessesesi ve bu minvalde hazırlanan Uzlaşma Yönetmeliği Taslağı inceleniyor.

Çimento ve betonun estetik kullanım örneklerini görünür kılmak amacıyla Arredamento Mimarlık Dergisi ortaklığında hayata geçirdiğimiz "Opus Caementicium" yazı dizisinin bu bölümünde, sanat ve kültür şehri New York'un ikonik yapılarından Guggenheim Müzesi'ne yer veriliyor. 1959 yılında hizmete giren, modern mimarlık tarihinin en önemli isimlerinden Frank Lloyd WRIGHT'ın adıyla en çok özdeşleştirilen ve 2019 yılında, inşasından 60 yıl sonra, UNESCO tarafından Dünya Mirası Listesi'ne dahil edilen yapı Doç. Dr. Ebru Omay POLAT'ın "Bir Restorasyon İkonu Olarak Guggenheim Müzesi" başlıklı yazısıyla incelendi.

Bildiğiniz gibi her sayımızda istatistiki bilgilere yer verdiğimiz Araştırma ve İstatistik Bölümü'nde bu sayımızda sera gazı emisyonu ile ilgili araştırmamıza yer verdik. Araştırma sera gazı emisyonunu sektörler çerçevesinde küresel boyutta ve Ülkemiz kapsamında incelerken, çimento sektörünün emisyonlarda sahip olduğu paya da değiniyor.

19 Mayıs vesilesiyle millî mücadelemizin başlangıcının 102. yıl dönümünde Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ü bir kez daha saygı ve minnetle anıyor, tüm gençlerimizin "19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı"nı kutluyorum.

Sağlıklı ve mutlu günlerde tekrardan bir arada olabilmek dileğiyle,

Sevgi ve saygılarımla,

Özgür ACAR

Editör/ozguracar@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 35 - Sayı: 3 - MAYIS 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 Mayıs 2021

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-41 MAKALE I
Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR

42-51 MAKALE II
Doç. Dr. Volkan IŞIK
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TÜRKMEN

52-65 YARGITAY KARARLARI

66-73 REKABET HUKUKU
Nabi Can ACAR
Doğa KÜÇÜKAY

74-79 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ

80-87 ÇEİS'ten

EĞİTİM ve İSG
FAALİYETLERİ **88-103**

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ
FAALİYETLERİ **104-108**

ULUSAL YETERLİLİK
FAALİYETLERİ **109-110**

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER **111-123**

ARAŞTIRMA ve
İSTATİSTİK **124-127**

KİTAP TANITIM **128-129**

MAKALE I



Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Öğretim Üyesi

Makale gönderim tarihi: 07.05.2021

Makale kabul tarihi: 12.05.2021

UZAKTAN ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ KARŞISINDA TELE-ÇALIŞMA

THE REGULATIONS OF WORKING REMOTELY IN THE
FACE OF TELEWORKING

ÖZET

COVID 19 pandemisinin hayatımıza girmesiyle birlikte, tele-çalışma sadece ülkemizde değil, tüm dünyada yaygın bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmıştır. Bugüne kadar sınırlı bir uygulama alanı bulan ve genel olarak işverenlerce çekimser olarak yaklaşıl原因 bu çalışma biçimi, kısa sürede yaygınlaşmıştır. Tele çalışma Batı Avrupa'da bazı ülkelerde Covid 19 süreçlerinde daha da ileri gidilerek "zorunlu" hale de getirilmiştir. Ülkemizde ilk kez 6 Mayıs 2016 tarihinde yapılan değişiklik ile İş Kanunu'nun 14. maddesine eklenerek yasal bir temele kavuşan tele-çalışma çalışmada çıkarılması öngörülen yönetmelik uzun yıllar yapılmamış, bunun için 10 Nisan 2021 tarihini beklemek gerekmiştir. Yaklaşık beş yıl sonra çıkarılan bu yönetmelik, uzaktan çalışma konusunda beklentileri karşılamaktan oldukça uzak görünmekte ve birçok açıdan eksik bulunmaktadır. Tele çalışma konusu, İş Kanunu'nda uzaktan çalışma kavramı altında bir alt kavram olarak geleneksel anlamda evde çalışmayla birlikte düşünülmüştür. Geleneksel anlamda evden çalışma tele çalışmayla ilk bakışta yakın kavramlar gibi görünmekle birlikte, her iki kavram arasında derin farklılıklar bulunmaktadır.

Tele çalışmada masrafların paylaşılmasının, bugün Batı Avrupa'da da çok tartışmalı bir konu olduğunu görmekteyiz. Bu konuda adaletli yaklaşım kanımızca uzaktan çalışmanın işçiye ek bir külfet getirmemesi düşüncesi temelinde söz konusu olacaktır. Buna göre, özellikle elektrik, internet, ısınma gibi kalemler bakımından uygun bir karşılık ödenmesi uygulamasının yapılmasının hem adil olduğunu hem de bunun kanunun lafzına ve ruhuna uygun düşüğünü düşünüyoruz. Tele çalışma sürecinde, işçinin işyerine gelmesi için yapılan yol yardımının söz konusu olmayacağını ancak yemek (ticket) uygulamasının devam ettirilmesi gerektiği görüşündeyiz.

Uzaktan çalışmada İSG konusunda ise Yönetmeliğin yaklaşımının çok yetersiz olduğu kanaatindeyiz. Özellikle psikososyal risklere karşı koruma sağlanması konusunda Yönetmelikte yer verilmesi gerekirdi.

Uzaktan çalışmada kişisel verilerin korunması konusunda da Yönetmeliğin bakışının sadece "işverenin kişisel verilerinin korunması" ile sınırlı kaldığını görüyoruz. Oysa, işçinin kişisel verilerinin korunması da tele çalışma sürecinde büyük bir önem taşıdığı görülmektedir. Nihayet, uzaktan çalışmanın en azından aşilar belirli bir noktaya gelinceye kadar zorunlu tutulmasının isabetli olacağı görüşündeyiz.

ABSTRACT

During COVID 19 pandemic, teleworking has emerged as a common form of work not only in our country but all over the world. This work style, which has found a limited area of application until today and was generally approached with abstaining by employers, has become widespread in a short time. Telework has been made "mandatory" in some countries in Western Europe by going further in Covid 19 processes. With the amendment made on May 6, 2016 for the first time in our country, the regulation envisaged to be enacted on telework, which was added to Article 14 of the Labour Law, was not implemented for many years, and it was necessary to wait until April 10, 2021.

This regulation, which was issued about five years later, seems far from meeting the expectations about working remotely and is lacking in many aspects. The subject of telework has traditionally been considered together with working at home as a sub-concept under the concept of remote working in the Labour Law. Although working from home in the traditional sense seems to be close to telework at first glance, there are deep differences between the two concepts.

We see that sharing the costs of telework is a very controversial issue in Western Europe today. In our opinion, a fair approach will be made based on the idea that working remotely does not bring an additional cost to the worker. We think that, during the telework process, there could be no transportation assistance for the worker to come to the workplace, but the meal (ticket) application should be continued.

We believe that the Regulation's approach to OHS in tele work is very insufficient. Especially the issue of providing protection against psychosocial risks should have been included in the Regulation.

We see that the Regulation's perspective on the protection of personal data when working remotely is limited to the protection of the personal data of the employer. However, it is seen that the protection of the "personal data of the worker" is also of great importance in the telework process. Finally, we think that telework should be mandatory, at least until the vaccines reach a certain point.

GİRİŞ

COVID 19 pandemisinin hayatımıza girmesiyle birlikte, tele-çalışma sadece ülkemizde değil, tüm dünyada yaygın bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmıştır. Bugüne kadar sınırlı bir uygulama alanı bulan ve genel olarak işverenlerce çekimsiz olarak yaklaşılan bu çalışma biçimi, kısa sürede yaygınlaşmış, *Deloitte*'un daha pandeminin başında yayınladığı (Nisan 2020) raporuna göre, geçmişte çok sınırlı bir uygulama söz konusuysen, pandemi sonrasında İstanbul gibi şehirlerde, tele-çalışma %50'lerin üzerine çıkmıştır¹. Tele-çalışma Batı Avrupa'da bazı ülkelerde Covid 19 süreçlerinde daha da ileri gidilerek "zorunlu" hale de getirilmiştir. Nitekim Fransa, İsviçre, Belçika ve kısmen Almanya'da zorunlu uzaktan çalışma düzenlemeleri yapılmıştır².

Ülkemizde ilk kez 06 Mayıs 2016 tarihinde yapılan değişikliklerle İş Kanunu'nun 14. maddesine eklenerek yasal bir temele kavuşan tele-çalışma çalışma konusunda çıkarılması öngörülen yönetmelik uzun yıllar yapılmamış, bunun için 10 Nisan 2021 tarihini beklemek gerekmiştir. Yaklaşık beş yıl sonra çıkarılan bu yönetmelik, tele-çalışma konusunda beklentileri karşılamaktan oldukça uzak görünmekte ve birçok açıdan eksik bulunmaktadır. Çalışmamızda yeni Yönetmelik sonrasında ortaya çıkan hukuksal tablo değerlendirilerek, gitgide daha da büyük önem kazanan uzaktan çalışmanın hukuki boyutları açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır.

Bu kapsamda tele-çalışma ve uzaktan çalışma kavramları (II), tele-çalışma sözleşmesinin kurulması (III), tele-çalışmaya uygulanacak hükümler (IV) ve sözleşmenin ifası (V) ele alınacaktır. Yapacağımız teknik eleştirilerin ve değerlendirmelerden yanısıra, tele-çalışmanın, bugünkü koşullar altında pandemi sürecinde özellikle aşılmalara belirli bir seviyeye gelene kadar "yasal zorunluluk" olarak kabul edilmesi gerektiği görüşündeyiz. Özellikle büyük şehirlerde toplu taşıma kullanım oranları çok yüksek bulunmakta, bunların büyük çoğunluğu işe gitmek zorunda kalan çalışanlarca kullanılmakta olup, pandemi çalışmamızı hazırladığımız Nisan sonu itibarıyla ürkütücü boyutlara

ulaşmış durumdadır. Buna göre, tele-çalışmanın zorunlu olmasına ilişkin değerlendirmelerimizi de aşağıda belirttik (VI) sonuca ulaşmaya (VII) çalışacağız.

I. TELE ÇALIŞMA VE UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMLARI

1. Deyim Sorunu ve Yasal Düzenlemenin Eleştirisi

Özellikle COVID pandemisinin hayatımıza girmesiyle birlikte, birçok işyerinde çalışanlar temel bir İSG tedbiri olarak işyerinden uzaklaştırılarak evden çalışmaya yönlendirilmiştir. Bu sürece kadar sınırlı bir uygulama alanı bulan İş Kanunu'nun 14. maddesi ve burada düzenlenen uzaktan çalışma İK profesyonelleri ve hukukçuların önüne gelmiş ve işletmeler nasıl bir yol haritası izlemeleri gerektiğini sorgulamıştır. Nitekim kanunda düzenlenen uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olması esasından hareketle, tele-çalışma protokolleri birçok işyerinde devreye sokulmuştur.

Uygulamada bu çalışma biçimi artık hemen herkes tarafından "uzaktan çalışma" olarak adlandırılmakta ve makalemizde de deyim yerindeyse kullanmak zorunda kaldığımız gibi "tele-çalışma" kavramı ve deyimini yaygın şekilde görülmemektedir. Oysa, bugün geldiğimiz noktada, uzaktan çalışma, İK profesyonelleri ve hukukçuların dilinde tele-çalışmayla eş anlamdadır. Ancak bir bilimsel makalede bunu eş anlamlı olarak kullanmak isabetli olmayacaktır. Bunun nedeni ise, İş Kanunumuzun uzaktan çalışma kavramını, sadece tele-çalışmayı değil, "geleneksel anlamda evden çalışma" olarak adlandırabileceğimiz, Borçlar Kanunu'nun diliyle ifade etmek gerekirse, "evde hizmet sözleşmesini" de kapsayacak şekilde bir düzenleme getirmiş olmasıdır.

Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında uzaktan çalışma, "İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında

¹ *Deloitte*, İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak, Nisan 2020, 5 vd.

² Covid-19: Le télétravail est désormais obligatoire sous peine de sanction pour les entreprises, <https://www.novethic.fr/actualite/economie/isr-rse/covid-19-le-teletravail-est-desormais-obligatoire-sous-peine-de-sanction-pour-les-entreprises-149148.html>; Update: Coronavirus : mesures de prévention et conséquences sur le plan du droit du travail, <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/update-coronavirus-mesures-de-prevention-et-consequences-sur-le-plan-du-droit-du-travail>; Télétravail, une obligation floue, <https://www.letemps.ch/economie/teletravail-une-obligation-floue>

MAKALE

yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır³. İtiraf etmek gerekirse, Kanun ilk çıktığında; burada öngörülen tanımlamanın hatalı olduğunu düşünmüştük. Hatta, uzaktan çalışmayı neden Kanunun “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında teknolojik iletişim araçları ile iş görme edimini evinde ya da işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlamadığını sorgulamıştık. Ancak daha sonra Meclis tutanakları ile madde gerekçelerine⁴ baktığımızda, kanun koyucunun bu tercihi bilinçli olarak yaptığını, evden çalışma ifadesiyle, geleneksel anlamda evlerde yapılan işlere atıf yaptığını ve uzaktan çalışmayı geleneksel anlamda evde yapılan çalışmayı ve tele çalışmayı kapsayan bir üst kavram olarak tanımladığını gördük. Nitekim uzaktan çalışmaya ilişkin bilimsel çalışmalarda da bu yönde açıklamalar yapılmış ve konu genelde bir yapısal eleştiri getirilmeksizin bu sistematik dahilinde ele alınmıştır⁵.

Kanımızca bu yaklaşım isabetli olmamıştır. Bilindiği üzere, evde hizmet sözleşmesi kavramı, Borçlar Kanunu’nun 461-469. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Evde hizmet sözleşmesi veya geleneksel anlamda evde çalışma, işçinin bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı, bağımsız çalışma ile iş sözleşmesinin kesiştiği bir alanı oluşturmaktadır⁶. Türk Borçlar Kanunu’nun 461. maddesine göre; evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme olup, 469. maddeye kadar yapılan düzenlemelerde genelde bir “ürün teslimi” mantığından hareket edilmiş, adeta bir eser sözleşmesi gibi *ayıpların ihbarı*

vb. hükümlere yer verilmiştir⁷. Borçlar Kanunu’nun 461-469. maddeleri arasında düzenlenen “geleneksel anlamda evden çalışma”, Borçlar Kanunu’nun 448 ve devamı maddelerinde düzenlenen “pazarlamacılık sözleşmesi” gibi uygulamada önemli bir karşılık bulamamış, birebir İsviçre Borçlar Kanunu’ndan çevrilmiş düzenlemelerdir. Hatta, bu hükümler 2012 yılında ilk kez hukukumuza girmiş, daha önce 818 sayılı Kanun’da bu konular düzenlenmediği için evde hizmet sözleşmesinin veya pazarlamacılık sözleşmesinin taraflarını oluşturabilecek işveren ve işçi cephesinde bir farkındalık dahi oluşmamıştır. Başka bir anlatımla, bu hükümlerin 2012 yılına kadar eksikliği hissedilmediği ve bu yönde oluşan bir ihtiyaç doğrultusunda yasal altyapı oluşturulmadığı için, 2012 yılı sonrasında uygulamada varlıkları farkındalık da yaratmamıştır.

Öğretide tüm bu hükümler bütünlük içinde ele alındığında; tele çalışmalar konusunda, öncelikle İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı, burada boşluk bulunması halinde ise, Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı genel olarak kabul edilmektedir. Bu noktada *Süzek* ikili bir ayırım yapmakta, geleneksel anlamda evde çalışanlar için İş Kanunu’nun 4. maddesindeki istisnalar dışında öncelikle İş Kanunu hükümleri uygulanacağını; burada boşluk bulunması durumunda, BK 361 ve devamındaki hükümlerin daha sonra ise genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin (393 vd.) uygulanacağını ifade etmektedir⁸. Bu yaklaşım genel olarak öğretilerde de kabul görmektedir⁹. Mevcut yasal yapı içinde bu değerlendirme bizce de isabetlidir. Nitekim, geleneksel anlamda evde çalışanlar bakımından İş Kanunu’ndaki istisnalar kapsamında değilse, öncelikle İş Kanunu, burada boşluk varsa, evde hizmet

3 Uzaktan çalışma konusunda bkz. **Eyrenci**, Öner: Tele Çalışma ve İş Hukuku, İHD, Nisan-Haziran 1991, 199-209; **Engin**, Murat: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, 269-287; **Ulucan**, Devrim: Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, 203-217; **Süral**, Nurhan: The Issue of Flexibility Under the New Turkish Labour Act, Tokat Dereli’ye Armağan, İstanbul 2006, 441-467; **Soy-sal**, Tamer: Tele Çalışma, Legal İHD, 2006/9, 133-165; **Aydın**, Ufuk: Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Sözleşmesi, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, 351-376; **Civan**, Orhan Ersun: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal İHD, 2010/26, 523-573; **Alp**, Mustafa: Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Sarper Süzek’e Armağan, 1, İstanbul 2011, 795-854; **Kandemir**, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul 2011; **Karaca**, Aybülke: Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi, EÜSBED, 2012, C. V, S. 2, 371-402; **Özdemir**, Burhan: Ev Çalışması, Kamu-İş Dergisi, C. 4, S. 2, Haziran 1997, 127-150; **Ergin**, Hediye: Özel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 15. Yıl Toplantıları, İstanbul 2012, 209-221; **Dulay Yangın**, Dilek: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016, 8; vd.; **Gülver**, Engin: Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, İÜHFİM, C. 72, S. 2, 2014, 103-122; **Kandemir**, Murat: Evde Çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İÜHFİM, C. 72, S. 2, 2014, 143-146; **Abbas**, Büşra: Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma, Legal İSGHD, 2016, C. 13, S. 52, 2007-2038; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Yeliz: Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul 2020, 156-157.

4 “...Maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımlanmıştır”. TBMM, İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, SIRA SAYISI: 170, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>, (ET, 1.5.2021).

5 Örneğin **Süzek**, Sarper; İş Hukuku, İstanbul 2020, 269-270.

6 **Erdut**, Tijen: “İşgücü piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü, Çalışma ve Toplum Dergisi”, 2005/3, 35 vd.; **Kandemir**, Murat: Evde Çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, 149.

7 **Alp**, Mustafa: Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul, 2011, 813 vd.

8 **Süzek**, Sarper; İş Hukuku, İstanbul 2020, 270; Benzer şekilde: **Gülver**, Ender; Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, İÜHFİM C. LXXII, S. 2, 2014, 120.

9 **Çelik-Caniklioğlu-Canbolat**; İş Hukuk Dersleri, İstanbul 2020, 232.

sözleşmesi ve burada hüküm yoksa genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanması mevcut yasal yapıya uygun bir yaklaşım olacaktır. Tele çalışanlar bakımından ise İş Kanunu ve daha sonra Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanması da isabetlidir. Ancak, belirtmek gerekir ki İsviçre Hukukunda tele çalışanlara ayrıca evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanabilirliği noktasında da tartışmalar mevcut bulunmaktadır. Bu noktada ise, İsviçre Federal Mahkeme kararlarının ve öğretilerdeki görüşlerin de bu kapsamda değerlendirmeye katılarak sonuca ulaşılması isabetli olacaktır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, geleneksel anlamda evde çalışmayla, özellikle işçinin evinde gerçekleşen tele çalışma birbirine yakın kavramlar gibi görünse de¹⁰ iki uygulama arasında İsviçre Hukukunda da dikkat çekildiği üzere önemli farklılıklar¹¹ bulunmaktadır:

- ✓ Geleneksel anlamda evde hizmet sözleşmesi, her şeyden önce işin yerine getirildiği yeri seçme özgürlüğü ile karakterize edilir; zira, çünkü işçi görevlerini "kendi evinde veya seçtiği başka bir yerde" gerçekleştirebilir (Art. 351 CO / BK 361¹²). David **Aubert**'e göre, bunun aksine, işyerinin herhangi bir şekilde doğrudan veya dolaylı olarak işveren veya üçüncü bir kişi tarafından empoze edilmesi durumunda, sözleşme evde hizmet sözleşmesi değil, genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanmalıdır¹³. Hukukumuzda da BK 461. maddesine göre; evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin "kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde", bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.
- ✓ (Geleneksel) ev işçisi, işçinin işi kişisel olarak ifa etmesini öngören genel kuralın (Art. 321 CO/ BK m. 395) aksine, "aile üyelerinin yardımını" da isteyebilir" (Art. 351 CO/ BK m. 361).

- ✓ Yine, çok önemli bir husus, İsviçre Federal Mahkemesinin geleneksel anlamda evde hizmet sözleşmesini bizdeki karşılığı ile 463. maddeden hareketle, "çalışmanın sonucunun işverene teslim edildiği" işlemlerle sınırlı görmesidir¹⁴. Ev işçisi böylece bir eser veya maddi bir sonuç üretme, sonra bunu işverene teslim etme yükümlülüğü altında olup, işveren daha sonra bunu elden çıkarır, kullanır veya piyasaya sürer¹⁵. Nitekim buradan hareket eden Federal Mahkeme kendi evinde başkasının çocuklarına bakan bir bakıcı kadın hakkında evde hizmet sözleşmesine ilişkin uygulanmayacağı sonucuna ulaşılmıştır¹⁶. İsviçre Hukukunda evde çalışmaya ilişkin düzenlemelerin evde yapılan endüstriyel veya zanaatkar (artisansaux) faaliyetlere uygulanabileceği belirtilmektedir¹⁷. Dolayısıyla, bu karardan hareketle aşağıda da inceleyeceğimiz üzere, İsviçre Hukukunda geleneksel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin tele çalışma kapsamında da uygulanabilirliği tartışmalarına ayrı bir boyut eklenmiştir. Geleneksel evde hizmet sözleşmesinin temel unsuru olarak gösterilen belirli bir çalışma sonucunun (örneğin ürünün) teslimi yaklaşımı Fransız hukukunda da benimsenmektedir. Nitekim, Fransız Kamu idaresinin de-yimiyle, burada işveren "*donneur d'ouvrage*" (iş sağlayıcı) olarak tanımlanmaktadır¹⁸.
- ✓ Evde hizmet sözleşmesinde, talimat verme yetkisinin sınırlı bir nitelik taşıdığı kabul edilmektedir. Hatta İsviçre Hukukunda bazı yazarlar iş organizasyonu içinde yer alıp almamayı, genel hizmet sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesinin temel farklarından biri olarak gösterilmektedir. Buna göre geleneksel anlamda evde çalışanlar, iş organizasyonunun dışında kalan çalışanlar olarak değerlendirilmektedir¹⁹. Buna göre, İş Kanunu'nun 14. maddesinde, "İşçinin, işveren tarafından oluşturulan *iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde...*" şeklindeki tanımı da isabetli değildir. Nitekim D.

¹⁰ Nitekim Belçika Hukukunda da konu ile ilgili ilk yasal düzenlemenin, geleneksel anlamda evde çalışanlarla ilgili 6 Aralık 1996 tarihli Kanun olduğu belirtilmekte, ancak bu düzenlemenin tele çalışmanın gelişimini yakalayamadığı, bunun için 2002 tarihli çerçeve sözleşmesinin, TİS ile iç hukuka yansıtılması ve bunun da 2006 yılında Kraliyet kararı ile bağlayıcı hale getirilmesini beklemek gerektiği ifade edilmektedir: **Marthoz**, Benjamin: Entre Flexibilité Et Sécurité: Aperçu De La Nouvelle Législation Sur Le Télétravail, (DAOR), Le droit des affaires, 2007/82, 177.

¹¹ Bkz. Kılıç, Gözdenur: Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan farkı, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 15, Sayı:164 | Nisan 2020, 808-812.

¹² BK 361 ifadesi de "Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya *belirleyeceği başka bir yerde...*" şeklindedir.

¹³ **Aubert**, David: Commentaire du contrat de travail, Art. 351, SHK - Stämpflis Handkommentar, 2013, 1055-1065.

¹⁴ **Meier-Schatz**, Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166, 16 novembre 2016, 30.

¹⁵ **Aubert**, Commentaire du contrat de travail, Art. 351, 1055-1065.

¹⁶ **Aubert**, Commentaire du contrat de travail, Art. 351, 1055-1065; **Gerber**, Sandra: Le "Home office" ou télétravail: quelques conseils aux employeurs, 25.08.2017, <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/le-home-office-ou-teletravail-quelques-conseils-aux-employeurs/>

¹⁷ Guide Social Romand, Confédération Travail: le contrat de travail, <https://www.guidesocial.ch/recherche/fiche/generatepdf/135>.

¹⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F58>.

¹⁹ Bkz. **Meier-Schatz**, Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166, 16 novembre 2016, 30.

MAKALE

Aubert'in de belirttiği gibi, geleneksel anlamda evde hizmet sözleşmesi, genel hizmet sözleşmesinden faaliyetin işverenin iş organizasyonu ile bütünleşmemesi (yazarın ifadesiyle *incorporé* olmaması) nedeniyle ayrılır²⁰. Dolayısıyla, evde çalışma sözleşmesine ilişkin olarak İş Kanunu'nun bu isabetsiz tanımından ve organizasyon ölçütünden hareketle²¹ ve evde serbest çalışanlarla iş sözleşmesine göre çalışanları ayırtırmak güçtür²².

- ✓ Geleneksel anlamda evde çalışmanın yukarıda belirtilen unsur ve özelliklerine karşılık, tele çalışanların hemen hepsi artık teknolojik iletişim ve bilgi araçlarıyla iş organizasyonuna dahil olmuş durumdadır. Başka bir anlatımla, tele çalışma, Fransız Kamu İdaresi'nin deyimiyile işletmenin bir iş organizasyonu biçimi²³ olarak da tanımlanabilir. Yine tele çalışmaların büyük bir çoğunluğunda, çalışanın belirli bir sonucu işverene teslimi değil, işyerinde yaptığı işi aynı şekilde ancak bilgi ve iletişim araçlarıyla uzaktan yerine getirmesi söz konusudur. Aile içi yardımlaşma konusunu da belirgin bir farklılıktır. Buna göre, tele çalışma ve geleneksel anlamda evde hizmet sözleşmesi, birbirine yakın gibi görünmekle birlikte farklı kavramlardır. Nitekim bugün güncel düzenlemeler de bu farklılık üzerine inşa edilmektedir. Örneğin Fransız Hukukunda kanun koyucu "*télétravail*" başlığı altında" L. 1222-9-10-11. maddelerde tele çalışmayı düzenlemiş bulunmaktadır. Belçika Hukukunda da benzer bir gelişim gözlenmektedir. Belçika Ulusal Konseyinin de ifade ettiği gibi geleneksel anlamda evde çalışma, tele çalışmaya ilişkin 2002 tarihli Çerçeve sözleşmeyle de uyumlamakta²⁴, özellikle bu sözleşmeyi iç hukuka yansıtan 2005 tarihli TİS'nin işyerinde çalışan işçilerle tele çalışan işçiler arasında eşitliğe ilişkin 7. maddesi geleneksel anlamda evde çalışanlar bakımından uygulanabilir bulunmamaktadır²⁵. Nitekim AB düzeyinde sosyal taraflarca imzalanan 2002 tarihli çerçeve sözleşme gibi²⁶ çıkan ve (muhtemelen) yapılacak düzenlemeler de tele çalışmaya özgülenme çizgisi içinde

- ✓ olacaktır. Dolayısıyla, olması gereken kanun koyucunun 14. maddede, uygulamada yerleştiği şekilde uzaktan çalışma kavramını, sadece tele çalışmaya özülemesi ve geleneksel anlamda evde çalışmayla bu kavramı karıştırmamasıydı. İşyerinden uzakta işin görülmesi ve evde iş yapılması gibi hususların, kanun koyucuyu bu iki birbirine yakın gibi görünen ama gerçekte birbirinden oldukça uzak kavramı birleştirme noktasına itmiş olabileceğini düşünüyoruz. Ancak günün sonunda bizce, isabetsiz bir yapı ortaya çıkmıştır. Nitekim, uygulamada uzaktan çalışmadan söz ederken bir iki sene sonra geleneksel evde çalışma veya evde hizmet sözleşmesinin kimsenin aklına dahi gelmeyeceğini, bu deyimim önümüzdeki günlerde tele çalışmayla eşanlı şekilde kullanılacağını düşünüyoruz.

2. Tele Çalışma Kavramı ve Unsurları

a. Tele Çalışma Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında uzaktan çalışma, "İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanmıştır. Tele çalışma sözleşmesinin içeriği Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde ayrıntılı biçimde düzenlenmiş ve uzaktan çalışmaya geçişte gönüllük kuralına yer verilmiştir. Tele çalışmada, iş görme ediminin yerine getirilmesi sürecinin düzenlenmesi (organizasyon unsuru), iş görme ediminin uzaktan yerine getirilmesi (mesafe unsuru), iş görme ediminin teknoloji yoluyla yerine getirilmesi (teknoloji unsuru) esaslı unsurlar olarak kabul edilmektedir²⁷.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (CES), Avrupa Sanayi Konfederasyonları ve İşverenler Birliği/ Avrupa El Sanatları ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UNICE / UEAPME) ve Avrupa Katılımcı İşletmeler Merkezi (CEEP) 2002 yılında AB'deki tele-çalışanlar için daha fazla güvenlik sağlamayı

20 *Aubert*, David; *Commentaire du contrat de travail*, Art. 351, SHK - Stämpflis Handkommentar, 2013, 1055-1065.

21 Örneğin, *Çelik-Canıklıoğlu-Canbolat*, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, 232.

22 *Dulay Yangın* isabetli olarak, işverene ait iş organizasyonuna dâhil olma olgusunun geleneksel anlamda evde çalışmada tespitinin her zaman kolay olmadığını, bağımlılık unsurunun tespiti yapılırken mümkün olduğunca evde çalışanı İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamına alacak biçimde yorum yapılması, evde çalışmada yoğun ve sıkı bir bağımlılık aranmaması gerektiğini belirtmektedir, *Uzaktan Çalışma*, 15.

23 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F58>.

24 2002 yılında AB düzeyinde, Avrupa sosyal ortakları ETUC (ve irtibat komitesi Eurocadres-CEC), UNICE, UEAPME ve CEEP tele-çalışma ile ilgili bir çerçeve anlaşma imzalamıştır.

25 *Marthoz*, Benjamin; *Entre Flexibilité Et Sécurité: Aperçu De La Nouvelle Législation Sur Le Télétravail*, Daor, 2007/82, 179

26 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10131&from=FR>; bkz. *Aydın*, Ufuk; "Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi", *Devrim Ulucan'a Armağan*, İstanbul, 2008, 353 vd.

27 *Aydınöz*, Gonca; *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara, 2014 63 vd.; *Yönt*, Şeymanur; *Türk Hukuku'nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid 19) Salgını*, 12/04/2020, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/#fn3> (ET, 20.4.2021).

amaçlayan tele çalışma üzerine bir çerçeve sözleşme imzalamıştır. Bu anlaşma, sosyal tarafların kendileri tarafından uygulanan ilk Avrupa anlaşması olduğu için özellikle önem taşımaktadır²⁸. Anlaşma, tele-çalışmayı, işverenin tesislerinde de yürütülebilecek bir işi, bilgi teknolojilerinden yararlanarak bu tesislerin dışında bir sözleşme veya istihdam ilişkisi çerçevesinde düzenli olarak yerine getirildiği bir iş organizasyon modeli olarak tanımlamaktadır²⁹. Genel olarak bu tanımlamanın Batı Avrupa Hukuklarına da yansıdığı görülmektedir. Nitekim, Fransız İş Kanunu, tele-çalışmayı, işverenin tesislerinde de yürütülebilecek işlerin bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak gönüllü olarak bu tesislerin dışında bir çalışan tarafından yürütüldüğü bir iş organizasyonu biçimi olarak tanımlamaktadır (L. 1222/I).

Kanun ve Yönetmelikle getirilen düzenlemeler birlikte bütünlük içinde değerlendirildiğinde, tele çalışmayı aşağıda inceleyeceğimiz unsurlarıyla, "işçinin işyerinden başka bir yerde (2, a), bilgi ve iletişim teknolojilerini (ICT)³⁰ kullanmak suretiyle (2, b) yazılı (2, c) ve kural olarak gönüllülük esasına göre kurulan iş sözleşmesi (2, d)" olarak tanımlamak isabetli olacaktır.

b. Tele Çalışmanın Unsurları

aa. Faaliyetin İşyerinden Uzak Bir Yerde Gerçekleştirilmesi

Uzaktan çalışmanın en önemli özelliği, işyerinin coğrafi sınırlarının dışında gerçekleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak uygulamada görülen uzaktan çalışma yöntemlerini dört kategori altında incelemek mümkündür:

İşçinin evinde yapılan **Tele-çalışma** modellerine baktığımızda, genel olarak dört şekilde bunun karşımıza

çıktığını görülmektedir. Nitekim ilk olarak tele çalışma çalışanın evinde gerçekleşir. Ancak çalışmanın evde gerçekleşmesi, çalışanın geleneksel anlamda "ev işçisi statüsü" içinde değerlendirilmesini gerektirmeyeceği, bunların farklı kavramlar olduğu genel olarak Batı Avrupa Hukuklarında kabul edilir³¹. Bizde ise, öğretilerde de haklı olarak eleştirildiği üzere 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile İş Kanunu ilişkileri sağlıklı biçimde kurulamamıştır³². Uzaktan çalışma ve BK 361 ve devamında düzenlenen evde hizmet sözleşmesi ilişkisi de bu anlamda yukarıda da eleştirdiğimiz gibi tartışmaya açıktır.

Hibrit (karma) çalışma modeli- İkinci olarak tele çalışma karma veya Batı Avrupa'da yaygın olarak kullanılan deyimle "hibrit" biçimde de gerçekleşebilir. Bu durumda, çalışanın çalıştığı işyerinde bir çalışma alanı (ofisi) vardır ancak çalışan bazı günlerde bu ofis dışında, evinden çalışır. Tele çalışmanın yarattığı psikososyal riskler ve özellikle sosyal izolasyon dikkate alındığında, bu model ideal gibi görünmektedir. Nitekim Batı Avrupa'da toplu iş sözleşmelerle desteklenen ve ön plana çıkarılanlar hibrit sistemlerdir.

Ortak çalışma alanında (coworking station) yapılan tele-çalışmalar- Üçüncü olarak ise uzaktan çalışma (*coworking station/Das Nachbarschaftsbüro*³³) denilen ortak bir çalışma alanında gerçekleşebilir. Nitekim Bugün Batı Avrupa'da bu uygulamanın yaygınlaştığı da görülmektedir. Özellikle bu tip çalışma istasyonları bağımsız girişimler olarak açılmakta ve çalışanlar, evlerine uzak işyerine gelmekten çok işverenin ortak biçimde kullandığı bu ortak çalışma alanlarına yönlendirilmektedir. Bu uzaktan çalışma biçimleri, personelin genellikle daha düşük maliyetler ile ortak çalışma alanlarına taşınmasına izin verir³⁴. Nitekim ülkemizde de *Workington, Workhous, Kolektif House* gibi girişimler³⁵ bunun örnekleri olarak dikkat çekmektedir.

28 M. Veronica/PAsinari, L'accord-cadre européen sur le télétravail. Aspects politiques et légaux. Un exemple de co-régulation ou d'autorégulation ? Revue Ubiquité, Droit des technologies de l'information, n° 15/2003, 73 vd.

29 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131> (ET, 1.5.2021).

30 Information and communication Technologies.

31 İsviçre Hukukunda da tele çalışmalar konusunda öncelikle genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağını, sınırlı durumlarda evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin söz konusu olabileceği (örneğin bir işin sonucunun tesliminin söz konusu olması gibi) belirtilmektedir. Bkz. Meier-Schatz, Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166, 16 novembre 2016, 30; SPinedi, Patrick; Le télétravail dans les relations de droit privé, https://spstlaw.ch/wp-content/uploads/2019/09/Fr_PdM70_Spinedi_v2_30082017.pdf; <https://www.travailler-a-domicile.fr/informations-juridiques/difference-entre-teletravail-et-travail-a-domicile/>; <https://www.lemondepolitique.fr/cours/droit/droit-du-travail/contrat-de-travail/autres-formes-de-contrat-de-travail/travail-a-domicile-et-teletravail> (ET, 21.4.2021).

32 Özdemir, Erdem: "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, Y. 7, S. 27, 41 vd.

33 Billarant, Julien: Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail, Ed: Jean-Philippe Dunand, Pascal Mahon, 2020, 161-185.

34 Billarant, Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail, 161-185.

35 Örneğin bkz. İstanbul'da En İyi 11 Ortak Çalışma Alanı ve Cafe, <https://www.themaggar.com/istanbul-ortak-calisma-alanlari/> (ET, 1.5.2021)

MAKALE

Göçebe çalışanlar (Nomades)- Nihayet, dördüncü olarak ise (nomades) “*göçebe çalışanlar*” denilen bir uzaktan çalışan kategorisi söz konusudur. Bu çalışanlar da sürekli hareket halinde merkezi ofisten uzak şekilde iş görmektedir³⁶.

İşyerinde uzaklaşma ve iş sözleşmesinin bağımlılık unsuruna etkisi- İşyerinin işçinin bağımlılık unsurunun önemli bir ölçütü olduğu dikkate alındığında, uzaktan çalışmanın taraflar arasındaki sözleşmenin niteliğine etkili olup olmayacağı tartışmaya açılacaktır. İşyeri, bağımlılık ilişkisinin önemli ölçütlerinden biridir. Nitekim İsviçre Federal Konseyi’ne sunulan ve İsviçre’de uzaktan çalışma konusunda temel referans kaynaklarından biri olan *Meier-Schatz*’ın “Tele Çalışmanın Hukuki Sonuçları” (Conséquences juridiques du télétravail) başlıklı raporunda da belirtildiği üzere, bağımlılık, kişisel, işlevsel ve ekonomik boyutlarıyla karşımıza çıkar ve işçinin işverenin organizasyonuna entegrasyonu karakterize edilir. Bu nedenle işçi hiyerarşik bir yapıya entegre olur ve bu yapı içinde talimatlar alır³⁷. İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi, talimat verme yetkisine ilişkin olarak nüanslı bir yaklaşıma sahiptir. Federal Mahkemeye göre, bu yetki, çalışan tarafında faaliyet bağımsız bir şekilde yapıldığında da mevcuttur, ayırım bu yetkinin yoğunluğunda bulunur. Bu nedenle, uzaktan çalışma durumunda talimat verme gücünün yoğunluğundaki düşüşün faaliyeti bağımsız olarak nitelendirmeye yol açıp açmadığı tartışmaya açıktır³⁸. Özellikle işverenin denetim yetkisini yoğun biçimde kullandığı bir alandan daha uzak bir yerde faaliyet yerine getirildiğinde, bunun bağımsız bir faaliyet olarak vasıflandırılması gündeme gelebilecektir. Ancak, her ne kadar çalışan işyerinden uzaklaşsa da bilgi ve teknolojik iletişim araçları bu mesafenin önemini ortadan kaldırmaktadır. Nitekim bugün hepimizin katıldığı *zoom, teams* vb. toplantıları buna somut örnektir. Çalışanlar artık bu araçlarla, fiziksel mekandan bağımsız şekilde işlerini aynı şekilde yerine getirebilmektedir. Buna göre, anılan raporda da öngörüldüğü üzere, tele çalışmada bağımlılık ilişkisinin yoğunluğu önemli ölçüde düşmediği sürece, bunun iş ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi, bağımsız çalışma olarak kabul edilmemesi

gerekir³⁹. Nitekim 2002 tarihli çerçeve sözleşmesinde de tele çalışma ilişkisi kapsamında düşünülmüştür. Gerçekten, sözleşme, yalnızca çalışma ilişkileri çerçevesinde tele-çalışma ile ilgilendir; dolayısıyla bir iş sözleşmesinin varlığını ima eder⁴⁰. Herhangi bir şekilde başka bir sözleşme türü (vekalet sözleşmesi veya şirket sözleşmesi) altında yapılan tele çalışmayı düzenlemez. Sözleşme ile tele çalışma kavramı tanımlanmış (md.2) ve tanımda belirtilen unsurları taşıyan benzer kişilerin de düzenlemedeki çalışanlar gibi işçi olarak kabul edilmesi gerektiği vurgulanmıştır⁴¹.

bb. Teknolojik Bilgi ve İletişim Araçlarının Kullanılması

Tele çalışmayı geleneksel anlamda evde çalışmadan farklı kılan temel unsur ise, *bilgi ve iletişim teknolojilerinin* kullanılmasıdır. Nitekim gelişen taşınabilir hafif hardware araçlar (örneğin laptoplar), uzaktan takım çalışmasını mümkün kılan uygulamalar (örneğin zoom, teams, *google meetings* vb), teknik sorunların uzaktan çözümünü mümkün kılan uygulamalar uzaktan çalışma ile işçinin fiziksel olarak işyerinde yaptığı çalışmayı birbirine yaklaştırmıştır⁴². Tele-çalışma sadece dış ağa (extranet) bağlı bilgi ve iletişim araçlarıyla değil, aynı zamanda şirketin bilgisayar ağına (intranet) erişimi varsa verimli bir şekilde yapılmaktadır⁴³. Nitekim VPN bağlantısı olarak adlandırılan yöntemle uzaktan çalışan işyerinin özel ağına bağlanabilmektedir. VPN, genellikle çalışanın evinden veya bulunduğu yerdeki internet trafiğinden ofisinizdeki iş ağınıza kadar, açık internet üzerinden geçen şifreli bir tüneldir. Çalışan bir VPN üzerinden şirketinize bağlanabilir ve gerçekten işyerindeymiş gibi elindeki tüm kaynakları kullanarak adeta masasında “görünür” olabilir. Uygulamada VPN bağlantısı için, “özel sanal ağ” deyimi de kullanılmaktadır; zira bu yöntem dışarıdan kimsenin erişemeyeceği özel bir tünel niteliği taşımaktadır⁴⁴.

Gelişen teknolojik bilgi ve iletişim araçları, çalışan ile işyeri arasındaki mesafeyi ortadan kaldırmakta, çalışan fiziksel varlığı işyerindeymişçesine faaliyetini sürdürebilmektedir.

36 **Billarant**, Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail, 161-185.

37 **Meier-Schatz**; Conséquences juridiques du télétravail, 26-27.

38 **Meier-Schatz**; Conséquences juridiques du télétravail, 26-27.

39 **Meier-Schatz**; Conséquences juridiques du télétravail, 27-28

40 **Billarant**, Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail, 161-185.

41 **Görücü**, İbrahim; Tele Çalışma (Evde Çalışma), Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar, Cilt 2, 2018, 288.

42 Uzaktan çalışmada kullanılan teknolojiler konusunda: Euratechnologies, Note d’étonnement N°4: Le télétravail, Mars 2021.

43 **M. Veronica-PAsinari**; L’accord-cadre européen sur le télétravail. Aspects politiques et légaux, Un exemple de co-régulation ou d’autorégulation ? Revue Ubiquité– Droit des technologies de l’information – n° 15/2003, 74.

44 VPN bağlantısı için bkz: <https://www.eset.com/tr/blog/evden-calisma-vpn-nasil-kurulur/>

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması, üç farklı eylemin ve ihtiyacın gerçekleştirilmesine izin verir: Buna göre, ilk olarak verinin iletilmesini sağlar, ikinci olarak şirketle iletişime olanak verir ve nihayet şirket veri tabanına erişim sağlar⁴⁵. İş Kanunu'nun 14. maddesinde ise "teknolojik iletişim araçları" ifadesinin kullanıldığı görülmektedir. Ancak, uzaktan çalışma sadece teknolojik iletişim araçlarının değil, aynı zamanda bilgisayar, notebook gibi bilgi teknolojilerinin de kullanılmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla, Kanunun teknolojik iletişim araçları tanımı eksik olup, uzaktan çalışmayı teknolojik bilgi ve iletişim araçlarıyla (Batı Avrupa'da kullanılan deyimle ifade etmek gerekirse, *ICT, yani Information and Communication Technologies*) gerçekleştirilen bir çalışma olarak nitelendirmek gerekir.

cc. Yazılı Olarak Kurulması

Yazılılık Koşulu: Sözleşmenin Geçerliliğine Etki Etmeyen Düzenleme- 4857 sayılı Kanunu'nun 14. maddesine eklenen 4. fıkrayla uzaktan çalışma işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmış ve açıkça yazılılık koşulu düzenlenmiştir. Yine Yönetmelik ayrıntılı şekilde yapılacak sözleşmede yer alması gereken hükümlere yer vermiştir. Buna göre, uzaktan çalışma konusunda yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlere yer verilmesi gerekecektir (Yön. m. 14/5).

Tele çalışmanın yazılı olarak yapılması, çalışma koşullarının açıklığa kavuşturulması bakımından yararlı görülebilirse de kanunda öngörülen bu koşulu geçerlilik koşulu olarak nitelendirmek isabetli olmayacaktır. Nitekim, Batı Avrupa

Hukuklarında da uzaktan çalışmanın yazılı yapılması gibi bir koşulun genel olarak öngörülmediği de görülmektedir. Örneğin, Fransız Hukukunda, L. 1222-9 maddesi uyarınca, uzaktan çalışma için bir "Toplu sözleşme", bu yoksa "Sosyal ve Ekonomik Komiteye danıştıktan sonra işveren tarafından hazırlanan bir Şart" veya "işveren ve çalışan arasında bir anlaşmaya dayanacağı kabul edilmiştir. Bu anlaşma uygulamada *genel olarak ispat sorunlarını aşmak için yazılı olarak yapılır*⁴⁶. Ancak Fransız Hukukunda uzaktan çalışma sözleşmesinin *yazılı yapılması zorunluluğu yoktur*⁴⁷. Uzaktan çalışma, işe alma sırasında veya iş sözleşmesinin uygulanması sırasında kurulabilir. İkinci durumda, iş sözleşmesinin değiştirilmesi olarak kabul edilir. Öte yandan, İş Kanunu'nun L.1222-11. maddesi, istisnai durumlarda, özellikle bir salgın tehdidi durumunda, uzaktan çalışmaya başvurmanın iş organizasyonunun bir "adaptasyonunu" oluşturduğunu kabul eder. Nitekim genel olarak bugün iş hukukunda yazılılık koşulu, işreti (*précaire*) olarak kabul edilen sözleşme türleri için Batı Avrupa hukukunda öngörülmektedir. Örneğin belirli süreli iş sözleşmelerinde, yazılılık koşulu söz konusu olmaktadır. Yine genel olarak kabul edilen yaklaşım, bu koşulun ihlali durumunda sözleşmenin belirsiz süreli olarak vasıflandırılması olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzaktan çalışma, belirli süreli sözleşme gibi bir iş sözleşmesi türü değildir. İşretilik (*précarité*) de böyle bir iş ilişkisi bakımından söz konusu değildir. Dolayısıyla, yazılılık ile sadece çalışma koşullarını açıklığa kavuşturma amacı izlendiğini söylemek mümkündür⁴⁸. Nitekim, öğretide de genel olarak maddede uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı şekilde düzenleneceği ve belirli hususları içereceği düzenlenmişse de bu şartların geçerlilik şartı olarak değerlendirilmemesi gerektiği, kanunkoyucunun bu düzenleyici hükümle birlikte bu şartların yazılı bir sözleşme ile düzenlenmesini öngörerek, ispat ve tarafların hak ve yükümlülüklerinin tespitini kolaylaştırmayı amaçlanmış olduğu kabul edilmektedir⁴⁹. Belçika Hukukunda ise, yazılılık koşuluna aykırılığa ilginç bir yaptırım öngörülmüştür. 2002

⁴⁵ Billarant, Julien; Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail, Ed: Jean-Philippe Dunand, Pascal Mahon Jahr 2020, 161-185.

⁴⁶ Hervieu, Alain; De l'utilité d'un avenant en matière de télétravail, <https://www.village-justice.com/articles/utilite-avenant-matiere-teletravail,35127.html>.

⁴⁷ Farge, Loic; Télétravail: les règles du travail à distance, <https://www.toutsurmesfinances.com/vie-pratique/a/teletravail-les-regles-du-travail-a-distance>

⁴⁸ Arslan Ertürk' e göre; "...Uzaktan çalışmaya ilişkin sözleşmeler için yazılı şekil şartı her ne kadar madde hükmünde kurucu bir şartmış gibi görünse de yazılı şekil sözleşmeye açıklık kazandırıcı ve bilgilendirici bir işleve sahip olup "düzen hükmü" niteliğindedir. Bu nedenle yazılı şekil şartına aykırılık halinde iş sözleşmesi geçersiz olmamalı, taraflar arasında uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi değil normal bir iş sözleşmesi olduğu sonucuna varılmalıdır. Arslan Ertürk, Arzu: İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017, 184-185.

⁴⁹ Aydınöz, Gonca; İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara, 2014, 29-30; Şeymanur Yönt; Türk Hukuku'nda Uzaktan Çalışma ve Koronavirüs (Covid 19) Salgını, 12/04/2020, <https://blog.lexpera.com.tr/turk-hukukunda-uzaktan-calisma-ve-koronavirus/#fn3>; buna karşılık Dilek Dulay Yangın' a göre, yasakoyucu bu hüküm ile İş Kanunu md.8'de öngörülmüş olan şekil serbestisi ilkesine bir istisna getirmiş olup, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin geçerliliğini yazılı olarak yapılmasına bağlamıştır. Kendine özgü niteliği olan

MAKALE

tarihli çerçeve sözleşmeyi iç hukuka yansıtan (2005 tarihli) toplu iş sözleşmesine göre, tele çalışma sözleşmesinde yazılılık koşuluna uyulmaması, işçiye işyeri tesislerinde çalışma hakkı verir. Bu düzenleme, evde çalışanlara ilişkin yasal düzenlemeden de ayrılmaktadır. Zira Belçika'da kanun evde çalışanlar için işçiye sözleşmeyi ihbar süresine uymadan sona erdirme hakkı vermektedir⁵⁰.

Tele çalışmanın ispatı- Uzaktan çalışmanın yazılı olarak yapılması kuşkusuz, çalışma koşullarının açıklığa kavuşturulması ve bu nitelikte bir ilişkinin ispatı bakımından önem taşıyacaktır. Örneğin Grenoble İstinaf Mahkemesi, işçinin tele çalışmaya ilişkin talebini reddederken iş sözleşmesinde bu nitelikte bir koşul bulunmadığına da gerekçe yapmıştır⁵¹. İstinaf Mahkemesinin bu kararına göre, iş sözleşmesinde uzaktan çalışmaya ilişkin bir düzenleme yoksa veya çalışan uzaktan çalışan olarak atanmış değilse, *uzaktan çalışma iddiasını kanıtlayamadığı sürece buna dayalı olarak hak talebinde bulunamaz*. Aynı sonucun hukukumuz bakımından da kabul edilmesi gerekir. Uzaktan çalışma, bunu iddia eden tarafça ispatlanmalıdır. İşçinin uzaktan çalışma iddiasını her türlü delille kanıtlayabileceği de kabul edilmelidir.

dd. Gönüllülük Kuralı ve İstisnası

Gönüllülük kuralı- Uzaktan çalışma bugün gerek Batı Avrupa'da gerekse de hukukumuzda gönüllülük esasına dayanmaktadır. Başka bir anlatımla, uzaktan çalışma işçi ve işverenin karşılıklı rızası ile gerçekleşir. Nitekim, Yönetmelikte uzaktan çalışmanın karşılıklı rızaya dayanması kural, kanundaki zorlayıcı nedenler ise bunun istisnası olarak gösterilmiştir. Yönetmeliğin 14. maddesinin 1. bendine göre, iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Buna göre uzaktan çalışmaya geçiş için işçi ve işverenin karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları gerekecektir. Yönetmeliğin gönüllülüğü esas alan

bu yaklaşımı COVID 19 süreçlerini dışarıda tutarsak, genel olarak Batı Avrupa Hukuklarında kabul edilen esaslara uygun ve isabetlidir. Örneğin Fransız ve Belçika Hukukunda da işverenin tek tarafı olarak tele çalışmaya geçiş veya tele çalışan bir işçiyi işyerinde çalışmaya zorlayamayacağı genel olarak Mahkeme kararlarında da kabul edilmektedir⁵². Hatta gönüllülük kuralı Fransız İş Kodunda açıkça düzenlenmiştir.

Gönüllük kuralının istisnası: Zorlayıcı neden kavramı ve belirsizliği- Uzaktan çalışmanın gönüllü olarak kurulması kural olmakla birlikte, bunun istisnaları da vardır. Nitekim, Yönetmeliğin 14. maddesinin 6. bendine göre ise, "Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz". Görüldüğü üzere, zorlayıcı nedenlerin söz konusu olması durumunda, işverence tek tarafı olarak uzaktan çalışmaya başvurulabilecek, bu konuda işçinin rızası aranmayacaktır. Bu hükmün uygulanmasında da "zorlayıcı neden" kavramı önem kazanacak ve bu koşulun olup olmadığına göre değerlendirme yapılacaktır. Ancak Yönetmelikte yer alan *zorlayıcı neden* kavramı belirsizdir.

Zorlayıcı neden, "önceden öngörülme, engellenmeyen, dıştan gelen ve meydana gelmesinde kusurlu bulunmayan durumlar" olarak tanımlanabilir⁵³. Zorlayıcı neden kavramı 4857 İş Kanunu'nda bir çok hükümdede (7, 24/III, 25/III, 40, 42, 46, 55) geçmekle birlikte açıkça tanımlanmamıştır. "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te zorlayıcı neden *"işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar (m. 3/1h)"* şeklinde tanımlanmıştır. Kanımızca Kısa Çalışma Yönetmeliğinin bu tanımı, uzaktan çalışmalar kapsamında

atipik bir çalışma şekli olarak uzaktan çalışmada, iş sözleşmesinin sözlü olarak kurulması işçi açısından belirsizlikler doğurması nedeniyle aleyhe sonuçlar yaratabileceğinden, geçerlilik şartı olarak şekil şartının getirilmiş olmasının isabetli bir düzenlemedir. 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil Sayı: 36, Yıl: 2016, 157; Çelik-Caniklioğlu-Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 33. Bası, 293,

50 Marthoz, Benjamin: Entre Flexibilité Et Sécurité: Aperçu De La Nouvelle Législation Sur Le Télétravail, (DAOR), Le droit des affaires, 2007/82, 177.

51 Cour d'appel, Grenoble, Chambre sociale, 20 Juin 2019, n° 17/02699, bkz. Rocheblave, Eric; Les contentieux du télétravail, <https://www.rocheblave.com/contentieux-teletravail/> (ET, 24.4.2021).

52 Marthoz, Benjamin: Entre Flexibilité Et Sécurité: Aperçu De La Nouvelle Législation Sur Le Télétravail, (DAOR), Le droit des affaires, 2007/82, 181-182.

53 Caniklioğlu, Nurşen: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği, Prof. Dr. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, 508; aynı yazar, "Ekonomik Krizde Gelir Güvenceleri (İşsizlik Sigortası, Kısa Çalışma Ödeneği Ve Ücret Garanti Fonu)", İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku 13. Yıl Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, S.102,103; Tulukçu, N. Binnur: "Yasal Değişiklikler Çerçevesinde Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi", Terazi Aylık Hukuk Dergisi, S.91, C.9, Y.2014, 19; Yorulmaz, Çiğdem: Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (SÜHFD), C. 28, S. 3, 2020, 1347.

zorlayıcı neden kavramının belirlenmesinde esas alınabilir. Nitekim Fransa'da salgın hastalık vb. nedenlerle işverenin uzaktan çalışmaya tek taraflı olarak buna başvurabilmesi açıkça düzenlenmiştir. Hatta pandemi öncesi bu düzenleme yapılmış olup (Düzenlemenin temelinde 2009 yılında Avrupa'da baş gösteren domuz gribi olarak da adlandırılan H1N1 virüsü salgını olduğu belirtilmektedir)⁵⁴, daha sonra COVID 19 pandemisi döneminde Fransa'da uzaktan çalışma -eğer iş uzaktan çalışmaya uygunsa- yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Buna göre, yukarıda belirtilen zorlayıcı nedenlerle, günümüz koşullarında baktığımızda da pandemi nedeniyle işverence tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçiş bizde de mümkün ve hukuka uygun sayılmalıdır⁵⁵. Hatta uzaktan çalışmaya geçiş konusunun bizde de en azından geçici bir süreliğine yasal zorunluluk haline getirilmesinde (fiziksel olarak işyerinde bulunulmasını gerektirecek işler dışında) gereklilik olduğunu düşünüyoruz.

II. TELE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

1. İşverenin Talebi Sonrasında Tele Çalışmanın Kurulması

Tele çalışmaya geçiş, işverenin bu yöndeki talebinin işçi tarafından kabulü sonrasında gerçekleşebilecektir. Yönetmeliğin 14. maddesinin 1. bendine göre, iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Ancak, Yönetmelik işverenin uzaktan çalışma talebine ilişkin bir düzenleme içermemektedir. Buna göre işverenin uzaktan çalışma talebi genel hükümler uyarınca değerlendirilecektir. İsviçre Hukukunda, tele çalışma için işverenin rızası gerektiği ifade edilmektedir⁵⁶. Fransız Hukukunda da kanunda açıkça tele-çalışma için açık bir pozisyonun işçi tarafından reddedilmesinin işveren yönünden *fesih sebebi olmayacağı* belirtilmiştir (L. 1222-9 III)⁵⁷. İşçinin

bu nedenle cezalandırılmasının da mümkün olmayacağı ifade edilmektedir⁵⁸. Hatta Fransız kanunda tele çalışma düzenlenmeden önce de Fransız Yargıtayı Sosyal Dairesi, işverence tele çalışmaya tek taraflı olarak karar veremeyeceği yolunda kararlar vermiştir⁵⁹.

İşveren sadece yukarıda da belirtildiği gibi, zorlayıcı sebeplere dayalı olarak işçinin rızası aranmaksızın tele çalışma talebinde bulunabilecektir. İşçinin zorlayıcı sebeplerin varlığı durumunda işverence uygulaması öngörülen tele çalışmayı reddetmesi, iş görme borcunun ifa edilmemesi anlamına gelecek ve bunun hukuki sonuçlarıyla işçi karşılaşabilecektir.

2. İşçinin Uzaktan Çalışmaya Geçiş Talebi

İşçinin tele çalışmaya geçiş talebi: **Gereksiz formaliteler-** Uzaktan çalışma modeli her türlü iş ilişkisinde uygulanabilir niteliktedir. Uzaktan çalışma statüsüne; belirli süreli sözleşmeyle çalışanlar, belirsiz süreli sözleşme ile çalışanlar, kısmi süreli sözleşmeyle çalışanlar geçebilir. Bunun için bir kıdem koşulu bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma statüsü, tüm faaliyetin uzaktan yerine getirilebileceği gibi, karma (hibrit) şekilde haftanın belirli günlerinde uzaktan çalışma olarak da düzenleme yapılabilir. Yönetmelik 14. maddesinin 2. bendinde ayrıntılı şekilde işçinin, uzaktan çalışma yapma talebi ile ilgili hususları ayrıntılı şekilde hükme bağlamaktadır. Buna göre, talep yazılı olarak yapılacak, talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilecek, talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılacaktır. Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirilmesi gerekecektir. Talebin kabul edilmesi halinde Yönetmelikte belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılacaktır. Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrada belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilecektir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirecektir. Kanımızca işverence uzaktan çalışma talebini kabul noktasında bir yasal zorunluluk söz konusu olmadığı sürece, Yönetmeliğin getirdiği

⁵⁴ Collignon, Marianne: Le télétravail fait une entrée timide dans le Code du travail, http://www.wk-rh.fr/actualites/actualites_imprimer.php?action=imprimer&actualite_id=53684 (ET, 1.5.2021).

⁵⁵ Bu yönde: Ekmekçi, Ömer: Covid Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı Ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları, Covid-10 Salgınının Hukuki Boyutu, Ed. Prof. Dr. Muhammet Özekes, On İki Levha yay., İstanbul, 2020, 701-702.

⁵⁶ Meier-Schatz, Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166, 16 novembre 2016, 34-35.

⁵⁷ Sofianos, Ariane: Peut-on imposer le télétravail à un salarié pour motif économique ?, <https://www.village-justice.com/articles/peut-imposer-teletravail-salarie-pour-motif-economique,38423.html> (ET, 1.5.2021).

⁵⁸ Reins, Didier: Télétravail: les règles à connaître, <https://www.village-justice.com/articles/teletravail-les-regles-connaître,34020.html> (ET, 24.4.2021).

⁵⁹ Cass. soc., 29 nov. 2007, no 06-43.524 ; Cass. soc., 31 mai 2006 no 04-43.592), bkz. Collignon, Marianne: Le télétravail fait une entrée timide dans le Code du travail, http://www.wk-rh.fr/actualites/actualites_imprimer.php?action=imprimer&actualite_id=53684.

bu detaylı düzenlemeler bir anlam taşımamaktadır. Örneğin 30 gün sonrasında işverence uzaktan çalışma talebinin kabul etmemesi durumunda, işçinin hukuki bir yola başvuru yapamayacağı belirsizdir. Talebin kabulünde hangi ölçütlerin dikkate alınacağı konusunda bir düzenleme yoktur. Dolayısıyla, Yönetmelik hükümleri kanımızca içi boş formalite hükümlerinden ibaret olup, uygulama bakımından anlam taşımayacaktır. Esasen bu düzenlemeler işverenlerin kendi iç prosedürlerine bırakılmıyordu ve Yönetmelikle bunların ana çerçevesi düzenlenmeliydi. Ne yazık ki yaklaşık beş yıl beklenen Yönetmelik, düzenlemesi gereken bir çok noktayı eksik bıraktığı gibi, gereksiz bir çok ayrıntıyı da anlamsız şekilde hükme bağlamış bulunmaktadır. Buna karşılık Fransız Hukukunda işverenin uzaktan çalışma talebini reddetmesi durumunda, bunun gerekçesini göstermesi gerektiği açıkça kanunda yer almıştır (L. 1222-9)⁶⁰. Bu hükme göre, işveren TİS veya Uzaktan Çalışma Şartı'nda öngörülen koşullarda çalışanın tele çalışmaya uygun bir işte çalışma talebini reddederse bunu gerekçelendirmek zorundadır⁶¹. Buna benzer bir düzenlemenin bizde de Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yer alması isabetli olurdu.

İşverenin talebi kabul serbestisinin sınırları- İşverenin kural olarak uzaktan çalışma talebini kabul ya da reddetme konusunda kural olarak serbest olduğunu tekrar belirtmek gerekir. Uzaktan çalışma karşılıklı rızaya dayanacağından, işverenin işçinin talebini kabul etmek gibi bir zorunluluğu yoktur. Ancak işverenin işçinin talebini kabul etmemesi eşit davranma borcu veya işçiyi koruma borcuna aykırı ise, bunun bir takım sonuçları söz konusu olabilecektir. Nitekim, COVID 19 pandemisi sürecinde bir çok ülkede uzaktan çalışmanın yasal zorunluluk olarak düzenlendiği görülmektedir. Bu kapsamda, işçinin korunması bakımından uygun bir tedbir olarak görünüyorsa ve işçinin talebinin dayanağı da pandemiye, işverenlerin uzaktan çalışmayı haksız şekilde reddetmelerinin işçiye sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı verebileceğini düşünüyoruz⁶². Yine, işveren eşit davranma borcuna aykırı şekilde uzaktan çalışmaları organize ediyorsa, bu durum da eşit davranma borcu temelinde işçiye hak sağlayabilir. İşçinin teknik olarak sözleşmesini uzaktan çalışma olarak değiştirmesi mümkün olmamakla birlikte, bu durumun işçiye

sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı tanıyacağı sonucuna ulaşmak gerekecektir⁶³.

3. Tele Çalışma Sözleşmesi Kurulamayacak İşler ve Eleştirisi

Yönetmeliğin 13. maddesine göre, tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamaz (13/1). Kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenir (13/2). Yönetmeliğin bu düzenlemesinin "uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı Yönetmelikte belirlenir (İş K. m. 14/7)" hükmüne dayanılarak yapıldığı anlaşılmaktadır. Kanımızca, kanun ve yönetmeliklerde uzaktan çalışmaya yönelik bu gibi sınırlamalar getirilmesi de isabetli değildir. Uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler işverence takdir edilmelidir. Gerçekten, işyerinde işçinin fiziksel varlığına bağlı olarak yapılan tüm işler dışında uzaktan çalışmanın yasal olarak sınırlandırılması ve engellenmesi isabetli bir yaklaşım değildir. Nitekim Yönetmeliğin 13. maddesinin 2. fıkrasında hizmetten sorumlu veya hizmeti alan kamu kurumuna takdir yetkisi verilmesi yerinde bir yaklaşım olmuştur. Esasen anılan maddenin 1. fıkrası bakımından da işverene benzer bir takdir yetkisi verilmesi isabetli olurdu.

60 "L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse".

61 Uygulaması için bkz: Mon employeur peut-il refuser de me mettre en télétravail pendant la crise sanitaire?, <https://www.juritravail.com/Actualite/teletravail/id/344974> (ET, 24.4.2021).

62 Benzer şekilde: Gök Metin, Zehra – Yıldız, Ali Naci: İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, Türk İş Yay., Ankara 2021, 25.

63 Gök Metin-Yıldız; İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türk İş Yay., Ankara 2021, 25.

III. TELE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMLERİ

1. Tele Çalışma Sözleşmesine Uygulanacak Hükümler

a) Yasal Düzenlemeler

Tele çalışmanın tanımlanması özellikle ilgili kanun ve yönetmelik hükümlerinin uygulanması bakımından önem az etmektedir. Buna göre, ancak uzaktan çalışmanın varlığının kabulü durumunda söz konusu düzenlemeler uygulama olanağı bulur. Aksi halde çalışan uzaktan çalışıyor kabul edilemez. Nitekim, işyerinden her uzakta çalışan işçi “tele çalışma yapan” kategorisinde kabul edilemez. Örneğin iş görme borcunu işverenin müşterilerinde yerine getiren bir çalışan teknik olarak uzaktan çalışan bir işçi sayılmaz. Uzaktan çalışma konusunda, 4857 sayılı İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hükümleri uygulanacaktır. Uzaktan çalışan işçi, sendikalar ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili düzenlemelerden ve 6331 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun düzenlemelerinden diğer çalışanlardan farksız şekilde yararlanacaktır. Aşağıda ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz üzere, Borçlar Kanununu ve özellikle 413 ve 414. maddeler uzaktan çalışma konusunda önem taşıyacaktır.

Tele çalışmanın evde gerçekleşmesi durumunda Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin m. 461-469 hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı ise tartışılabilir. Borçlar Kanunu’na kaynaklık eden İsviçre Hukukunda da bu durumun tartışmalı olduğu görülmektedir. Bu nedenle, tele çalışma yapılan yer zorunlu olmaksızın evde yapılıyorsa ve talimat verme yetkisi açık bir şekilde veya koşullar nedeniyle kısıtlanmışsa, evde hizmet sözleşmesine ilişkin kurallar geçerli olabilir. Ancak, tele-çalışanın günümüzde yaygın olan intranet ve işverenin bilgisayar sistemine bağlantısı veya görevlerin meslektaşlarla yakın işbirliği içinde yürütülmesi, organizasyonda çalışanın özerkliğini azaltabilecek ve evde bir iş sözleşmesinin varlığını reddetme sonucunu doğurabilecek bir entegrasyon (işyeri organizasyonuna dahil olma) anlamına gelir⁶⁴. Benzer şekilde, faaliyetin kısmen kuruluşun tesislerinde

gerçekleştirilen hibrit yani karma tele çalışma, İBK 351 CO’da (BK 361) hükmünde öngörülen bağımsızlığı sağlamayacaktır⁶⁵. Aile üyelerinin tele çalışmada katılımının olmaması, söz konusu evde çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından farklılık olarak ortaya çıkacaktır. Her ne kadar aile üyelerinin katılımı varsa, kesinlikle bir ev işi sözleşmesinin varlığına işaret eder, ancak bunun olmaması ev işi olmadığı anlamına da gelmez⁶⁶. Son olarak, Federal Mahkemenin, işin sonucunun tesliminin söz konusu olmadığı hizmet faaliyetlerini evde hizmet sözleşmesinden dışlayan yaklaşımı, tele-çalışma ile ilgili birçok faaliyeti de evde hizmet sözleşmesine ilişkin kuralların uygulamasından çıkaracaktır. Bu konuda öğretici ve uygulamada, İsviçre Borçlar Kanunu’nun 352. maddesinin birinci fıkrasında, evde hizmet sözleşmesinde, çalışanın işverene “bir ürün teslim etmesi” gerektiği öngörülmüş olduğu (madde 352 para. 1 CO); bu durum karşısında da uzaktan çalışma konusunda evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin ancak sınırlı biçimde uygulanabileceği ifade edilmektedir⁶⁷. Nitekim anılan hükme göre, işçinin, kararlaştırdığı işe zamanında başlaması, kararlaştırılan süre için tamamlaması ve işin sonucunu işverene teslim etmesi gerekmektedir (CO Art 352-1). Başka bir anlatımla, evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin, evde üretilen bir ürün teslimi mantığına göre düzenlendiği, uzaktan çalışmanın ise bu yaklaşıma uygun olduğu sürece söz konusu hükümlerin kapsamına girebileceği şeklinde bir yaklaşım söz konusudur. Nitekim, anılan düzenlemenin bizdeki karşılığı BK 463 hükmü olup, “...İşçi, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür”.

Hukukumuzda da tele çalışmanın evde hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilemeyeceği, tele çalışma evde dahi yapılsa, evde hizmet sözleşmesinin düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu hükümleri değil, işçiye daha çok koruma sağlayan İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği, evde hizmet sözleşmelerine uygulanacak hükümler, tele çalışmaya uygun bulunmadığı da isabetli olarak ifade edilmektedir⁶⁸. Sonuç olarak, tele çalışmalara, öncelikle İş Kanunu, burada boşluk bulunması halinde Borçlar Kanunu’nun genel hizmet

64 Nitekim Aubert de iş organizasyonuna dahil olma durumunda, genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağını belirtmektedir. Ancak yazara göre somut olayın koşullarına göre evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler de uygulama alanı bulabilir. Aubert, David; Commentaire du contrat de travail, Art. 351, SHK - Stämpflis Handkommentar, 2013, 1055-1065

65 Meier-Schatz, Conséquences juridiques du télétravail, 30.

66 Meier-Schatz, Conséquences juridiques du télétravail, 30.

67 SPinedi, Patrick; Le télétravail dans les relations de droit privé, https://spstlaw.ch/wp-content/uploads/2019/09/Fr_PdM70_Spinedi_v2_30082017.pdf; aynı yönde: Gerber, Sandra; Le “ Home office” ou télétravail : quelques conseils aux employeurs, <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/le-home-office-ou-teletravail-quelques-conseils-aux-employeurs/>, (ET, 24.4.2021)

68 Alp, Mustafa; Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof.Dr. Sarper Süzek’ e Armağan, İstanbul, 2011, 813-815;

MAKALE

sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır. Hatta, BK 413 ve 414. maddeler, kullanılan araçlar ve giderlere ilişkin düzenlemeler tele çalışmalar bakımından büyük bir önem taşıyacaktır. Evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin ise, yukarıda İsviçre Hukukunda da belirtilen görüşler ve Federal Mahkeme içtihadı dikkate alındığında, ancak çok sınırlı biçimde gündeme gelebileceğini düşünüyoruz. Ancak çalışmamızın başında da belirttiğimiz gibi, esasen pazarlamacılık ve evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulamada karşılık bulmadığını, yaklaşık 9 yıllık süreçte uygulamada da bir yarar sağlamadığını, bu hükümlere ilişkin olarak işçi ve işverenlerde farkındalık dahi oluşmadığını düşünüyoruz. Evde hizmet sözleşmesinin düzenlenmesinin belki de tek olumlu yanı, geleneksel olarak evde çalışanların iş sözleşmesiyle çalıştıklarını netleştirmiş ve bu konudaki tartışmalara⁶⁹ son vermiş olmasıdır. Bu düzenlemeler ileride karşılaşacağımız muhtemel sorunların çözümünde de yararlı olmayacaktır. Nitekim son yıllarda en önemli gelişim *esnek-yetenek* de denilen freelance çalışma şekillerinin yaygınlaşmasıdır. Zaman, yer ve iş bütünselliği üzerine kurulu fordist model yerini esnek zaman, uzaktan çalışma ve freelance-proje bazlı çalışma uygulamalarının söz konusu olduğu bir yapıya bırakmıştır. Bu yapıya *GIG çalışma* da denilmektedir. GIG, müzik sektöründen gelme bir kelimedir ve kısa süreliğine iş alan sahneye çıkan müzisyenler için kullanılmaktadır. Günümüzde hemen hemen her sektörde kullanılan gig terimi geçici süreliğine, freelance işler yapanlar için kullanılan bir terimdir⁷⁰. Bugün Etude Malt'ın araştırmasına göre Fransa'da *930.000 kişi freelance* olarak çalışmakta olup⁷¹, bu sayı Avrupa'da 9 milyona ulaşmaktadır. %11,5 yıllık artış söz konusudur. Uzmanlar, danışman, geliştirici grafiker, marketing uzmanı *freelancer* sayısının 10 yılda 3 kat arttığını belirtmektedir⁷². Özellikle bu çalışma ilişkilerinin önümüzdeki günlerde hukukumuzda da çok tartışılacağını, zira gig ekonomisinin çalışma hayatının geleceğine damga vuracağını düşünüyoruz⁷³. Nitekim, bu çalışanların işyerleri ile entegrasyonunu sağlayan ve bunları işverenlerle buluşturan büyük uluslararası danışmanlık şirketleri de ülkemize gelmeye

ve faaliyet göstermeye başladılar. Bu çalışma ilişkilerinin hangi sözleşme modeli içinde ele alınacağı, iş sözleşmesindeki bağımlılık ölçütünün bu kapsamda ne şekilde yorumlanacağı konusunda bilimsel çalışmalar yayınlanmaya başlanmıştır⁷⁴. Dolayısıyla, geleneksel evden çalışma hükümlerinde olduğu gibi, İsviçre'den hukukumuza aktarılan kurullarla bu süreçlerin yönetilemeyeceği görüşündeyiz.

b. Uzaktan Çalışma ve Toplu İş Sözleşmeleri

Toplu iş sözleşmesi hükümleri de uzaktan çalışma konusunun normatif dayanağını oluşturabilir. Nitekim Telework in the European Union raporunda *Christian Welz ve Felix Wolf*'ün 10 Avrupa ülkesinde tele çalışmanın özellikle ulusal düzeyde toplu iş sözleşmeleri ile hukuk düzenine aktarıldığını belirtmektedir⁷⁵. Fransız Hukukunda, hem yasal düzenlemeler hem de toplu iş sözleşmeleri uzaktan çalışmaya ilişkin kuralları belirlemektedir. Nitekim bu kapsamda, yasal düzenleme uzaktan çalışma konusunda daha esnek bir modeli tercih ederken, işçiyi koruyucu nitelikte düzenlemeler toplu iş sözleşmeleriyle getirildiği görülmektedir. Bunun somut örneği, uzaktan çalışma masraflarının paylaşılması konusudur. Bazı ülkelerde ise, sosyal tarafların uzaktan çalışma konusunda yeterince hassasiyet göstermediği de görülmektedir. Örneğin, İsviçre Hukukunda, toplu iş sözleşmelerinin uzaktan çalışmayı genel olarak düzenlemediği belirtilmektedir⁷⁶. Nitekim İsviçre'de bazı TİS'lerde tesadüfen, uzaktan çalışmaya yönelik sağduyulu bir atıf olabile dahi, hiçbir sözleşmede, uzaktan çalışma için ayrıntılı düzenlemeler içermemekte, konu İsviçre'de şirketlerin kendi iç düzenlemeleriyle çözülmektedir⁷⁷. Ülkemizde de uzaktan çalışma konusunun toplu iş sözleşmelerinde yer almadığı görülmektedir. Yönetmeliğin çalışmamızda da vurguladığımız üzere uzaktan çalışma konusundaki yetersiz düzenlemelerin toplu iş sözleşmeleri ile tamamlanması isabetli olacaktır. Bu konuda kanımızca ülkemizdeki işçi ve işveren sendikalarına görev düşmektedir. Özellikle, uzaktan çalışma masrafları, uzaktan çalışmada iş

69 Bu konuda önceki dönemde farklı görüşler için bkz: *Gülver*, Ender: Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, İÜHFMC C. LXXII, Sayı: 2, 2014, 105 vd.

70 <https://www.kariver.net/ik-blog/is-dunyasinda-yeni-bir-kavram-gig-ekonomisi/>

71 <https://news.malt.com/wp-content/uploads/2019/05/Etude-Malt-Freelancing-en-France-en-2019-light.pdf> (ET, 29.4.2021).

72 *Vitaud*, Laetitia: Se transformer avec les freelances, Comment les freelances transforment le management, Malt yay.

73 <https://www.dunya.com/sectorler/teknoloji/calisma-hayatinin-gelecegi-gig-economy-olacak-haberi-429980>.

74 *Rey*, Chantal: Travail A Domicile, Salarié Ou Indépendant. Incidence Des Nouvelles Technologies De L'information Et De La Communication, De Boeck Supérieur, "Innovations", 2001/1 no 13,173 à 193.

75 *Christian Welz and Felix Wolf*; Telework in the European Union, 3

76 *SPinedi*, Patrick; Le télétravail dans les relations de droit privé, https://spstlaw.ch/wp-content/uploads/2019/09/Fr_PdM70_Spinedi_v2_30082017.pdf (ET, 20.4.2021)

77 *SPinedi*, Patrick; Le télétravail dans les relations de droit privé, https://spstlaw.ch/wp-content/uploads/2019/09/Fr_PdM70_Spinedi_v2_30082017.pdf

sağlığı ve güvenliği ve işçinin kişisel verilerinin korunması toplu iş sözleşmeleriyle adil biçimde düzenlenebilecek ve bu konudaki yasal eksiklikler giderilebilecektir.

c. Tele Çalışma Sözleşmesi

Uzaktan çalışma, hukukumuzda bir sözleşme hükmü veya ayrı bir sözleşme yapısı içinde düşünülmüştür. Nitekim tele çalışma konusunda yazılı bir sözleşme yapılması zorunluluğu olmayan Fransız Hukukunda da uygulamada, tele çalışmaların ayrı ve özel bir sözleşme veya ek protokol biçiminde düzenlendiği belirtilmektedir. Dolayısıyla, tarafların uzaktan çalışma ilişkisinde söz konusu sözleşme hükümleri uygulanacak ve bunlar tarafları bağlayacaktır. Nitekim, işverenle işçi arasında uzaktan çalışma konusunda yapılmış bir sözleşme, işverence tek taraflı olarak işçinin rızası olmaksızın değiştirilemeyecektir⁷⁸.

d. Tele Çalışmaya İlişkin İşyerinin İç Düzenlemeleri

Tele çalışmaya geçiş sürecinde, işverenlerin kendi iç düzenlemelerini oluşturmaları, bu noktada da özellikle bir "Uzaktan Çalışma Prosedürü" hazırlamaları isabetli olacaktır. Bu prosedür içinde, uzaktan çalışmaya geçiş, işçinin talebini kabul süreci, uzaktan çalışmada birimlerin görev yetki ve sorumlulukları, uzaktan çalışmada kişisel verilerin korunması kuralları ve uzaktan çalışmada İSG kurallarının yer alması gibi düzenlemeler yer alabilecektir. Yine söz konusu prosedüre işverenlerin uzaktan çalışma sürecinde kullanacakları doküman setini de belirleyerek eklemeleri (uzaktan çalışma sözleşmesi, İSG bilgilendirme metinleri, KVK kuralları, uzaktan çalışmalarda kullanılan yazılımlara ilişkin aydınlatma ve (özellikle bunlar yurtdışı sunucular ve bulut sistemleri kullanıyorsa) açık rıza, tele çalışmaya geçiş talep formu, tele çalışmada teslim edilen araç ve bedel çizelgeleri vb.) isabetli olacaktır.

2. Tele Çalışma Sözleşmesinin İçeriği

a) Sözleşmede Yer Verilecek Hükümler

Tele çalışmaya ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler,

işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümleri yer almalıdır (İş Kanunu m. 14/5). Tele çalışma uygulamalarını da dikkate alınarak Kanunun bu düzenlemesini değerlendirdiğimizde; işin tanımı, yapılma şekli, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar uzaktan çalışma sisteminde de genelde değişmemektedir. Buna göre yapılacak tele çalışma protokollerinde, işçinin iş sözleşmesine atıf yapılarak bu hususlar düzenlenebilecektir. Ancak, işin süresi ve yeri, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile özellikle masraflara ilişkin düzenlemeler uzaktan çalışma sözleşmesinin uygulama bakımından önemli konuları olarak karşımıza çıkmaktadır.

b) Çalışma Süresi ve Saatlerinin Düzenlenmesi

Çalışma süresi ve saatlerinin belirlenmesi modelleri- Tele çalışmanın uygulanmasında, işveren işyerindeki çalışma düzeni aynen benimsenebileceği gibi, taraflar daha esnek bir modeli de tercih edebilecektir. Nitekim Yönetmeliğin 9. maddesine göre, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Buna göre öncelikle, uzaktan çalışma zaman aralığı ve süresinin sözleşmede belirtilmesi gerekmektedir. Uygulamada genel olarak işçinin normal çalışma süresinin aynen geçerli olacağı yönünde düzenlemeler, gördüğümüz kadarıyla ağırlık kazanmaktadır. Bazı işletmeler ise, uzaktan çalışma konusunda kısmi bir esneklik uygulayabilmektedir. Örneğin 10:00-16:00 saatleri arasında işçinin sisteme bağlı olarak çalışacağı düzenlenirken, kalan çalışma süresini işçinin bu sürenin başında veya sonunda kullanabileceği yönünde uygulamalar da görülmektedir.

Çalışma Süresinin ve Saatlerinin Değiştirilmesi Yönetmeliğe göre, mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla *taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir*. Dikkat edilecek olursa, Yönetmelikte "*çalışma saatlerinde*" taraflarca değişiklik yapılmasından söz edilmiştir. Oysa (çalışma süresinden farklı olarak) çalışma saatleri mutlak anlamda sözleşmesel olmayıp, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilebilmektedir. Başka bir anlatımla çalışma saatleri işverenin tek taraflı olarak belirleyebileceği bir alanda görülebilmektedir. İşçinin iş görme borcunun kapsamını

oluşturan sözleşmesel alanın belirlenmesi kolay değildir⁷⁹. Nitekim, işçinin görevinin yanı sıra, çalışma süresinin ve çalışma saatlerinin iş sözleşmesinin esaslı bir unsuru olup olmadığı tartışmalıdır. İşçinin çalışma süresinin, kural olarak iş sözleşmesinin bir parçası olduğu kabul edilmelidir⁸⁰. İşçinin çalışma süresinin değiştirilmesi, doğrudan ücret edimini etkileyecek ve örneğin çalışma saatlerinin aşağıya çekilmesi durumunda, ücret de azalacaktır⁸¹. Yine, işveren sözleşmenin başlangıcında kararlaştırılan veya fiilen uygulanan çalışma saatlerini tek taraflı olarak artıramaz. Örneğin, işe girdikten sonra, bir yıl boyunca haftada 40 saat çalışan işçinin çalışma saatleri, onayı olmaksızın 45 saate çıkarılamaz⁸². Fransız Yargıtayı, işverenin işçinin onayı olmaksızın çalışma süresini değiştiremeyeceğini kabul ederken, çalışma saatlerindeki bir değişikliğin *tek taraflı olarak yapılabileceğini* de benimsemektedir⁸³. Bununla birlikte yargının bu görüşüne istisna tanıdığı kararlarının da olduğu görülmektedir⁸⁴.

Hukukumuzda ise, öğretide, çalışma saatleri ile çalışma süresinin ayrı ayrı incelendiği, çalışma saatleri iş sözleşmesinin objektif esaslı unsuru olmadığı için kural olarak işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilirken, çalışma süresinin değiştirilmesinin özellikle ücreti

etkilemesi nedeniyle esaslı değişiklik oluşturabileceği kabul edilmektedir⁸⁵. Yine, öğretide, işçinin ücretini etkilemese dahi, işçinin yaşamında zorluk oluşturan, işçinin durumunu ağırlaştırıcı değişikliklerin de esaslı değişiklik olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir⁸⁶.

Yönetmeliğin, çalışma saatlerinde taraflarca değişiklik yapılabileceğine ilişkin düzenlemesinden, çalışma saatlerinin tele çalışma sözleşmesinde "sözleşmesel" bir nitelik kazanacağı tartışması ortaya çıkabilecektir. Belirtmek gerekir ki, bu husus son yıllarda özellikle Fransız Hukukunda tartışmalı olup, Fransız Yargıtayı sözleşmede yer alan her düzenlemenin sözleşmesel bir güce sahip olmayıp sadece "informative" (bilgi verici açıklayıcı) karakterde olabileceğini kabul etmiştir⁸⁷. Özellikle sözleşmede işyerinin lokasyonuna ilişkin şekilde bir düzenleme karşısında yapılacak bir işyeri lokasyon değişikliği her zaman *sözleşme değişikliği* olarak görülmemektedir. Çalışma saatlerinin çok açık biçimde (Çalışma saatlerimiz, isteğinize göre pazartesiden perşembeye 08:30 - 17:00 ve Cuma 08:30 - 16:00 olacaktır) ifade edilmesi durumunda ancak, sözleşmesel bir karakter kazanacağı aksi halde açıklayıcı nitelikte olduğu da belirtilmektedir⁸⁸. Bu teorik tartışmaları bir kenara bırakacak olursak, işverenlerin

79 Beraud, Jean Marc; Les Interactions Entre le Pouvoir du Chef d'Entreprise et le Contrat du Travail, Droit Ouvrier, n. 591/592, 1997, 529-530.

80 Doğan Yenisey, Kübra; Çalışma Koşullarında Değişiklik, 126.

81 Gaudu-Vatinet, Traité des contrats, Les contrats du Travail, 348.

82 "... Davacı, davalının işyerinde kadın-doğum servisinde doktor olarak çalışmakta iken, işverenin tek taraflı bir kararı ile vardiya düzenine geçilmek suretiyle kendi çalışma zamanının 8.30-14.30 saatleri arasından 8.00-16.00 saatleri arasına alınmak istendiği, bu değişikliğe muvafakat etmediğini, girişimlerinin sonuç vermemesi üzerine hizmet akdini haklı nedenle bozduğunu iddia ile kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesini istemiştir. Mahkemece dava kabul edilmiş Özel Daire yukarıdaki gerekçe ile kararı bozmuş, mahkeme direnmiştir. İşçinin hizmet akdi ile yükümlendiği hizmeti yerine getirmek için işverenin denetim ve gözetimi altında geçireceği süre, başka bir anlatımla çalışma süresi ilke olarak hizmet akdi ile belirlenmekle beraber, yasa koyucu işçiyi koruma amacıyla düzenleyici kurulları koymuştur. Yasa ile belirlenen bu kurulların işçi aleyhine bozulamayacağı, söz konusu kurulların sosyal kamu düzeni niteliğini taşımalarının doğal bir sonucudur. İş Kanununun 61/a maddesi hükmünce iş süresi haftalık en çok 45 saattir. Aynı maddenin takibeden hükmü uyarınca bu süre haftalık 6 iş günü çalışan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçülere bölünerek uygulanır. Kuşkusuz bu konuda getirilmiş bulunan sınırlamalar işçilerin kişilikleri göz önünde tutularak getirilmiştir. Bunun sonucu olarak bir işçi, işyerinde onu koruma açısından getirilen sınırlar dışında çalıştırılmaz. Ancak, işyerinde muhtelif vardiyalar kurulmak suretiyle o ölçüler dışına çıkılarak çalışma yapılabilir. İş yerinin faaliyeti için aynı sınırlama söz konusu değildir. Diğer taraftan şu husus da özellikle belirtilmelidir ki, yukarıda da açıklandığı gibi yasal sınırlamalar sosyal kamu düzenini ilgilendirdiğinden, hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi ile işçi yararına aksi yönde yani yasal sınırlar altında düzenlemeler getirilebilir. Örneğin, haftalık çalışma süresi 45 saatten 40 saate indirilebilir. Olay ve getirilen deliller yukarıdaki ilkeler ışığında değerlendirildiğinde yapılan değişikliğin davacı işçi aleyhine olduğu ve bu durumun davalıya haklı nedenle sözleşmeyi bozma hakkı verdiği sonucuna varıldığından usul ve yasaya uygun olan direnme kararının onanması gerekmiştir" (Y.HGK, 1.10.1986, E. 1985/9-349, K. 1986/807, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

83 Hukukumuz bakımından Yargıtay, işverenin elektrik kısıntısı nedeniyle çalışma saatlerinde tek taraflı değişiklik yapmasını, sözleşmenin esaslı tarzda değiştirilmesi anlamında yorumlamamıştır. Y.9HD, 19.10.1976, 6929/19816, ve M. Kutsal'ın incelemesi, İHU İş K.m.16 (No.4).

84 Gaudu-Vatinet, Traité des contrats, Les contrats du Travail, 349.

85 Süzek, Sarper; Değişiklik Feshi, TISK Akademi, 2006/1, 15; Doğan Yenisey, Kübra; Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Boğrum 126; Ertuğrul, Meltem; İş Hukukunda Değişiklik Feshi, İzmir Barosu Dergisi, Mayıs 2018, 143-144.

86 Örneğin, evli ve ilkokula giden çocuğu olan bir işçinin sabah sekizden akşam beşe kadar olan çalışma saatinin, işveren tarafından öğlen bir, akşam on olarak değiştirilmesi, her ne kadar işçinin çalışma saati ve ücretinde değişiklik oluşmasa da ailesiyle vakit geçirme imkânını zorlaştırması nedeniyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturabileceği gibi. Bkz. Ertuğrul, İş Hukukunda Değişiklik Feshi, 143-144.

87 Véricel, Marc; Modification des éléments des relations de travail et clauses informatives du contrat de travail, 3; Yazara göre, Fransız Yargıtayı tarafından verilen kararlarda, her türlü sözleşme hükmünün Medeni Kanunun 1134. maddesi uyarınca tarafları yükümlülük altına sokan düzenlemeler niteliğinde değildir. Özellikle sözleşmeler, "olgusal bir durumu bildirmekle, doğrulamakla sınırlı olan beyan maddeleri" de içerebilir. İş sözleşmesi de tarafların karşılıklı yükümlülükleri belirleyen "negotium" hükümlerini içerebileceği gibi, tarafların bilgilendirme ve daha ziyade yazılı kanıt oluşturmak amacıyla belirttikleri "instrumentum" hükümleri de içerebilir. Ancak a priori olarak işin görüleceği yerin iş sözleşmesinde "bilgilendirici hükümler" kapsamında değerlendirilmesine yazara göre çekinceyle yaklaşmak gerekir. Yazara göre, belirtilen kararlar işçiyi aynı sektör içinde kalmak kaydıyla yapılan değişikliğin, sözleşme değişikliği olduğunu kanıtlanmasını imkansız kılmaktadır. Oysa yazara göre, işyeri pekala işçi bakımından esaslı bir unsur olabilir; örneğin engelli bir işçi bakımından durum bu şekildedir; Pélissier, Jean La détermination des éléments du contrat de travail, Le Droit Ouvrier, MARS 2005, 92 vd.

88 Cass. soc., 11 juill. 2001, no 99-42.710, L'employeur peut-il modifier l'horaire de travail?, <https://www2.liasons-sociales.fr/lemployeur-peut-il-modifier-lhoraire-de-travail/> (ET, 1.5.2021).

çalışma saatlerinde değişiklik yapmak hakkını tartışmalı hale getirmek istemiyorsa, çalışanın da onayıyla, tele çalışma sözleşmesinde bu konuda kendilerine yetki veren bir *mobilité klozu* ilave etmeleri isabetli olacaktır. Örneğin, çalışma saatleri *09:00-18:00 arası olup, çalışma süresi değişmemek kaydıyla bu saatler işverence tekrar düzenlenebilir* şeklinde bir sözleşme hükmü yukarıda belirttiğimiz tartışmalı durumları önleyecektir.

c. Malzeme ve İş Araçlarının Karşılanması: BK m. 413 ve Yönetmelik Düzenlemeleriyle Ortaya Çıkan Tablonun İsbetsizliği

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesine göre, uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilir. Ancak, Yönetmelik her ne kadar sözleşmeye atıf yapsa ve sanki tarafların konuyu diledikleri gibi düzenleyebilecekleri gibi bir izlenim yaratsa da Borçlar Kanunu 413 ve 414 hükümlerinin de gözden kaçırılmaması gerekmektedir. Gerçekten söz konusu düzenlemeler, uzaktan çalışma durumunda araçların sağlanması ve masrafların karşılanması konusunda belirleyici olacak düzenlemelerdir. Yine İsviçre Hukukunda, bizde 415. maddede düzenlenen taşıma araçlarında giderlerin karşılanmasına ilişkin düzenlemeden de (özellikle araçların bakım masrafları konusunda) kıyasen yararlanılabileceği de ifade edilmektedir⁸⁹. Ancak hukukumuzda masraflara kimin katlanacağı noktasında esas alınacağı belirtilen BK 416. maddesinin⁹⁰, bu açıdan belirleyici bir yönü yoktur⁹¹. Buna göre, paylaşım noktasında belirleyici olan düzenlemeler BK 413, 414 ve 415 (kıyasen/tartışmalı) maddeleridir. Nitekim, Borçlar Kanunu'nun 413. maddesine göre, aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür (413/1)⁹². Maddenin ikinci fıkrasına göre, işçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgüleyebilir. Eğer işçi işverenle

anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü olacaktır (413/2). Böyle bir durumda çalışan uygun bir karşılığa hak kazanacaktır. Buna aykırı bir anlaşma ve adet olması durumunda ise, çalışanın bu nitelikte bir talep hakkı söz konusu olmayacaktır⁹³. İsviçre hukukunda, bazı işlerde, işçinin kendi araçlarını kullanmasının adet olarak görüldüğü belirtilmekte ve bu konuda *müziyenler ve kuaförler* örnek olarak gösterilmektedir⁹⁴.

Borçlar Kanunu'nun 413. maddesi yedek kuralı (dispositif) niteliğinde bulunmaktadır. Buna göre, işçinin lehinde olmayacak şekilde, işverenin iş için gerekli araçları sağlamakla yükümlü olmayacağı düzenlenebilecektir⁹⁵. Örneğin "...işin görülmesinde işçi kendi bilgisayarını ve laptopunu kullanması durumunda, bunun için herhangi bir bedel talebinde bulunamaz" şeklinde bir iş sözleşmesi hükmü işçinin bu konudaki talep hakkını engelleyecektir. Nitekim, madde gerekçesine göre, araç ve malzemenin işçi tarafından sağlandığı durumlarda, bunun karşılığının işveren tarafından işçiye ödenmesi öngörüldüğü, ancak fıkranın emredici nitelikte olmadığı ve sözleşmede bunun aksi kararlaştırılabileceği gibi, malzeme ve araçların kullanımına ilişkin işçiye ayrıca ücret ödenmeyeceği konusunda yerel bir âdet de olabileceği belirtilmiştir.

Borçlar Kanunu'nun 413. maddesi, 4857 sayılı Kanun'da karşılığı bulunmayan bir düzenleme olarak dikkat çekmektedir. Buna göre genel hüküm niteliği ile, İş Kanunu kapsamındaki ilişkilere de uygulanabilecektir. Ancak İsviçre hukukunda öğretide bu hükmün öğretilde tartışmalı bulunmaktadır. Özellikle işin görülmesi için gereken araçlar ile iş için yapılan harcamalar arasındaki farklılıklar açık değildir. Nitekim, İsviçre Hukukunda bazı yazarlar, bizde 413. maddeye karşılık gelen düzenleme olan Art. 327 al. 2 CO hükmünün sınırlı bir uygulama alanı bulacağı, (bizde BK 414. maddeye tekabül eden) Art. 327a CO maddesinin birinci fıkrasında işverene iş sözleşmesinin ifası ile ilgili tüm masrafları karşılama

89 Pai, Sandeep; Répercussions financières du télétravail- Quelques réflexions, https://www.linkedin.com/pulse/r%C3%A9percussions-financi%C3%A8res-du-t%C3%A9l%C3%A9travail-quelques-r%C3%A9flexions-pai/?trk=read_related_article-card_title (ET, 1.5.2021).

90 Eyrenci-Taşkent-Ulucan, (*Ulucan*), İş Hukuku, İstanbul 2020, 100.

91 Madde sadece giderlerin ödeme zamanı (ücretle birlikte ödenmesi kuralı) ve masraf durumunda avans verilmesi ile ilgilidir.

92 Madde gerekçesinde, fıkra söz konusu edilen araçlara örnek olarak, işçinin iş yapması için gerekli olan makine, araba, tezgâh, tamir takımı gibi iş aletleri; malzeme ise, aracın kullanılması veya işin görülmesi için gerekli olan hammadde, yakıt, su, kömür, tohum ve benzerleri gösterilmektedir.

93 Danthe, Marie-Gisèle: Commentaire du contrat de travail, SHK - Stämpflis Handkommentar, 2013, 244-245.

94 Jean Tristan, Michel; les frais professionnels, <http://www.businessmagazine.ch/les-frais-professionnels/> (ET, 12.05.2020, site güncel olarak *offline* (çalışmıyor) gözükmektedir).

95 Danthe, Commentaire du contrat de travail, 243-244.

MAKALE

zorunluluğunun getirildiği belirtilmektedir⁹⁶. Nitekim bu yaklaşıma göre, (BK m. 413 / CO 327, al. 2) bu madde sınırlı bir uygulama alanı olabilecektir. Zira bir sonraki maddede (BK 414 /CO 327a al.3) belirtildiği üzere "zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersiz" olacaktır⁹⁷. Yine, işçinin kullandığı araçlarla ilgili bedel talep hakkı ile, bu araçların kullanılmasına ilişkin harcamaları (örneğin bakım ve onarım harcamaları) talep hakkının ayrı ayrı düşünülmesi gerektiği de öğretilde ifade olunmaktadır⁹⁸.

Görüldüğü gibi, BK 413 ve 414 arasındaki yakın ilişki karşısında malzeme ve iş araçları ile üretim maliyetlerinin karşılanması konusunun birlikte bütünlük içinde incelenmesi isabetli olacaktır. Buna göre, işçinin uzaktan çalışma süreçlerinde iş için kullanacağı araçların temini ve karşılık ödenmesi konusu, aşağıda üretim maliyetlerinin karşılanması başlığı altında aşağıda incelenecektir (IV, 2, d)

d. Üretim Maliyetlerinin Karşılanması: Yönetmeliğin BK m. 414 Karşısındaki Geçerliliği

Yönetmeliğin, "Üretim maliyetlerinin karşılanması" başlıklı 8. maddesine göre, işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilir. Yönetmeliğin bu düzenlemesi karşısında, özellikle işçi kanadından gelen eleştirilerde de dile getirildiği üzere⁹⁹, tarafların sözleşmede konuyu diledikleri gibi düzenleyebilecekleri gibi bir anlam çıkmaktaysa da bu düzenlemenin Borçlar Kanunu'nun 414. maddesi ile birlikte ele alınması gerekir. Nitekim, Borçlar Kanunu'nun 414. maddesine göre ise, İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde,

geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür (BK m. 414/1). Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz (BK m. 414/2). Kanuna göre, zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir (BK m. 414/3).

Borçlar Kanunu'nun bu maddesinde öngörülen işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcamanın kapsamı açık değildir. Nitekim, bu maddenin uygulanması İsviçre Hukukunda da öğreti ve uygulamada çok tartışmalıdır. Yukarıda da belirtildiğimiz gibi, İsviçre Hukukunda öncelikle Art. 327 al. 2 ile Art. 327a ilişkisi (BK 413 ve 414) problematik bir niteliktedir. Buna göre, mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması hükmü ile zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmaların geçersiz sayılacağına ilişkin düzenlemenin ne şekilde bağdaştırılacağı konusunda farklı yorumlar ortaya çıkmıştır. Örneğin, *Meier-Schatz*' in raporlarında da belirttiği üzere, "... Bir telefon veya bir dizüstü bilgisayar çalışan araçlar olurken; elektrik, kira veya abonelik maliyetleri Art 327a CO (BK m.414) kapsamında düşünülen maliyetler kategorisine girecektir. Öte yandan, kağıdın veya yazıcı mürekkebinin ve daha genel olarak kısa vadeli sarf malzemesinin nasıl tanımlanacağı bir sorun oluşturabilir"¹⁰⁰. Avukatlar ve hukuk danışmanları da maddelerin uygulanmasındaki güçlüğe dikkat çekmektedir. Örneğin, Av. *Sandeep Paï* ye göre; "... Tele-çalışan tarafından kullanılan yazıcı kağıdı veya mürekkep veya ofis mobilyaları (veya diğer benzeri öğeler) işverenle

96 Tristan, Jean Michel: Les frais professionnels, <http://www.businessmagazine.ch/les-frais-professionnels/>

97 Danthe, Commentaire du contrat de travail, 244-245

98 Danthe, Commentaire du contrat de travail, 244-245.

99 Av. Necdet Okcan, bu konudaki değerlendirmesinde; "... Çalışanların karşı karşıya olduğu sorunlara çözüm üretmiyor, işi çalışma sözleşmesine havale ediyor. İşveren karşısında pazarlık şansı olmayan işçiyi kaderine terk ediyor" anlatımına yer verdi. <https://www.gazeteduvar.com.tr/uzaktan-calisma-e-sas-lari-isciyi-kaderine-terk-ediyor-haber-1515673>; Aziz Çelik, ise; "... elektrik, internet gibi zorunlu giderlerin karşılanması iş sözleşmesine bırakılıyor. Halbuki bunların yönetmelikle işverence sağlanacağı açıklıkla belirtilmeliydi. Çalışma mekanının düzenlenmesiyle ilgili konular da iş sözleşmesiyle belirlenecek. "Araç, malzeme temini aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanır" diyor. Yani bu aslında aksi kararlaştırılabilir demek. Bu yönetmelik işçiyi korumaya değil, işverenin insafına daha fazla bırakmaya dönük hükümler içeriyor. Kanundaki açık olarak genel hükümler vardı. Deniliyordu ki işveren işyerinde çalışan işçiyle uzaktan çalışan işçi arasında ayırım yapamaz. Buna dayanarak, bu maliyetlerin işveren tarafından sağlanması gerektiğini söylüyordu. Şimdi ise bu tip düzenlemelerin işçi ve işveren arasında yapılacak sözleşmeyle sağlanacağı söyleniyor. Bu da işçinin elinin kolunu bağlanması demek" (<https://haberglobal.com.tr/gundem/6-soru-6-cevap-evden-calisma-sozlesmesi-ne-getirdi-ne-goturdu-98192>) şeklinde görüşlerini basında dile getirmiştir. Av. Murat Özveri de sosyal medyada, "Uzaktan çalışma yönetmeliği çıktı. Daha yakından bir değerlendirmeye tabi tutarsak, yönetmelik, zamanın ruhunu yansıtan, işçiyi korumayan, işverene evden çalışmayı olabildiğince esnek bir şekilde düzenleme olanağı veren yedek hukuk kuralı niteliğinde bir düzenlemedir" dedi. Facebook üzerinden yaptığı değerlendirmede Özveri, "İş hukukunda yasa veya yönetmelikler aksinin işçi aleyhine kararlaştırılmasının olanaklı olmadığı alt sınırları net olarak göstermek zorunda olan düzenlemelerdir. Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa diye başlayan hukuki düzenlemeler yedek hukuk kurallarıdır. Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa demek için tarafların eşit güçte olması gerekir. Tarafların güçlerinin eşit olmadığı yerde kararlaştırma değil güçlü olanın dayatması devreye girer" ifadelerini kullanmıştır. <https://www.haber2021.com/dr-murat-ozveri-uzaktan-calisma-yonetmeliği-isciyi-korumuyor> (ET, 2.5.2021).

100 Meier-Schatz, Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166, 16 Novembre 2016, 47.

yaptığı bir anlaşma temelinde tamamen veya kısmen ödemek zorunda kalabileceği “araçlar” veya “malzemeler” midir (Art 327 CO) ya da tam tersine, işverenin geri ödemesi gereken işin ifası için gerekli maliyetler midir? (Art 327a CO) veya yine “motorlu taşıtlara” ilişkin düzenleme (İşçi işverenle anlaşarak, hizmetin görülmesinde kendisine ait diğer taşıma araçlarını ve hayvanlarını kullanıyorsa işveren, bunların kullanma ve bakımı için gerekli olan olağan giderleri hizmet için kullandığı ölçüde karşılamakla yükümlüdür) kıyasen uygulanarak çalışanın tazminat almaya hak kazanacağı hususlar mıdır?” Yazara göre bu sorunların kesin bir biçimde çözümü mümkün olmayıp, yoruma açıktır¹⁰¹. Bugün bizde 413 ve 414. maddelere tekabül eden 327 ve 327a CO (BK m. 413 ve 414) maddeleri arasında İsviçre öğreti ve uygulamasında en az dört farklı yaklaşım bulunmaktadır:

Yargı kararlarının ve öğretinin bir kısmı 327 CO maddesini (BK m. 413, yedek hukuk kuralı), genel kuraldan sapan ancak sınırlı bir uygulama olanağına sahip özel hüküm niteliğinde görür¹⁰². Bir başka yaklaşım, Art. 327 a'nın (BK m.414) emredici niteliğine öncelik vermek yönündedir. Buna göre, işin yapılması için gerekli giderler ne olursa olsun, bunları işçinin karşılamasına izin vermez¹⁰³. Diğer yazarlar, profesyonel giyim gibi belirli hususları Art 327a (BK m.414) kapsamında değerlendirerek, bu maddenin önceliğini esas almış gibi görünürler¹⁰⁴. Bir diğer yazarsa iki madde arasındaki çelişkiyi belirtir¹⁰⁵. Nitekim Gabriel **Aubert**e göre, 327. madde, 1971 tarihli değişiklik öncesinde İsviçre Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Art. 327a ise yeni bir düzenlemedir ve bu iki maddenin birbiriyle ilişkisi sorunludur. 327a maddesi emredici şekilde masrafları işverene yüklerken, 327. madde gereken iş araçları konusunda iş sözleşmesi ile işçinin sağlanmasının yolunu açar. Yazara göre, müzisyen, sanat ve el işi gibi alanlarda işçinin kendi araçlarını kullanması söz konusudur. Yazara göre, 327. maddenin düzenlemesine rağmen, iş araçları işçi tarafından sağlanması durumunda da işverenin

bunlara ilişkin masrafları karşılaması gerektiği 327 a hükmü gereği savunulabilir¹⁰⁶.

Özellikle Covid pandemisi sonrasında tele çalışmanın İsviçre'de de yaygınlaşması üzerine tartışmalar daha da derinlik kazanmıştır. Nitekim, **Dunand** ve **Wylar**'a göre, 327 CO ve 327a CO'da düzenlenen (BK m. 313-314) genel kurallar evden uzaktan çalışma için geçerlidir. Sonuç olarak, tele çalışanın çalışma araçlarının sağlanması (madde 327 CO) ve ilgili masrafları ona geri ödemesi gerekmektedir (art. 327a CO). Araçlarla ilgili olarak, işveren BT ekipmanı (bilgisayar, yazıcı) sağlamalıdır. Uygulamada, çalışanın kendi araçlarını kullanması da söz konusu olabilirse de verilerin güvenliğini sağlayamama ve bunların karıştırılması riskleri nedeniyle tavsiye edilmez. Masraflarla ilgili olarak ise, iletişim maliyetleri (telefon, internet bağlantısı) ve yan maliyetler (ısıtma, ek elektrik, su), işverenin karşılaması gerekir¹⁰⁷. Yazarlara göre, çalışan, şirket binasında bir çalışma yeri olduğunda prensip olarak, evinin kullanımı için tazminat alma hakkına sahip değildir. Zira, bu durumda, işveren altyapıdan yararlanarak tele çalışmadan tasarruf etmez. Yazarlara göre, ekipman tedarikine ilişkin kurallar ve masrafların karşılanmasına ilişkin düzenlemelerin sözleşmede ihtiyatlı şekilde düzenlenmesi gerekir¹⁰⁸. Masrafların paylaşılması konusunda işçinin işveren tesislerinde işi yerine getirme olanağı olup olmaması ölçütüne göre değerlendirme yapan yazarlar da vardır. Nitekim, öğretilerde bir yazar, tele-çalışma maliyetlerinin yalnızca çalışanın işi şirket tesislerinde gerçekleştirme olanağına sahip olmaması ve tele-çalışmanın işverenin talebi üzerine yapılması durumunda karşılanmasının gerekli olduğunu düşünmektedir; zira çalışanın bir ofisi yoktur veya ofisi tele çalışma günlerinde meşguldür¹⁰⁹. Başka bir yazar için, işi işverenin tesislerinde gerçekleştirme olasılığı, tele çalışma için katlanılan maliyet ihtiyacını ortadan kaldırmak için yeterlidir. Bu yazar, işvereni izin vermiş olsa bile, tele-çalışan kişisel rahatlık için işverenin tesislerinden uzakta

101 Pai, Sandeep; Répercussions financières du télétravail- Quelques réflexions, https://www.linkedin.com/pulse/r%C3%A9percussions-financi%C3%A8res-du-t%C3%A9l%C3%A9travail-quelques-r%C3%A9flexions-pai/?trk=read_related_article-card_title (ET, 1.5.2021).

102 Arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud, JAR 2009, 663, cons. 4; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, n. 3 ad art.327 CO; Bsk-Portmann/Rudolph, n. 4 ad art. 327 CO; Zk-Staehelin, n. 7 ad art. 327 CO; Müller/Stengel, IV,1, a; Reutter/Klaus, 160 note 8 (Meier-Schatz; Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166, 16 novembre 2016, 47'den naklen).

103 Cour d'appel de Bâle-Ville, BJM 2005, 141, cons. 3a; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, n. 2 ad art. 327 CO; CARUZZO, n. 1 ad art. 327 CO. (Meier-Schatz; Conséquences juridiques du télétravail, 47'den naklen).

104 BK- Rehbinder/Stöckli, n. 2 ad art. 327 CO et n. 3 ad art. 327a CO; Zk-Staehelin, n. 1 ad art.327 CO et n. 2 ad art.327a CO, l'art. 327 CO (Meier-Sc-hatz; Conséquences juridiques du télétravail, 47'den naklen).

105 Aubert, Gabriel; Commentaire Romand, 2. Edition, 2012, 2020.

106 Aubert, Gabriel; Commentaire Romand, 2. Edition, 2012, 2020.

107 Dunand Jean-Philippe - Wylar, Rémy; Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail, (La présente contribution est parue dans la revue en ligne DroitDuTravail.ch du 9 avril 2020 de l'Université de Neuchâtel), 26,

108 Dunand - Wylar, Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail, 26.

109 Carcagni Roesler, Romina, Home Office, ArbR 2014/2015, 88-90 Meier-Schatz; Conséquences juridiques du télétravail, 48'den naklen).

MAKALE

çalışmaya karar verirse, yapılan masrafları kişisel veya özel giderler olarak nitelendirmektedir¹¹⁰. İsviçre’de işçi kesimi de bu tartışmalara katılmıştır. Nitekim İsviçre’de Union Syndicale Suisse Sendikası Genel Sekreteri, Av. **Luca Cirigliano**’ya göre “...Evden çalışma şirket tarafından empoze edilmemiş veya teşvik edilmemişse, kiranın bir kısmının işçiye geri ödenmesine gerek yoktur. Ancak internet veya elektrik her halükarda kısmen işverenin sorumluluğundadır ve tazminat talebine konu olabilir”¹¹¹.

Kanımızca, bütün bu tartışmalar İsviçre’den bir takım düzenlemelerin neden aynen alınmaması gerektiğini somut şekilde göstermektedir. Gerçekten, 1926 yılında 818 sayılı Kanun yapılırken söz konusu olan koşullarla 2012 yılında 6098 döneminde Türkiye’nin koşulları çok farklıdır. 2012 yılında yapılan bir kanunda Türk iş hukukçularının görüşlerinin alınması gerekirdi. Ancak bu yapılmamış, İsviçre’den isabetsiz, çağdaş iş hukukunun gerisinde kalmış, sorunlu düzenlemeler hukukumuzda aktarılmıştır¹¹². Ancak uzaktan çalışma durumunda masrafların paylaşılması konusunun adil bir şekilde çözümlenmesinin de güçlüğünü gözardı etmemek de gerekir. Tele çalışma durumunda masrafların paylaşılması bugün Batı Avrupa’da da tartışmalı bir konuyu oluşturmaktadır. Fransız Hukukunda kanunkoyucu bu konuda liberal bir düzenlemeye dönmüş (işverenin masrafları karşılama yükümlülüğü kaldırmıştır); ancak, bu konuda yapılan ulusal toplu iş sözleşmesinde, çalışanın iş sözleşmesinin ifasında yaptığı masrafların işveren tarafından karşılanması ilkesinin tüm çalışma durumları için geçerli olacağı, bu nedenle, işveren tarafından onaylandıktan sonra, çalışanın mesleki faaliyetinin ihtiyaçları ve şirketin menfaati için yaptığı masrafların işverence karşılanması gerektiği belirtilmiştir. Toplu sözleşmeye göre, olası mesleki harcamaların üstlenme yöntemlerinin seçimi, gerekirse şirket içinde bir sosyal diyalog konusu olabilir¹¹³.

Tüm bu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, kanımızca, adil çözümün tele çalışmanın işçi bakımından ek bir maliyet ve külfet getirmemesi olması gerektiği görüşünderiz.

Nitekim bu yaklaşım bugün genel olarak Fransız Hukukunda da hareket noktası olarak düşünülmektedir. Buna göre, hukukumuz bakımından da yukarıda anılan maddelerin bu anlayışla yorumlanması gerektiği görüşünderiz. Bu yaklaşımın hareket ettiğimizde, özellikle uygulama bakımından önemli kalemlerin ne şekilde paylaşılacağını aşağıdaki şekilde değerlendirmemiz mümkün gözükmektedir:

İşçinin kendi bilgisayar, telefonu ve laptopu- İşçinin bilgisayar, cep telefonu, laptop gibi araçları bakımından BK m. 413 hükmünün uygulanabileceği görüşünderiz. Buna göre, işçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülürse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlü olacaktır (413/2). Ancak, işveren BYOD (*bring your own device/kendi cihazını kendin getir*) olarak da uygulamada tanımlanan bu durumda, işçiye herhangi bir karşılık ödenmeyeceğini de sözleşmeye geçirebilecektir. Bu durumda işçinin karşılık talep hakkı söz konusu olmayacaktır. Ancak, işverenin böyle bir uygulamada KVKK ve bilgi güvenliği konularını değerlendirmeye alması gerekir. Zira aşağıda da inceleyeceğimiz üzere, bu uygulamalar CNIL ve ICO gibi kişisel verilerin korunması hukukuna yön veren yabancı otoriteler tarafından tavsiye edilmemektedir¹¹⁴. (Yazıcı) printer çıktıları, kağıt ve yazıcı şeridi gibi sarf malzemelerinin işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama olarak değerlendirilerek BK 414 hükmü kapsamına girdiği görüşünderiz. Dolayısıyla, bu harcamalara işverenin katlanması gerekecek, bunların işçi tarafından karşılanacağına ilişkin anlaşmalar da hükümsüz sayılacaktır.

İnternet, telefon, yakıt ve elektrik giderleri- Buna karşılık, internet, telefon, elektrik, ısıtma gibi harcamalar işçinin evden çalışmada masraflarında artışa neden olduğu ölçüde işverenden işin görülmesini gerektiren her türlü harcama kapsamında (BK m. 414) kapsamında kabul edilerek bedelin işverenden talep edilebileceği görüşünderiz. Hukukumuzda da buna yakın görüşler dile getirilmektedir. **Alp**’e göre, işçinin özel kullanımı dikkate alınarak elektrik, su ve ısınma

110 Domenig, Pascal, Homeoffice-Arbeit als besondere Erscheinungsform im Einzelarbeitsverhältnis, Berne 2016 nos 755 et 760 **Meier-Schatz**, Conséquences juridiques du télétravail, 48’den naklen).

111 Bkz. Télétravail: l’épineuse question des frais, <https://www.letemps.ch/economie/teletravail-lepineuse-question-frais> (Julie Eigenmann tarafından haber hazırlanmıştır).

112 **Özdemir**, Erdem, “Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, Y. 7, S. 27, 41 vd.

113 L’accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail est étendu, [https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/relations-indivuelles-de-travail/embauche/laccord-national](https://www.fntp.fr/infodoc/travail-protection-sociale/rerelations-indivuelles-de-travail/embauche/laccord-national) (ET,1.5.2021)

114 Bkz. Aşağıda V, 1, b, bb.

masraflarına kısmen katılması kabul edilebilir¹¹⁵. Ancak bu noktada hangi kısmın özel hangi kısmın profesyonel kullanıma ilişkin olduğunun belirlenmesi kolay olmayacaktır. Özellikle sınırsız internet paketlerinde durum böyledir. Telefon açısından bakıldığında da genellikle mobil hatlarda standart tarifeler bizde ve Avrupa'da yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak cep telefonu veya ev telefonu profesyonel olarak kullanıldığı ölçüde, işverenin BK m. 414 uyarınca karşılması gereken maliyetler kapsamında düşünülmelidir. Yine, işçinin evden faaliyetini devam ettirmesi durumunda elektrik, su, yakıt gibi maliyetleri de işçinin artmaktadır. Dolayısıyla, tüm bu masrafların dikkate alarak işverenlerin bu konuda maktu bir uzaktan çalışma paketi belirlemelerinin isabetli olacağını düşünüyoruz. Nitekim bu konuda yapılan araştırmalarda Batı Avrupa'da uzaktan çalışılan gün bazında Şirketler ek paketler vermektedir. Fransa'da örneğin, Sigorta Şirketi *Allianz'ın*, tele çalışma için harcanan hafta başına gün sayısına bağlı olarak ayda 10 ila 50 Euro arasında masraf ödemesi yaptığı, *Accenture'de* haftada en az 4 gün evden çalışanlar için 35 Euro, ısınma, elektrik, internet aboneliği karşılığı ödendiği, bu şirket çalışanlarının bir koltuk veya ikinci bir ekran satın almak için 300 Euro'luk sabit bir masraf bedeline sahip olduğu ifade edilmektedir¹¹⁶. Bu paket miktarlarının ise, toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmesinin isabetli olacağı görüşünderiz; ancak uygulamada ülkemizde tele çalışanlar çoğu kez TIS'lerde kapsam dışı personel olarak görüldüklerinden, bu görüşümüz bir dilekten öteye gitmeyecektir. Yine; işverenlerin karşılması gereken masrafların ayrıca SGK ve vergi hukuku boyutları da bulunmaktadır. Fransa'da tele çalışma durumunda

sosyal sigorta primlerinden muaf miktarlar belirlenmekte¹¹⁷ ve yayınlanmaktadır¹¹⁸. İşveren bunun üzerinde bir ödeme yaparsa, teknik anlamda ücret olarak kabul edilerek prime tabi tutulmaktadır. Belirlenen sınırlar içindeki ödemeler ise masraf ödemesi olarak kabul edilmektedir. Kanımızca hukukumuzda da bu konuda (vergi ve SGK boyutuyla ilgili olarak) açık düzenlemeler yapılması isabetli olacaktır.

Konut bedeli- Tele çalışma durumunda konut kira bedelinin bir kısmının işverence karşılanmasının gerekip gerekmediği de tartışmalı bir konuyu oluşturmaktadır. İsviçre Federal Mahkemesinin 23 Nisan 2019 tarihli evden çalışma konut bedeli talebinin kabulü yönündeki ilginç kararı¹¹⁹ uygulamada büyük bir etki yaratmıştır¹²⁰. Karardan anlaşıldığı kadarıyla, çalışan işverence kendisine uygun bir yer temin edilmediği için, bir odasını tamamen iş araçlarına ayırmak zorunda kalmış ve bu odayı kullanamamıştır. Bununla ilgili olarak da kira bedelinin bir kısmını talebi (*150 CHF*) Federal Mahkemece de kabul edilmiştir. Ancak bu kararın, işverence çalışana işyerinde uygun bir ofis sağlanmaması durumunda emsal olarak alınabileceği belirtilmektedir¹²¹. Nitekim, işçiye işyerinde bir ofis temin edilmiş ise, işçinin bazı günler evden çalışması, konutu için bir bedel isteme hakkını doğurmamalıdır¹²². Hukukumuzda öğretide de bu yaklaşımın dile getirildiği de görülmektedir. Nitekim Alp'e göre, işçinin evinde kullanıldığı alan işveren tarafından işçinin kullanımına kapatılmış ve sınırlandırılmış ise, bu alan işçinin işverenin uygun bir kira ödemesi yapılması gerekecektir. Böyle bir durum olmadığı sürece işverenin konut için bir bedel ödemesine gerek yoktur¹²³. Kanımızca da bu yaklaşım isabetli bulunmaktadır.¹²⁴

115 Alp, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek' e Armağan, İstanbul, 2011, 833; Ergüneş Emrağ, Seda; 4857 Sayılı Kanunun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal IHD, Cilt 13, Sayı 51, 2016, 1426.

116 Les entreprises jouent-elles le jeu de l'indemnité pour télétravail ?, le 13 avril 2021, <https://www.europe1.fr/economie/teletravail-les-entreprises-jouent-elles-le-jeu-de-lindemnite-4038164#:~:text=Et%20il%20y%20a%20les,somme%20forfaitaire%20exonérée%20de%20cotisations.&text=Chez%20le%20Assureur%20Allianz%20C%20par,par%20semaine%20passés%20en%20télétravail>.

117 Bkz. <https://www.urssaf.fr/portail/home/taux-et-baremes/frais-professionnels/evaluation-des-frais-engages-par.html>. (ET, 20.4.2021)

118 Bkz. Chastellier, Vincent; <https://www.village-justice.com/articles/teletravail-frais-les-obligations-employeur,35196.html>

119 23 avril 2019 (Arrêt 4A_533/2018)

120 Örneğin bkz. <https://www.publex.ch/teletravail-paiement-dun-loyer-au-collaborateur/>; <https://resolution-lp.ch/wp-content/uploads/2019/06/Newsletter-Télétravail-à-domicile-et-indemnisation-de-l'utilisation-du-logement.pdf>; <https://www.weka.ch/themes/ressources-humaines/contrats-de-travail-et-reglements/rapports-et-contrats-de-travail-speciaux/article/home-office-comment-les-frais-professionnels-sont-ils-remboursés-et-le-sont-ils/>

121 Dunand – Wyler, Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail, 26,

122 Dunand – Wyler, Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail, 26.

123 Alp, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek' e Armağan, 833-834; Ergüneş Emrağ, 4857 Sayılı Kanunun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal IHD, Cilt 13 Sayı 51, 2016, 1426; yazar talebin kimden geldiğine değil, evdeki bölümün işçinin kullanımına kapatılıp kapatılmadığına bakılması gerektiğini açıklamaktadır 1426-1427.

124 Genel olarak Fransız hukukunda Fransız Yargıtayının işverenin isteği ile yapılan çalışmalarda konut bedelinin karşılanması yönündeki kararına rağmen, uygulamacıların güncel değerlendirmeye çizgisi de bu yönde olduğu söylenebilir. Ancak anılan karar uygulamada önemli bir tartışma yaratmış olup, olası bir uyumsuzlukta yargının ne şekilde hareket edeceği konusundaki belirsizliğe de dikkat çekilmektedir. Bkz. Télétravail : ces frais que votre employeur doit vous rembourser, <https://www.capital.fr/votre-carriere/teletravail-ces-frais-que-votre-employeur-est-tenu-de-vous-rembourser-1370630>; Ancak Fransız Yargıtayı Sosyal Dairesinin 7 Nisan 2010 tarihli kararının (Cass. Soc. 07 avril 2010 n°08-44865)nasıl yorumlanacağı tartışmalıdır. Vincent de Chastellier, Télétravail : Frais... Les Obligations De L'employeur,, <https://www.village-justice.com/articles/teletravail-frais-les-obligations-employeur,35196.html>; Nicol, Yves: Télétravail et compensation financière de l'employeur, Modifié le 14-05-2020, <https://www.juritravail.com/Actualite/teletravail/ld/335474>.

IV. UZAKTAN ÇALIŞMA SÖZLEŞMENİN İFASI

1. İşçinin Borçları

a) İş Görme Borcu

İşçinin iş görme borcu, uzaktan çalışma sürecinde, bu çalışmanın özelliklerine uygun olarak devam edecektir. Borçlar Kanunu'nun 399. maddesine göre, işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar. Buna göre işçi işverence hazırlanan uzaktan çalışma prosedürlerine uygun şekilde hareket etmekle yükümlü olacaktır. Yine işveren tarafından verilen talimatlara uygun şekilde sözleşme ifa edilecektir. Bu kapsamda örneğin, işverence öngörülen çalışma saatlerine uygun hareket etmesi işçiden beklenecektir¹²⁵. İşçi bu süreçte, işverenin denetim hakkına da katlanmak durumunda olacaktır. Kuşkusuz işveren denetim hakkını işçinin kişisel verilerinin ve kişilik haklarının korunması konusundaki temel esaslara uygun olarak kullanabilecektir. Örneğin aşağıda inceleneceği üzere, *sürekli kamera açık uygulaması* veya *keylogging* gibi tekniklerle sürekli ve yoğun gözetim uygulamaları, KVK m. 4 anlamında "ölçülülük" ilkesine aykırı bulunarak hukuka aykırı kabul edilecektir¹²⁶. İşverenlerin yapacağı denetim ve gözetim uygulamaları, veri sorumlusu olarak meşru menfaat temelinde yapılabilmeye birlikte, işverenlerin bu konuda işçileri KVK Kanununa göre önceden *aydınlatmaları da* beklenecektir.

Yine iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence verilen talimatlara uygun hareket etmekle yükümlü olacaklardır. Nitekim 6331 sayılı Kanuna göre, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili *aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda*, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (m. 19/1)¹²⁷.

b) Özen ve Sadakat Borcu

aa) Tele Çalışmada Özen ve Sadakat Borcunun Boyutları

Borçlar Kanunu'nun "İşçinin özen ve sadakat borcu" başlığını taşıyan 396. maddesine göre, işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır (396/1). Kanun sonraki fıkralarında bu borçları somutlaştırmış ve kapsamlarını belirlemiştir. Borçlar Kanunu'nun 396. maddesi, tüm fıkralarıyla diğer iş kanunlarına tabi ilişkilere de uygulama kabiliyetine sahiptir. Borçlar Kanununun bu hükümleri uzaktan çalışma ilişkisinde de uygulanmaya devam edecektir. Borçlar Kanunu'nun 396. maddesine göre, işçi, yüklendiği işi özenle yapmak zorunda olup (396/1) işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür (396/2). Buna göre uzaktan çalışma sürecinde de işverence temin edilen iş araçlarının usulüne uygun şekilde kullanılması ve malzemeye özen gösterilmesi gerekecektir. Nitekim, Yönetmeliğin 7. maddesine göre, uzaktan çalışmada kullanılacak malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilecektir. İş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edilecektir. İşçiye teslim edilen belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanacaktır. İş araçlarının listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmayacaktır.

İşverenin kontrol olanakları, işyerinden uzaklaşılıdıkça zayıflayacağı için, uzaktan çalışma bağlamında gizlilik, ticari sırların korunması daha da önem kazanacaktır. Nitekim, evde veya bir "ortak çalışma" alanında yapılan uzaktan çalışmada, bu yükümlülüklerin tehlikeye atılmasına yönelik daha büyük riskler söz konusudur¹²⁸. Bu noktada, işverenlerin uzaktan çalışma sürecinde bu yükümlülüklerin nasıl korunacağına dair özel düzenlemeler getirmesinde ve bu konuda özel sözleşme

125 Paris Fey, Sandrine; Les obligations du salarié en télétravail, <https://www.village-justice.com/articles/les-obligations-salarie-teletravail,34784.html>. (ET, 25.5.2021).

126 Paris Fey, Les obligations du salarié en télétravail, <https://www.village-justice.com/articles/les-obligations-salarie-teletravail,34784.html>

127 Yılmaz, Fatih; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Toprak İşveren, Mart 2013, Sayı: 97, 19-20.

128 SPinedi, Le télétravail dans les relations de droit privé,

hükümleriyle düzenleme yapılmasında yarar olduğu ifade edilmektedir¹²⁹.

bb) İşverenin Kişisel Verilerinin Korunması Yükümlülüğü

Genel olarak- Yönetmeliğin 11. maddesi, kişisel verilerin korunması ile ilgili düzenleme getirmiştir. Buna göre, İşveren; uzaktan çalışanı, işverine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır (11 1). İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler (11 2). Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur (11 3). Buna göre işverenlerin ilk olarak, “İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını” sözleşmede belirlemeleri gerekecektir. Sözleşmede genel olarak kişisel verilerin ve özel nitelikli kişisel verilerin tanımı yapılabilecektir. Yine sözleşmede işveren mevzuat hükümlerine ve iç prosedürlere atıf yapılmak suretiyle, çalışan verilerin korunması ve paylaşım hakkındaki kurallar konusunda bilgilendirilebilecektir: Örneğin İşveren “özel verilerin korunması” hakkında kurul kararlarına göre hazırlamakla yükümlü olduğu “özel verilerin korunması” prosedürüne, yine kişisel verilerin saklanması ve silinmesi hakkında hazırlamakla yükümlü olduğu iç politikasına sözleşmede atıf yapılabilecektir.

Uzaktan çalışmalarda tedbir alma yükümlülüğü ile ilgili olarak KVKK Kurulu açıklama yayınlamıştır. Kurula göre, kişisel verilerin korunması mevzuatı, evden çalışmanın önünde bir engel değildir. Salgın sırasında personel evden çalışabilir ve kendi cihazlarını veya iletişim ekipmanını kullanabilir. Kişisel verilerin korunması mevzuatı bunu engellemez, ancak kişisel verilerin güvenliğini sağlamaya yönelik gerekli idari ve teknik tedbirlerin alınması gerekmektedir. Uzaktan çalışmanın doğurabileceği risklerin asgariye indirilmesi adına, sistemler arasındaki veri trafiğinin güvenli iletişim protokolleriyle gerçekleştirilmesi ve herhangi bir zafiyet içermemesinin sağlanması ile anti-virüs sistemlerinin ve güvenlik duvarlarının güncelliğinin sağlanması başta olmak üzere, her türlü tedbirin alınması ve kişisel verilerin güvenliği açısından konuya ilişkin çalışanların dikkatle bilgilendirilmesi gerekmektedir.

129 SPinedi, Le télétravail dans les relations de droit privé,

130 <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUJOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler> - (ET, 22.4.2021).

131 Meier-Schatz; Conséquences juridiques du télétravail, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166, 16 novembre 2016, 47.

132 CNIL, BYOD: quelles sont les bonnes pratiques? <https://www.cnil.fr/fr/byod-queelles-sont-les-bonnes-pratiques>.

133 CNIL, BYOD: quelles sont les bonnes pratiques ? <https://www.cnil.fr/fr/byod-queelles-sont-les-bonnes-pratiques>

Yine Kurula göre, çalışanlar tarafından alınacak tedbirler Kanun kapsamında kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması noktasında veri sorumlusunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır¹³⁰. Uzaktan çalışma konusunda özellikle aşağıda inceleyeceğimiz BYOD Bring your own device (BYOD- İşçinin kendi araçlarını kullanması) uygulaması önem taşımakta olup, Birleşik Krallık Kurulu ICO buna ilişkin ayrıntılı tavsiyeler yayınlamıştır.

Bring your own device (BYOD- İşçinin kendi araçlarını kullanması ve KVKK bakımından önemi)- işçinin uzaktan çalışma sürecinde kendi bilgi ve iletişim araçlarını kullanması KVKK bakımından bir çok sorunu beraberinde getirmektedir. İlk olarak, bu yaklaşım, işçinin kişisel verileri ile işverenin kişisel verilerinin birbiri içine geçmesine ve karışmasına neden olabilmektedir. İşçinin özel cihazlardaki verilerin silinmesi, iş ilişkisi sona erdiğinde veya cihazın kaybolması veya çalınması durumunda teknik sorunları da beraberinde getirmektedir¹³¹. Yine, BYOD uygulaması bilgi güvenliği bakımından riskleri de beraberinde getirmektedir. Nitekim CNIL, ICO gibi, KVK hukukuna yön veren Avrupa Otoriteleri bu uygulamanın risklerine dikkat çekmektedir¹³². CNIL (Commission national informatique et libertes), işveren ilke olarak çalışana emanet edilen profesyonel ekipman üzerinde bulunan ve profesyonel nitelikte olduğu varsayılan verilere erişmekte özgürse, çalışanlarının kişisel ekipmanlarında bulunan veriler için durum böyle değildir. Bu nedenle, BYOD’ye başvurmak, kişisel ve profesyonel yaşam arasındaki sınırı bulanıklaştırdığından bu kullanımın sunduğu çıkarlar ve dezavantajlar tartıldıktan sonra alınması gereken bir karardır¹³³. ICO’ya göre, BYOD uygulamasından kaçınmak gerekir. Ancak bu uygulamaya başvurulduğunda, ortaya çıkan uygulama içimlerine göre önlemlerin alınması gerekir. Kişisel verilerin korunması hukukuna yön veren ICO’ya göre;

Çalışan cihazının çalışan yazılımlarıyla birlikte tele çalışmada kullanılması en riskli seçenektir. Bu yaklaşım, en fazla güvenlik riskine sahiptir ve başka hiçbir uzaktan çalışma özelliği olmadan uzaktan çalışmaya acil ihtiyaç duyan en küçük kuruluşlar dışında kaçınılmalıdır. Güncel olmayan yazılımlar (işletim sistemi dahil), kişisel verilerin kaybı veya tehlikeye atılması dahil olmak üzere çalışmaya karşı savunmasız olabilir.

MAKALE

Cihazların aile üyeleri arasında paylaşılması muhtemeldir. Diğer aile üyeleri, erişmemeleri gereken kişisel verileri görebilir¹³⁴. Verilerin cihazda şifrelenmesi olası değildir ve cihazın kaybolması veya çalınması durumunda savunmasız kalabilir. Yetersiz erişim kontrolü, örneğin zayıf dizüstü bilgisayar parolaları, kişisel verilere yetkisiz kişilerin kolayca erişmesine neden olabilir. Veriler, diğer güvenli olmayan depolama alanlarına (kişisel olarak sahip olunan USB bellekler ve harici sabit sürücüler) kolayca taşınabilir, bu da kayıp potansiyelini artırır. Çalışanın kişisel e-posta hesapları gibi güvenli olmayan iletişim yöntemlerini kullanması, kişisel verilerin tehlikeye atılmasına neden olabilir¹³⁵.

Çalışanın cihazının işverenin yazılımlarıyla birlikte kullanılması bir ölçüde daha güvenlidir. Bu durumda, uzaktan erişim için çok faktörlü kimlik doğrulama kullanma düşünülmelidir. Cihaz sahibinin verileri ve kuruluşun verileri ayrı olmalıdır. Çalışan, kuruluşun verilerini yanlışlıkla veya kasıtlı olarak cihazdaki kişisel depolama alanına veya kişisel olarak sahip olunan ayrı cihazlara taşıyamamalıdır. Kuruluşların, aygıtın güvenlik durumunun tehlikeye atılabileceğinin farkında olmaları ve buna göre planlama yapmaları gerekir; örneğin, güncel olmayan bir işletim sistemi veya güvenlik yazılımı kullanılmamalıdır¹³⁶.

2. İşverenin Borçları

a) Ücret Ödeme Borcu

aa) Tele Çalışma Sözleşmesinde Ücret ve Sosyal Haklar

Uzaktan çalışma sürecinde işverenin ücret ödeme borcu, asıl ücret yönünden aynen devam edecektir. Ancak ücrete bağlı olarak verilen ücret eklerinin uzaktan çalışma döneminde de verilmesinin gerekip gerekmeyeceği tartışmalı bir konuyu oluşturmaktadır. Bu noktada, özellikle İş Kanunu'nun 14. maddesinde açıkça düzenlendiği üzere; "uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (İş K. m. 14) hükmü" önem kazanacaktır.

İkramiyeler-İkramiyeler konusunda, kanımızca uzaktan çalışan ve işyerinde çalışan işçiler arasında farklı bir uygulama yapılmasını gerektirecek haklı bir neden bulunmamaktadır. Buna göre, işverenin uzaktan çalışan işçilere de aynı şekilde ikramiye ödemesi gerektiği kabul edilmelidir.

Prim- Uzaktan çalışmalar bakımından farklı prim parametreleri uygulamanın da kanımızca haklı bir gerekçesi bulunmamaktadır. Bun göre uzaktan çalışanlara da eşit davranma borcu dikkate alınarak primlerin ödenmeye devam edilmesi gerekecektir.

Yol ücreti veya aynı yol yardımı- Çalışanlara yol ücreti verilmesi durumunda ise, işveren işyerinde fiilen çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında farklılık yaratabilecektir. Ancak burada uzaktan çalışmanın gerçekleştiği yerin de önemi bulunmaktadır. Buna göre, örneğin ortak çalışma alanlarında (*coworking station*) yapılan uzakta çalışmalar bakımından işverenlerin bu yükümlülüğü, bu süreçteki masraflar dikkate alınarak devam edecektir. Buna karşılık, uzaktan çalışmanın işçinin evinde gerçekleşmesi durumunda, işverenlerce nakdi olarak verilen ulaşım bedelinin veya aynı olarak yapılan servis uygulamasının parasal karşılığının işçiye verilmesi söz konusu olmamak gerekecektir¹³⁷.

Yemek parası ve aynı yemek yardımı- İşçilere yemek için belirli bir yemek parası verilmesi durumunda, uzaktan çalışan işçiye kanımızca bu tutarın verilmeye devam edilmesi gerekecektir. Gerçekten uzaktan çalışan ve işyerinde çalışan işçi bakımından farklı uygulama yapılması için haklı bir gerekçe bulunmadığını düşünüyoruz. Buna karşılık, işyerinde yemek aynı olarak sağlanıyorsa, yani işçiler işverenin restoranında yemek yiyorlarsa, bunun parasal karşılığının uzaktan çalışmalarda talep edilemeyeceği görüşündeyiz. Ancak, bu konuda öğretide yemek bedelinin telafi edilmesi gerektiği de ifade edilmektedir. Buna göre, işyerinde verilen öğle yemeğinin bu işçilere verilmemesi söz konusu olabilir. Fakat her ne kadar uzaktan çalışan işçiye yemek verilemezse

134 ICO, <https://ico.org.uk/for-organisations/working-from-home/bring-your-own-device-what-should-we-consider/>

135 ICO, <https://ico.org.uk/for-organisations/working-from-home/bring-your-own-device-what-should-we-consider/>

136 ICO, <https://ico.org.uk/for-organisations/working-from-home/bring-your-own-device-what-should-we-consider/>

137 Aydın'a göre, aslolan evden/tele çalışan işçinin aldığı ücret ve eklentilerinde hiçbir indirim yapılmamasıdır. Durum bu olmakla beraber, işverenin işçilerin işyerine gelmeleri sebebiyle sunduğu sosyal haklarda (yol masrafı, yemek ücreti vb.) kesinti yapması dahi, iş sözleşmesinin ihlali sonucunu yaratmaz. Ancak salgın gerekçesiyle, işverenin bunun dışında kesinti yapması mümkün olmamalıdır: Aydın, *Ufuk: Covid-19 Pandemisi; İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yaratıldığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 6, Sayı 2, Aralık 2020, 191; benzer şekilde yemek verilmemesi ve ulaşım sağlanmamasının eşit davranma borcuna aykırı düşmediği: Ergüneş Emrağ, Seda, 4857 Sayılı Kanunun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal İHD, Cilt 13 Sayı 51, 2016, 1426, 1429-1430.

de uygun ek ödeme ile işçinin mahrum kaldığı bu sosyal yardımın telafi edilmesi düşünülmelidir¹³⁸.

Buna karşılık *Nanterre Mahkemesi*, geçtiğimiz günlerde verdiği bir kararda (*Humanis Malakoff kararı*) aksi çözümü benimsemiş ve işverence yemek bedellerinin uzaktan çalışanlara ödenmeyebileceğine hükmetmiştir. Esasen bu Fransız resmi makamlarının açıklamalarına da ters düşmektedir. Fransız Kamu İdaresinin (Service-public.fr) sitesinde, Fransız resmi makamlarının uzaktan çalışmada da yemek biletlerinin verilmeye devam edilmesi görüşünü ifade ettiklerini görüyoruz¹³⁹. *Humanis Malakoff* kararı uygulamada ve basında da büyük yankı yaratmıştır¹⁴⁰. Eşit davranma ilkesi noktasında kararı değerlendiren uzmanlar ve işçi sendikaları, bunun ilk derece mahkeme kararı olduğunu, istinaf ve temyiz mahkemesi kararlarını beklemek gerektiğini ifade ediyorlar¹⁴¹.

bb. Fazla Çalışma Ücretlerine İlişkin Tartışmaya Açık Düzenleme

Avrupa Çerçeve Anlaşması, çalışma süresi düzenlemelerinin tele-çalışmaya genel uygulanabilirliğini kabul ederken, aynı zamanda, şirket tesislerinde çalışan çalışanlarla karşılaştırıldığında, 'tele-çalışanın çalışma programlarının organizasyonunu yöneteceğini' belirtir. Bunu yaparken anlaşma, şirket tesislerinde çalışan çalışanlara kıyasla çalışma programlarının düzenlenmesinde tele-çalışanlara daha fazla esneklik sağlamaktadır¹⁴². Nitekim Avrupa Birliği düzeyinde bakıldığında, bir çok ülke düzenlemesi ve toplu iş sözleşmesi, **çalışma süresi ile ilgili mevzuatın ve toplu sözleşmelerinin**, bu arada fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin **tele-çalışanlara uygulanabilir** olduğuna işaret ederken, bazı ülkelerde çalışma süresinin belirli yönlerine ilişkin belirli kurallar ve istisnalar öngörülmektedir. Örneğin, **Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'daki iş kanunu** uyarınca, tele-çalışanlar fazla mesai, gece, hafta sonu veya resmi

tatillerde **ek ücret talep edemezler**. Danimarka'da, mali hizmetler sektörü için toplu sözleşme, tele çalışanların, toplu sözleşmede belirtilen normal çalışma saatleri dışında çalışma saatlerini organize etmeleri halinde ekstra **ek ücret alma hakkına sahip olmadıklarını** belirtmektedir¹⁴³. Gerçekten, tele çalışmalarda fazla çalışma konusu gerçekten çözülmesi güç sorunlardan biridir. İşverenin bu konuda çalışma sürelerini kesin şekilde denetleme olanağı bulunmamaktadır. Nitekim uzaktan çalışmada fazla çalışmaların ne şekilde yönetileceği bugün yukarıda da belirttiğimiz üzere, Batı Avrupa ülkelerinde de tartışılmaktadır. Yönetmelik bu konudaki tartışmaları, **işverenin lehinde bir yaklaşımla** çözmüş görünmektedir. Nitekim, "fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır" hükmü getirilerek, işverenin talebi olmadan yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yaklaşım ise tartışmaya açıktır. Nitekim, Yargıtay, bazı kararlarında, işçinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesini, bunun işverenin isteği olması halinde mümkün olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Yüksek Mahkemeye göre, fazla çalışmadan söz edebilmek için çalışmanın işverenin istek ve iradesi ile olması gerekir. İşçinin kendiliğinden işyerinde kalması fazla çalıştığının kabulünü gerektirmez¹⁴⁴. Yargıtay bu konuda daha da ileri giderek, işçinin fazla çalışma ücreti isteyebilmesi için, bu konuda işverenin kendisine talimat verdiğini kanıtlaması gerektiğini de açıklamıştır¹⁴⁵. Yargıtay'ın, işverenin fazla çalışma yapılması yolundaki talimatının işçi tarafından ispatlanması gerektiği yolundaki görüşü kanımızca isabetli bulunmamaktadır. Önemli olan, işçinin normal çalışma süresi dışında çalışıp çalışmadığıdır. Öğretide de haklı olarak belirtildiği üzere, işçi çalışmaya devam ediyor, işveren ve işveren vekili bunu gördüğü ve bildiği halde ses çıkarmıyor ve çalışmasına engel olmuyorsa, o takdirde işçinin çalışmasını, işveren talimat ve emri dışında yapılan bir çalışma şeklinde nitelendirmek isabetli olamaz¹⁴⁶. İşçinin işyerinde kalarak çalışmaya devam etmesi durumunda, asıl olan, bunun

138 Çelik Canikioğlu Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 33. Bası, 236; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, (*Ulucan*),100; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul 2020, 198.

139 Les télétravailleurs bénéficient-ils des tickets restaurant ? <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14399>.

140 Örneğin: Le Figaro Gazetesi: <http://leparticulier.lefigaro.fr/article/la-justice-consacre-le-droit-aux-tickets-resto-des-salaries-en-teletravail>; https://www.liberation.fr/economie/social/tickets-resto-en-teletravail-la-bataille-juridique-entre-salaries-et-employeurs-20210402_6FFVNWNEWRG6L-JPLI35MJBXXTA/

141 https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/sante-et-conditions-de-travail/actualite/sante-et-conditions-de-travail/teletravail-et-titres-restaurant-ticket-or-not-ticket-srv1_1168438.

142 Welz – Wolf; Telework in the European Union, 17.

143 Welz – Wolf; Telework in the European Union, 17.

144 Y.9HD, 17.9.1979, E.79/9524, K.75/11091 ve M. Ekonomi'nin incelemesi, İHU İş K.m.35 (No.1).

145 Y.9HD, 11.11.1996, E.1996/12159, K.1996/20768, *Günay*, Şerhli İş Kanunu (1998), 1638; aynı doğrultuda 23.10.1996, E.1996/9753, K.1996/20025, *Günay*, Şerhli İş Kanunu (1998), 1640.

146 Ekonomi, Münir; İHU İş K.m.35 (No:1).

MAKALE

işverenin isteğine ve bilgisine dayanan bir çalışma olmasıdır. Tele çalışmalar bakımında da bu çerçevede değerlendirme yapmanın isabetli olacağını düşünüyoruz. Buna göre, işçinin çalışma süresi işverence denetlenebiliyor ve kayıt altına alınabiliyor ise, işveren yapılan çalışmaların sadece açık talep olmadığı için fazla çalışma sayılmaması kanımızca mümkün olmamalıdır. Yine, tele işçinin fazla çalışma yaptığı işverence biliniyor ancak fazla mesai talebinde kasten bulunulmuyorsa, dürüstlük kuralına aykırı bu gibi durumların da korunmaması gerektiği görüşündeyiz.

b. Eşit Davranma Borcu

Anayasa'nın 10. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi eşitlik ilkesinin pozitif dayanaklarını oluşturmaktadır. Ancak, İş Kanunu'nun 5. maddesi her kadar "eşit davranma ilkesi" başlığını taşısa da, esas itibarıyla iş ilişkilerinde ayrımcılık yasaklarını somutlaştırmıştır¹⁴⁷. Buna göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz (f.1). İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (f.2). İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz (f.3). Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz (f.4). İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz (f.5). İş Kanunu ayrımcılığın yaptırımını da özel olarak düzenlemiştir. Buna göre, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır. 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde, Kanunun 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere, işverenin ayrımcılık yaptığını işçinin ispat etmekle yükümlü olacağı düzenlenmiştir. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir

durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır. Öğretide de belirtildiği üzere, İş Kanununun 5. maddesi, 2. fıkrası dışında işverenin eşit davranma borcunu dışlamış, sadece ayırım yasaklarını düzenlemiş görünmektedir¹⁴⁸. Kimi zaman aynı anlamda kullanılsa da işverenin eşit davranma borcu *Dockès*'in de belirttiği gibi, "... işçinin ırk, din, dil, cinsiyet gibi kişisel özelliklerine veya temel haklarının kullanılmasına göre farklılık yaratılmasının önüne geçen ayrımcılık yasaklarının ötesine gider. Burada farklılığın yaratılmasına sebep olan ölçütlerin yasaklanması durumu söz konusu değildir. Burada aynı cinsiyet, din, dil irka sahip olan çalışanlar arasında "eşit davranma" zorunluluğu aranmaktadır"¹⁴⁹. Nitekim ayrımcılık yasakları ve eşit davranma borcu arasındaki farklılık, bunlara aykırılık durumunda uygulanacak yaptırımlar konusunda da görülür. Bizim hukukumuzda da İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenen ayrımcılık tazminatı genel olarak eşit davranma borcunun değil, "ayrımcılık yasaklarının" ihlalinde uygulama alanı bulur¹⁵⁰. Benzer şekilde Fransız Hukukunda da ayrımcılık yasağını ihlal eden bir fesih doğrudan geçersiz sayılırken, eşit davranma borcunun ihlali niteliği taşıyarak gerçekleşen bir fesih bu yaptırım uygulanmaz¹⁵¹.

İşverenin eşit davranma borcu, *aynı durumda olan işçilere* eşit davranılmasını gerektirir. Sanıldığına aksine, eşit davranma borcu işyerinde çalışan tüm işçilerin durumunu eşitlemeyi ve aynı koşulların sağlanması amacına yönelmez. İşveren tarafından yaratılan farklılıkların meşruiyetini sağlamaya ve denetlemeye yönelir. Bu anlamda, eşit davranma borcu, işverenin davranışını keyfilik denetimine tabi tutarken, kendisine işçiler arasında yaratılan farklılıkları "açıklama yükümlülüğü" getirir¹⁵². Söz konusu açıklama yükümlülüğü ise iki şekilde gerçekleştirilebilir: İlk olarak işveren kıyaslanabilir durumun var olmadığını ispat edebilir. Buna göre, "konuları benzer değilse, işçilerin de kıyaslanması mümkün değildir" noktasını işveren ortaya koyabilirse, eşit davranma borcunun ihlal edilmediği sonucuna ulaşılır. İşveren bu durumu kanıtlayamaz ise, ikinci aşamaya geçilir. İşveren burada ise "farklılıkların objektif sebeplere dayandığını" ortaya koymak durumunda olur ve söz konusu savunmanın gerçeğe uygun

147 Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul, 2014, 461.

148 Süzek, İş Hukuku, 461.

149 Dockès, Droit du travail, Droit du Travail, Ed. Dalloz, 2009, 159.

150 Süzek, İş Hukuku, 461 vd.

151 Dockès, Droit du Travail, 160.

152 Dockès, 159.

olup olmadığını yargıç denetler¹⁵³. Dar anlamda eşit davranma borcunun söz konusu olup olmadığının belirlenmesinde kıyaslama yapılacak bir çerçeveye, dolayısıyla en az iki işçiye ihtiyaç vardır. Buna karşılık tek bir işçi söz konusu olsa bile ayırıcılık yasağının ihlali söz konusu olabilir. Zira burada, işyerindeki işçilerle kıyaslama yapılarak eşitliğin sağlanması değil, tüm insanlık nezdinde temel değerlere göre eşitliliğin sağlanmasına yönelik bir kuralın ihlali söz konusudur¹⁵⁴.

Uzaktan çalışmada eşitlik, İş Kanunu'nun 14. maddesinde açıkça hükme bağlanmıştır. Nitekim bu düzenlemeye göre, uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (İş K. m. 14). Bu düzenlemenin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Nitekim, 2002 yılında AB düzeyinde, Avrupa sosyal ortakları ETUC (ve irtibat komitesi Eurocadres-CEC), UNICE, UEAPME ve CEEP tele-çalışma ile ilgili bir çerçeve anlaşma imzalamıştır.

Çerçeve Anlaşmanın, üye devletlerin hukuk sistemlerindeki uygulaması farklı kurallar ile yürütülmüş; Finlandiya, Birleşik Krallık, İsveç ve Almanya'da zorlayıcı nitelik taşımayan tavsiye kararı veya rehberler; Fransa, İtalya, İspanya ve Belçika'da ise toplu iş sözleşmeleri kabul edilmiştir¹⁵⁵. Fransa'da 16 Temmuz 2002 tarihli tele çalışma ile ilgili Avrupa çerçeve anlaşması, tüm sosyal ortaklar, yani işveren kuruluşları için MEDEF, CGPME ve UPA, CFTD, CGT ile işçi kuruluşları CGT-FO, CFTC ve CFE-CGC tarafından imzalanan 19 Temmuz 2005 tarihli ulusal toplu iş sözleşmesiyle ulusal hukuka aktarılmıştır. Bu sözleşmede eşit davranma ilkesi dört başlık altında düzenlenmiştir¹⁵⁶. Buna göre,

- ✓ İstihdam koşulları ile ilgili olarak, Madde 4,
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanması konusunda, Madde 8,
- ✓ İşin organizasyonunda, Madde 9'da "uzaktan çalışan işçinin iş yükü, üretim standartları ve performans kriterleri (critères de résultats) işverenin tesislerinde çalışan benzer bir durumda çalışan işçilerinkine eşdeğer olmalıdır" anlatımına yer verilmiştir. Bu düzenlemenin önemi, "iş

yükü" veya "üretim standartları (*normes de production*)" gibi genelde toplu iş sözleşmelerinde nadiren kullanılan kavram ve ilkelere yer verilmiş olmasıdır.

- ✓ Eğitim, mesleki gelişim, kolektif haklar ve özellikle çalışan temsilcileriyle iletişim koşulları, Madde 9 ve 10¹⁵⁷.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, eşitlik konusu kanunda çok genel biçimde düzenlenmiş, hatta Yönetmelikte ise, eşitlik ile ilgili hiçbir bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Çerçeve anlaşma, Fransa gibi ulusal düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılan ülkelerde bu vasıta ile iç hukuka aktarılmıştır. Hukukumuzda ise, yukarıda anılan düzenlemelere benzer hükümlere Yönetmelikte yer verilmesi yerinde olacaktır.

cc) İşçiyi Koruma Borcu

aaa) Uzaktan Çalışmada Yönetmeliğe Göre Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri

Tele çalışmalarda iş sağlığı ve iş güvenliği, özellikle son yıllarda gelişen bir literatüre konu olmaktadır. İş Kanunu'nun 14. maddesine göre işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde ise, konu 12. maddede düzenlenmiştir. Nitekim bu maddeye göre, işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Görüldüğü gibi Yönetmelik, İş Kanunu'nda öngörülen ifadeyi aynen tekrar etmiş, İSG konusunda bir yenilik getirmemiştir. Buna göre, Kanun ve Yönetmelik, bilgilendirme, eğitim, sağlık gözetimi ve ekipmanla ilgili tedbir alma şeklinde dört başlık altında alınacak tedbirleri belirlemektedir.

Bilgilendirme- Yönetmeliğin işverenin eğitim ve

153 Peskine-Walmark, Droit du Travail, Ed. Dalloz 2013, 225.

154 Süzek, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2020, 457.

155 Gök Metin- Yıldız, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türk İş Yay., Ankara 2021, 16.

156 <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01435-EN.pdf> (ET, 22.4.2021)

157 Kılıç, Gözdenur: Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan farkı, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 15, Sayı:164 | Nisan 2020

814 vd.

MAKALE

bilgilendirme yükümlülüklerine uzaktan çalışmayı dahil etmesi isabetli olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğinde katılımcı bir modeli benimseyen 6331 sayılı Kanun, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konusunda getirdiği yükümlülüğü, çalışanların bilgilendirmesi hükmü ile desteklemiştir. Kanuna göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak; (m. 16, /1, a) işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar (m. 16/1, b) ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konularında bilgilendirecektir (m. 16/1, c). Buna göre uzaktan çalışmanın ortaya çıkaracağı risklere uygun olarak çalışanın bilgilendirilmesi gerekecektir. Uygulamada Uzaktan çalışmalarda İSG kuraları şeklinde hazırlanan metin ve broşürlerle bilgilendirmeler gerçekleştirilmektedir.

Eğitim- İşçilere iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim verilmesi de önlem alma süreçlerinin en önemli parçalarından birini oluşturmaktadır¹⁵⁸. İş kazalarının veya meslek hastalıklarının temel nedenlerinden birisi işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemi hususunda yeterli bilince sahip olmamalarıdır¹⁵⁹. 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesine göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlayacaktır. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre eğitim sürelerinin Yönetmelikte belirtilen konulara göre dağıtımında işyerinde yürütülen faaliyetler esas alınacaktır (m. 11/2). Buna göre işyerinde uzaktan çalışma uygulaması varsa, Yönetmelikte belirtilen "diğer konular" kapsamında uzaktan çalışma konusunda da eğitim verilmesi beklenecektir. İşçi uzaktan çalışmaya geçmeden İSG eğitimlerini tamamlamış ve bu konu eğitim kapsamında görülmemiş ise, işverenlerin tele çalışmaya yönelik İSG ek eğitimi düzenlemeleri isabetli olacaktır.

Sağlık Gözetimi- Kanun ve Yönetmeliğe göre, işveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin

niteliğini dikkate alarak sağlık gözetimini sağlamakla yükümlü olacaktır.

Ekipmanla İlgili tedbirler- Kanun ve Yönetmelikte, dördüncü olarak "Ekipmanla ilgili iş güvenliği tedbirlerini almakla" yükümlü olacağı belirtilmiştir. Örneğin, işçilere verilen laptop, sandalye gibi araçların ergonomik ayarları, elektrik bağlantıları gibi hususlar bu tedbirler kapsamında değerlendirilebilecektir. İşverenin işçilere verdiği ekipmanın kullanımı, uzaktan çalışma süresince ortaya çıkabilecek bazı risklere kaynaklık etse de uzaktan çalışmada sürecinde karşılaşılan riskleri ekipmanlarla sınırlı görmek eksik ve hatalıdır¹⁶⁰. Nitekim aşağıda inceleyeceğimiz gibi, Yönetmelikten beklenen uzaktan çalışmaya yönelik bir risk değerlendirmesi metodolojisi ortaya koymak iken, bu yapılmamış, iş sağlığı ve güvenliği ne yazık ki eksik bırakılmıştır.

bbb) Uzaktan Çalışma'da Psikososyal Riskler: Yönetmelikte Gözden Kaçırılan Temel İSG Konusu

Uzaktan çalışma sürecinde tedbirler sadece ekipmanla sınırlı görülmesi, konunun yeterince incelenmediğini ortaya koymaktadır. Nitekim, çalışma ortamı, çalışılan mekan, sosyal izolasyon gibi psikososyal risklere karşı koruma konuları da uzaktan çalışma kapsamında belli başlı İSG konularıdır. Uzaktan çalışma modeli, İSG alanında da yeni tehditleri beraberinde getirmektedir. Özellikle, çalışanın yalnızlaşması ve çalışma hayatının dışında kalması gibi nedenlerle yaşadığı psikososyal stres, "çalışma refahı" kavramı içerisinde İSG konusunda giderek önemini artırmakta, uzaktan çalışmada oluşan mesafe, işveren için yönetsel sorunlara, çalışan için iş ortamının dışında kalma ve ötelenmeye yol açmaktadır¹⁶¹. Nitekim bu ötelenme, psikoloji alanında yapılan bilimsel incelemelerde (yerinden uzaklaşma – alansızlaştırma olarak da çevirebileceğimiz) "déspatialisation" kavramı altında, işçinin iş arkadaşlarıyla birlikte oluşturduğu yaşam çevresinde uzaklaşması olarak değerlendirilmektedir¹⁶².

Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın "işin düzenlenmesi" başlıklı 9. maddesinin üçüncü fıkrasında "İşveren, düzenli olarak iş arkadaşlarıyla bir araya gelme ve işletmeyle ilgili bilgilerle

158 Süzek, İş Hukuku, 2020, 891-892.

159 Süzek, İş Hukuku, 2020, 879-880; Ö. Ekmekçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları, Mercek, Sayı: 41, Ocak 2006, s. 100.

160 Tele çalışma kapsamında alınabilecek önlemler için bkz. Civan, Orhan Ersun; İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal 26/2010, 564-566, yazar çalışmasında kapsamlı şekilde alınabilecek tedbirleri incelemekte ve Batı Avrupa Hukuklarından da isabetli bizde de best practice olarak kabul edilebilecek örnekler vermektedir.

161 Zehra Gök Metin- Ali Naci Yıldız, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, Türk İş Yay., Ankara 2021, 46.

162 Desbarats, Isabelle: Entre la protection des salariés et la performance de l'entreprise : la gestation d'un droit français du télétravail, Les Cahiers de droit, vol. 54, n°2-3, 2013, 339.

erişme imkanı oluşturmak gibi, tele çalışan işçinin, işyerinde çalışan diğer işçilerden izole olmasını engellemeye yönelik tedbirlerin alınmasını sağlar” hükmü yer almaktadır¹⁶³. Nitekim Batı Avrupa örneğinde, bir çok ülkede uzaktan çalışmaya yönelik toplu iş sözleşmelerde bu konuda koruyucu özel düzenlemelere yer verilmektedir. Bu noktada özellikle tele çalışmanın mutlak değil de hibrit (karma) biçimde uygulanması en yaygın olarak kullanılan çözüm olarak görünmektedir¹⁶⁴. Buna karşılık, Yönetmelik uzaktan çalışmanın merkezinde olan psikososyal riskleri tamamen gözardı etmiş, bunlarla ilgili tek bir hüküm dahi getirmemiştir. Bu durumun ciddi bir eksiklik olduğu açıktır.

Nitekim 2002 yılındaki Çerçeve Anlaşmasını Fransız iç hukukuna yansıtan ulusal toplu iş sözleşmesinin 9. maddesine göre, “...İşveren, tele-çalışanın şirketteki diğer çalışanlardan izole edilmesini önlemek için önlemlerin alınmasını sağlar. Bu amaçla, tele-çalışan, üstleriyle düzenli olarak görüşebilmelidir. İşverenin bu perspektiften hareketle bir irtibat kişisi belirlemesi önerilir, tele-çalışan ayrıca meslektaşları ile düzenli olarak görüşebilmeli ve şirketin bilgilendirmelerine ve sosyal faaliyetlerine erişebilmelidir. Diğer şirket çalışanları ile aynı profesyonel görüşme hakkından yararlanmalıdır. Diğer çalışanlarla aynı mesleki değerlendirme politikalarına tabi olmalıdır”¹⁶⁵. Kanımızca bu esasların hukukumuzda yansıtılması isabetli olacaktır. Nitekim, Yönetmelikte bir değişiklik öngörülmesi durumunda, “... İşveren, düzenli olarak iş arkadaşlarıyla bir araya gelme ve işletmeyle ilgili bilgilere erişme imkanı oluşturmak gibi, uzaktan çalışan işçinin, işyerinde çalışan diğer işçilerden izole olmasını engellemeye yönelik tedbirlerin alınmasını sağlar ve uzaktan çalışmada ortaya çıkacak fiziksel ve psikososyal risklerin değerlendirmesini yapar” şeklinde bir düzenleme getirilmesi isabetli olacaktır.

ccc) Tele Çalışmada Katılımcı Sistem: Yönetmelikte Yer alması Gereken Düzenlemeler

Fransız Hukukunda, işverenin, uzaktan çalışmayı şirkette bir organizasyon şekli olarak tanıtırken İSG Kuruluna (CHSCT) danışmaktan sorumlu olduğu ifade edilmektedir. Nitekim, L. 236-2 al. 7 hükmüne göre, “Komiteye, sağlık ve güvenlik koşullarını veya çalışma koşullarını değiştiren herhangi

bir büyük geliştirme kararından önce ve özellikle aletlerin modifikasyonundan, ürün veya çalışma organizasyonundaki değişikliklerden kaynaklanan iş istasyonlarında herhangi bir büyük dönüşümden önce danışılır”. Kanımızca bu düzenleme bizde de “*best practice*” (iyi uygulama örneği) olarak uzaktan çalışma süreçlerinde uygulanmalıdır. Nitekim, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 8 (h) maddesine göre, “İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak kurulun görevleri arasında sayılmış olup, teknoloji ve iş organizasyonu bakımından önemli bir yenilik olan tele çalışma ile ilgili çalışmalar yapılmasının Kurulun görevleri arasına girdiği sonucuna ulaşmak da mümkündür. Ancak kanundan beş yıl sonra çıkarılan Yönetmelikte, işverene İSG Kuruluna danışma yükümlülüğü getiren açık bir düzenlemeye yer verilmesi isabetli olurdu.

ddd) Uzaktan Çalışma Süreçlerinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Sorumluluk

İş kazasının ve meslek hastalığının bildirilmesi- Uzaktan çalışma sürecinde meydana gelecek kazaların nitelendirilmesi de çözümü güç bir hukuksal sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda Yönetmeliğin uygulamaya yön veren ölçütlere yer vermesini beklemekteydik. Ne yazık ki Yönetmelik, genel olarak İSG konusunu çok dar olarak ele almış, uzaktan çalışmada oluşacak kaza ve hastalıkların bildirimine ilişkin bir açıklık getirmemiştir. Buna karşılık örneğin Fransız Hukukunda, İş Kodunun L. 1222-9 maddesi açıkça “*tele-çalışanın mesleki faaliyetinin icrası sırasında uzaktan çalışmanın yapıldığı yerde meydana gelen kaza, Sosyal Güvenlik Kanunu Madde L. 411-1 anlamında iş kazasıdır*” hükmüne yer verilmiştir. Esasen bizde de buna paralel bir düzenlemeye İş Kanunu’nun 14. maddesinde ya da 5510 sayılı Kanun’da yer verilmesi isabetli olurdu.

Belirtmek gerekir, bir kazanın “SGK” anlamında iş kazası sayılması bildirilmesi ile işverenin bu kazadan sorumluluğu ayrı konulardır. İşveren hukuki olarak sorumluluğu söz konusu olmayan kazaları da 6331 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanunun öngördüğü ölçütlere uyuyorsa bildirimde bulunması

¹⁶³ Gök Metin-Yıldız, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, 47.

¹⁶⁴ Gök Metin- Yıldız, İş Sağlığı ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, 46-47.

¹⁶⁵ Delphine Gardes, Le télétravail: une bonne idée?, http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/CLCE81_teleW.pdf

MAKALE

gerekmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 13. maddesinde; 4/a (SSK) sigortalılarının geçirdiği iş kazasının bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirileceği, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde bu sürenin iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlayacağı belirtilmiştir. 6331 sayılı Kanun'daki düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim" başlıklı 14. maddesinde ise işveren tarafından iş kazalarının kazadan sonraki üç işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirileceği belirtilmiştir¹⁶⁶. Özellikle uzaktan çalışmalarda çalışan işverenin sürekli gözetimi altında bulunmadığından, kazanın bildirilmesi de ancak işverence kazanın öğrenilmesinden sonra mümkün olabilecektir. Görüldüğü üzere, öğrenmeden itibaren ifadesi 6331 sayılı Kanuna alınmamış olup, özellikle uzaktan çalışmalar bakımından bu ifade sorun yaratacak nitelikte bulunmaktadır. Buna göre, 5510 ve 6331 sayılı Kanunlar arasındaki çelişki giderilerek ve 5510 sayılı Kanunun ifadesi esas alınarak göre, bildirim yükümlülüğü süresinin kazanın öğrenildiği tarihten itibaren işlemesi gerektiği 6331 sayılı Kanuna da yansıtılmalıdır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması" başlıklı 13. maddesinde iş kazasının tanımına yer vermekten çok bunun bazı unsur ve koşulları sayılmıştır. Bu maddeye göre; iş kazası; öncelikle sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazayı ifade etmektedir. Yine işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle ya da sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğrayacağı kaza da iş kazasıdır. Kanun emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda başına gelen kazayı da iş kazası olarak tanımlamaktadır. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana

gelen kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Uzaktan çalışma süreçlerindeki kazaları ise, kazanın oluş biçimine göre aşağıdaki şekilde sınıflandırarak incelememiz mümkündür;

Ortak çalışma alanlarındaki (coworking station) kazalar- Yukarıda belirtilen yasal esaslar uzaktan çalışma bağlamında ele alındığında; eğer tele çalışan, faaliyetini (işverene ait olmayan) ortak çalışma alanında, farklı şirketlere bağlı olan diğer uzaktan çalışanlarla (coworking station) birlikte yerine getiriyorsa, kazanın tereddütsüz biçimde iş kazası olarak kabul edilmesi ve Kuruma bildirilmesi gerekecektir¹⁶⁷.

Hibrit (karma) çalışma sisteminde işyerinde meydana gelen kazalar- Eğer tele çalışan hibrit biçimde faaliyet gösteriyorsa (karma şekilde) işyerindeyken geçirdiği kaza da "klasik" anlamda bir iş kazası söz konusu olacak ve bildirim yapılmasında tereddüt bulunmayacaktır¹⁶⁸. Yine bu çalışma sisteminde işverence sağlanan taşıtla işyerine gidip gelirken meydana gelen kaza da iş kazası olarak kabul edilecektir.

Ortak çalışma alanına gidiş geliş sırasındaki kazalar- Eğer uzaktan çalışanın ortak çalışma alanı coworking station (telelokal) ile evi arasında gidip gelirken bir kaza geçirmesi durumunda, bu bir işe gidip işverence sağlanan taşıtla yapılıyorsa, bu kazanın da bildirim gerekecektir. Bu nedenle, işverenlerin uzaktan çalışanların seyahatlerinin programını dikkatlice tutmak ve her durumda seyahatin işveren tarafından bilinmesini ve yetkilendirilmesini sağlamanın önemli olduğu belirtilmektedir. Nitekim iş sözleşmesinde uzaktan çalışanın işyerinde ve evde çalışacağı günler programlanabilir ve açıklığa kavuşturulabilir¹⁶⁹.

Göçebe çalışanların uğradığı kazalar: İşçinin görevlendirilmesine ilişkin hükmün uygulanabilirliği- "Göçebe" veya mobil tele-çalışanlar için, Fransız Hukukunda görevlendirme kazalarına ilişkin içtihatların uygulanabileceği belirtilmektedir. Fransız Yargıtayı, bu kazalarla ilgili içtihatla bir değişiklik yapmış olup¹⁷⁰, görevdeki bir çalışanın kazasının, ister profesyonel bir eylem sırasında ister günlük yaşamın bir eylemi sırasında meydana gelsin, uğradığı kaza iş kazası olarak

166 Kazaların bildirim yöntemi ve eksiklikleri üzerine bkz. Özge Akboğa- Selim Baradan- Mert Uzun, İrem Bayram, İş Kazası Bildirim Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, İzmir, Bildiriler Kitabı (http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/17592_35_57.pdf), yazarlara göre ILO'nun kaza sınıflandırması esas alınarak SGK bildirim sistemi revize edilmelidir.

167 Accidents Du Travail Et Télétravail: Quelle Responsabilité Pour L'employeur ? Fiche Réalisée Par Le Cabinet Ravalec, Avec La Collaboration D'Aude Pinguet, <https://www.Village-Justice.Com/Articles/Accidents-Travail-Teletravail.408.Html>

168 Accidents Du Travail Et Télétravail: Quelle Responsabilité Pour L'employeur ? Fiche Réalisée Par Le Cabinet Ravalec, Avec La Collaboration D'Aude Pinguet, <https://www.Village-Justice.Com/Articles/Accidents-Travail-Teletravail.408.Html>

169 Accidents Du Travail Et Télétravail: Quelle Responsabilité Pour L'employeur ? Fiche Réalisée Par Le Cabinet Ravalec, Avec La Collaboration D'Aude Pinguet, <https://www.Village-Justice.Com/Articles/Accidents-Travail-Teletravail.408.Html>

170 Cass. Soc., 19 Temmuz 2001, 99-20.603 ve 99-21.536, Bull. civ. V, n°285 s.228)

kabul edilmektedir. Bu nedenle, çalışanın mesleki faaliyetle veya günlük yaşamla ilgili bir eylemle (örneğin eğlenceli bir aktivite) ilgisi olmayan bir eylemi gerçekleştirerek otoritesini kasıtlı olarak kaçırdığını kazanın profesyonel niteliğine itiraz etmek isteyen işverenin ispatlaması gerektiği kabul edilmektedir¹⁷¹.

Evde meydana gelen kazalar- Uzaktan çalışanın evde yaşadığı kazaların ise değerlendirilmesi güçtür. Mesleki faaliyet sırasında meydana gelen kazalarla ev içi kazaları tam olarak nasıl ayırt edebiliriz? Bu bağlamda, tele-çalışanın evinde iyi tanımlanmış bir çalışma alanının sağlanması durumunda işler basitleştirilecektir¹⁷². Aynı şekilde, kazanın mesleki niteliğinin kanıtı, iş sözleşmesindeki çalışma saatlerinin kesin olarak belirlenmesi ile kolaylaştırılacaktır. Ancak tele çalışmanın belirleyici özelliği, çalışanların programlarını esnek şekilde ve özgürce düzenlemelerine izin vermesidir. Çalışma saatlerinin katı bir şekilde sabitlenmesi tele çalışma sistemlerinde söz konusu olmamaktadır. Uzaktan çalışanın işveren ile devamlı bir VPN-network bağlantısı olması durumunda iş kazasının kabulü daha kolay görünmektedir. Buna göre, kaza, çalışanın şirket ağına bağlantısı sırasında meydana gelirse iş kazası olarak vasıflandırılacaktır¹⁷³. Bunun dışında kalan durumlarda ise, işverenlerin çalışanın beyanına güvenerek kazayı bildirmekten başka yol görünmemektedir. İş kazasından doğan sorumluluk anlamında uyumsuzluk söz konusu olduğunda, çalışanın evinde keşif yapılması, komşular gibi kişilerin tanıklara başvurulması, kazanın niteliğine ilişkin tıbbi veya teknik açıdan bilirkişi incelemesi yapılması da gerekebilecektir¹⁷⁴.

ddd) Uzaktan Çalışmada İşçinin “Kişisel Verilerinin” Korunması: Yönetmeliğin Gözden Kaçırıldığı Önemli Yükümlülük!

Yönetmeliğin 11. maddesinde, yukarıda incelediğimiz üzere, kişisel verilerin korunması konusu sadece işveren yönünden ele alınmıştır. Oysa tele çalışma süreçlerinde sadece işverenin değil, işçinin de kişisel verilerinin korunması büyük bir önem arz etmektedir. Özellikle bu süreçte kullanılan bilgi ve iletişim araçları, işçilerin verilerini işlemekte, kaydetmekte, hatta bazı

yazılımlar bunları yurtdışı bulut sunucularına aktarabilmektedir. Tele çalışmada özellikle işçinin denetimine yönelik yazılımlar kişisel verilerin korunması hukukunun temel ilkelerine aykırılık teşkil edebilmektedir. İşverenlerin bu noktada özellikle ölçülülük ilkesine dikkat ederek (KVKK m.4) uygulamalarını hayata geçirmeleri önem taşımaktadır. Nitekim uzaktan çalışmada işçinin kişisel verilerinin korunması konusunda **CNIL** (Fransız KVKK Kamu Otoritesi) ve **ICO** (Birleşik Krallık KVK Kamu Otoritesi) gibi yabancı Kurulların kararları uygulamaya ışık tutacak niteliktedir. Nitekim **CNIL**’ e göre, uzaktan çalışma, yalnızca bir çalışma organizasyonu yöntemi olduğundan, işveren, tıpkı iş yerinde yapıldığında olduğu gibi, çalışana emanet edilen görevlerin yürütülmesini denetleme ve kontrol etme yetkisine sahiptir. Bununla birlikte, işverenin kontrol yetkisi iş sözleşmesinin doğasından kaynaklansa da, mahkemeler bu yetkinin aşırı bir şekilde kullanılamayacağını sürekli olarak yinelemektedir. Dolayısıyla, ölçülülük her zaman gözönünde tutulması gereken temel ilke olmalıdır¹⁷⁵.

İşçinin sürekli kamerasını açık tutması istenebilir mi? Genel olarak **CNIL**, işverenlerin, video konferanslara katılan tele-çalışma çalışanlarına kameralarını etkinleştirmelerini empoze etmemelerini tavsiye etmektedir. **CNIL**’ in bu tavsiyesi, GDPR’ nin 5.1.c maddesinde belirtilen ve buna göre işlenen verilerin “işlendikleri amaçlarla ilgili olarak yeterli, ilgili ve gerekli olanlarla sınırlı” olması gereken veri minimizasyonu ilkesinden kaynaklanmaktadır¹⁷⁶. Kurula göre, **çoğu durumda mikrofon aracılığıyla katılım yeterlidir**. Örneğin bir işveren tarafından, bir çalışanın ekranının arkasında bulunduğundan emin olmak için çalışma süresi boyunca video konferans kullanması için bir talep söz konusu olabilir. Çalışanları sürekli gözetim altına alan böyle bir sistem aşırıdır; bu nedenle, ister bir güvenlik hedefi isterse bir çalışma süresi izleme hedefi olsun, bu yöntem uygulanamaz. Bu sonuca ulaşmak için **daha az müdahaleci araçlar alternatif yöntemler mevcuttur**¹⁷⁷.

Kalıcı ekran paylaşımı/keylogger sistemiyle (işçinin tüm bilgisayar hareketlerini takip eden sistem) gözetim- CNIL’ in “Kalıcı ekran paylaşımı ve / veya “keylogger” kullanımı

171 Accidents Du Travail Et Télétravail: Quelle Responsabilité Pour L’employeur? Fiche Réalisée Par Le Cabinet Ravalec, Avec La Collaboration D’aude Pinguenet, <https://www.Village-Justice.Com/Articles/Accidents-Travail-Teletravail,408.Html>.

172 Accidents Du Travail Et Télétravail : Quelle Responsabilité Pour L’employeur? Fiche Réalisée Par Le Cabinet Ravalec, Avec La Collaboration D’aude Pinguenet, <https://www.Village-Justice.Com/Articles/Accidents-Travail-Teletravail,408.Html>.

173 Accidents Du Travail Et Télétravail: Quelle Responsabilité Pour L’employeur ? Fiche Réalisée Par Le Cabinet Ravalec, Avec La Collaboration D’Aude Pinguenet, <https://www.Village-Justice.Com/Articles/Accidents-Travail-Teletravail,408.Html>.

174 Accidents Du Travail Et Télétravail : Quelle Responsabilité Pour L’employeur ? Fiche Réalisée Par Le Cabinet Ravalec, Avec La Collaboration D’aude Pinguenet, <https://www.Village-Justice.Com/Articles/Accidents-Travail-Teletravail,408.Html>.

175 CNIL, [https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail_\(ET_2.5.2021\)](https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail_(ET_2.5.2021))

176 CNIL, [https://www.cnil.fr/fr/covid-19-les-conseils-de-la-cnil-pour-utiliser-les-outils-de-visioconference_\(ET_2.5.2021\)](https://www.cnil.fr/fr/covid-19-les-conseils-de-la-cnil-pour-utiliser-les-outils-de-visioconference_(ET_2.5.2021))

177 CNIL, <https://www.cnil.fr/fr/covid-19-les-conseils-de-la-cnil-pour-utiliser-les-outils-de-visioconference>

(bir kişi tarafından bir bilgisayarda yapılan tüm tuş vuruşlarını kaydetmenizi sağlayan yazılım) hakkında değerlendirmeleri de önem taşımaktadır. Kurula göre, bu tür süreçler özellikle çalışan faaliyetlerinin kalıcı ve orantısız bir şekilde izlenmesi anlamına gelir ve bunlardan işverenlerin kaçınması gerekir¹⁷⁸.

CNIL'e göre, işveren, örneğin, belirli bir süre için ulaşılması gereken hedeflerin denetim sistemini kurabilir. Bu hedefler makul, nesnel olarak ölçülebilir ve düzenli aralıklarla doğrulanabilir olmalıdır. İşverenlerce düzenli bir çalışan raporlama sistemi kurulabilir, bu aynı zamanda yerine getirilebilecek faaliyeti kontrol etmenin de bir yoludur. Ancak tüm bu süreçlerde ölçülülük ilkesinin gözden kaçırılmaması gerekir¹⁷⁹.

3. Tele Çalışmanın Dönemsel Olarak Zorunlu Tutulması Gereği

Çalışmamızın giriş kısmında da belirttiğimiz üzere, tele çalışma bugün birçok Avrupa ülkesinde COVID süreçleri nedeniyle zorunlu bir çalışma modeli olarak öngörülmüştür. Yine Quebec'de zorunluluk uygulamasına gidilmiştir¹⁸⁰. Genel olarak yapılan regülasyonlarda, işin uzaktan çalışmaya uygun olması koşuluyla tele çalışmanın zorunlu hale getirildiği görülmektedir. Bizce ülkemizdeki ürküten tablo dikkate alındığında, bunun da bir önlem olarak düşünülmesi gerektiği fikrindeyiz. En azından haftada belirli günler bu uygulamanın ofis çalışanları bakımından zorunlu tutulmasının salgınla mücadelede yarar sağlayacağını düşünüyoruz.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Covid 19 pandemisi sonrasında, işverenlerin bugüne kadar çekingen olarak baktıkları tele çalışma, artık hayatımızın önemli bir parçası haline gelmiştir. Nitekim, ilk kez 2016 yılında yasal altyapıya kavuşturulan tele çalışma konusunda çıkarılması beklenen yönetmelik bu dönemde 5 yıl aradan sonra yürürlüğe girmiştir. Ancak yeni Yönetmelik beklentileri karşılamaktan uzak kalmıştır.

Tele çalışma konusu, İş Kanununda uzaktan çalışma kavramı altında bir alt kavram olarak geleneksel anlamda evde çalışmayla birlikte düşünülmüştür. Geleneksel anlamda evden çalışma tele çalışmayla ilk bakışta yakın kavramlar gibi görünmekle birlikte, her iki kavram arasında derin farklılıklar bulunmaktadır. Genel olarak evde hizmet sözleşmesi, Batı Avrupa'da bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı, iş sözleşmesi ile eser sözleşmesi arası bir sözleşme yapıda görülmektedir. Nitekim Borçlar Kanunu'nun yaklaşımı da bu şekilde olmuştur. Oysa, tele çalışma, işveren organizasyonu içinde gerçekleşen, bağımlılık ilişkisinin teknolojik bilgi ve iletişim araçları ile (hatta KVKK yönünden tartıştığımız üzere kimi zaman daha yoğun bir denetim altında) devam ettiği, aile üyeleriyle birlikte yapıma gibi unsurlarla ilgisi bulunmayan ve İsviçre Federal Mahkemesi'nin ölçütüyle baktığımızda bir işin sonucunun tesliminin genelde söz konusu olmadığı, süregelen bir işin devam ettirildiği bir çalışma olma özelliği taşımaktadır. Buna göre, geleneksel olarak evde çalışanlarla tele çalışmayı birlikte uzaktan çalışma kavramı içinde düzenleme düşüncesi, kanımızca isabetsiz bir yasal yapının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Nitekim, bugün uzaktan çalışma ülkemizde, hukuk ve İK dünyasında tamamen tele çalışmayla eşanlamlı biçimde kullanılmaktadır.

2012 yılında Borçlar Kanunu hazırlanırken, İsviçre Borçlar Kanunu'nun hükümleri hemen hemen birebir şekilde tercüme edilme yoluna gidilmiş, bu düzenlemelerin problematik olup olmadığı, iş kanunları ile nasıl bir ilişki içine gireceği yeterince sorgulanmamıştır. Öğretide, İş Kanunu ile Borçlar Kanunu'nun yoğun bir *interaction* (karşılıklı etkileşim) içinde işleyeceği yolundaki yaklaşım, aksi yöndeki görüşlere rağmen ağırlık kazanmış hatta uygulamayı etkilemiştir. İsviçre Borçlar Kanununun İsviçreli Hukukçularca sorunlu ve çelişkili olarak

178 CNIL, <https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail>.

179 CNIL, <https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail>.

180 <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1764734/teletravail-obligatoire-gouvernement-quebec>

nitelendirilen hükümleri 327 ve 327a maddelerinin bizdeki karşılıkları olan BK 413 ve BK 414, tele çalışma konusunda özellikle masrafların ve giderlerin paylaşılması noktasında büyük bir önem kazanmıştır. Tele çalışmada masrafların paylaşılmasının, bugün Batı Avrupa'da da çok tartışmalı bir konu olduğunu görmekteyiz. Bu konuda adaletli yaklaşım kanımızca uzaktan çalışmanın işçiye ek bir külfet getirmemesi düşüncesi temelinde söz konusu olacaktır. Buna göre, özellikle elektrik, internet, ısınma gibi kalemler bakımından uygun bir karşılık ödenmesi uygulamasının yapılmasının hem adil olduğunu, hem de bunun kanunun lafzına ve ruhuna uygun düşüğünü düşünüyoruz. Tele çalışma sürecinde, işçinin işyerine gelmesi için yapılan yol yardımının söz konusu olmayacağını ancak yemek (ticket) uygulamasının devam ettirilmesi gerektiği görüşünderiz. Tele çalışmaya ilişkin olarak, Yönetmeliğin giderlerin paylaşılması konusunda taraf iradelerini esas alan düzenlemesinin ise, emredici nitelikteki BK 414 hükmüne aykırı düşüğü kanaatindeyiz. Dolayısıyla, zorunlu harcamaların bir kısmının ya da tamamının işçi tarafından karşılanacağına ilişkin anlaşmaların BK m. 414/3 uyarınca geçerli olmayacağını düşünüyoruz.

Tele çalışmada İSG konusunda ise Yönetmeliğin yaklaşımının çok yetersiz olduğu kanaatindeyiz. Bilgilendirme, eğitim, sağlık gözetimine ilişkin düzenlemeler isabetli ise de sadece sağlanan ekipmanla ilgili olarak tedbir alınmasını düşünmenin bugün kabul edilebilir nitelikte olmadığını düşünüyoruz. Özellikle psikososyal risklere karşı koruma sağlanması konusuna Yönetmelikte yer verilmesi gerekirdi. Yine uzaktan çalışmada bir risk değerlendirmesi metodolojisi ortaya konulabilse çok isabetli olurdu. Uzaktan çalışmada İSG Kuruluna danışma gibi katılımcı bir model konusunda düzenlemeler yapılabilirdi. Uzaktan çalışmada meydana gelen kazanın SGK anlamında iş kazası olduğu aynı Fransa'da olduğu gibi Kanuna eklenebilirdi.

Uzaktan çalışmada kişisel verilerin korunması konusunda da Yönetmeliğin bakışının sadece "işverenin kişisel verilerinin korunması" ile sınırlı kaldığını görüyoruz. Oysa, işçinin kişisel verilerinin korunması da tele çalışma sürecinde büyük bir önem taşıdığı görülmektedir. Nitekim CNIL, ICO gibi kurulların bu konudaki yayınları ve uyarıları Batı Avrupa'da işverenlerce

yakından takip edilmektedir. Yönetmelikte işçilerin kişisel verilerinin korunması ile ilgili olarak özellikle KVKK m. 4 ölçülülük ilkesine yollama yapan bir düzenleme yer alması isabetli olurdu.

Nihayet, uzaktan çalışmanın en azından aşilar belirli bir noktaya gelinceye kadar zorunlu tutulmasının isabetli olacağı görüşünderiz. Yaşadığımız COVID felaketinin ise, insanlığa daha fazla zarar vermeden bir an önce sonlanmasını ümit ediyoruz...



MAKALE II

Doç. Dr. Volkan IŞIK

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu
Pazarlama Program Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TÜRKMEN

Akdeniz Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi
Sigortacılık ve Aktüerya Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi

Makale Gönderim Tarihi: 26.04.2021

Makale Kabul Tarihi: 15.05.2021

BİR BÖLGESEL KALKINMA DİNAMİĞİ OLARAK MARKALAŞMA

BRANDING AS A REGIONAL DEVELOPMENT DYNAMIC



ÖZET

Bu çalışmada bölgesel kalkınmayı desteklemek için marka yaratmanın önemine dikkat çekilmektedir. Bu kapsamda bölgelerarası eşitsizlikleri gidermeye destek olmak amacıyla markalaşma, bir bölgesel kalkınma dinamiği olarak öne çıkartılmaktadır. Bölgelerin marka değeri taşıyan mevcut potansiyellerinden, ar-ge ve inovasyon ile katma değeri yüksek ikincil markalar yaratma ve bunları sürdürülebilir markalara dönüştürme süreçlerinin de açıklandığı çalışmada, kendi rekabet avantajına sahip illerin, bölgesel kalkınmada öncü illere dönüşebilmesi için markalaşma önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Markalaşma, Bölgesel Kalkınma, Sürdürülebilir Marka

ABSTRACT

In this study, the importance of creating a brand to support regional development is highlighted. In this context, branding is highlighted as a regional development dynamic in order to support the elimination of interregional inequalities. This study explains the processes of creating secondary brands with high added value through R&D and innovation and transforming them into sustainable brands from the existing potentials of the regions with brand value, branding is recommended so that provinces with their own competitive advantage can turn into leading provinces in regional development.

Keywords: Branding, Regional Development, Sustainable Brand

GİRİŞ

Kalkınma tüm ülkelerin en temel hedefi ve amacıdır. Kıt kaynakların etkin kullanımı ile mevcut potansiyelden en uygun düzeyde yararlanma ve gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakma çabası, günümüz dünyasının temel tartışma konularının başında gelmektedir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler 75. Genel Kurulu toplantısında da sürdürülebilir kalkınma hedeflerine/amaçlarına daha duyarlı olunması ve bölgesel kalkınmaya yönelik politikalara ağırlık verilmesi öne çıkmıştır (UN, 2020:128).

Zengin bir bilimsel yazın alanına sahip bölgesel kalkınma konusunun temelinde, bölgelerin yapısal özelliklerinin kalkınmada büyük role sahip olduğu vurgulanmaktadır (Illeris,1993, Ferrari, et.al 2012, Pike, et.al 2010, Leriche and Daviet, 2010). Araştırmalar, tek başına merkezi politikaların kalkınmada beklenen faydaları oluşturmada yetersiz kaldığını, bu nedenle bölgesel dinamiklerin tespit edilip desteklenmesi için yerel aktörlerle etkin işbirlikleri ve paylaşımların gerekliliğini altmış yılı aşkın süredir ortaya koymaktadır (Fransa PACA, Çin Bölgesel kalkınma, Endonezya, Fransa ve İspanya bölgesel kalkınma tecrübeleri gibi) (Hirschman,1958; Mrydal,1971; Hansen,1990; Hill,1998; Hummelbrunner-Lukesch, 2002, Lang-Görmar, 2019).

Konu hakkında yaptığı somut sınıflandırma ile Hummelbrunner-Lukesch (2002), bölgesel kalkınma süreçlerinin başarılı olabilmemesini; bir bölgedeki ekonomik, sosyal, kültürel ve fiziksel kaynaklar birbiri ile etkileşimde ve işbirliği içinde sürdürülmesine, kamu ve özel sektör politikalarının karma olarak uygulanabilmesine, bölgesel sosyal aktörlerin talep ve menfaatlerinin dikkate alınmasına, bölgeye özgü ürün ve hizmetlerin ayrıştırılması ve benzersizliğinin vurgulanarak ön plana çıkarılmasına ve nihayetinde tüm politikaların sürdürülebilir ve geleceğe devredilebilir düzeyde planlanıp uygulanmasına bağlamaktadır. Bu sınıflandırmadaki bölgeye özgü ürün ve hizmetlerin ayrıştırılması ve benzersizliğinin ön plana çıkarılmasında markalaşma önemli bir kalkınma hamlesi olarak gösterilebilir.

Ülkelerin ve bölgelerin genel anlamda sürdürülebilir bir kalkınma çizgisi yakalamaları için sürdürülebilir markalara

ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmektedir. Kalkınma hamlelerinde ülkeye özgü, coğrafya ile özdeşleşmiş sürdürülebilir markalar yaratarak bunları küresel piyasaya sunmanın getirdiği rekabet avantajına ilişkin çok sayıda örnek vardır.

Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre tanımı “bir teşebbüsün mallarının veya hizmetlerinin diğer teşebbüslerin mallarından veya hizmetlerinden ayırt edilmesini sağlaması ve marka sahibine sağlanan korumanın konusunun açık ve kesin olarak anlaşılmasını sağlayabilecek şekilde sicilde gösterilebilir olması şartıyla kişi adları dâhil sözcükler, şekiller, renkler, harfler, sayılar, sesler ve malların veya ambalajlarının biçimi olmak üzere her tür işaret” olan marka, iş dünyasında ve pazarlamada daha geniş bir anlamda kullanılmaktadır. Hukuki çerçevede sembol olarak incelenen markanın tüketiciler için bir güvence, tarz ve kişilik gibi soyut karşılıkları da olması beklenir. Bir başka deyişle, marka kavramı hukuk alanını ilgilendiren şekil olarak markadan daha derin ve daha canlı bir kavramdır.

1. Bir Kalkınma Dinamiği Olarak Markalaşma

Bölgesel kalkınma sürecinin nitelikli olarak sürdürülebilmesi için yerel ihtiyaçları dikkate alan bir diğer ifadeyle yerel ihtiyaçlara cevap verebilecek politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle günümüzde yeterince sanayileşmemiş halen emek yoğun üretim alanlarının ve tarımsal üretim arazilerinin yaygın olduğu bölge veya şehirler rekabet avantajı elde etmek ve kalkınmada öne çıkabilmek için kendilerini farklılaştırmaya ihtiyaç duymaktadır. Gerçekten de tarım sektöründen sanayi sektörüne geçişin gerçekleşmediği, bölgesel gayri safi yurtiçi hâsıla içerisinde sanayi sektörü payının tarım ve hizmet sektörlerine kıyasla sınırlı düzeyde kaldığı bölgelerde, istihdamın da tarım ve hayvancılık başta olmak üzere ekonomik refahı sağlayacak katma değeri düşük sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Buna paralel olarak kırsal nüfusun yoğunluğu, mikro ve küçük ölçekli işletmeler ile birlikte kayıtdışı istihdamın yaygınlığı, Ar-Ge, yenilikçilik, patent ve markalaşma gibi modernizasyona ilişkin değer üretiminin eksikliği bölgesel kalkınma önündeki temel engellerdendir.

MAKALE

1.1. Markalaşmada Ar-Ge ve İnovasyonun Rolü

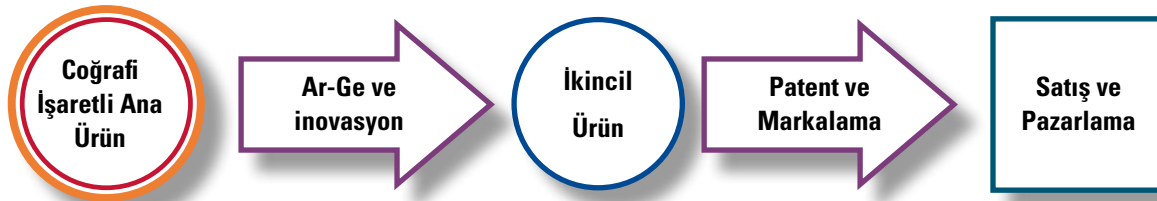
Teknoloji yoğun üretime daha hızlı geçiş yapmak ve bunun için de yerli teknolojiyi üretebilmek için Ar-Ge ve inovasyona verilen önemin ve dolayısıyla bu alana yönelik kamu desteklerinin artmasının gerekliliği literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Gür, vd., 2017:146-147). Bölgesel kalkınmada da kilit rol oynayan Ar-Ge çalışmaları; marka potansiyeli olan ürünün tespit ve patenti, ticari markaya dönüşüm ve pazarlama üçgeninin ilk adımındır.

Ana ürünlerden ikincil ürünler ve markalar geliştirilmesi Ar-Ge ile mümkündür. Geliştirilen katma değeri yüksek ikincil ürünlerin bölgenin rekabet gücü üzerinde olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir (Işık ve Türkmen, 2020: 63)

Ar-Ge ve inovasyon, hem ülkeler hem de firmalar için ulusal ve uluslararası alanda rekabet gücü kazanmanın, verimlilik artışı sağlamanın, ekonomik büyüme ve gelişmenin, dolayısıyla da refah ve yaşam kalitesi artışının en temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Markalaşma açısından ele alındığında da hem yeni ürünlerin ortaya çıkarılıp markalanmasında hem de mevcut marka ürünlerin ara mamül olarak kullanılması suretiyle ikincil ürünlere dönüştürülmesinde Ar-Ge ve inovasyon kilit role sahiptir.

Şekil 1’de görüldüğü gibi coğrafi işaretli marka değeri taşıyan bir ürünün ar-ge ve inovasyon yoluyla ara mamül olarak kullanımı sonucu ikincil ürünlere dönüşebilmektedir. Üretilen katma değeri yüksek ikincil ürünler ise patent ve markalama sonrası pazarlama sürecinde yeni markalar olarak yerlerini almaktadır.

Şekil. İkincil Ürün Markalama Süreci



Ana ürünlerden katma değeri yüksek ikincil ürünler üreterek marka değerine dönüştürmeye dair Türkiye’den ve dünyadan çok sayıda iyi uygulama örneği verilebilir. ABD ve Kanada’da önemli bir üretim potansiyeline sahip balkabağından üretilen kurabiye, pankek, kahve, kahvaltılık gevrek, yoğurt ve hatta şampuan gibi katma değeri yüksek ürünler gösterilebilir. Aynı zamanda “Halloween” (Cadılar Bayramı) sembollerinden biri olarak da kullanılan ve destinasyon marka haline gelen balkabağı, ABD ve Kanada’da hem tarımsal ekonomi hem de turizm üzerinde önemli etkilere sahiptir.

AB Komisyonunca incelenerek tescil edilmiş AB ülkelerindeki coğrafi işaretlerden üretilen ikincil ürünler de iyi uygulama örnekleri içerisinde belirtilebilir. Örneğin Hırvatistan’da tescilli işaret sahibi Paški sir (Pag peyniri) incelendiğinde bu ülkenin Pag Adası’nın kendi adıyla anılan koyun sütünden üretilen peynirden Paskinjice adında çikolata üretildiği görülmektedir. Zadar çikolata üreticisi Dubravko Vitlov ile iş birliği içinde geliştirilen peynirli çikolatalar marka potansiyeli yüksek üründen katma değeri yüksek ikincil markalar oluşturulmasına iyi bir örnektir. Britanya’da ise yine AB tescilli menşe adı olarak işaretlenmiş yenilebilir deniz yosunundan (welsh laverbread) turşu, peynir, ezme vb. çok sayıda katma değeri yüksek ikincil markanın oluşturulduğu görülmektedir.

Türkiye’ye bakıldığında da Örneğin 2002’de coğrafi işaretli ürün olarak tescillenmiş Malatya kayısı ana ürünü il ve bölgesi için önemli bir marka değeri taşımaktadır. Bununla birlikte Malatya kayısı Türkiye’de coğrafi işaret taşıyan ürünlerden 2017’de AB Komisyonu tarafından tescil işlemi gerçekleşen üç üründen biridir.

Malatya kayısı ana ürün olarak tek başına tescilli marka değerine sahip olmakla birlikte Malatya kayısından üretilen katma değeri yüksek; yeşil kayısı turşusu, kayısı jölesi, toz kayısı, vb çok sayıda ikincil ürün bulunmaktadır.

Yine Türkiye’den bir diğer örnek lavanta bitkisini hem katma değeri bitkinin kendisine göre yüksek lavanta yağına hem de “Lavanta Köyü” ya da “Lavanta Kokulu Köy” isimleriyle destinasyon markasına dönüştüren Kuyucak köyüdür.

1.2. Markalaşma Sürecinde İşgücünden Beklentiler

Rekabetçi ve sürdürülebilir markalar yaratmada kilit rol oynayan Ar-Ge ve inovasyon, mesleki beceri ihtiyaçları ve işgücünden beklentiler yönüyle de dikkate alınması gereken bir konudur. Dünya Ekonomi Forumu (WEF) Geleceğin İşleri raporunda, geleceğin becerileri listesinin ilk sırasında yer alan inovasyon (WEF, 2020:36), önemli bir marka yaratabilme becerisi olarak görülmektedir.

Marka potansiyeli olan coğrafyaya özgü/coğrafi işaretli ana ürünlere ilişkin Ar-Ge ve inovasyon faaliyetleri de dahil olmak üzere ikincil ürünlerin geliştirilmesi, bunların üretimi, pazarlama, lojistik ve reklam faaliyetleri süreçlerinin tamamı için spesifik uzmanlık alanları ortaya çıkacaktır. Uzmanlık alanı gereksinimi üreticilerin kendisi için de söz konusudur. Ürettiği ana üründen katma değeri yüksek ikincil ürün üretmek isteyen üreticiler; finansal okuryazarlık, pazarlama ve markalaşma konularında bilgi ve becerilere ihtiyaç duyacak, aksi takdirde katlanılan maliyetlerden yeterli kurumsallık ve iktisadi büyüklük olmadığı sürece makul bir verimlilik elde edilemeyecektir.

Ülkenin sahip olduğu doğal kaynaklar ve sermaye birikiminden üretim çıktıları elde etmek; üretim çıktılarını ise Ar-Ge, pazarlama ve markalaşma süreçleri ile birlikte katma değeri yüksek çıktılara dönüştürmek eğitilmiş insan gücü ile mümkündür.

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin eğitim- istihdam dengesizliğinden kaynaklanan sorunlarından birisi bu dönüşümü gerçekleştirecek eğitilmiş beşeri sermaye yetersizliğidir (Büyükaslan, 1995: 15). Bu nedenle markalaşma

modeli için ihtiyaç duyulan bölgesel nitelik ve beceri ihtiyaçlarının karşılanmasında bölgesel ihtiyaçları önceleyen dinamik mesleki ve teknik eğitim politikaları önem arz etmektedir.

2. Sürdürülebilir Marka Oluşturma

Hukuksal tanımı daha çok farklı teşebbüslerin ürünlerini birbirinden ayırmaya yarayan semboller olarak özetlenebilmekle birlikte bir marka aslında soyut ama yaşayan bir varlık olarak düşünülebilir. Markaların fonksiyonlarından belki de ilk akla geleni tüketiciye ürünün dayanıklılığı, kalitesi, temsil ettiği değerler ve kişiliğiyle ilgili birtakım bilgiler vermesi olacaktır. Tüketici tarafından bir ihtimal belki hatırlanabilecek markalar olduğu gibi görüldüğünde güçlü hisler uyandıran, belirli bir yaşam tarzını, kaliteyi ve/veya duyguyu taahhüt eden markalardan da bahsetmek mümkündür. Bu da temel anlamda birbirine benzeyen iki ürünün hangisinin tüketici tarafından tercih edilme olasılığının daha yüksek olduğu hakkında önemli ip uçları sağlayan temel etmenlerdendir. Bu genel bilgilere bakarak markaların tüketici için farklı derecelerde cazibeleri olduğu, tüketicilerde farklı ölçülerde satın alma dürtüsüne karşılık geldikleri kanısına ulaşmak zor olmayacaktır.

Açıklamalardan da anlaşılacağı gibi bazı markalar diğerlerinden daha fazla kıymet görür. Daha fazla kıymet gören markaların hayatta kalmaları ve sürdürülebilir bir gelir yapısına sahip olmaları için birtakım becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Bu beceriler iki başlık altında özetlenmiştir: Marka Öz Varlığı ve Müşteri İlişkileri Yönetimi.

2.1. Marka Öz Varlığı

Marka öz varlığı daha güçlü olan markaların son tahlilde daha güçlü ve varlığını sürdürmesi daha muhtemel olan markalar olduklarını söylemek mümkündür. Hangi markanın daha kıymetli olduğu veya markanın bir katma değer üretilip üretilmediğini anlamak ve ölçmek, markanın olmadığı durumdaki değerinin bilinmeyeceği durumlarda oldukça zordur (Cobb-Walgreen, Ruble, & Donthu, 2013). Bu soruna iki temel yaklaşımla çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Bunlardan ilki

MAKALE

finansal yaklaşımdır. Finansal yaklaşım; daha çok markaların borsada işlem gördüğü fiyatların markanın ne kadar kıymetli olduğunu gösterdiği fikrine dayanmaktadır (Simon & Sullivan, 1993). Markanın temel olarak çalışıldığı alan olan pazarlama tarafında ise marka öz varlıkları ölçülürken tüketicinin algısı ve davranışları esas alınmaktadır. Bu çalışmada tüketicinin algı ve davranışı birlikte ele aldığından Aaker'in (1991) yaklaşımı esas alınmıştır.

İlk olarak Farquhar (1989) tarafından tanımlanan marka öz varlığının günümüzde dört temel öğenin birleşiminden oluştuğu kabul edilmektedir. Marka farkındalığı, marka sadakati, algılanan kalite ve marka çağrışımları (Aaker, 1996) olarak gösterilen bu dört öğe; temel anlamda bir markanın sahip olması gereken nitelikleri tarif etmektedir.

Markaya verilen kıymetin tüketici zihninde nasıl oluşturulduğu ve ürünü seçme veya seçmeme kararında etken olan faktörlerin incelenmesinde bu dört faktörün katkısı ayrı ayrı açıklanmıştır.

2.1.a Marka Farkındalığı

Kısaca tüketicinin zihninde bir markanın varlığının gücü (Aaker, 1996) veya bir markanın ürün grubunun ne olduğundan bağımsız olarak adının fark edilebilmesi (Hellofs & Jacobson, 1999) olarak tarif edilebilir. Tüketicinin sahip olduğu bu farkındalık yalnızca bir markanın adının hatırlanması olarak anlaşılmalıdır. Bilinen, şöhret sahibi veya yalnızca tanınan bir markanın adı daha önce duyulmamış veya hatırlanmayan bir markaya kıyasla satın alınma olasılığının daha yüksek olduğu da (Hoyer & Brown, 1990) göz önünde bulundurulmalıdır.

Marka farkındalığı yaratma açısından ise temelde ve en başta pazarlama karmasından faydalanılması gerektiği (Huang & Sarıgüllü, 2011) bilinmelidir. Bir markanın akılda kalabilmesi dışında kimin aklında kaldığı da önemli olduğundan markanın ürünlerinin pazarlama karması buna göre tasarlanmak zorundadır. Söz gelimi 25-35 yaş aralığındaki kadın çalışanları hedefleyen bir markanın bu kişilerin ihtiyaçlarını karşılayabilen (ürün), söz konusu kişilerin satın alma gücü dahilinde (fiyat), bu kişilerin görebilecekleri yerlerde (dağıtım) ve yine söz konusu kişilerin ilgisini çekecek biçimde (tutundurma) sunulması gerekmektedir. Bahsedilen bu markanın akılda kalmak için

izlemesi gereken yol; toplumun tamamının ürünlerini satın almasını isteyen bir başka markadan çok farklı olmasıdır. Toplumun tamamının tüketmesi beklenen bir ürünü satan bir marka, yalnızca toplumun belli bir kesiminin ilgisini çekmek yerine mümkün olduğunca en çok kişinin karşısına çıkacak tutundurma faaliyetleriyle adını duyurmayı veya hatırlatmayı tercih edecektir.

2.1.b Marka Sadakati

Markaların hayatta kalabilmesi için kuşkusuz tüketicinin varlığı ve bu varlığın da bir süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Bunu başarmanın en kolay yolu ise; var olan müşteriyi korumak ve elde tutmak olarak gösterilebilir. Geçmiş çalışmalar var olan müşteriyi elde tutmanın yeni müşteri kazanmaya kıyasla hem daha az maliyetli, hem de daha kolay olduğunu ortaya koymuştur (Aaker, 1996). Bir yıldan sonraki yıla geçerken %5 daha fazla müşteriyi elde tutmanın şirket karlılıklarına da sektöre göre %30'dan %80'e kadar bir artışla sonuçlandığı gözlemlenmiştir (Reicheld, 1993).

Müşterilerin marka sadakati konusu müşteri ilişkileri yönetimi için de son derece önemli bir konudur. Müşterinin sadakatiyle ilgili geniş bir yazın ve bolca sadakat tanımı olmakla birlikte dört yaygın sadakat tanımından söz etmek mümkündür (Baran & Galka, 2017). Bunlardan ilki "davranışsal sadakat" olarak adlandırılabilir. Davranışsal sadakat yalnızca bir ürünün müşteri tarafından tekrar eden bir biçimde satın alındığını gösterir. Bir başka deyişle bu sadakat türündeki satın almanın tekrar etmesi; markaya duyulan sadakati değil, belki de alternatif yokluğunu gösteriyor olabilir. İkinci sadakat türü ise "duygusal sadakat" olarak adlandırılmaktadır. Marka değeri açısından önemsenmesi gereken bu sadakat türünde hem duygusal bağlılık, hem de satın almanın tekrarlanması gözlemlenmektedir. Bir başka deyişle, tüketicinin muadilleri arasından herhangi bir kısıt veya mecburiyet olmaksızın bir markayı tercih etmesi duygusal bağlılığa işaret olarak gösterilebilir. Üçüncü sadakat türü "duruma özel sadakat" olarak gösterilebilir. Bu bağlılık türünde tüketicinin sadakati çevresel etmenlere bağlıdır. Müşterinin satın alma davranışı bir başka markanın daha yüksek indirim uygulaması, ürünün müşterinin alışveriş yapmakta olduğu yerdeki varlığı gibi

etmenler müşterinin satın alma tercihinde rol alabilmektedir. Dördüncü sadakat türü ise “örtülü veya potansiyel sadakat” olarak adlandırılabilir. Bu sadakat türünde tüketicinin satın alma olasılığı olmayan, dolayısıyla tekrarlanabilir bir satın almanın söz konusu olmadığı bir markaya duyduğu duygusal yakınlık söz konusudur. Bir başka deyişle, bu sadakat türünde duygusal bağlılık olsa da tüketim veya satın alma söz konusu değildir.

Bahsedilen sadakat türleri gözden geçirildiğinde hem duygusal bağlılığın hem de satın almanın tekrar etmesinin bir arada bulunduğu duygusal sadakatin; günümüz firmalarının hedefledikleri tüketici gruplarında oluşturmak isteyecekleri sadakat şekli olduğu sonucuna ulaşılabilir.

2.1.c Algılanan Kalite

Tüketicinin öznel bir şekilde bir markayla ilgili kalite algısı; satın almanın sürekliliği ve dolayısıyla markanın başarısıyla doğrudan ilişkilidir. Yüksek kalite algısının çoğunlukla düşük fiyata tercih edildiği bilinmektedir (Richardson, Dick, & Jain, 1994). Bu durum bir markanın tercih edilirliğinde kalitenin ne denli önemli olduğunun bir göstergesidir. Her ne kadar son derece öznel ve duruma göre fark edebilen soyut bir kavramı ölçmek ve değerlendirmek zor olsa da kimi markaların tüketicinin algısında diğerlerinden daha yüksek kaliteye karşılık geldiğini anlamak zor değildir.

Müşterilerin elde tutulmasında müşterilerin duyduğu tatminin, müşteri tatmininde de kalite algısının yeri göz önünde bulundurulduğunda (Baran & Galka, 2017) yalnızca ilk tercih için değil, satışın sürekliliğinin de markayla ilgili algılanan kalitenin ne denli önemli olduğunu gösterecektir. Kabaca “satın almadan önceki beklentilerin satış sonrası deneyimle örtüşmesi” şeklinde açıklanabilecek olan müşteri tatmini (Peel, 2002) bu tariften de anlaşılacağı gibi algılanan kaliteyle yakından alakalıdır. Öte yandan algılanan kaliteyle müşteri sadakatinin ve algılanan ürün değerinin de birbiriyle ilişkili olduğu geçmiş çalışmalarda ortaya konmuştur (Baran & Galka, 2017; Snoj, Korda, & Mumel, 2004).

Daha açık bir ifadeyle, müşteri tarafından daha kaliteli olarak algılanan bir ürünün tercih edilmesi, yeniden satın alınması ve daha fazla değer atfedilmesi beklenmelidir.

2.1.d Marka Çağrışımları

Markalarla ilgili temel yanılgılardan biri markaların gördüğü kıymetin veya tüketicinin markayla ilgili fikrinin oluşmasının yalnızca markanın sattığı ürünlerin subjektif faydalarıyla ilgili olduğu düşüncesidir (Aaker, 1996). Bir markanın tüketicide çağrıştırdığı şey fiziksel bir fayda olabileceği gibi ürünü tanıtan kişi, ürünün temsil ettiği değerler veya sosyal bir fayda olabilir. Güçlü markalar düşünüldüğünde; bu markaların adı anıldığında tüketicilerinin aklına gelen çağrışımların çoğunlukla soyut kavramlar olduğu görülebilmektedir.

Daha rahat anlaşılması açısından bu durum bazı sorularla görselleştirilebilir. Örneğin, bir kişinin meşhur bir kahve zincirine gidip kahve siparişi vermesi kahveyi sevmesinden mi kaynaklanmaktadır? Yoksa tüketici bu alışveriş deneyiminden edindiği hisleri (önemsenme, prestij vs) yeniden yaşamak için mi özellikle bu zinciri tercih etmektedir? Aynı şekilde acaba tüketici bu markanın zihnindeki çağrışımından ötürü belirli bir seviyenin üzerindeki kültür ve/veya gelire sahip kişilerle kendini özdeşleştirdiği ve bu mekanın böyle bir çağrışım yaptığından dolayı mı kahvesini buradan almak istemektedir? Bir başka soru: bu kahve zincirinin buradan yaptıkları alışverişleri sosyal ağlarda belgeleme amaçları ne olabilir?

Marka öz varlığını oluşturan öğeler incelendiğinde aynı pazarlama karmasındaki ürün, fiyat, dağıtım ve tutundurma faaliyetleri gibi marka farkındalığı, marka sadakati, algılanan kalite ve marka çağrışımları da birbirini destekleyen ve aynı anda senkron halinde bütüncül olarak çalışması gereken öğelerdir. Bunların yanı sıra anlaşılacağı gibi markalar birer şekil veya sembolden daha fazlası, müşterileriyle etkileşim içinde olan yaşayan varlıklar gibi düşünülmelidir.

Her markanın bir kişiliği olduğunu söylemek mümkündür. Günümüzde pazarlama anlayışı ürünü merkeze koyan pazarlama karması anlayışından tüketiciyi merkeze koyan bir hale dönüşmüştür ve bu durum markanın kişiliğiyle tüketicinin kişiliğinin uyum içinde olmasını da gerektirmektedir. Pazarlama alanında en sık kullanılan kişilik şablonu “büyük beş” adıyla bilinmektedir. Jennifer L. Aaker’ın çalışmasında (1997) bu beş kişilik boyutu samimiyet, coşku, yetkinlik, gösteriş ve sertlik olarak sıralanmıştır. Tüketiciler kendilerini ifade eden markaları seçerken yaşam tarzları ve ihtiyaçlarıyla

MAKALE

ürünlerin kişiliğini karşılaştırabilirler. Daha rahat anlaşılması için bir örnek vermek gerekirse, satın aldığı aracı ağır işlerde, yük taşımada veya sert doğada kullanacak birinin satın alacağı aracın bu işlere uygun olarak sert, dayanıklı, maskülen ve rekabetçi bir kişiliğe uygun olmasını beklemesi, yaşamdan zevk almayı önceleyen birinin satın alacağı arabanın kişiliğinde coşku öğelerini barındırmasını istemesi gibi.

2.2. Müşteri İlişkileri Yönetimi

Bahsedildiği gibi günümüzdeki pazarlama anlayışında firmalar artık ürünü değil, müşteriye ve müşterinin ihtiyaçlarını merkeze koymakta, buna göre pazarlama strateji ve taktikleri geliştirmek zorundadırlar. Var olan müşteriye elde tutmak, yenisini elde etmekten hem daha kolay, hem de daha karlı olduğundan firmalar günümüzde müşterileriyle olan ilişkilerini yönetmeyi daha çok önemsemek zorundadırlar. Bu durumda şirketlerin pazarlama faaliyetleri kol mesafelerindeki bütün insanlar değil, kendi markalarıyla anlamlı ilişkiler kurması mümkün olan, özenle belirlenmiş bir grup mevcut ve potansiyel tüketici olmalıdır.

Müşteri ilişkileri yönetimi en temel anlamda bu ilişkiyi var olan müşterilerle sağlama ve yönetme prensibine dayanır. Daha açık bir ifadeyle, müşteri ilişkileri faaliyetleri temelde dört ana kabul üzerine inşa edilmiştir. Bunların ilki, müşterilerin şirketin kıymetli varlıkları olarak görülmesi ve özenle yönetilmesidir. İkincisi her müşterinin eşit miktarda arzu edilmediği gerçeği, üçüncüsü ise müşterilerin ihtiyaç, tercih ve davranış bakımından farklılıklar göstermesidir. Müşteri ilişkileri yönetimiyle ilgili ilk üç öğenin doğal bir sonucu olan dördüncü gerçek ise müşterilerin daha iyi tanınması ve anlaşılması sayesinde müşterilerle daha uzun vadeye yayılmış, toplam getirisi daha yüksek ve kalıcı ilişkilerin kurulması mümkündür. (Kutner & Cripps, 1997)

Müşteri ilişkileri yönetimi; mevcut müşterileri elde tutma ve müşterilerin alışverişlerini artırıp, sürekli hale getirme pratiği olsa da, bunun yanında yeni müşterilerin kazanılmasının kolaylaştırılması ve kalitenin artırılması gibi bir takım hedefleri de gerçekleştirmeye yardımcı olur. Müşteri ilişkilerinin hedeflerini Baran ve Galka (2017) şu şekilde özetlemiştir:

- Potansiyel müşterileri belirleme
- Müşterilerin mevcut ve potansiyel (ya da örtülü) ihtiyaçlarını anlama
- Karlı müşteri ve müşteri gruplarını diğerlerinden ayırt etme
- Müşteriye sunulan değeri ve müşteri tatminini artırarak kayıpları azaltma
- Mevcut ürünlerin kullanımını artırma
- Firmanın daha çok ürününün kullanılmasını sağlama
- Firma tarafından üretilen daha yüksek prestijli ürünlerin kullanımını sağlama
- Müşteri hizmetlerini geliştirme
- Kampanya yönetimini geliştirme
- Önerilme oranını yükseltme
- Kayıp müşterilerin geri kazanılması
- Müşterileri ilişki hiyerarşisinde yukarıya taşıma (yabancı > tanıdık > dost > partner)
- Çoklu kanallarla firmanın pazarlama ve satış faaliyetleri arasında senkron sağlama

Bu görevlerin başarılabilmesi için ise günümüzde kuşkusuz bir takım teknolojik becerilere ihtiyaç vardır. Bu beceriler de aynı kaynakta (Baran & Galka, 2017) şu şekilde özetlenmiştir:

- Müşterilerin ve potansiyel müşterilerin bilgilerini tutan bir veri tabanı
- Müşterilerin davranış şablonlarını anlamada kullanılacak analitik gereçler
- Firmanın tutundurma faaliyetlerinin başarısını ölçebilecek kampanya yönetim araçları
- Veri tabanının kullanımını kolaylaştıracak ara yüzler

Bu tariflerden de anlaşılacağı gibi müşteri ilişkileri yönetimi son derece detaylı ve yüksek teknik bilgi-beceri isteyen bir pazarlama pratiğidir. Markaların kalıcı olabilmeleri ve sürdürülebilir bir gelire sahip olmaları için bu becerilere sahip ve müşteri ilişkileri yönetimini markanın çıkarlarına kullanabilecek kabiliyetlerle donatılmış bir iş gücüne ihtiyacı olduğuna kuşku yoktur. Her ne kadar bu çalışmada markalaşma süreci ve müşteri ilişkileri yönetimi son derece temel hatlarıyla ve basitçe anlatılmış olsa da bu bilgilerin kullanılması ve başarılı bir şekilde uygulanması daha derin ve teknik bilgiler içeren süreçlere bağlı olduğundan markaların pazarda hayatta kalmaları ancak bu becerilere sahip bir yetenek havuzunun varlığında mümkün olacaktır.

Sonuç ve Değerlendirme

Kalkınma plan ve programları içerisinde bölgesel kalkınma politikaları hemen hemen her dönemde dikkate alınan ve önemini koruyan konuların başında gelmektedir. Bölgeler arası eşitsizlikleri ortadan kaldırmadan ulusal kalkınmadan bahsedilemeyeceği, bir diğer ifadeyle tek başına merkezi politikaların kalkınmada beklenen faydaları oluşturmada yetersiz kaldığının görülmesi; bölgesel kalkınma konusunu kritik önem taşıyan bir mesele haline getirmiştir.

Özellikle günümüzde yeterince sanayileşmemiş halen emek yoğun üretim alanlarının ve tarımsal üretimin yaygın olduğu bölge veya şehirler için markalar yaratabilmek, önemli bir bölgesel kalkınma dinamiği olarak görülmektedir. Markalaşma süreci planlanırken; mevcut coğrafi işaretli ürünlerden katma değeri yüksek ikincil markalar üretilmesinde veya bölge ile özdeşleşmiş yeni markalar yaratılmasında bazı ihtiyaçlar dikkate alınmalıdır. Bölgesel marka değerlerinin oluşturulması ve bunların sürdürülebilir markalara dönüştürülebilmesi ise; bölgesel markalaşmaya dayalı Ar-Ge ve pazarlama süreçlerinin planlanması ve bu süreçlerle uyumlu işgücü nitelik ihtiyaçlarının belirlenmesi ile ilişkilidir.

Bölgesel kalkınma için önemli bir adım olarak görülen markalaşma süreçleri iyi planlanabilirse; kendi marka değerini oluşturmuş ve kendi rekabet avantajına sahip iller, bölgesel kalkınmada öncü illere dönüşebileceklerdir.

Kaynakça

Aaker, D. A. (1991). *Managing Brand Equity*. New York: Free Press.

Aaker, D. A. (1996). *Building Strong Brands*. New York: Free Press.

Aaker, J. L. (1997). Dimensions of Brand Personality. *Journal of Marketing Research*, 347-356.

Baran, R. J., & Galka, R. J. (2017). *Customer Relationship Management: The Foundation of Contemporary Marketing*. New York: Taylor & Francis.

Büyükaslan, M.Ali (1995), "Toplumsal Kalkınma ve Eğitim", *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(4), 12-24.

Cobb-Walgreen, C. J., Ruble, C. A., & Donthu, N. (2013). Brand Equity, Brand Preference, and Purchase Intent. *Journal of Advertising*, 25-40.

Ferrari, C., Merk, O., Bottasso, A., Conti, M., Tei A., (2012), *Ports and Regional Development: a European Perspective*, OECD Regional Development Working Papers, 2012/07

Farquhar, P. H. (1989). *Managing Brand Equity*. *Marketing Research*, 24-33.

Gür, N., Ünay, S., Dilek, Ş. (2017), *Sanayiye Yeniden Düşünmek*, Seta Yayınları.

World Economic Forum (WEF), 2020, *The Future of Jobs Report 2020*, October.

Hansen, N. (1990), "Innovative Regional Milieu, Small Firms and Regional Development: Evidence from Mediterranean France", *Annals of Regional Science* (24).

Hellofs, L. L., & Jacobson, R. (1999). Market Share and Customers' Perceptions of Quality: When Can Firms Grow Their Way to Higher versus Lower Quality. *Journal of Marketing*, 16-25.

Hill, H. (1998), "The Challenge of Regional Development in

MAKALE

- Indonesia", *Australian Journal of International Affairs*, 52(1).
- Hirschman, A. O. (1958), *The Strategy of Economic Development*, Yale University Press, USA.
- Hoyer, W. D., & Brown, S. P. (1990). Effects of Brand Awareness on Choice for a Common, Repeat Purchase Product. *Journal of Consumer Research*, 141-148.
- Huang, R., & Sarıgüllü, E. (2011). How Brand Awareness Relates to Market Outcome, Brand Equity, and the Marketing Mix. *Journal of Business Research*, 92-99.
- Hummelbrunner, R., Lukesch, R. (2002), "Systemic Instrument for Regional Development", (erişim) [http://www.wiram.de/toolkit/Downloads/Systemic Instruments.doc](http://www.wiram.de/toolkit/Downloads/Systemic%20Instruments.doc)
- Illeris, S. (1993), "An Inductive Theory of Regional Development" *Papers in Regional Science*, 72(2).
- Işık, V., Türkmen, A. (2020), *İşgücü Piyasası Mesleki Eğitim Uyumunda Bölgesel Markalaşma Modeli*, Seta Yayınları.
- Lang, T., Görmar, F. (ed). (2019), *Regional and Local Development in Times of Polarisation Re-thinking Spatial Policies in Europe, New Geographies of Europe*, Palgrave, McMillan.
- Kutner, S., & Cripps, J. (1997). Managing the Customer Portfolio of Healthcare Enterprises. *The Healthcare Forum Journal*, 52-54.
- Myrdal, G. (1971), *Economic Theory and Underdeveloped Regions*, Harper&Row Publishing, New York.
- Peel, J. (2002). *CRM: Redefining Customer Relationship Management*. Amsterdam: Digital Press.
- Pike, A., Rodriguez-Pose, A., Tomaney, J., (2010), *Handbook of Local and Regional Development*, Routledge, London.
- Reicheld, F. F. (1993). *Loyalty-Based Management*. Harward Business Review.
- Richardson, P. S., Dick, A. S., & Jain, A. K. (1994). Extrinsic and Intrinsic Cue Effects on Perceptions of Store Brand Quality. *Journal of Marketing*, 28-36.
- Simon, C. J., & Sullivan, M. W. (1993). The Measurement and Determinants of Brand Equity: A Financial Approach. *Marketing Science*, 28-52.
- Snoj, B., Korda, A. P., & Mumel, D. (2004). The Relationship Among Perceived Quality, Perceived Risk, and Perceived Product Value. *Journal of Product and Brand Management*, 156-167.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/27098

Karar No: 2020/11592

Karar Tarihi: 13 Ekim 2020

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- HAKSIZ FESİH
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATLARININ TAHSİLİ TALEBİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 17, 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/2

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı, davalıya ait işyerinde 27.06.2001-15.03.2002, 03.05.2002-20.10.2003 ve 05.05.2005-05.07.2006 tarihleri arasında üç dönem halinde çalışmış olup, Mahkemece davacının ilk iki çalışma dönemi yönünden taleplerin zaman aşımına uğradığına karar verilmiş ise de, çalışmalar sonrasında ara verilen dönem 10 yılı aşmadığından hizmet süresi bakımından taleplerin zaman aşımına uğradığından söz etmek mümkün olmayıp karar bu yönüyle hatalıdır.

Davacı taraf dava dilekçesinde, iş sözleşmesinin davalı tarafından hiçbir haklı nedene dayanmaksızın feshedildiğini iddia etmiştir. Davalı ise ilk iki çalışma döneminin sona erme şekli konusunda somut bir beyanda bulunmadığı gibi feshin haklı olarak yapıldığını da kanıtlanamamıştır. Son dönem

çalışmasında ise davacı, iş bitimi nedeniyle işten çıkarılıp yurda gönderildiğini, işverenin iş olunca yeniden işe çağıracağını bildirdiğini ancak çağırmadığını iddia etmiş, davalı ise davacının 05.07.2006 tarihinde izne gittiğini ve 31.07.2006 tarihinde işe dönmesi gerekirken dönmediğini, istifa ettiğini savunmuştur. Dosya içeriğine göre davalı işveren davacının 05.07.2006 tarihinde izne ayrıldığını savunmuş ise de, izne çıkış formunda işe dönmesi gereken tarihin boş bırakıldığı, uçak biletinin dahi tek gidiş olarak alındığı, ayrıca davacının istifa ettiği savunulmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu çıkışının Kod:22 (diğer nedenler) ile yapılarak savunma ile işveren kayıtlarının çeliştiği anlaşılmıştır. Davacının son dönem çalışmasında da iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiği dikkate alınarak davacının işyerindeki fasilalı çalışmaları birleştirilerek, kıdem ve ihbar tazminatlarının belirlenen toplam çalışma süresi

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

için davacının son aldığı giydirilmiş ücret üzerinden hesaplatılıp hüküm altına alınması gerekirken, yanılığlı değerlendirme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı 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 27.06.2001-05.07.2006 tarihleri arasında davalının Rusya'daki inşaat şantiyelerinde fayans ustası olarak çalıştığını, davacının aylık 1.100 USD aldığını, ayrıca 3 öğün yemek ve yatmak için tahsis edilen koğuştan faydalandığını, davacının iş bitimi sebebiyle işten çıkarıldığını ve yurda gönderildiğini, iş olunca çağrılacağına belirtildiğini ancak yeniden işe davet edilmediğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının taleplerinin zaman aşımına uğradığını, davacının 27.6.2001-15.3.2002 ve 03.05.2002-20.10.2003 ve 05.05.2005-05.07.2006 tarihleri arasında olmak üzere aralıklı olarak çalıştığını, davacının saat ücretinin 2,3 USD olduğunu, aylık 517,50 USD aldığını, davacının ücrete ilişkin iddiasının gerçeği yansıtmadığını, davacının 2004 yılı öncesi çalışmalarının zaman aşımına uğradığını, ayrıca davacının önceki çalışmalarında kıdem tazminatını hak ettiğini ispatlaması gerektiğini, davacının son çalışmasını istifa ederek kendisinin sonlandırdığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C- Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının işyerinde 27.06.2001-15.03.2002, 03.05.2002-20.10.2003 ve 05.05.2005-05.07.2006 tarihleri arasında üç dönem halinde çalıştığı, davanın 03.01.2015 tarihinde açıldığı gözetilerek 6098 sayılı Borçlar Kanunu 146. maddesi kapsamında 03.01.2005'den önceki kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin zaman aşımına uğradığı, davacının son çalışması olan 05/05/2005-05/07/2006 dönemine ilişkin talepte bulunabileceği ancak bu çalışmasının da davacının isteği ile sona erdiği, farklı değerlendirme yapılabilecek delil bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D- Temyiz Başvurusu:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- İş sözleşmesinin feshi, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanamayacağı ve tazminatlara esas alınması gereken süre konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşılabileceği güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı, feshе bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte bırakılan mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön anlaşma bu süreyi başlatmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken süreyi başlatacaktır. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlendirilemeyecektir. Buna karşın deneme süresi, kıdem süresine eklenir.

İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildiri muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dahil edilir.

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır.

İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz.

İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı guruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Ancak, çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır.

İşçinin alt işverende geçen hizmet süresinin, -işyeri devri ayırık olmak üzere- asıl işverene ait işyerinde geçmiş olarak değerlendirilmesinin de mümkün değildir.

Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak, aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Zaman aşımı definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem 10 yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz.

YARGITAY KARARLARI

Somut uyuşmazlıkta, dosya içeriği ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından davacının davalıya ait işyerinde 27.06.2001-15.03.2002, 03.05.2002-20.10.2003 ve 05.05.2005-05.07.2006 tarihleri arasında üç dönem halinde çalıştığı anlaşılmakta olup, bu durum mahkemenin de kabulündedir.

Öncelikle, Mahkemece davacının ilk iki çalışma dönemi yönünden taleplerin zaman aşımına uğradığına karar verilmiş ise de, çalışmalar sonrasında ara verilen dönem 10 yılı aşmadığından hizmet süresi bakımından taleplerin zaman aşımına uğradığından söz etmek mümkün olmayıp karar bu yönüyle hatalıdır.

Öte yandan, iş hukuku yargılamasında iş sözleşmesinin işverence haksız olarak feshedildiğinin ileri sürülmesi halinde feshin haklı olarak yapıldığının ispat yükü işverene düşer.

Davacı taraf dava dilekçesinde, iş sözleşmesinin davalı tarafından hiçbir haklı nedene dayanmaksızın feshedildiğini iddia etmiştir. Davalı ise ilk iki çalışma döneminin sona erme şekli konusunda somut bir beyanda bulunmadığı gibi feshin haklı olarak yapıldığını da kanıtlayamamıştır. Son dönem çalışmasında ise davacı, iş bitimi nedeniyle işten çıkarılıp yurda gönderildiğini, işverenin iş olunca yeniden işe çağıracağını bildirdiğini ancak çağırmadığını iddia etmiş, davalı ise davacının 05.07.2006 tarihinde izne gittiğini ve 31.07.2006 tarihinde işe dönmesi gerekirken dönmediğini, istifa ettiğini savunmuştur. Dosya içeriğine göre davalı işveren davacının 05.07.2006 tarihinde izne ayrıldığını savunmuş ise de, izne çıkış formunda işe dönmesi gereken tarihin boş bırakıldığı, uçak biletinin dahi tek gidiş olarak alındığı, ayrıca davacının istifa ettiği savunulmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu çıkışının Kod:22 (diğ er nedenler) ile yapılarak savunma ile işveren kayıtlarının çeliştiği anlaşılmıştır. Davacının son dönem çalışmasında da iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız olarak feshedildiği dikkate alınarak davacının işyerindeki

fasıllı çalışmaları birleştirilerek, kıdem ve ihbar tazminatlarının belirlenen toplam çalışma süresi için davacının son aldığı giydirilmiş ücret üzerinden hesaplatılıp hüküm altına alınması gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.10.2020 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2018/9431

Karar No: 2019/2659

Karar Tarihi: 04 Şubat 2019

- GEÇERSİZ SEBEPLE FESH
- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATLARININ TAHSİLİ TALEBİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 21

ÖZET

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşme ile değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir.

DAVA

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

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar vermiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nin kabul kararına karşı davalı avukatı istinaf başvurusunda bulunmuştur.

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

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

KARAR

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

2- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de

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

hüküm altına alınması gerekir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşme ile değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir. Yasa koyucu yargılama süresini dikkate alarak bu düzenlemeyi yapmıştır. Yargılama süreci 4 aylık sürenin altında kaldığında, kısaca fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre 4 aydan az olduğu takdirde, başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır.

Ancak yargılama süreci 4 aydan fazla sürdüğünde, yasanın amir hükmü gereği boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir. Ayrıca feshin geçersizliği istemi tespit niteliğinde olduğundan, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların miktar belirtilmeksizin, hüküm altına alınması ve ödenmesi gerektiğinin tespiti ile yetinilmesi gerekir. (Dairemizin 02.06.2008 gün ve ... Esas, 2008/13502 Karar sayılı ilamı).

Somut uyuşmazlıkta; mahkemece davacının boşta geçen süre alacağı 5 ay olarak belirlenmiştir. Mahkemece 4 aylık yasal üst sınır gözetilmeksizin kanunun emredici hükmüne aykırı olarak boşta geçen süre alacağına 5 ay olarak karar verilmesi hatalı olup bozma nedeni ise de bu hatanın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün HMK. nun 370/2. maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir.

SONUÇ

İlk derece mahkemesinin hüküm fıkrasının 3. bendinde yer alan "5" rakamının çıkarılarak yerine "4" rakamının yazılmasına, hükmün bu şekilde DÜZELTİLEREK ONANMASINA, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 28/09/2018 tarih ve ... E. 2018/8 K. Sayılı İBK. uyarınca onama

harcı alınmasına yer olmadığına, dava dosyasının İlk Derece Mahkemesi'ne, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, nispi temyiz harcının isteği halinde ilgiliye iadesine, 04/02/2019 gününde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

Esas No: 2016/20521

Karar No: 2020/6790

Karar Tarihi: 01 Temmuz 2020

- FAZLA MESAI ALACAĞI
- ULUSAL BAYRAM GENEL TATİL ALACAĞI
- İNFAZDA TEREDDÜT
- HUSUMETLİ TANIK BEYANI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41, 47

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarına ilişkindir.

1- Davacının fazla mesai yapıp yapmadığı yapmış ise karşılığı ücreti alıp almadığı uyuşmazlık konusudur.

Davacı fazla mesai iddiasını ispat bakımından iki tanık göstermiş olup bu tanıklardan birinin benzer iddialar ile aynı davalıya karşı davasının olduğu bu nedenle davalıyla husumeti bulunduğu anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenle bu tanığın beyanına son derece ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Davacının diğer tanığı fazla mesai iddiasını kısmen doğrulamıştır. Mahkemece fazla mesai alacak hesabının husumetsiz tanığın anlatımı esas alınarak yapılması gerekirken husumetli tanığın beyanına itibar ile hesaplama yapılması hatalıdır.

2- İş Kanunu'nun 47. maddesindeki açık düzenleme karşısında ulusal bayram genel tatillerde çalıştığı

anlaşılan davacının çalıştığı her bir ulusal bayram genel tatil günü için ilave 1 yevmiyeye (aylık maktu ücret/30) daha hak kazandığı gözden kaçırılarak hesaplamanın çalışılan saat üzerinden yapılması hatalıdır. İşçi ulusal bayram-genel tatil günlerinde 1 saat dahi çalışsa tam yevmiyeye hak kazanır.

3- Hüküm altına alınan alacakların net mi yoksa brüt mü olduğunun hükümde belirtilmemesinin infazda tereddüt yaratacağının düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

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

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

KARAR

A- Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin davalı işyerinde 03/01/2006 ila 31/03/2014 tarihleri arasında çalıştığını, son aylık net ücretinin 1.656,00TL civarında olduğunu, günlük standart çalışma saatlerinin 08:00-17:00 iken neredeyse haftanın 6 günü 19:00 ila 20:00'a kadar çalışmasını sürdürdüğünü, Edirne ve civarında çalıştıkları sürede ise 21:00-22:00'a kadar çalıştığını, ancak fazla mesai ve hafta tatili alacaklarının ödenmediğini, işyerinde bir öğün yemek ve servis uygulamasının olduğunu, tüm resmi ve dini bayramlarda çalışmasını sürdürdüğünü ancak alacakların kendisine ödenmediğini, ortalama iki ayda bir ... ya da ...'da bir ay süre ile görevlendirildiğini, ödenmesi gereken 15 TL saha primlerinin sadece iki kez ödendiğini iddia ederek 100,00 TL bakiye kıdem tazminatı, fazla mesai alacağı, resmi ve dini bayram alacağı, hafta tatili alacağı ile saha prim alacağının tahsilini talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının bulunduğu alacak taleplerinin zamanaşımına uğradığını, bu nedenle zamanaşımı definde bulduklarını, davacı iddiasının aksine çalışmasının haftanın 5 günü 08:00 ila 17:00 saatleri arasında olduğunu; öğlen 12:00-13:00 arasında yemek arası verildiğini, her gün 10:00 ve 15:00'de 15 dakika ara dinlenmesi bulunduğunu, Cumartesi günleri ise işin durumuna göre çalışmadığını, davacının şehir dışı görevleri için fazla mesai yapmak durumunda kalması halinde takip eden dönemde izin kullandığını, davacının bütün çalışmasının yasal çalışma süreleri içinde yapıldığını, tüm çalışmasını yasal süreleri içinde yaptığını, fazla çalışmasının ücrete dahil olduğunu, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığını, müvekkili şirketin düzenli ikramiye ödemesinin bulunmadığını, davacıya harcırahlarda dahil olmak

üzere tüm ödemelerin eksiksiz olarak yapıldığını, savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C- Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkeme, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak davacının davalı işverene ait işyerinde 03/01/2006 tarihinden 31/03/2014 tarihine kadar kaynakçı olarak çalıştığı, iş akdinin davalı işveren tarafından 31/03/2014 tarihinde feshedildiği, iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatı gerektirmeyecek şekilde haklı nedenle feshedildiği hususunun ispat yükünün davalı işverenin bu hususu ispat edemediği, kaldı ki davacıya bir kısım kıdem tazminatı ödediği, dolayısıyla davacının iş akdinin davalı işveren tarafından haksız feshedildiğinin kabulü gerektiği, işçinin, işverenin haksız feshi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazandığı bu nedenle davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerektiği, bilirkişi tarafından hesaplanan 18.949,85 TL kıdem tazminatından davalı tarafça davacıya ödenen 7.673,67 TL'nin mahsubu ile bakiye 11.286,18 TL kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerektiği, davacının davalı işyerinde çalıştığı dönemde haftanın 3 günü 08:00 ila 17:00 saatleri arasında, 3 günü 08:00 ila 19:00 saatleri arasında çalıştığı, ara dinlenmeler düşüldüğünde davacının haftada 54 saat çalıştığı, dolayısıyla haftada 9 saat fazla mesai yaptığı, fazla mesai ücretlerinin ödenmediği, davalı tarafın zamanaşımı itirazı göz önüne alınarak 4857 sayılı yasanın 32/son maddesi gereğince ücret niteliğindeki fazla mesai, hafta tatili ve bayram genel tatil ücretlerinin hak edildiği tarihten itibaren 5 yıllık zamanaşımına tabi olması nedeniyle davalı tarafın zaman aşımı def-i haklı ve yerinde görüldüğünden ıslah tarihi olan 04/08/2015 tarihinden geriye doğru 5 yıllık sürenin başlangıcı olan 04/08/2010 tarihinden akdin fesih tarihi olan 31/03/2014 tarihine kadar olan bayram genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai ücretlerinin talep edilebileceği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D- Temyiz Başvurusu:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E- Gerekçe:

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

2- Davacının fazla mesai yapıp yapmadığı yapmış ise karşılığı ücreti alıp almadığı uyumsuzluk konusudur.

Davacı fazla mesai iddiasını ispat bakımından iki tanık göstermiş olup bu tanıklardan ...ı in benzer iddialar ile aynı davalıya karşı davasının olduğu bu nedenle davalıyla husumeti bulunduğu anlaşılmalıdır. Açıklanan nedenle bu tanığın beyanına son derece ihtiyatla yaklaşılmalıdır. Davacının diğer tanığı...ıde fazla mesai iddiasını kısmen doğrulamıştır. Mahkemece fazla mesai alacak hesabının husumetsiz tanık...ı in anlatımı esas alınarak yapılması gerekirken husumetli tanık ...ı in beyanına itibar ile hesaplama yapılması hatalıdır.

3- İş Kanununun 47. maddesindeki açık düzenleme karşısında ulusal bayram genel tatillerde çalıştığı anlaşılan davacının çalıştığı her bir ulusal bayram genel tatil günü için ilave 1 yevmiyeye (aylık maktu ücret/30) daha hak kazandığı gözden kaçırılarak hesaplamanın çalışılan saat üzerinden yapılması hatalıdır. İşçi ulusal bayram-genel tatil günlerinde 1 saat dahi çalışsa tam yevmiyeye hak kazanır.

4- Hüküm altına alınan alacakların net mi yoksa brüt mü olduğunun hükümde belirtilmemesinin infazda tereddüt yaratacağının düşünülmemesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.07.2020 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2020/3879

Karar No: 2021/581

Karar Tarihi: 13 Ocak 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞI
- FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞI
- GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN BELİRLENMESİ

İlgili Mevzuat: 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m.141, 4857 sayılı İş Kanunu m.41, 57, 68, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 25, 31, 194

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı süre belirtmeksizin yıllık izin haklarının kullanılmadığını iddia etmiştir. Mahkemece, ispat yükü üzerinde olan işverence imzalı yıllık izin defteri ve eşdeğer belge sunulmadığı gerekçesiyle davacının toplam hizmet süresine göre 6 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı gerekçesiyle 90 gün yıllık izin hakkının bulunduğu kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmış ise de;

Davacının davayı somutlaştırma yükü, hakimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 6 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmadığı hayatın olağan akışına ters olduğundan, davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Hükme esas alınan raporda, davacının haftanın 6 günü 06.30-17.30 saatleri arasında çalıştığı, 1 saat ara dinlenme tenzili ile haftalık 15 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmış ise de, davacı dava dilekçesinde saat 17.00'a kadar çalıştığını beyan etmiş olup; davacının talebi aşılma ve ileri sürülmeyen bir vakıanın Mahkemece re'sen dikkate alınması suretiyle taraflarca hazırlama ilkesine de aykırı olacak şekilde davacının haftanın 6 günü saat 17.30'a kadar çalıştığının kabul edilerek fazla çalışma ücretinin hesaplanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Dosyada 2015/1. ve 2. aylara ilişkin imzalı giriş çıkış kayıtları yer almakta olup; davacı tarafça yargılama aşamasında söz konusu belgelerdeki imzalara itiraz edilmediği görülmektedir. Buna göre, kayıt bulunan dönem bakımından da günlük çalışma sürelerinin söz konusu kayıtlar dikkate alınarak hesaplanması gerekir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı ... Belediye Başkanlığı 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, müvekkilinin davalı ... Belediyesinin değişen alt işverenleri nezdinde 04.08.2008-27.02.2015 tarihlerinde çalıştığını, iş sözleşmesinin tek taraflı olarak haklı bir neden olmaksızın işverence feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

B- Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... vekili, davacının 01.01.2015 tarihinden itibaren müvekkili davalı nezdinde çalıştığını, iş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshedildiğini, bu sebeple yapılan feshin haklı ve geçerli nedene dayanmasının önem arz etmediğini, davacının ödenmeyen ücret alacağı bulunmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı ... vekili husumet ve zamanaşımı itirazında bulunarak, davanın reddini talep etmiştir.

C- İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

D- İstinaf başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davacı davalılar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

E- Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

F- Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı ... Belediye Başkanlığı vekili temyiz etmiştir.

G- Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında, davacının yıllık izin ücreti alacağı miktarı noktasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

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

uyumlu değildir, adil yargılanma hakkını ihlâl eder. Bu sebeple yargılama sonucunda ulaşılabilecek hüküm, doğru, gecikmemiş ve kendisinden beklenen etkiyi gösteren bir niteliğe sahip olmalıdır. Bundan dolayı belirsiz vakıaların açıklattırılmasına, eksikliklerin hâkim tarafından işaret edilerek taraflarca giderilerek yargılamanın uzatılmasının önüne geçilmesine ilişkin hâkimin davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunmaktadır. Usul hukuku için haksızlığın önlenmesinin anlamı, doğru hüküm kurulmasıdır. Bu hususta yapılacak bir inceleme içinse, tarafların iddialarını eksiksiz ve zaman, yer gibi somut unsurlarıyla tam bir açıklık içinde yargılamaya getirmeleri gerekmektedir. Doğru hüküm kuramama, bazen ise zayıf olan tarafın bir usulü hakkı bilmiyor olması dolayısıyla söz konusu olmaktadır. Böyle bir durumda, hakkın özünün, usule kurban edilmesi mümkün olmadığından, tarafın bir vakıayı bütün ayrıntılarıyla getirmemiş olması dolayısıyla yargılamanın doğru ve adil bir hüküm kurmaya elverişli olacak şekilde aydınlatılmamış olması durumunda hâkim devreye girecek ve söz konusu usûlî olanağı tarafa hatırlatacaktır.

Somut olayda davacı vekili süre belirtmeksizin yıllık izin haklarının kullandırılmadığını iddia etmiştir. Mahkemece, ispat yükü üzerinde olan işverence imzalı yıllık izin defteri ve eşdeğer belge sunulmadığı gerekçesiyle davacının toplam hizmet süresine göre 6 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı gerekçesiyle 90 gün yıllık izin hakkının bulunduğu kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmıştır.

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

3- Taraflar arasında davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı ve fazla çalışma süresinin hesaplanması noktasındadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır.

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

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplamadan mahsup edilmelidir.

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

Fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekir.

Öte yandan, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca "Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hakim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatacak davranışlarda dahi bulunamaz." hükmü uyarınca, hakimin iki taraftan birinin söylemediği şeyin veya vakıaların kendiliğinden dikkate alınması mümkün değildir.

Somut olayda, davacı davalı Belediye nezdinde temizlik ekip şefi olarak çalışmış olup; dava dilekçesinde sabah 06.15'te iş başı yaptığını, bu saatten saat 07.00'a kadar temizlik personelinin poşet, eldiven gibi ihtiyaçlarını, temizlik araçlarının gidecekleri saha ve giriş çıkış belgelerinin hazırlığını yaptığını, saat 07.00'da temizlik işçilerinin işlerine ayrıldığını, onlarla birlikte kendisinin de sahada çalışmasını sürdürdüğünü, akşam 17.00'da işyerinden ayrılabilmediğini, haftanın 6 günü bu şekilde çalıştığını beyan etmiştir. Mahkeme hükme esas alınan raporda, davacının haftanın 6 günü 06.30-17.30 saatleri arasında çalıştığı, 1 saat ara dinlenme tenzili ile haftalık 15 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmış ise de, davacı dava dilekçesinde saat 17.00'a kadar çalıştığını beyan etmiş olup; davacının talebi aşılmalı ve ileri sürülmeyen bir vakıanın Mahkemece re'sen dikkate alınması suretiyle taraflarca hazırlama ilkesine de aykırı olacak şekilde davacının haftanın 6 günü saat 17.30'a kadar çalıştığının kabul edilerek fazla çalışma ücretinin hesaplanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Ayrıca dosya içerisinde 2015/1. ve 2. aylara ilişkin imzalı giriş çıkış kayıtları yer almakta olup; davacı tarafça yargılama aşamasında söz konusu belgelerdeki imzalara itiraz edilmediği görülmektedir. Buna göre, kayıt bulunan dönem

bakımından da günlük çalışma sürelerinin söz konusu kayıtlar dikkate alınarak hesaplanması gerekmektedir.

Öte yandan, gerekçeli karar başlığında dava ve ıslah tarihlerinin hatalı belirtildiği anlaşılmakta ise de, bu husus mahallinde düzeltilebilir maddi hata mahiyetinde olduğundan bozma sebebi yapılmamıştır.

SONUÇ

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililiye iadesine, 13.01.2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.



■ REKABET HUKUKU

REKABET HUKUKUNDA SON DÖNEMDE DİKKAT ÇEKEN GELİŞMELER

Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin 2021/3 sayılı Tebliğ Yürürlüğe Girdi

Bilindiği üzere geçtiğimiz Ekim ayında, Rekabet Kurumu tarafından Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Taslak Tebliğ ("Taslak Tebliğ") Rekabet Kurumu'nun sitesinde yayınlanmış ve kamuoyunun görüşlerine sunulmuştur. Rekabet Kurumu, kamuoyu görüşlerini 23 Kasım 2020 tarihine kabul etmiştir.

Tebliğ Taslağının, ilk bakışta, yalnızca belirli anlaşmaları kapsam dışı bırakıyor gibi gözükse de 16 Mart 2021 tarihinde, Rekabeti Kayda Değer Ölçüde Kısıtlamayan Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Teşebbüs Birliği Karar ve Eylemlerine İlişkin Tebliğ ("De Minimis Tebliği") Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesi ile kapsam dışı kalan anlaş-

maların genişletildiği görülmektedir.

De Minimis Tebliği'nin "Kapsam" başlıklı 2. maddesinde, tebliğin açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere, piyasada rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlamaması sebebi ile Rekabet Kurulu tarafından soruşturma konusu yapılmayabilecek anlaşma, uyumlu eylem ve teşebbüs birliği karar ve eylemlerini kapsama aldığı ifade edilmektedir.

Açık ve Ağır İhlaller

De Minimis Tebliği'nde, Rekabet Kurulu tarafından açık ve ağır ihlallerin sayıldığı görülmektedir. Dolayısıyla, yalnızca De Minimis Tebliği'nde sayılan açık ve ağır ihlaller, bu tebliğin sağladığı korumadan yararlanamayacaktır:

- Rakip teşebbüsler arasında fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danişıklı hareket, gelecekte uygulanan fiyat, üretim ya da satış miktarı gibi rekabete duyarlı bilgilerin paylaşılması,



REKABET HUKUKU
Nabi Can ACAR
Doğa KÜÇÜKAY

- Üretim veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler arası ilişkide alıcının sabit veya asgari satış fiyatının belirlenmesi.

Yukarıdaki sayım incelendiğinde, Rekabet Kurulu tarafından yatay ilişkiler bakımından (rakipler arası anlaşmalar) kartel olarak nitelendirilebilecek bütün ihlal tiplerinin açık ve ağır ihlal olarak nitelendirildiği görülmektedir.

Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İş Birliği Yapılmasına Dair Yönetmeliğin (Pişmanlık Yönetmeliği) Açık-

lanmasına ilişkin Kılavuz'da, kartelin bir tanımının yapıldığı görülmektedir. Mezkûr kılavuza göre¹:

"Karteller; fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket konularında, rakipler arasında gerçekleşen, rekabeti sınırlayıcı anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri ifade etmektedir"

Dikkat çekilmesi gerektiği düşünülen diğer bir konu ise, fiyat, üretim ve satış miktarı gibi bilgilerin de kartel olarak değerlendirilmesi riskinin mevcut olduğudur. Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz'da "Bunun yanı sıra, rakipler arasında bilgi değişimi, fiyat veya miktar tespiti amacını taşıyan bir anlaşma niteliği taşıdığıında kartel olarak kabul edilerek cezalandırılır." denilmektedir.²

Üretim veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler (dikey ilişkiler) arası ilişkide alıcının sabit veya asgari satış fiyatının belirlenmesi (yeniden satış fiyatının belirlenmesi) ise bu kapsamda sayılan tek, açık ve ağır ihlal olarak sınıflandırılmıştır.

Bilindiği üzere, Dikey Anlaşmalara İlişkin 2002/2 sayılı Grup Muafiyeti Tebliği ("Dikey Tebliğ"), dikey anlaşmalar için genel bir koruma sağlamaktadır. Mezkûr Tebliğ, sağlayıcının dikey anlaşma konusu mal veya hizmetleri sağladığı ilgili pazardaki pazar payının %40'ı aşmaması durumunda uygulanır. De Minimis Tebliği'nde olduğu gibi, Dikey Tebliğ'in sağladığı korumadan faydalanılmasının engeller nitelikte anlaşmalar sayılmıştır.³ Bunlar arasından yalnızca yeniden satış fiyatının sınırlanması, De Minimis Tebliği kapsamında açık ve ağır ihlal kabul edilmiştir.

Ancak örneğin, sağlayıcı teşebbüs, kendisine veya bir alıcıya tahsis edilmiş münhasır bölgeye ya da müşteri grubuna yapılacak aktif satışları kısıtlayabilir.

1 Paragraf 5. Ayrıca ilgili paragraf, "En ciddi rekabet hukuku ihlali olduğu kabul edilen kartellerin..." ifadesine yer vermektedir

2 Paragraf 44

3 Madde 4



Bu bölgeye veya müşteri grubuna yapılacak pasif satışların kısıtlanması ise anlaşmayı grup muafiyeti dışına çıkartan bir ihlal olarak değerlendirilecektir.⁴ Burada aktif ve pasif satış ayrımı önem kazanmaktadır. Pasif satışların şu şekilde tanımlandığı görülmektedir:⁵

“Diğer yandan, başka bir alıcının bölgesindeki veya müşterileri grubundaki müşterilerden gelen ve alıcının aktif çabaları neticesi olmayan talepleri karşılamak, alıcı malın teslimatını müşterinin adresine götürerek yapsa dahi, “pasif satış” anlamına gelmektedir. Medya aracılığı ile yapılan genel nitelikli reklamlar veya promosyonlar, pasif satış yöntemi olarak değerlendirilecektir. İnternet ve benzeri yollarla yapılan satışlar da genellikle pasif satıştır.”

İnternet satışları da pasif satış olarak kabul edilmektedir.⁶ De Minimis Tebliği tarafından pasif satışların kısıtlanmasının açık ve ağır ihlal olarak nitelendirilmemiş olması sebebi ile, pazar paylarının mezkûr tebliğin öngördüğü eşikleri aşmaması durumunda, pasif satışların kısıtlanmasına olanak sağladığı sonucuna ulaşılabilecektir.

Sonuç olarak De Minimis Tebliği'nden yalnızca kartel olarak nitelendirilen yatay anlaşmalar, rekabete duyarlı bilgi değişimleri ve satıcının yeniden satış fiyatının belirlenmesi hallerinin yararlanmayacağı düşünülmektedir.

4 Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz, para 22

5 Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz, para 24

6 Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz, para 25

Korumadan Yararlanabilecek Pazar Payı Eşikleri

De Minimis Tebliği'nin öngördüğü korumadan yararlanabilecek pazar payları 5. madde uyarınca, aşağıdaki gibidir:

- Rakip teşebbüsler arasında yapılan anlaşmalarda, anlaşma taraflarının sahip olduğu toplam pazar payının anlaşmadan etkilenen ilgili pazarların hiçbirinde yüzde onu aşması halinde
 - Rakip olmayan teşebbüsler arasında yapılan anlaşmalarda, anlaşma taraflarının her birinin sahip olduğu pazar payının anlaşmadan etkilenen ilgili pazarların hiçbirinde yüzde on beş aşmaması halinde, ilgili anlaşmalar piyasada rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlayamaz.
 - Anlaşmanın rakip teşebbüsler ya da rakip olmayan teşebbüsler arasında yapılan bir anlaşma olarak sınıflandırılmasının mümkün olmadığı durumlarda, birinci fıkranın (a) bendi uygulanır.
 - Açık ve ağır ihlaller hariç olmak üzere, teşebbüs birliği üyelerinin sahip olduğu toplam pazar payının karardan etkilenen ilgili pazarların hiçbirinde yüzde onu aşmaması halinde ilgili kararlar piyasada rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlayamaz.
 - Benzer nitelikte dikey sınırlamaların oluşturduğu paralel ağlar ilgili pazarın yüzde ellisinden fazlasını kapsıyorsa, bu maddede belirlenen eşikler, hem rakip hem de rakip olmayan teşebbüsler arasındaki anlaşmalar le kararlar bakımından yüzde beş olarak uygulanır.
- Anlaşma taraflarının veya teşebbüs birliği üyelerinin anlaşmadan ya da karardan etkilenen ilgili pazarlardaki pazar payları, anlaşma veya karar döneminde birbirini takip eden iki takvim yılı boyunca bu maddede belirlenen eşiklerin üzerinde olmakla birlikte bu eşikleri iki yüzdelik puandan fazla aşmadığı takdirde, söz konusu anlaşma veya karar piyasada rekabeti kayda değer ölçüde kısıtlayamaz.

Belirtilmelidir ki, pazar paylarının De Minimis Tebliği kapsamında öngörülen eşikleri aşması, anlaşmaların bir rekabeti ihlali doğurduğu anlamına gelmemektedir. Yalnızca, De Minimis Tebliği'nden yararlanamayacağı anlamına gelmektedir.

Son olarak belirtilmelidir ki, pazar paylarının De Minimis Tebliği tarafından belirlenen eşikleri aşmaması durumunda dahi, Rekabet Kurulu'nun soruşturma açma takdiri mevcuttur. De Minimis Tebliği'nin 6(1). maddesinde, “5 inci madde uyarınca piyasada rekabet kayda değer ölçüde kısıtlaymayan anlaşma ve kararlar, Kurul tarafından soruşturma konusu yapılmayabilir” ibaresi yer almaktadır. Görüldüğü üzere madde “yapılmayabilir” demek sureti ile Rekabet Kurulu'na takdir yetkisi bırakmıştır. Aynı şekilde, tarafların pazar paylarının net olarak tespit edilememesi gibi sebeplerden ötürü soruşturma açılmış olması durumunda ise, Rekabet Kurulu soruşturmaya son “verebilir.” Madde lafzı kesin bir ifadeden kaçınmış ve “yapabilir” ve “verebilir” ifadeleri kullanmayı bilinçli olarak tercih etmiştir. Kanımızca, bu sebepten ötürü, mezkûr tebliğin taslak halindeki 6(2) maddesinin De Minimis Tebliği'ne alınmamış olmasının Rekabet

REKABET HUKUKU

Kurul'un takdir yetkisini kısıtlamadığı görülmektedir.⁷

Bu hususta bir belirsizlik olduğu söylenebilecek olsa da, bu konuda teşebbüslere yol gösterebilecek herhangi ek bir değerlendirme veya kriter De Minimis Tebliği'nde yer almamaktadır. Mezkûr tebliğ, yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla devam eden önaraştırmalar ve soruşturmalar hakkında da uygulanacaktır.

Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Önaraştırmalarda ve Soruşturmalarda Sunulacak Taahhütlere İlişkin 2021/2 Sayılı Tebliğ

Bilindiği üzere, 16.06.2020 tarihinde 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu") 43. maddesine yapılan değişiklik ile taahhüt müessesesi, hukukumuzda kazandırılmıştır. 43. maddenin değişik fıkrası uyarınca:

"Yürütülmekte olan bir önaraştırma ya da soruşturma sürecinde 4. veya 6. madde kapsamında ortaya çıkan rekabet sorunlarının giderilmesine yönelik olarak ilgili teşebbüs ya da teşebbüs birliklerince taahhüt sunulabilir.

⁷ De Minimis Tebliği'nin taslak metninin 6(2). maddesine şu ifade yer almakta idi: "Anlaşma taraflarının veya teşebbüs birliği üyelerinin pazar paylarının bu Tebliğin 5 inci maddesinde belirlenen eşikleri aşmadığı durumlarda dahi, gerekli görmesi halinde Kurul ilgili anlaşma veya kararı soruşturma konusu yapabilir." Bu maddenin çıkarılması olmasının, yukarıda sayılan sebeplerden ötürü, Rekabet Kurulu'na verilen geniş takdir yetkisini bertaraf etmediği düşünülmektedir

Kurul söz konusu taahhütler yoluyla rekabet sorunlarının giderilebileceğine kanaat getirirse bu taahhütleri ilgili teşebbüs ya da teşebbüs birlikleri açısından bağlayıcı hale getirerek soruşturma açılmamasına veya açılmış bulunan soruşturmaya son verilmesine karar verebilir. Rakipler arasında fiyat tespiti, bölge veya müşteri paylaşımı ya da arz miktarının kısıtlanması gibi açık ve ağır ihlallerle ilgili olarak taahhüt kabul edilmez. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurul tarafından çıkarılan tebliğ ile belirlenir."

Taahhüt müessesesinin amacının, soruşturmaya taraf olan teşebbüslerin, Rekabet Kurulu tarafından ileri sürülen endişeleri giderecek taahhütler sunarak, haklarında açılan soruşturmayı sonlandırmalarını sağlamak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Sunulan taahhütlerin Rekabet Kurulu tarafından rekabetçi endişeleri ortadan kaldırdığı kabul edilirse, bu taahhütler ilgili teşebbüsler açısından bağlayıcı hale getirilecektir. Böylelikle her iki taraf için de uzun ve masraflı bir soruşturma sürecinin erken sonlandırılmasının amaçlandığı söylenebilecektir.

Bu bağlayıcılığın bir sonucu olarak, taahhüt sunan teşebbüsler, bu taahhütlere uymaz ise nispi idari para cezasına çarptırılacaktır. 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu") 17. maddesinin (a) bendi uyarınca; Rekabet Kurulu tarafından, verilen taahhütlere uyulmaması durumunda her gün için ilgili teşebbüsler ile teşebbüs birlikleri ve/veya bu birliklerin

üyelerinin karardan bir önceki mali yıl sonunda oluşan, bunun hesaplanması mümkün olmazsa karar tarihine en yakın mali yıl sonunda oluşan ve Kurul tarafından saptanacak olan yıllık gayri safi gelirlerinin onbinde beşi (0,0005) oranında idari para cezası verilecektir.

Bilindiği üzere, Taahhüt Tebliği'nin yürürlüğe girmesinden önce de teşebbüslerce sunulan taahhütler Rekabet Kurulu tarafından değerlendirme konusu yapılmıştır. Bu bağlamda değerlendirilen ilk taahhüt, Arslan Nakliyat San. ve Tic. A.Ş. ("ARSLAN") tarafından Rekabet Kanunu'nun yukarıda bahsedilen 43. maddesi çerçevesinde taahhütler sunmak suretiyle kendisi hakkında yürütülen soruşturmanın sonlandırılması talebini içermektedir ("Arslan Nakliyat Kararı").⁸

İlgili kararda Rekabet Kurulu, Rekabet Kanunu'nun 43. maddesine sunulan taahhütlerin kabul edilebilmesi için iki önkoşul arandığı ifade etmiştir.

Bu koşullardan ilkinin, 43. maddenin lafzındaki "bir önaraştırma ya da soruşturma sürecinde..." ifadesinden yola çıkılarak, taahhüt sunan teşebbüs hakkında bir önaraştırma ya da soruşturma sürecinin devam ediyor olması, gerektiği ifade edilmiştir.

Başka bir deyişle, soruşturma safhasının henüz tamamlanmamış olması gerektiği ifade edilmiştir.

Rekabet Kurulu tarafından akabinde, soruşturma safhasının ne zaman biteceğine ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır.

⁸ Rekabet Kurulu'nun 28.07.2020 tarihli ve 20-36/485-212 sayılı Kararı

Sözlü savunma toplantılarına ilişkin Rekabet Kanunu'nun 46. maddesinin "Sözlü savunma toplantısı, soruşturma safhasının bitiminden en az 30 gün en çok 60 gün içinde yapılır" lafzından yola çıkarak Rekabet Kurulu, soruşturma safhasının teşebbüslerin üçüncü yazılı savunmalarını Kurum kayıtlarına sunmalarına müteakip biteceğini ifade etmiştir. Sonuç olarak Rekabet Kurulu, ARSLAN tarafından sunulan taahhütü soruşturma safhasının sona ermiş olduğunu gerekçe göstererek reddetmiştir.

Ancak, Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Önerştirmelerde ve Soruşturmelerde Sunulacak Taahhütlere İlişkin 2021/2 sayılı Tebliğ'in ("Taahhüt Tebliği"), yürürlüğe girmesinden sonra taahhütlerin Rekabet Kurulu'na sunulabileceği sürede tebliğ tarafından bir değişiklik yapıldığı görülmektedir. Rekabet Kanunu'nun 43. maddesinde de belirtildiği üzere, teşebbüsler tarafından sunulan taahhütlerin usulünü Taahhüt Tebliği düzenlemektedir ve Resmi Gazete'de 16 Mart 2021 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmesine müteakip, teşebbüslerce sunulacak taahhütlere ilişkin esaslar artık, mezkûr tebliğde öngörülen usullere göre düzenlenmektedir.

Taahhüt sunmak isteyen teşebbüsler tarafından, soruşturma bildirim tebliğinden itibaren 3 ay içerisinde Rekabet Kurulu'na taahhüt sunulması gerekmektedir

Taahhüt Tebliği'nin 5. maddesi, taahhüt sürecinin başlatılmasının esaslarını düzenlemektedir. İlgili madde uyarınca;

haklarında yürütülmekte olan bir incelemeye taahhülle son vermek isteyen taraflar, önaraştırma veya soruşturma sürecinde taahhüt sunma talebinde bulunabilecektir. Soruşturma sürecindeki taahhüt taleplerinin soruşturma bildirim tebliğinden itibaren üç ay içinde Kurum'a iletilmesi gerekmektedir.

Görüldüğü üzere, Taahhüt Tebliği'nde belirlenen süre, Arslan Nakliyat Kararı'nda belirlenen süreden oldukça kısadır. Taahhüt Tebliği'nin yürürlüğe girmesine müteakip teşebbüslerin taahhüt sunmaları için süre üçüncü yazılı savunmaların Kurum'a sunulmasının öncesinde değil, soruşturma bildirim tebliğinden itibaren 3 aydır.

Açık ve ağır ihlaller için taahhüt sunulmamaktadır

Taahhüt Tebliği'nin 4. maddesi uyarınca teşebbüslerin açık ve ağır ihlaller hakkında taahhüt sunmaları mümkün değildir. Bu prensibin raportörlerce, Arslan Nakliyat Kararı'nda da ifade edildiği görülmekte olup, bu hususta bir değişiklik yapılmamıştır. Ancak Rekabet Kanunu'nun 43. maddesinde örnek olarak sayılan hallerin genişletildiği ve kesin bir sayım yapıldığı görülmektedir.

Taahhüt Tebliği'nin 4. maddesine göre, bu tebliğin kapsamında açık ve ağır ihlal olarak kabul edilen haller aşağıdaki gibidir:

- Rakip teşebbüsler arasında fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket, gelecekte uygulanan fiyat, üretim ya da satış miktarı gibi rekabete duyarlı

bilgilerin paylaşılması,

- Üretim veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler arası ilişkide alıcının sabit veya asgari satış fiyatının belirlenmesi.

Yukarıdaki sayım incelendiğinde, Rekabet Kurulu tarafından yatay ilişkiler bakımından (rakipler arası anlaşmalar) kartel olarak nitelendirilebilecek bütün ihlal tiplerinin açık ve ağır ihlal olarak nitelendirildiği görülmektedir.

Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İş Birliği Yapılmasına Dair Yönetmeliğin (Pişmanlık Yönetmeliği) Açıklanmasına İlişkin Kılavuz'da, kartelin bir tanımının yapıldığı görülmektedir. Mezkûr kılavuza göre⁹:

"Karteller; fiyat tespiti, müşterilerin, sağlayıcıların, bölgelerin ya da ticaret kanallarının paylaşılması, arz miktarının kısıtlanması veya kotalar konması, ihalelerde danışıklı hareket konularında, rakipler arasında gerçekleşen, rekabeti sınırlayıcı anlaşma ve/veya uyumlu eylemleri ifade etmektedir".

Dikkat çekilmesi gerektiği düşünülen diğer bir konu ise, fiyat, üretim ve satış miktarı gibi bilgilerin de kartel olarak değerlendirilmesi riskinin mevcut olduğudur. Yatay İşbirliği Anlaşmaları Hakkında Kılavuz'da "Bunun yanı sıra, rakipler arasında bilgi değişimi, fiyat veya miktar tespiti amacını taşıyan bir anlaşma niteliği taşıdığı anda kartel olarak kabul edilerek cezalandırılır" denilmektedir.¹⁰

9 Paragraf 5. Ayrıca ilgili paragraf, "En ciddi rekabet hukuku ihlali olduğu kabul edilen kartellerin..." ifadesine yer vermektedir.

10 Paragraf 44

REKABET HUKUKU

Üretim veya dağıtım zincirinin farklı seviyelerinde faaliyet gösteren teşebbüsler (dikey ilişkiler) arası ilişkide alıcının sabit veya asgari satış fiyatının belirlenmesi (yeniden satış fiyatının belirlenmesi) ise bu kapsamda sayılan tek, açık ve ağır ihlal olarak sınıflandırılmıştır.

Bilindiği üzere, Dikey Anlaşmalara İlişkin 2002/2 sayılı Grup Muafiyeti Tebliği ("Dikey Tebliğ"), dikey anlaşmalar için genel bir koruma sağlamaktadır. Mezkûr tebliğ, sağlayıcının dikey anlaşma konusu mal veya hizmetleri sağladığı ilgili pazardaki pazar payının %40'ı aşmaması durumunda uygulanır. Taahhüt Tebliği'nde olduğu gibi, Dikey Tebliğ'in sağladığı korumadan faydalanılmasının engeller nitelikte anlaşmalar sayılmıştır.¹¹ Bunlar arasından yalnızca yeniden satış fiyatının sınırlanması, Taahhüt Tebliği kapsamında açık ve ağır ihlal kabul edilmiştir.

Ancak örneğin, sağlayıcı teşebbüs, kendisine veya bir alıcıya tahsis edilmiş münhasır bölgeye ya da müşteri grubuna yapılacak aktif satışları kısıtlayabilir.

Bu bölgeye veya müşteri grubuna yapılacak pasif satışların kısıtlanması ise anlaşmayı grup muafiyeti dışına çıkartan bir ihlal olarak değerlendirilecektir.¹² Burada aktif ve pasif satış ayrımı önem kazanmaktadır. Pasif satışların şu şekilde tanımlandığı görülmektedir:¹³

"Diğer yandan, başka bir alıcının bölgesindeki veya müşterisi grubundaki müşterilerden gelen ve alıcının aktif çabaları neticesi olmayan talepleri karşılamak, alıcı malın teslimatını

müşterinin adresine götürerek yapsa dahi, "pasif satış" anlamına gelmektedir. Medya aracılığı ile yapılan genel nitelikli reklamlar veya promosyonlar, pasif satış yöntemi olarak değerlendirilecektir. İnternet ve benzeri yollarla yapılan satışlar da genellikle pasif satıştır."

İnternet satışları da pasif satış olarak kabul edilmektedir.¹⁴ Taahhüt Tebliği tarafından pasif satışların kısıtlanmasının açık ve ağır ihlal olarak nitelendirilmemiş olması sebebi ile, pazar paylarının mezkûr tebliğin öngördüğü eşikleri aşmaması durumunda, pasif satışların kısıtlanmasına olanak sağladığı sonucuna ulaşılabilecektir.

Sonuç olarak Taahhüt Tebliği'nden yalnızca kartel olarak nitelendirilen yatay anlaşmalar, rekabete duyarlı bilgi değişimleri ve satıcının yeniden satış fiyatının belirlenmesi hallerinin yararlanmayacağı düşünülmektedir.

Taahhütlerin sunulması aşamasında, teşebbüslerin sunmak istedikleri taahhütü açık bir şekilde ve alternatif içermeyecek bir şekilde sunmaları gerekmektedir.¹⁵

Rekabet Kurulu, sunulan taahhüt hakkında üçüncü kişilerin görüşlerinin alınmasına karar verebilecektir.¹⁶

Taahhüt Tebliği, yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla devam eden incelemeler hakkında da uygulanacaktır. Taahhüt Tebliği'nin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla açılması kararının üzerinden üç ay geçmiş olması durumunda, teşebbüslerin

taahhüt sunabilmesi için öngörülen üç aylık süre uygulanmayacaktır.

"Uzlaşma Yönetmeliği Taslağı" Kamuoyu Görüşüne Açılmıştır

Bilindiği üzere 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da ("Rekabet Kanunu") bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerden bir tanesi de Rekabet Kanunu'nun 43. maddesinde yapılan değişiklik uyarınca, hukukumuzda uzlaşma müessesesinin kazandırılması olmuştur.

Uzlaşma müessesesinin hayata geçirilmesiyle, rekabet ihlallerinin ve bu ihlallere yönelik soruşturma sürecinin hızlı ve kesin bir şekilde sonlandırılması ve böylelikle bunların neden olduğu kamusal maliyetlerin azaltılmasının amaçlandığı ifade edilmektedir.¹⁷

Uzlaşma Yönetmeliği Taslağı'na ilişkin görüş, öneri ve değerlendirmelerin 19.04.2021 tarihine kadar duzenleme@rekabet.gov.tr e-posta adresine gönderilmesi mümkündür.

Uzlaşma Yönetmeliği Taslağı'nın "amaç ve kapsam" başlıklı maddesi uyarınca, mezkûr yönetmeliğin amacı, "Kanunun 4 üncü ve 6 ncı maddelerinde yasaklanmış davranışlara ilişkin olarak haklarında soruşturma başlatılan teşebbüs veya teşebbüs birliklerinden, ihlalin varlığını ve kapsamını kabul edenlere, 4054 sayılı Kanunun 43 üncü maddesi uyarınca uygulanabilecek uzlaşma sürecine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir."

11 Madde 4

12 Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz, para 22

13 Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz, para 24

14 Dikey Anlaşmalara İlişkin Kılavuz, para 25

15 Taahhüt Tebliği, madde 8

16 Taahhüt Tebliği, madde 11

17 <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/Duyurular/mevzuat-calismalari>, erişim tarihi 14.04.2021

Uzlaşma Yönetmeliği Taslağı'nın 4(3). maddesi uyarınca "Kurul, ihlalin varlığı ile kapsamını kabul eden soruşturma tarafları ile soruşturma raporunun tebliğine kadar uzlaşabilir." Uzlaşma tarafların talebi ile başlayabileceği gibi, Rekabet Kurulu tarafından re'sen de uzlaşma süreci başlatılabilecektir.

Uzlaşmaya varılması durumunda, idari para cezasında %25'e kadar indirim uygulanabilecektir. Ancak, süreç uzlaşma ile son bulur ise, idari para cezası ve uzlaşma metninde yer alan hususlar uzlaşmanın taraflarınca dava konusu yapılamayacaktır.¹⁸

Uzlaşma sürecine başlamak için, Rekabet Kurulu'na yazılı olarak bir talep iletilmesi gerekmekte olup, Rekabet Kurulu tarafından bu talep olumlu karşılansın ise tarafların bu daveti süresinde kabul etmeleri gerekmektedir.¹⁹ Belirtilmelidir ki, uzlaşma görüşmelerine başlanmış olması, uzlaşma taraflarının kendileri hakkında isnat edilen ihlali kabul ettikleri anlamına gelmemektedir. Uzlaşma tarafları, uzlaşma metninin sunulmasına kadar uzlaşma sürecinden çekilme hakkına sahiptir.²⁰

Şayet, birden fazla uzlaşma tarafı ile uzlaşma görüşmelerine başlanıyor ise, görüşmelerin ayrı ayrı yürütülmesinin esas olduğu ifade edilmektedir.²¹

Uzlaşma görüşmelerinde, soruşturmanın güvenliğini tehlikeye düşürmemek kaydıyla, uzlaşma taraflarının aşağıdaki hususlarda bilgi edinmelerinin sağlanacağı ifade edilmiştir:

- Uzlaşma tarafı hakkında ileri sürülen iddiaların içeriği,
- Isnat edilen ihlalin niteliği, kapsamı ve süresi,
- Uzlaşma tarafının, isnat edilen ihlalin niteliğine ve kapsamına ilişkin bilgilendirilmesi amacıyla sınırlı olmak ve ticari sırlardan ve gizli bilgilerden arındırılmak kaydıyla, taraf hakkındaki ihlal isnadına dayanak teşkil eden başlıca deliller,
- Sürecin uzlaşma ile neticelenmesi halinde uygulanabilecek indirim oranı
- Uzlaşma tarafına verilebilecek idari para cezası aralığı.

Şayet, görüşmelerin sonucunda taraflar arasında uzlaşma sağlanamaz ise, soruşturmanın olağan prosedürü devam edecektir. Bu durumda, uzlaşma görüşmeleri kapsamında uzlaşma tarafınca sunulan beyanlar dosya kapsamında çıkarılacak ve soruşturma sonucunda alınacak nihai karara dayanak yapılmayacaktır.²²

Bu hususta belirtilmesinin önemli olduğunu değerlendirilen son nokta, gizlilik yükümlülüğüdür.

Gerçekten de, Uzlaşma Yönetmeliği Taslağı tarafından, uzlaşma sürecinin gizlilik ile yürütülmesine oldukça büyük önem atfedildiği düşünülmektedir. Uzlaşma Yönetmeliği Taslağı'nın 12. maddesi uyarınca; "Uzlaşma tarafı, uzlaşma görüşmelerinin içeriğini ve bu görüşmeler kapsamında eriştiği bilgi ve belgeleri varsa diğer soruşturma tarafları bakımından verilecek nihai karara kadar gizli tutar."

Bu yükümlülüğün ihlal edildiğinin, uzlaşma nihai kararı sonrasında tespit edilmesi halinde, bu kararın geri alınması sureti ile yeni bir soruşturma başlatılabileceği gibi, gizlilik yükümlülüğünün ihlal edilmesinin yeni başlatılacak soruşturma açısından idari para cezasının ağırlaştırıcı unsuru olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir.²³

18 Uzlaşma Yönetmeliği Tebliği madde 4 (4) ve (5)

19 Uzlaşma Yönetmeliği Tebliği madde 5 (1) ve madde 6

20 Uzlaşma Yönetmeliği Tebliği madde 6(2)

21 Uzlaşma Yönetmeliği Tebliği madde 6(3)

22 Uzlaşma Yönetmeliği Tebliği madde 11(2)

23 Uzlaşma Yönetmeliği Tebliği madde 12(2) ve 12(3)

REKABET HUKUKU



Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium:
"Bir Restorasyon İkonu Olarak Guggenheim Müzesi", Arredamento Mimarlık, Mayıs-Haziran 2021/346, s. 36-41.

Bir Restorasyon İkonu Olarak Guggenheim Müzesi

20. yüzyıl mimarlığının en önemli yapıtlarından biri, üstelik ikonik de değer taşıyor hale gelen az sayıdaki yapıdan biri New York Guggenheim Müzesi. Frank Lloyd Wright'ın bu ünlü eseri neredeyse sürekli olarak restore edilen ve her restorasyon girişiminin sonuçları da yapının tarihselliğine yeni katman olarak eklenen bir ürün. Sadece bu açıdan bile çok önemli. Çünkü, hem çağdaş yapıların zaman içindeki yaşamını, hem de restorasyonun arızı bir çözüm değil, olağan bir mimari etkinlik olduğunu örnekliyor.



1 Frank Lloyd Wright,
Solomon R. Guggenheim
Müzesi, New York, 1959
(Fotoğraf: William H.
Short; ©The Solomon
R. Guggenheim
Foundation, New York).
2 Solomon R.
Guggenheim Müzesi,
Açılış günü, New
York, 1959 (Fotoğraf:
Robert E. Mates; ©The
Solomon R. Guggenheim
Foundation, New York).



37
OPUS CEMENTICUM

Ebru Omay Polat ■ Beton onarımı uzun yıllardır süregelen tekniklerini, 20. yüzyılın bitiminde korumanın yeni uygulama alanı olarak güncelleyecektir. Modern mimarlığın inşasının en sık kullanılan malzemesi betonun strüktürü karma ya da betonarme sistemdir. Restorasyon sözkonusu olduğunda bu malzemenin olanakları, deneyelliği uygulama bağlamında görünür olmakta, aynı zamanda onarım ve koruma yaklaşımları tartışılmaktadır. Modernist anıtların örnekleri birer laboratuvar görevi de görmüştür. İlk örneklerde modern yapılarda yıpranmanın ortadan kaldırılması tercih edilen yaklaşım olarak ön plana çıkmıştır. Modernin anıtları yeni tasarlanmış anıtlar olarak algılanmayı, bütünlüğün bozulmadığı bir süreklilik içinde varolmayı tercih etmekteydi. Ancak bu yöntemin uygulanması özgün malzemenin yenilenmesini gerektirmekte, rekonstrüksiyonların yaygınlaştığı ve kolayca kabul gördüğü bir anlayışa yol açmaktaydı.

Betonarme ile tasarlanan form inşa edilir mi düşüncesinden betonarme form nasıl korunur sorusunun ortaya çıkışı arasında geçen süre, korumanın içeriğine betonarmenin anıtlarının katılımına eşlik etti. Malzeme onarımlarının görülebildiği ya da detay katmanlarının okunabildiği çözümler betonarme strüktür ve bitim malzemelerini korumak ve sergilemek, belgeye dönüştürmek adına bir olanak olarak algılanabilir.

20. yüzyılda yeni malzemelerle yeni anıtlar tasarlandı. Bunlardan biri New York'ta 5. Caddenin kültür aksı *Museum Mile* üzerinde tasarlanan Solomon R. Guggenheim Müzesi'dir. Manhattan'ın bu ana aksındaki yatay ve düşey gridin keskin hatlarının oluşturduğu süreklilikte bir kırılma noktası yaratan bu form, tanınırlığının baş etmenidir. Guggenheim Müzesi tasarlanmış bir anıttır. Guggenheim Müzesi'nin ortak kurucusu ve ilk yöneticisi Hilla von Rebay, Wright'tan istenen yapıyı "bir anıt,

ruhani bir tapınak" olarak tanımlamıştır. Wright, müze işlevinin kendisi de görece sanat değeri taşıyan bir strüktürde gerçekleşmesi üzerine çalışmış ve en özgür tasarımı olarak tanımladığı betonarme bir anıt inşa etmiştir. 1956 yılında yerinde varolan bir başka FLW yapısının da bulunduğu arazide başlayan inşaat, 1959 yılında tamamlanır. Kendi arşivini üreten yapının estetiği ve anıt kimliğinin müze işlevinin önüne geçip geçmediği temel bir tartışma olacaktır. Aynı zamanda modern yapım tekniklerinin de deneysel ürünüdür. Hem tasarım hem yapım süreci 700'den fazla çizim, arşiv dokümanı üretilmesine de neden olmuştur. Wright bu uygulama gerçekleştirmenin olanaklarını sorguladığı süreci bu belgelerle okunaklı kılmıştır. Tasarım, formun sadeliğiyle ve doluluk boşluk oranları ile ortaya çıkan heykelsi yapısını oluşturan dökme beton uygulama ile gerçekleştirilmiştir.

Müze çeşitli şekillerde koruma ile ilişkili bir anıt olarak tanımlanmıştır. 1990

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASININ KATILIMLIYLA



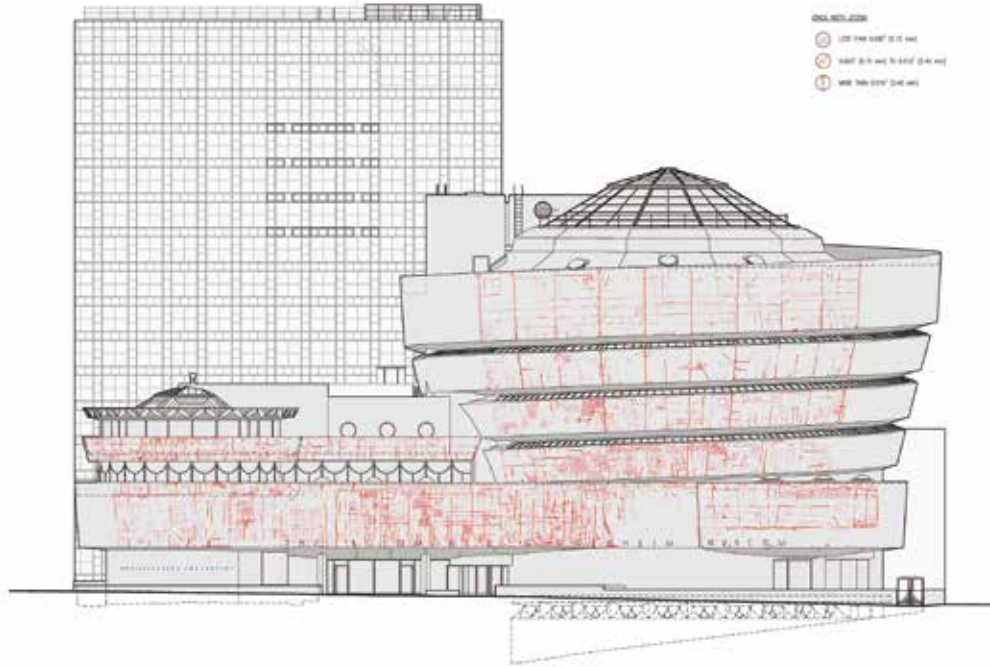
yılında New York Şehir Simgesi olarak tanımlanmış, 2005'te Ulusal Envanter'e eklenmiş, 2008'de Ulusal Tarihi Anıt olarak tescillenmiştir. Müze, 2019'da "Frank Lloyd Wright'ın 20. Yüzyıl Mimarisi" serisinin sekiz yapısından biri olarak, Dünya Mirası Listesi'ne girmiştir. Müzenin tarihi, inşasının ardından ek ve bakım çalışmalarıyla sürekli dönüşmekte, özgün tasarıma verdikleri referans ya da yorumlarla korunacak bir katmana evrilmektedir.

Yapı betonun korunması konusunda da, üzerine yapılan bilimsel çalışmalarla

korumanın uygulama alanının gündeminde olmuştur. Frank Lloyd Wright'ın özgün çizimlerinin arşivinin varlığı, 1992 restorasyonu üzerine üretilen çok sayıda bilimsel makale modernist yapı strüktür çeşitlemelerine dair belge üretimine katkıda bulunmuştur. Yapı aynı zamanda betonarme strüktür ve bitim teknikleri için bir laboratuvara dönüşmüş, dış cephe detaylarının tasarımı ve konservasyon çözümleri konusunda önemli referans bilgiler üretmiştir.

2005 tarihli restorasyon başladığında uygulama sorunları barındırdığı ortaya

çıkıyor. Yapının restorasyon künyesinde görülen ortaklıkla yürütülen, üzerinde detaylı araştırma gerektiren uygulama kararları, özgünlüğün modern mimarlık mirasını korumada tanımı üzerine yoğunlaşmaktadır. Restorasyon, ekleri koruyan ve dönemleri yansıtan, malzemenin ve hatta işçilik özgünlüğünün öne çıktığı bir koruma yaklaşımı belirlemiştir. 1992 restorasyonu temel alınmış ve farklı dönemlerde yapılan ekler yapının tarihsel katmanı olarak korunmuştur. Cephede malzeme ve renk katmanlarının varlığı ile detaylandırılan restorasyon yaklaşımındaki temel karar,



işçilik özgünlüğünün korunması ve sunumu üzerine özgün bir konservasyon uygulaması olmuştur. Malzeme özgünlüğünde 1990-1992 iç mekan restorasyonunun katmanında bırakılmış, Frank Lloyd Wright'ın uygulamasının sorunları için üretilen çözümler de yapının tarihsel sürecinin bir parçası olarak korunmayı sürdürmüştür. Bu restorasyonun izlerini de görmek mümkün olacaktır.

Guggenheim Müzesi restorasyonu bunun bir örneği olarak akademik ortamda olduğu kadar medyada da yankı buldu. Frank Lloyd Wright'ın deneysel öncülüğünün izlerinin bugünkü kimyasallar ve detay çözümleriyle onarımın birarada izlemek yapının dışından başlayan bir anıt ve anıtın temsilcisi olduğu modernist yaklaşımın tarihini okuma şansı vermiştir. Bugün çağdaş üretimin büyük bir oranını oluşturan betonarme, buna paralel olarak koruma alanında da en çok yeni bilgi üretilen ve sonuçlarla güncellenen teknik çözümlerle gündemdedir. Teknik açıdan betonarmenin onarımına ilişkin bilgi kullanılmakta, ancak kültürel değerleri korumak için daha detaylı bir karar mekanizması gereklidir. Restorasyon sürecinde müzenin ziyarete açık oluşu, yapının kendi işçilik ve malzeme



3 Solomon R. Guggenheim Müzesi, 2019 (Fotoğraf: David Heald; ©The Solomon R. Guggenheim Foundation, New York).
4-5 Solomon R. Guggenheim Müzesi; Bitim, birleşim ve zemin ile ilişkilenen detayları, 2014 (Fotoğraf: Ebru Omay Polat).
6 Müzenin 5. Cade'ye bakan cephesinde deformasyonu gösteren çatlak haritası (Çizim: ©WASA; the Solomon R. Guggenheim Museum'un izniyle, New York).
7 Dış cephe restorasyon sürecinden görünüm, 2007 (Fotoğraf: I. Bouke, Wikimedia Commons / CC BY-SA 3.0 / CC BY-SA 3.0).

özgünlüğü ile sanat değerini görünür kılma şansı yaratmıştır.

Guggenheim'in yüzeyi, ekonomik nedenlerle beton olarak bitirilmiştir. Wright'ın tasarımında öngördüğü taş bitim uygulanamamıştır. Restorasyonun üzerinde durulması gereken bölümü beton üzerine bitim malzemesi ve derzler olmuştur. Modern mimarlığın tasarımında önemli unsurlardan biri olan renk üzerinde durulması da bu konudaki literatüre ve uygulamaya katkıda bulunmuştur. Bir heykel, obje restorasyonu detayında ele alınan dış cephede uygulamasındaki malzeme değişikliği ve genleşme derzlerinin olmayışının yarattığı çatlak haritasıdır. Çok sayıda boya katmanının altında özgün elastometrik boya "cocoon" ortaya çıkmıştır. Wright'ın bu boyayı

bağlayıcı olarak kullandığı deneysel uygulama, yapıda yarattığı bozulmanın görünür katmanı olarak korunmak istenebilecek bir malzeme kullanımı olarak değerlendirilebilir. Bu durum restorasyon uzmanlarının iki karşıt görüşü savunmasıyla sonuçlanmıştır. Bir grup bu onarımları Wright'ın özgün tasarımını uygulamanın bir şansı olarak görürken, diğer grup yaşayan işlevsel bu anıtın katmanlarını korumanın koruma açısından çağdaş bir yaklaşım olduğunu savunmuştur. Özgünlük açısından kabul edilebilir görünen iki öneriden tarihsel katmanları korumayı savunan ikincisi, Cesare Brandi'nin çağdaş restorasyon kuramına temel olan ve ilk inşa anına geri dönmeyen olanaksızlığı üzerine kurgulanan yaklaşımını restorasyon için benimsenmiştir¹.

Bu süreçte koruma ile ilişkili iki tasarım daha dikkat çekmekte: Birincisi yine bir New York ikonu olan onarım köprüleri. Yayaların altından güvenli geçiş sağlayabilmeleri için oluşturulan köprüler mavi zemin üzerine reklam panoları ile oluşturulur. Bu öge, yayalar için kentin alışılmadık bir donatısıdır. Guggenheim Müzesi için de dış cephe restorasyonunda gerekli olan bu öge, daha yüksek ve beyaz zemin üzerinde bilgi panosuyla tasarlanmıştır. Bu da yapıyla bütünlük içeren bir tasarım ögesine dönüşmüştür.

Restorasyonun başka bir tasarım ögesi ise cepheden sökülen malzemenin fragmanlarının takılara dönüştürülmesidir. Kendisi de bir sanat değeri taşıyan yapının restorasyon sürecinde sökülen püskürtme beton (*gunite*) ve hafif beton agregası parçacıklarından üretilen takılar, 2009 yılında gerçekleşen müzenin 50. yıl etkinlikleri kapsamında "Restoration Rocks" temasıyla sunulmuştur².

Guggenheim Müzesi, her katmanı, her detayı ve ölçeği ile özgünlüğünü ve sanat değerini öne çıkaran yöntemlerle belgelenecek bir restorasyon ikonu olarak da tarihsellik kazanmaktadır.

■ Ebru Omay Polat, Doç.Dr. Öğretim Üyesi, YTÜ Mimarlık Fakültesi Restorasyon Anabilim Dalı.

Notlar:

1 2005 restorasyonunu detaylı tartışan iki temel kaynak: Pamela Jerome "Restoring Frank Lloyd Wright's Solomon R. Guggenheim's Museum", [https://www.aicomos.com/wp-content/uploads/2009_UnlovedModern_Jerome_Pamela_Frank-Lloyd_Paper.pdf] Frank G. Matero ve Robert Fitzgerald, "The Fallacies of Intent: 'Finishing' Frank Lloyd Wright's Guggenheim Museum", *APT Bulletin* 38, no. 1 (2007), s. 6.

2 Süreç ve yapıya ilişkin genel bilgi için bkz.: [www.guggenheim.org].



8-10 Restorasyon uygulamasında güçlendirme ve onarım süreçleri, 2007 (Fotoğraflar: ©WASA; the Solomon R. Guggenheim Museum'un izniyle, New York).
11 Solomon R. Guggenheim Müzesi, Restorasyonun tamamlanması ardından, 2008 (Fotoğraf: David Heald; ©The Solomon R. Guggenheim Foundation, New York).
12 Müze iç mekânında 6 kat boyunca yükselen sarmal rampa, 2003 ("Matthew Barney: The Cremaster Cycle" sergisinden, Solomon R. Guggenheim Müzesi, 21 Şubat-11 Haziran 2003. Fotoğraf: David Heald; ©Solomon R. Guggenheim Foundation, New York).
13 Zemin ve rampada malzemenin onarım ve kullanım izleri, Solomon R. Guggenheim Müzesi, 2019 (Fotoğraf: Ebru Omay Polat).
14 Müzenin yeni eklenen restoran mekânı, 2019 (Fotoğraf: Ebru Omay Polat).



4 | OPUS CAEMENTICUM

11



12

13

14

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASININ KATILIMIYLA

YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZ SUAT ÇALBIYIK YAPI TASARIM YARIŞMAMIZ HAKKINDA PARA VE PLATİN DERGİLERİNE AÇIKLAMALARDA BULUNDU



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK, çimento ile betonun estetik ve yenilikçi kullanımını teşvik etmek amacıyla hayata geçirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışması'nı, 11 Nisan 2021 tarihli Para Dergisi'nde ve Platin Dergisi'nin Mayıs sayısında anlattı.

Sendikamızın, çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım örneklerini görünür kılmak ve teşvik etmek amacıyla düzenlediği "Yapı Tasarım Yarışması"na başvurular tüm hızıyla devam ediyor. Bu yıl ikincisi düzenlenen yarışma, "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar" teması altında projeleri 03 Haziran 2021 tarihine kadar kabul edecek. Konu ile ilgili olarak Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sn. Suat ÇALBIYIK Para ve Platin dergilerine Yapı Tasarım Yarışması hakkında konuştu.

ÇALBIYIK: "Ortak Kullanım Alanlarımıza Değer Katmayı Arzuluyoruz"

Bu alanda bir yarışma düzenleme fikrinin, sektörün ihtiyaç ve beklentilerinin yansıması olarak doğduğunu aktaran Suat ÇALBIYIK, "ÇEİS olarak klasik sendikacılık anlayışının çok ötesinde çalışmalara imza atıyoruz. Sektörün sürdürülebilir geleceği için bugünden harekete geçmenin önemini bilincindeyiz. Maalesef, son yıllarda çimento ve betonun artan hatalı kullanımları, kamuoyunda sektörümüze dair olumsuz bir algının oluşmasına neden oldu. Biz de hem bu algıyı değiştirmek hem de mimari camia temsilcileri ve gençlerimizi bu dönüşüme ortak etmek hedefiyle Yapı Tasarım Yarışması'nı, 2019 yılında hayata geçirdik. Daha ilk yılında büyük ilgi gören yarışmamızı, bu yıl ikinci dönemine taşıdık. Umuyorum ki, Yapı Tasarım Yarışması uzun yıllar sektörümüzün bir değer olarak varlığını sürdürecektir.

Bu yıl 'Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar' teması altında düzenlenen yarışmamız, kentin geçiş noktalarındaki tanımsız, atıl veya kullanım karakteri tam oluşmamış yapıları ve çevrelerini işlevlendirecek parlak ve yenilikçi fikirleri arıyor. Bu temayı seçme nedenimiz, 'Kentlerdeki Atıl Alanlarımızı Beraber İşlevlendirelim' düşüncesinden hareketle, atıl alanlardan; bekleme, buluşma, nefes alma gibi faaliyetlere imkan tanıyan verimli kamusal mekanlar yaratabilmek. Yarışmamız, sektörümüzün geleceği için önemli bir fırsat ve sektörümüz de yarışmamızı büyük bir ilgiyle sahipleniyor. Bu alanda söyleyecek sözü olan öğrencilerin ve profesyonellerin yaratıcı önerilerini heyecanla bekliyoruz" dedi.

Ödüllü Projeleri Gerçeğe Dönüştürüyoruz

ÇEİS'in öncülük ettiği tüm çalışmalarda somut sonuçlara ulaşmanın önemli bir kriter olduğunun altını çizen ÇALBIYIK, "Sendika olarak üstlendiğimiz her görevin hakkını sonuna kadar vermeye özen gösteriyoruz. Yapı Tasarım Yarışması'nda da ödüle layık görülen fikirlerin proje dosyalarıyla sınırlı kalmaması, yaşam alanlarında vatandaşlarımızla buluşması için büyük bir gayretle çalışıyoruz. Bunun en güzel örneklerinden biri, ilkinin 'Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar' temasıyla gerçekleştirdiğimiz yarışmamızdır.

Pandemi gibi zorlu ve belirsiz bir süreç ile denk düşmesine rağmen, toplam 14 projenin ödüllendirildiği yarışmanın kazanan projelerini bir kitap haline getirdik. Bu kitabı sektörümüzün temsilcileri, belediyeler ve üniversiteler ile buluşturduk. Ayrıca, yarışmacılar ile yerel yönetimleri bir araya getirdiğimiz ve yarışmacıların projelerini tanıttığı 2 farklı online toplantı organize ettik. Ardından, profesyonel kategoride 3. olan "Yeşil Beton" projesini, ÇEİS'in Yeniköy'de bulunan merkez ofis bahçesine inşa ettik. İlk sene ödüle layık görülen 2 projenin daha hayata geçmesi için çeşitli kurum ve kuruluşlarla görüşmelerimizi sürdürüyoruz" şeklinde konuştu.

Yapı Tasarım Yarışması ile ilgili ayrıntılı bilgiye www.yapitasarimyarismasi.com adresinden ulaşılabilir.

YARIŞMA

ÇEİS'İN DÜZENLEDİĞİ YAPI TASARIM YARIŞMASI BU YIL KENTİN ATIL ALANLARINA ODAKLANIYOR

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN (ÇEİS) DÜZENLEDİĞİ YAPI TASARIM YARIŞMASI'NDA SON DÖNEME GEİRİLDİ. BU YIL 'KENTSEL ALANDA YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR' TEMASI ALTINDA 17 MAYIS TARİHİNE KADAR ADAY PROJELERİ KABUL EDECEK YARIŞMANIN KAZANANLARI 21 HAZİRAN'DA AÇIKLANACAK.

Melih Kocagil / melih.kocagil@platinonline.com



ÇEİS YÖNETİM KURULU BAŞKANI SUAT ÇALBIYIK

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS), çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım örneklerini görünür kılmak ve teşvik etmek amacıyla düzenlediği "Yapı Tasarım Yarışması"nda son döneme girildi. Bu yıl "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar" teması altında 17 Mayıs'a kadar projeleri kabul edecek yarışmanın kazananları 21 Haziran'da açıklanacak. Profesyoneller ile öğrencileri ikinci defa buluşturan ve 14 projeye toplamda 295 bin TL ödül dağıtacak olan yarışmanın detaylarını ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Suat Çalbayık anlattı.

ÇİMENTO İLE TASARIMA DEĞER KATAÇAKLAR
Suat Çalbayık yaptığı değerlendirmede "Çimento sağlamlığı, ulaşılabilirliği ve maliyet avantajıyla son derece hızlı bir şekilde hayata geçirilmeye değerli bir malzeme olarak kullanılmaya devam etmektedir. Ancak bu hızın olumsuz yansımaları da oldu. Zaman zaman çimento ve betonun hatalı kullanımları, estetik anlamda olumsuz bir algının doğmasına sebebiyet verdi. Bu algıyla beraber, ortak yaşam alanlarımızda birbirinin benzeri, atıl duruma düşmüş, niteliğini yitirmiş yapıları görmek mümkün oldu. Hem bu algıyı değiştirmek hem de yaratıcı zihinlerle çimentonun tasarımlara nasıl değer kattığını gösterebilmek amacıyla 2019 yılında Yapı Tasarım Yarışması'nı hayata geçirdik" diyor.

"KENTLERDEKİ ATIL ALANLARI BERABER İŞLEVLENDİRELİM"
Bu yıl 'Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar' teması altında düzenlenen yarışma ile ilgili olarak Çalbayık sözlerini şöyle sürdürüyor: "Yarışmamız, modern dünyada her nedense tüm yapıları çevreyi kuran çimentonun sınırlarını ve imkânlarını ne kadar tanıyıp kullandığımız sorusuna merkezi yapıyor. Alternatif tasarımlar üretme konusunda katılımcıların cesaretlendirmeyi amaçladığımız yarışmada, yarışmacılardan; kentin geçiş noktalarındaki tanımsız, atıl veya kullanılmı karakterli alanların nasıl kullanılmı ve yakın çevrelerini yeniden düşünmeleri, iyileştirmeleri, işlevlendirmelerini istiyoruz. Bu sayede atıl alanlardan; bekleme, buluşma, nefes alma gibi faaliyetlere imkân tanıyan ve verimli kamusal mekânlar yaratılabileceği amaçlıyoruz. Yaratıcı projeleri heyecanla beklediğimizi hatırlatıyor ve gelin kentlerdeki atıl alanlarımızı beraber işlevlendirelim çağrısında bulunuyoruz."

Yarışma ile ilgili ayrıntılı bilgiye www.yapitasarimyarismasi.com adresinden ulaşılabilir.

www.platinonline.com 27

PARA ADVERTORIAL

Atıl kent alanları dönüşüyor

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), "Yapı Tasarım Yarışması" ile mimarlık profesyonelleri ve öğrencilerini kentteki atıl alanların nitelikli dönüşümüne teşvik ediyor...



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım örneklerini görünür kılmak ve teşvik etmek amacıyla düzenlediği "Yapı Tasarım Yarışması"nda son döneme girildi. Bu yıl "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar" teması altında 17 Mayıs'a kadar projeleri kabul edecek yarışmanın kazananları 21 Haziran'da açıklanacak. Profesyoneller ile öğrencileri ikinci defa buluşturan ve 14 projeye toplamda 295 bin TL ödül dağıtacak olan yarışmanın detaylarını ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Suat Çalbayık anlattı.

"KENTSEL ALANLARIMIZDA DEĞER KATTIYORUZ"
Suat Çalbayık yaptığı değerlendirmede "Çimento sağlamlığı, ulaşılabilirliği ve maliyet avantajıyla son derece hızlı bir şekilde hayata geçirilmeye değerli bir malzeme olarak kullanılmaya devam etmektedir. Ancak bu hızın olumsuz yansımaları da oldu. Zaman zaman çimento ve betonun hatalı kullanımları, estetik anlamda olumsuz bir algının doğmasına sebebiyet verdi. Bu algıyla beraber, ortak yaşam alanlarımızda birbirinin benzeri, atıl duruma düşmüş, niteliğini yitirmiş yapıları görmek mümkün oldu. Hem bu algıyı değiştirmek hem de yaratıcı zihinlerle çimentonun tasarımlara nasıl değer kattığını gösterebilmek amacıyla 2019 yılında Yapı Tasarım Yarışması'nı hayata geçirdik" diyor.

"KENTLERDEKİ ATIL ALANLARI BERABER İŞLEVLENDİRELİM"
Bu yıl 'Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar' teması altında düzenlenen yarışma ile ilgili olarak Çalbayık sözlerini şöyle sürdürüyor: "Yarışmamız, modern dünyada her nedense tüm yapıları çevreyi kuran çimentonun sınırlarını ve imkânlarını ne kadar tanıyıp kullandığımız sorusuna merkezi yapıyor. Alternatif tasarımlar üretme konusunda katılımcıların cesaretlendirmeyi amaçladığımız yarışmada, yarışmacılardan; kentin geçiş noktalarındaki tanımsız, atıl veya kullanılmı karakterli alanların nasıl kullanılmı ve yakın çevrelerini yeniden düşünmeleri, iyileştirmeleri, işlevlendirmelerini istiyoruz. Bu sayede atıl alanlardan; bekleme, buluşma, nefes alma gibi faaliyetlere imkân tanıyan ve verimli kamusal mekânlar yaratılabileceği amaçlıyoruz. Yaratıcı projeleri heyecanla beklediğimizi hatırlatıyor ve gelin kentlerdeki atıl alanlarımızı beraber işlevlendirelim çağrısında bulunuyoruz."

Yarışma ile ilgili ayrıntılı bilgiye www.yapitasarimyarismasi.com adresinden ulaşılabilir.

SENDİKAMIZ GENEL SEKRETERİ DR. H. SERDAR ŞARDAN COVID-19'UN ÇİMENTO SEKTÖRÜ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ ARAŞTIRMASI HAKKINDA BASINA AÇIKLAMALARDA BULUNDU

Sendikamız ile CURIOCITY Araştırma iş birliğiyle hazırlanan "Covid-19'un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması" raporunun çıktıları Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN tarafından kamuoyuna açıklandı.

Çimento sektörünün çalışma hayatında yaşanan dönüşüm sürecine ilişkin "ortak görüşü" belirlemek ve "ortak ihtiyaca" uygun aksiyon alabilmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya, ÇEİS üyesi fabrikaların üst ve orta kademe yönetici ile çalışanlarından oluşan toplam 3.265 kişi katıldı. Araştırma için oluşturulan anket; salgın döneminde sürekli sahadan/ofisten çalışan ile evden/uzaktan çalışmayı deneyimleyen yönetici ve çalışanlar ile üst düzey yöneticiler için 3 ayrı kapsamda yapılandırıldı. Sektördeki çalışanların %50'si uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelmesi, %37'si ise salgına ilişkin daha fazla eğitim verilmesi yönünde taleplerini ortaya koydu.

Sektörümüzde Değişim Talepleri Ön Plana Çıkıyor

Sektörü geleceğe hazırlama misyonumuz doğrultusunda, son zamanların en geniş katımlı araştırmalarından birini gerçekleştirdiğimizi ifade eden Dr. H. Serdar ŞARDAN, tüm dünyanın içinde bulunduğu dönüşüm dalgasının çimento sektörüne de yansıdığını, çalışanlarda değişim isteğinin ön plana çıktığını belirtti.

Bünyesinde 17.500 kişiyi istihdam eden çimento sektörünün, ağır sanayi kolları arasında yer almasına rağmen, pandemide verimlilik kaybı yaşamadığını ve istihdam sürekliliğinin sağladığını aktaran ŞARDAN; "Küresel çapta etkilerini gösteren pandemi, hayatın her alanını olduğu gibi iş pratiklerimizi de etkiledi. ÇEİS ve çimento sektörü olarak bu zamana kadar hep çalışanlarımızın taleplerini önceliklendiren adımlar attık. Üretim sürecinde çalışan arkadaşlarımızın sağlığı için her türlü tedbiri aldık ve uygun olan departmanlarımızın evden çalışabileceği alt yapıyı sağladık. Bu bakımdan, çimento sektöründe yürütülen çalışmaların, çalışanlarda ciddi bir güven duygusu oluşturduğunu net şekilde görebiliyoruz" dedi.

ŞARDAN: "Hibrit Çalışma Sistemi Sektörün Gündeminde Olabilir"

"Covid-19'un Çimento Sektörü Çalışma Hayatına Etkileri Araştırması" sonuçlarını değerlendiren Dr. H. Serdar 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.

Salgın Döneminde Alınan Önlemler Yeterli Bulunuyor

Araştırmaya göre evden/uzaktan çalışanların %60'ı, sahadan/ofisten çalışanların ise %53'ü salgından dolayı "çok endişeli ve endişeli" olduğunu belirtiyor. Buna karşılık salgın döneminde fabrikalarda alınan önlemleri, evden/uzaktan çalışanların %83'ü, sahadan/ofisten çalışanların %63'ü "çok yeterli ve yeterli" olarak değerlendiriyor. Araştırma sonuçlarından, salgın dönemi boyunca sahadan/ofisten çalışanların en büyük beklentisinin "salgından korunma yöntemlerini anlatan eğitimlerin verilmesi" olduğu görülüyor. Buna paralel olarak ÇEİS Üyelerinde pandemi şartları nedeniyle düşen eğitim saatlerinin özellikle online eğitimlerle artırılması sektörün gündeminde.

Evden/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.

Uzaktan Çalışanların Şirketlerine Olan Bağlılıkları Arttı

Araştırma sonuçları evden/uzaktan çalışanların %62'sinin uzaktan çalışmadan çok memnun ve memnun olduğunu ortaya koyuyor. Aynı şekilde evden uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelmesini isteyenlerin oranı %50'yi buluyor.

Evden/uzaktan çalışanların %39'u, sahadan/ofisten çalışanların %32'si bu dönemde şirketlerinde alınan önlemler ve hayata geçirilen uygulamalar sonucu motivasyonlarının arttığını belirtiyor.

Bu süreçte evden/uzaktan çalışanların %65'inin şirkete olan bağlılığının arttığını gösteriyor. Ofiste/sahada çalışanlarda ise bu oran %54 olarak sonuçlara yansdı.

EVDEN ÇALIŞANLARIN YÜZDE 60'I MUTLU



Pandemide mesai saatleri dışında da çalışılıyor

EVREN veya uzaktan çalışanların yüzde 76'sının pandemi sürecinde mesai saatleri dışında da çalıştığı ortaya koyan ÇEİS araştırması, evden çalışanların bu süreçte kendilerini "güvenli, esnek ve rahat" hissettiklerini gösteriyor. Bu süreçte sahadan/ofisten çalışanların ise kendilerini "yorgun, mutsuz ve sıkılmış" hissettiklerini belirtiyor.

Bu süreçte evden/uzaktan çalışanların yüzde 62'sinin uzaktan çalışmadan çok memnun ve memnun olduğunu ortaya koyuyor. Aynı şekilde evden uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelmesini isteyenlerin oranı %50'yi buluyor.

Yapılan bir ankete göre, çalışanların yüzde 62'si evde çalışmaktan memnun olduklarını belirtti.

KORONAVİRÜS pandemisi ile birlikte evden çalışmanın yaygınlaşması, şirket çalışanlarının bu duruma adapte olmalarına sağladı. Sektörün en çok kısıtlı olduğu alan olan Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ÇEİS) 3 bin 260 kişiye yaptığı ankete göre çalışanların yüzde 62'si evde çalışmaktan memnun olduklarını belirtti.

VERİMLİLİK ORTAYA ÇIKTI

Ankete katılanların yüzde 59'u da evden çalışmanın kalıcı olmasını istediğini kaydetti. Ayrıca evden çalışmanın yüzde 39'u, sahadan/ofisten çalışanların yüzde 32'si bu dönemde şirketlerinde alınan önlemler ve hayata geçirilen uygulamalar sonucu motivasyonlarının arttığını belirtiyor. Araştırma sonuçlarına göre evden/uzaktan çalışanların %62'sinin uzaktan çalışmadan çok memnun ve memnun olduğunu ortaya koyuyor. Aynı şekilde evden uzaktan çalışmanın kalıcı hale gelmesini isteyenlerin oranı %50'yi buluyor.



ÇEİS Genel Sekreteri Dr. Serdar Jandani, çalışanların değişen ihtiyaçlarına göre planı çıkartmış olduğunu belirtti. Jandani, "Sektör çalışanlarında, şirketlere yönelik bağlılığın arttığını görüyoruz. Çalışanlar bu süreçte şirketler tarafından ayrılan kaynakları farkındalar ve önemsenmiş olduklarını düşünüyorlar. Öte yandan, araştırma sonuçları, hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından başarılı oldu. Özellikle 2 gün süren çalışma saatleri en verimli model olduğuna ortaya koyuyor. Sektör çalışanlarımızın çoğu bu süreci ve gelişen ihtiyaçları anlamaya da başarılı oldu. Sektörün bu talepleri de dikkate alınarak değerlendiriyoruz. Özellikle, uzaktan çalışmaya başarıyla adapte olan şirketlerin yüzde 65'ine pandemi sürecinde itibarlı çalışma sistemine geçebildiğini düşünüyoruz" dedi.



Evden/uzaktan çalışanların %69'u, sahada/ofiste çalışanların ise %52'si, "Covid-19 salgını sürecinde iş hayatımı etkileyen kişisel zorluklarla karşılaşmam halinde şirketimin bana destek olacağını düşünüyorum" yönünde görüş belirtiyor. Sektördeki "Çimento Ailesi" yaklaşımı çerçevesinde, çimento işverenlerinin bu dönemdeki desteklerinin ve yürüttüğü uygulamaların, çalışanlar tarafından da oldukça olumlu bir şekilde değerlendirildiği görülmektedir. Araştırmada ortaya çıkan bu oranlar, diğer sektörlerde yapılan benzer araştırmalardan çok daha yüksek.

GENEL SEKRETERİMİZ DR. H. SERDAR ŞARDAN 28 NİSAN DÜNYA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÜNÜ KAPSAMINDAKİ ETKİNLİKLERİMİZİ BASINA ANLATTI

Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, uzun yıllardır gelenek haline getirdiğimiz 28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü etkinliklerimiz kapsamında bu yıl gerçekleştirdiğimiz “Mekanik Tehlikeler” temalı faaliyetlerimizi basına tanıttı.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalığı artırmayı uzun yıllardır en önemli sorumluluklarımızdan biri olarak kabul ettiğimizi ifade eden Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN; “Çimento sektörünün temsiliyeti görevini üstlenen bir kurum olarak, her bir çalışanın sağlığı ve güvenliği bizim için çok kıymetli. ‘Sıfır İş Kazası’ ilkesini benimseyen sektörümüz, son 10 yılda iş sağlığı ve güvenliğine 150 milyon TL’nin üzerinde yatırım yaptı. ÇEİS’in tek başına yaptığı yatırımın tutarı ise yaklaşık 10 milyon TL’yi buldu. Bununla beraber, Türkiye’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Merkezi’ne sahip tek işveren sendikasıyız. Özetle ifade edecek olursam, iş sağlığı ve güvenliği sektörümüzün kırmızı çizgisi...

Her yıl 28 Nisan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü’nü geniş bir katılım ve çeşitli etkinliklerle kutluyoruz. Amacımız; sektörümüzde iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirerek, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturmak. Çalışmalarımızın bu yılki ana temasını ‘Mekanik Tehlikeler’ olarak belirledik ve bu tehlikelere ilişkin farkındalığı 17.500 çalışmamızın katıldığı etkinliklerle artırdık. Uzun yıllardır bu alanda verdiğimiz emeklerin karşılığını büyük bir gururla alıyoruz. Geçtiğimiz 10 yılda çalışan sayımızda %12, klinker üretim kapasitemizde %47 oranında artış yaşanırken; kaza sıklık oranında %13 ve kaza ağırlık oranında ise yaklaşık %83’lük düşüş sağladık. Çok tehlikeli sınıfta yer alan çimento sektörü, diğer sektörlere örnek olacak bir performans gösterdi” şeklinde konuştu.



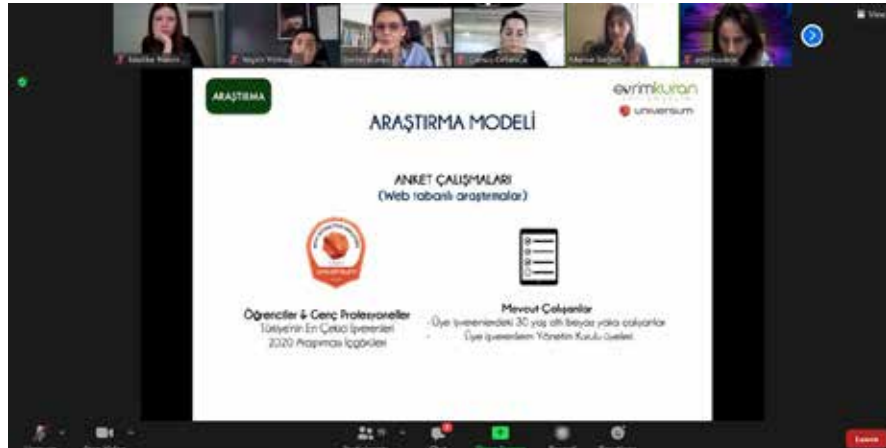
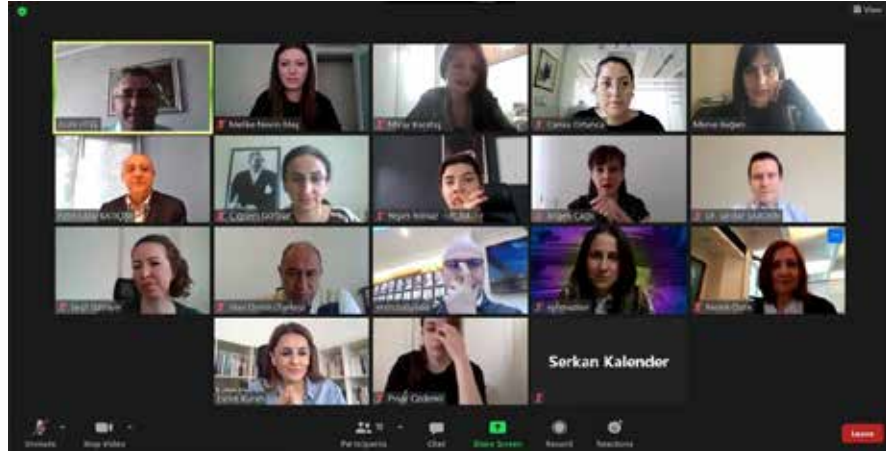
YENİ PROJEMİZ İÇİN ÇALIŞMAYA BAŞLADIK: EVRİM KURAN İŞ BİRLİĞİNDE "ENDÜSTRİYEL İŞVEREN MARKASI ÇEKİCİLİĞİ"

ÇEİS olarak, sektörümüzün gelişim alanlarına odaklanıp, üyelerimizin ihtiyaç ve beklentilerine yönelik proje üretmeye aralıksız devam ediyoruz. Bu amacımız doğrultusunda, Nisan ayı itibarıyla hayata geçirdiğimiz ve sektörümüz için oldukça önem arz eden İnsan Kaynakları Sürdürülebilirliğine hizmet edecek yeni projemizin heyecanı içerisindeyiz. **Yeni Bir Perspektif: "Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği"** vizyonu ile hayat bulacak bu projemizin arka planında, nitelikli çalışanları sektörümüze çekme ve çekilen istihdamın korunması arzumuz yer alıyor.

Üniversite öğrencileri ve genç profesyonellerin çalışma hayatından beklentileri ile çalışma deneyimine ilişkin görüşlerini incelemeyi ve potansiyel adaylar nezdinde endüstriyel işveren markası çekiciliğini güçlendirmeyi hedefleyen projemizde, kuşak araştırmaları alanındaki çalışmalarıyla tanınan **EvrİM KURAN** çalışma ortağı olarak yer alıyor.

Proje dahilinde, bir yandan **Universum Global Türkiye'nin En Çekici İşverenleri 2020 Araştırması** sonuçları üniversite öğrencileri ve genç profesyoneller nezdinde incelenecek. Diğer yandan üst yönetim ve mevcut genç çalışanlara web tabanlı algı anketleri uygulanarak, sonuçları karşılaştırmalı olarak ele alınacak.

Çimento Endüstrisinin çekiciliğini artırma hedefiyle yürüttüğümüz yeni projemizin sektörümüze hayırlı olmasını dileriz.



ÇEİS KÜLTÜR-SANAT BULUŞMALARI DEVAM EDİYOR

ÇEİS olarak, "sektör temsiliyeti" sorumluluğunu büyük bir özveri ile taşıyor, gelişime ihtiyaç duyulan alanlar üzerinde hassasiyetle ve emin adımlarla yol kat ediyoruz. Bu yolculuğumuzda, klasik sendikacılık anlayışının ötesinde bir yaklaşımla; çalışmalarımızın fabrikaları aşarak, sektörümüz çalışanlarının değerli ailelerine de ulaşmasını oldukça önemsiyoruz.

Sektörümüzle iç içe görmeyi arzu ettiğimiz yeni alanların başında "Kültür-Sanat" geliyor. 2021 yılının ilk aylarında, büyük bir heyecanla hayata geçirdiğimiz Kültür-Sanat Buluşmalarımızın ikincisinde, bir tiyatro gösterimini sektörümüzle buluşturduk. Yayımlandığı günden bu yana dünya edebiyatının en sevilen ve ilham veren eserleri arasında yer alan "Küçük Prens" tiyatro uyarlamasını, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı'na özel olarak, tüm sektörümüz çalışanlarının çocuklarının online olarak izlemesine imkân sunduk ve toplamda 1.000 eve konuk olduk.

"Kibarlık Budalası" Tiyatro Gösterimi

Serinin üçüncü etkinliğinde ise Türk Tiyatrosu'nun büyük ustası Haldun DORMEN'in başrolünü üstlendiği "Kibarlık Budalası" tiyatro oyununu, 14-15 Mayıs 2021 tarihlerinde, Sendikamız üyesi şirket çalışanlarına özel olarak yayınladık. Ramazan Bayramı'na denk getirdiğimiz bu etkinliği "Bayramları anlamlı kılan paylaşmaktır" düşüncesinden hareketle, etkinliğe katılan herkesin istediği bir kişiyi de tiyatro oyununa davet edebileceği şekilde düzenledik.



YAPI TASARIM YARIŞMASI 2021 TAKVİMİNİN GÜNCELLENMESİ

T.C. İçişleri Bakanlığı tarafından, 26 Nisan 2021 tarihinde yayımlanan "Tam Kapanma Tedbirleri Genelgesi"nde 29 Nisan 2021 Perşembe günü saat 19.00'dan 17 Mayıs 2021 Pazartesi günü saat 05.00'e kadar tam kapanma dönemine geçileceği açıklandı.

Bu nedenle, yarışmacıların mağdur olmasını önlemek amacıyla 17 Mayıs 2021 olarak belirlenen projelerin son teslim tarihi 03 Haziran 2021 olarak güncellendi. Ayrıca, 21 Haziran 2021 olan kazananların duyurulacağı tarih de, 07 Temmuz 2021 olarak değiştirildi.

"Yeşil Beton" Projesi Türkiye Mimarlık Yıllığı 2020'ye Seçilen Projeler Arasında Yer Aldı

Sendikamız tarafından, çimentonun estetik ve yenilikçi kullanımını teşvik etmek amacıyla, ilk defa 2019 yılında düzenlenen "Yapı Tasarım Yarışması"nın profesyonel kategorisinde üçüncülüğe layık görülen "Yeşil Beton" projesi, Arkitera.com tarafından düzenlenen Türkiye Mimarlık Yıllığı 2020'ye seçilen 41 proje arasında yerini aldı.

Sendikamızın Yeniköy'de bulunan merkez ofis bahçesine inşa edilen "Yeşil Beton" projesi, geçirimli beton halkalardan oluşan bir biyo-çeşitlilik kulesi şeklinde tasarlandı. Projeyle, kentleri bütün türler için daha yaşanabilir hale getirmek; canlı çeşitliliğini destekleyerek iklim değişikliği karşısında daha esnek, sağlıklı ve sürdürülebilir kentsel yaşam alanları oluşturabilmek; betonu yenilikçi biçimlerde ele almak; kentin tüm sakinleri için bir öğrenme ortamı ve yaşantı fırsatı yaratmak amaçlanıyor.

Proje ile ilgili detaylı bilgiye <https://www.arkitera.com/proje/yesil-beton/> bağlantısından veya aşağıda yer alan karekod üzerinden ulaşılabilir.



“ÇEİS KAMPÜS” FAALİYETLERİNİ HIZ KESMEDEN SÜRDÜRÜYOR

2021 yılı Ocak ayı itibarıyla faaliyete geçen ÇEİS Kampüs'te eğitimler, canlı sanal sınıflarda ve hız kesmeden devam ediyor.

2021 yılı Nisan ayı sonu itibarıyla, Kampüs'ün 9 farklı sınıfında düzenlenen 46 farklı eğitime, ÇEİS üyesi fabrikalardan toplam 708 beyaz yakalı yönetici ve çalışan başvuru yaparken, açılan kontenjanları kullanan 496 yönetici ve çalışanın eğitim alması sağlandı.

Her eğitim için ayrı ayrı yapılan memnuniyet anketi toplam sonuçları; eğitmen, eğitim içeriği ve eğitim ortamı bağlamlarında katılımcıların eğitimlerden duyduğu genel memnuniyet oranının, 100 üzerinden 93,4 olduğunu gösteriyor.

“Gelişimin Kapılarını Birlikte Açıyoruz” sloganıyla ve Değerli Üyelerimiz ile alanlarında isim yapmış eğitim



ortaklarımızın destekleriyle hayata geçirdiğimiz ÇEİS Kampüs, çatısı altında bulunan 100'den fazla eğitimle yıl sonuna kadar kesintisiz faaliyet göstermeye devam edecek.

DİJİTAL DÖNÜŞÜM LİDERLİĞİ PROGRAMI (DDL P) TAMAMLANDI

Kampüs'ün ÇEİSDT21 | Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı'nda bulunan ve 2021 Şubat ayı itibarıyla başlayan “Dijital Dönüşüm Liderliği Programı (DDL P)” 2021 Mart ayı itibarıyla tamamlandı. BMI Business School İstanbul iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz ve 10 gün ve 9 farklı eğitim başlığıyla yapılandırdığımız Program'da; alanında yetkin ve tanınır 10 eğitmen yer aldı.

ÇEİS üyesi fabrikalardan, sektörün dijital dönüşümünde kilit rollerde yer alacağı değerlendirilen 25 beyaz yakalı yöneticinin katılımcı olarak bulunduğu Program'da, Mart ayında 4 eğitim daha gerçekleştirildi.

DDL P | Üretim Sektöründe Dijitalleşme-2

“Üretim Sektöründe Dijitalleşme-2” Eğitimi 04 Mart 2021 tarihinde Muammer KIZILASLAN'ın eğitmenliğinde



tamamlandı. Eğitimde; üretim sektörü dijitalleşme sürecindeki ihtiyaçlara, zorluklara ve fırsatlara değinildi.

DDL P | Üretim Sektöründe Robotic Process Automation (RPA)

DDL P'nin yoğun ilgi gören eğitimlerinden biri olan “Üretim Sektöründe Robotic Process Automation (RPA)” Eğitimi, 10 Mart 2021 tarihinde Tuğrul CORA ile gerçekleştirildi. Eğitimde robotlara ve robotların kullanım alanlarına

EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ

ilişkin birçok detaya değinilirken, Covid-19 salgını ile birlikte dönüşen çalışma hayatında ihtiyaç duyulan yeni yetkinlerden de bahsedildi.

DDL P | Dijital Ustalık

“Dijital Ustalık” Eğitimi 11 Mart 2021 tarihinde Mustafa AYHAN’ın eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitime dijital dönüşüm ve dijital dünya ile giriş yapılırken; endüstri ortalamasına göre %26 daha verimli olduğu ve kapasite kullanımına göre %9 daha iyi bir ciro sağlayabildikleri iddia edilen “Dijital Ustalar” ile bu ustaların özellikleri ve yetkinlikleri aktarıldı.

DDL P | Endüstri 4.0: Dijital Dönüşümü Yönetmek-2

İlk modül 05 Şubat 2021 tarihinde Ali Rıza ERSOY’un eğitmenliğinde tamamlanan “Dijital Dönüşümü Yönetmek” Eğitiminin ikinci modülü, yine aynı eğitmen ile 12 Mart 2021 tarihinde tamamlandı. Eğitimde, bir

önceki eğitimde aktarılan dijital dönüşüm sürecinin planlanmasına, yönetilmesine ilişkin başlıklar üzerinde konuşmaya devam edildi.

DDL P Katılımcıları Eylem Planı Bildirimlerini Hazırladı

DDL P’yi başarıyla tamamlayan katılımcılardan, Program kapsamında öğrendiklerini uygulamaya nasıl geçireceklerini aktaran Eylem Planları hazırlamaları talep edildi. Buna göre her bir DDL P katılımcısı; bir ve dört ay aralıklarla şirketinin dijital dönüşümünü destekleyecek 2 eylemi hayat geçirmeyi taahhüt etti.

Planlarda belirttikleri eylemleri hayata geçirecek raporlayacak olan katılımcıların, bu sayede DDL P’de kazandıkları bilgi ile becerileri pekiştirebilmeleri ve çimento sektörü dijital dönüşüm yolculuğunun sürdürülebilirliği hedeflendi.

**İNSAN KAYNAKLARI GELİŞİM
PROGRAMI’NDA (İK-PRO)
SONA YAKLAŞILIYOR**

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

ÇEİS Kampüs’ün ÇEİSHR21 | İnsan Kaynakları Sınıfı’nda yer alan İK-Pro, alanında yetkin ve tanınır birçok eğitmeni ağırladı ve ağırlamaya devam ediyor. Program ile ÇEİS Üyesi Fabrikaların 49 İK Profesyonelinin seçtikleri eğitimleri almaları sağlandı. Mart ve Nisan ayları itibarıyla 14 eğitimin daha tamamlandığı İK-Pro’da, seçmeli ile zorunlu olarak yapıldırılan ve temel seviye ile ileri seviye olmak üzere iki ayrı katılımcı grubuna dağıtılan eğitimler, Mayıs’ın ilk haftası itibarıyla tamamlanacak.

**İK-Pro | Eğitim Yönetimi**

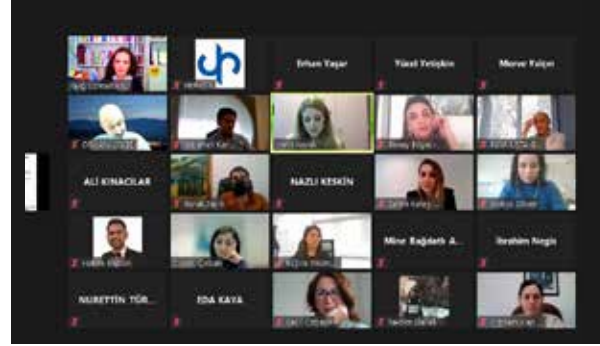
“Eğitim Yönetimi” Eğitimi, 04 Mart 2021 tarihinde Erkan DÜNDAR’ın eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde katılımcılara; iş ihtiyaçlarına göre yıllık eğitim planlarının hazırlanması, eğitim ihtiyaç analizi ile eğitim tasarımının yapılması ve eğitimlerin değerlendirilmesi konuları aktarıldı.

İK-Pro I Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na (KVKK) Uyum

Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR'in eğitmenliğinde 05 Mart 2021 tarihinde tamamlanan eğitimde; KVKK sonrası işletmelerin uyum süreci, kişisel verilerin toplanması, kullanılması ve saklanması işlemlerinde nelere dikkat edilmesi gerektiği konuları ile ihlal olaylarına dair başlıklar paylaşıldı.

İK-Pro I Gelişim Odaklı Performans Değerlendirme Sistemi Yönetimi

Gelişim Odaklı Performans Değerlendirme Sistemi Yönetimi Eğitimi, 11-12 Mart 2021 tarihlerinde Murat KARAKAŞ ile tamamlandı. Eğitimde, çalışanların potansiyellerini ortaya koyabilmesi ve şirketin insan kaynağı planlamasını doğru yapabilmesi için kurgulanması ve kullanılması gereken en uygun sistemin ne olabileceği tartışıldı.



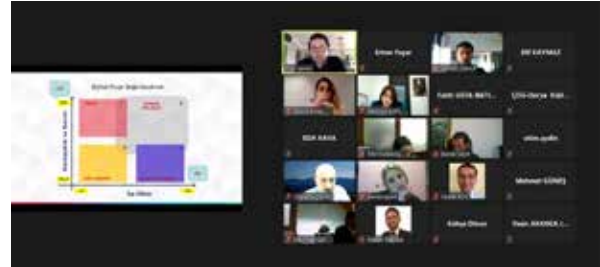
İK-Pro I Yeni Teknolojilerin İşgücü Üzerindeki Etkileri

19 Mart 2021 tarihinde tamamlanan eğitimde Eğitmen Ergi ŞENER, her sektörün değişen dünyaya hızla adapte olmasına, dijital teknolojilerden doğru yararlanıp, dijitalleşmenin tetiklediği dönüşümü doğru yönetmesine ve müşteri beklentilerine hızla karşılık vermesine ilişkin püf noktalarını katılımcılarla paylaştı. Ardından bu dönüşümün işgücü üzerinde meydana getireceği veya getirmesi gereken dönüşüme değindi.



İK-Pro I İş Yaşamında Nesiller ve Yeni Nesli Çimento Sektörüne Çekme

Çimento sektörü çalışma hayatı gündeminin önemli başlıklarından olan yeni nesil istihdamı, 17-18 Mart 2021 tarihlerinde Mehpare ŞAYAN KİLECI eğitmenliğinde gerçekleşen "İş Yaşamında Nesiller ve Yeni Nesli Çimento Sektörüne Çekme" Eğitimi'nde tartışıldı. Eğitimde, nesilleri ve nesil çatışmalarını anlamaya ilişkin başlıklar aktarılırken, yeni nesli sektöre çekme yollarının neler olabileceği uygulamalı vaka örnekleri ve senaryolar üzerinden paylaşıldı.



İK-Pro I Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri

02 Nisan 2021 tarihinde İpek ARAL'ın eğitmenliğinde gerçekleşerek tamamlanan "Yetkinlik Bazlı Mülakat Teknikleri" Eğitimi'nde, öncelikle kavram karmaşasını ortadan kaldırmak amacıyla yetkinlik ve mülakat kavramlarına açıklık getirildi. Ardından mülakat yapma ehliyeti, yerleştirme sürecinde adaydan beklentiler ile yetkinlik bazlı mülakat soru kalıpları başlıkları detaylıca incelendi.

İK-Pro I Ücret Yönetimi ve Yan Haklar

“Ücret Yönetimi ve Yan Haklar” Eğitimi, 30-31 Mart 2021 tarihlerinde Emre Tuna AYDIN’ın eğitmenliğinde tamamlandı. Ücret kavramına ve uygulama örneklerine değinilerek başlatılan eğitimde; ücret dengesi, bu alandaki yeni yaklaşımlar, yan hakların tasarlanması, ücret iletişimi gibi bu konuya ilişkin birçok alt başlık detaylıca değerlendirildi. Ayrıca yapılan iki farklı vaka çalışması ile eğitimin etkileşimli geçmesi sağlandı.

**İK-Pro I Bordrolama ve SGK Uygulamaları**

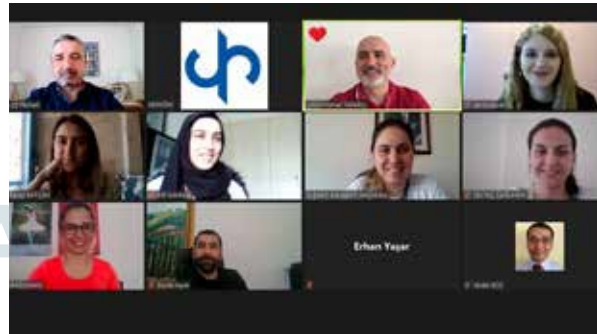
Bordrolama ve SGK Uygulamaları Eğitimi, 05-06 Nisan 2021 tarihlerinde Özdemir ERDAL’ın eğitmenliğinde tamamlandı. Eğitimde İş, Sosyal Sigortalar ve Borçlar Kanunu ile Medeni Kanun ve Gelir Vergisi Kanunu paralelinde bordrolama ve SGK uygulamaları anlatıldı. Eğitim sonunda gerçekleştirilen bordro workshop uygulamasıyla da öğrenilenlerin peşkitilmesi sağlandı.

**İK-Pro I İşe Alım Süreci Tasarımı**

09 Nisan 2021 tarihinde ve İpek ARAL’ın eğitmenliğinde gerçekleştirilen eğitimde, öncelikle alım sürecinin planlama ve kaynak yönetimi gibi temel başlıklarla genel olarak değerlendirilmesi sağlandı. Ardından katılımcılarla; işe alım sürecinin ölçülmesi, başarı kriterleri ve bu süreçte yaşanan problemler üzerinde konuşuldu.

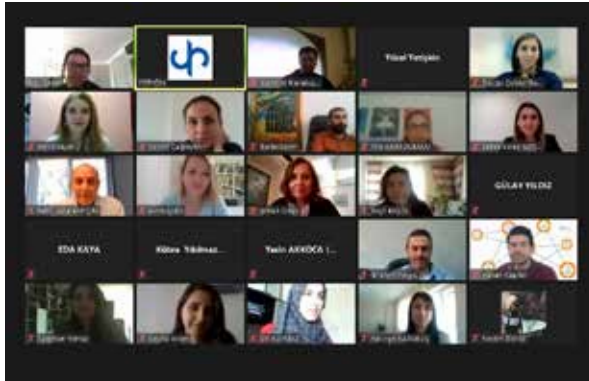
**İK-Pro I Kurum İçi Koçluk Becerileri (Potansiyelini Keşfet) Bireysel**

Koçluk uygulamalarının oldukça önem kazandığı bu dönemde, İK-Pro kapsamına da iki ayrı seviye katılımcı grubu için (temel seviye ve ileri seviye) iki farklı koçluk eğitimi eklendi. Bu eğitimlerden olan ve temel seviye katılımcılar için planlanan “Kurum İçi Koçluk Becerileri” Eğitimi, Umut Ahmet TARAKÇI’nın eğitmenliğinde 12-13 Nisan 2021 tarihlerinde tamamlandı. Eğitim ile kurum içinde koçluğu fayda yaratan bir kültür haline getirmek üzere, kurum içinde koçluk uygulayabilecek yöneticilerin yetiştirilmesi hedeflendi ve buna ilişkin başlıklar aktarıldı.



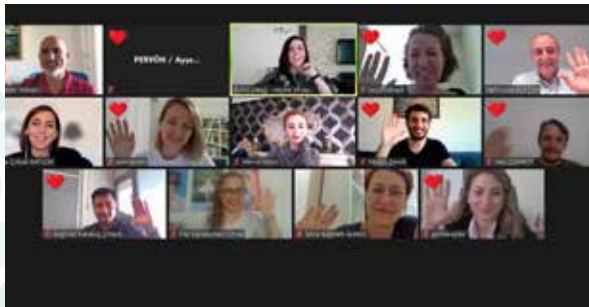
İK-Pro I Dijital İK'nın Geleceği ve İK'nın Dijitalleşmesi

15 Nisan 2021 tarihinde Ergi ŞENER'in eğitmenliğinde tamamlanan eğitimde; İK'nın dijital dönüşümünü tetikleyen teknoloji trendleri ve iş modellerini incelenirken; dönüşümün boyutu analiz edildi ve başarılı dijitalleşme örnekleri ile fark yaratan İK uygulamalarını mercek altına alındı.



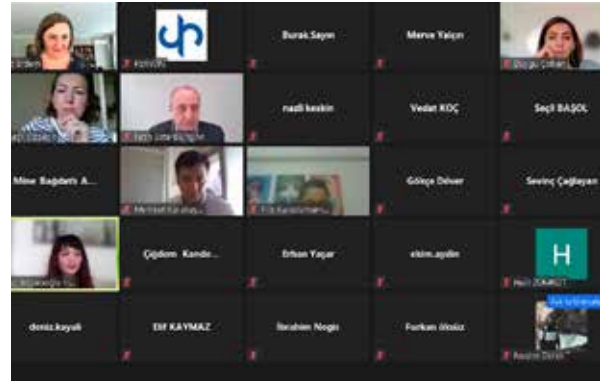
İK-Pro I Yöneticiler için Koçluk Modeli (RLAC) (Potansiyelini Keşfet) Yönetsel

İleri seviye İK-Pro katılımcıları için hazırlanan "Yöneticiler için Koçluk Modeli (RLAC)" Eğitimi 19-20-21-22 Nisan 2021 tarihlerinde ve Umut Ahmet TARAKÇI eğitmenliğinde tamamlandı. Katılımcılara sadece koçluk yetkinliklerini öğretmeyi değil, aynı zamanda tüm öğrenilenlerin davranışa dönüştürülme sürecini de destekleyen RLAC Eğitimi'nde katılımcılarla, temel koçluk yetkinlikleri, etik değerler, etkin dinleme, güçlü soru sorma ve geri bildirim verme başlıkları detaylıca aktarıldı.



İK-Pro I Çalışan Bağlılığı ve İç İletişim

26-27 Nisan 2021 tarihlerinde Ümit ERDEM ile gerçekleştirilen eğitimde; Covid-19 Salgını ile birlikte İnsan Kaynakları departmanlarının karşılaştığı yepyeni sorunlar ve sorular odağa alınırken; liderleri ekibe ilikleyecek, çalışanları şirkete bağlayacak ve iç iletişimi harekete geçirecek çözümler hakkında duruldu



CeMENT GELİŞİM PROGRAMI (CeMENT-PRO) İLK GRUP MENTOR VE MENTİLERİNİ MEZUN ETTİ

Sektörümüzdeki genç/nitelikli istihdamın korunması amacıyla, Adler International Learning Central Europe (ADLER CE) iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz "CeMENT Gelişim Programı (CeMENT-Pro)" ilk grup Mentor ve Mentilerini mezun etti.

Kampüs'ün ÇEİSKOM21 | Koçluk ve Mentorluk Sınıfı'nda bulunan CeMENT-Pro'da ile sektörümüzdeki genç işgücü istihdamını korumayı hedefliyoruz. İlk görüşmelerini gerçekleştiren ve devam edecek olan Mentor ve Mentilerimizin öğrenme ve gelişme ortaklıklarının ÇEİS olarak yanlarındayız.

CeMENT-Pro | Mentorluk Atölyesi

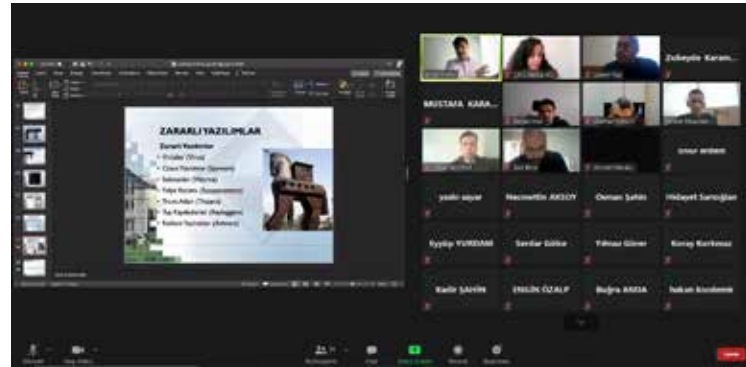
CeMENT-Pro Mentorluk Atölyesi, 01-02 Mart 2021 tarihlerinde Ferah LÖK'ün eğitmenliğinde tamamlandı. ÇEİS üyesi fabrika yöneticilerinin Mentor olarak yerini aldığı eğitimde; mentorun rol ve sorumlulukları, mentorluk döngüsü, yol haritası, değer yaratan liderlik, yetişkin öğrenme süreci, etkili dinleme, güçlü soru sorma, geri bildirim ve takdir başlıkları üzerinde duruldu.

CeMENT-Pro | Mentilik Atölyesi

CeMENT-Pro Mentilik Atölyesi 04 Mart 2021 tarihinde Ferah LÖK'ün eğitmenliğinde tamamlandı. ÇEİS üyesi fabrika genç çalışanlarının Menti olarak yerini aldığı eğitimde; gelişme fırsatlarını görme ve değerlendirme, seçimler, SMART hedef belirleme, taahhüt verme, eyleme geçme ve öğrenilenleri uygulayabilme, iç-dış engellerle çalışabilme ve zaman yönetimi başlıkları ele alındı.

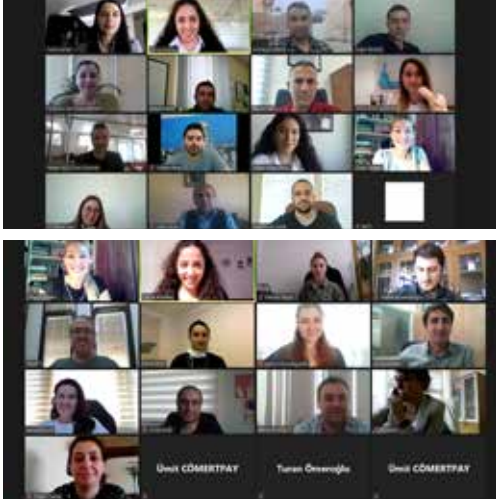
SİBER GÜVENLİK EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Kampüs'ün ÇEİSDT21 | Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı'na eklenen "Siber Güvenlik" Eğitimi 24 Mart 2021 tarihinde tamamlandı. Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz eğitimde; iş gruplarına yönelik siber riskler, fiziksel güvenlik, e-posta güvenliği, güvenli internet kullanımı, güvenli uzaktan çalışma yöntemleri ile dosya paylaşım, bulut ve hak ihlalleri başlıkları üzerinde duruldu.



TAKIMDAŞLIK EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Kampüs'ün ÇEİSKG21 | Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'nda yer alan "Takımdaşlık" Eğitimi, 30-31 Mart tarihlerinde tamamlandı. Yankı Akademi iş birliğiyle hayata geçirdiğimiz ve test, oyun gibi interaktif kurgularla yapılandırılan eğitimde; takımdaşlık kavramı, kazan-kazan yaklaşımı, ortak ürünlerle takım çalışması başlıklarının üzerinde duruldu.



ZİHİN HARİTALAMA (MIND MAPPING) EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Kampüs'ün ÇEİSKG21 | Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'nda yer alan "Zihin Haritalama (Mind Mapping)" Eğitimi ilk grup katılımcılar 06-07 Nisan 2021 tarihlerinde, ikinci grup katılımcılar ise 19-22 Nisan 2021 tarihlerinde tamamlandı. Management Centre Türkiye (MCT) iş birliğiyle gerçekleştirdiğimiz eğitimde öncelikle sağ-sol beyin dengesine ve işlevlerine kısaca değinilirken; zihin haritalamanın ne olduğu, ne işe yaradığı ve kullanım alanlarının neler olabileceği konuşuldu. Ardından katılımcılar renkli kalem ve kağıtlar kullanarak, belirli konularda zihin haritalama antrenmanları yaptı.

NÖROPAZARLAMA EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Kampüs'ün ÇEİSSP21 | Satış ve Pazarlama Sınıfı'nda bulunan ve Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi (BAUSEM) iş birliğiyle gerçekleştirilen "Nöropazarlama" Eğitimi, 08-09 Nisan 2021 tarihlerinde tamamlandı. Eğitimde, hızla değişen pazar koşullarında tüketicilerin satın alma kararlarını nasıl aldığı, nörobilimin pazarlama ve satış alanlarında insan davranışlarını anlamaya nasıl yardımcı olduğu ve satın alma kararlarını etkileyecek stratejilerin nasıl geliştirilebileceği başlıkları aktarıldı.



EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ

DEPO VE STOK YÖNETİMİ EĞİTİMİ TAMAMLANDI

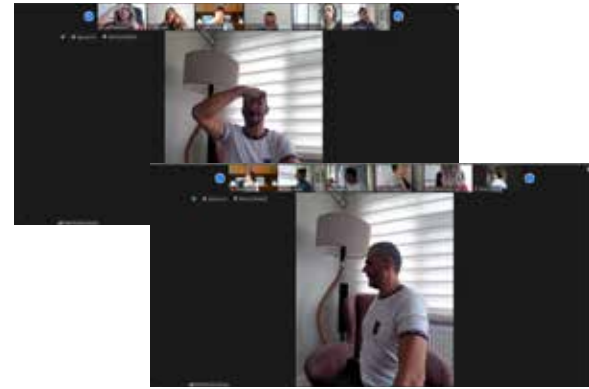
Kampüs'ün ÇEİSOP21 | Operasyonel Gelişim Sınıfı'nda bulunan ve Türkiye Kalite Derneği (KalDer) ile hayata geçirilen "Depo ve Stok Yönetimi" Eğitimi, 15-16 Nisan 2021 tarihlerinde tamamlandı. Sektörümüzün tedarik zinciri yöneticilerinin, çalışanlarının ve planlamacı, denetçi ile lojistik yöneticilerinin katıldığı eğitime israf tanımıyla giriş yapılırken; depo operasyonları, ekipmanları, barkod sistemleri ve maliyetleri başlıkları ile eğitim sürdürüldü. Ardından stok kontrol yöntemleri, devir hızı, stok maliyetleri ile depoda endüstri 4.0 uygulamaları aktarıldı ve atölye çalışması yapıldı.

ÇALKANTILI ZAMANLARDA ÖRGÜTSEL
DAVRANIŞ EĞİTİMİ TAMAMLANDI

21 Nisan 2021 tarihinde Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programları Birimi iş birliğiyle, ÇEİSLY21 | Liderlik ve Yönetim Sınıfı'nda gerçekleştirilen eğitimde, katılımcılara belirsizlik durumlarında insan davranışını anlamaya ve kriz ile kaos dönemleriyle başa çıkmaya ilgili bilgiler verildi. Covid-19 Salgını gibi kriz durumlarında liderliğin de büyük önem kazandığının vurgulandığı eğitimde aynı zamanda geleneksel liderlikten dijital liderliğe geçişe de odaklanıldı.

DOĞRU NEFES TEKNİKLERİ İLE STRES
YÖNETİMİ EĞİTİMİ TAMAMLANDI

Kampüs'ün Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'nda bulunan Nefes Eğitimi, 28-29 Nisan 2021 tarihlerinde ve Dünya Serbest Dalış Şampiyonu Cenk Devrim ULUSOY'un eğitmenliğinde tamamlandı. Burundan ve ağızdan yapılan nefes çalışmalarının kapsamı ile başlayan eğitim, öfkeyi, kaygıyı, stresi ve korkuyu ortadan kaldıracak nefes teknikleri ile akciğeri tam kapasite kullanma metotları ve kafes açma-esnetme çalışmalarısıyla sürdü.

ETKİN GERİ BİLDİRİM EĞİTİMİ
TAMAMLANDI

Etkin Geri Bildirim Eğitimimiz 29-30 Nisan 2021 tarihlerinde, Başak TECER'in eğitmenliğinde tamamlandı. Geri bildirim nedir, ne değildir'i konuşarak başlayan eğitim, etkin bir geri bildirim nelerin engel olabileceği ve sağlıklı iletişim konularıyla sürdürüldü. Geri bildirim stratejisi, etkin dinleme, güçlü soru sorma taktikleri, geri bildirimde duygusal zeka, yetkinliğin 3 boyutu ve beden dili başlıklarıyla devam eden eğitimde ayrıca, katılımcılar gruplara ayrıldı ve geri bildirim rol oyunları oynadı.





YENİ TEKNOLOJİLER, TRENDLER VE İNOVASYON EĞİTİMİ TAMAMLANDI

ÇEİS Kampüs'ün ÇEİSDT21 | Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı'nda bulunan ve BAUSEM ile hayata geçirilen "Yeni Teknolojiler, Trendler ve İnovasyon Eğitimi" Eğitimi, 30 Nisan 2021 tarihinde tamamlandı. Üyelerimizden dijital dünyayı tanımak isteyen yönetici ve çalışanların katıldığı eğitimde, üzerinde detaylıca duran ana başlıklar şöyle sıralandı: Endüstride Dijitalleşmeyi Tetikleyen Süreçler, Gelişmeler ve Teknolojiler, Teknolojik Trendler ile Endüstride Uygulamaları ve Dijital Dünyada İnovasyon ve Yeni Normal.

ÇEİS WEBINAR SERİSİ İLE İKİ YENİ WEBINAR DAHA ÜYELERLE BULUŞTURULDU

Bilgiyi güvenilir ve doğru mecradan sunmak veya alanındaki en yetkili ağızdan aktarabilmek amacıyla ÇEİS, ülkemizin yetkin ve tanınır isimlerini "ÇEİS Webinar Serisi" aracılığıyla üyeleriyle buluşturmaya devam ediyor.



Vefatının Ardından Prof. Dr. Doğan CÜCELOĞLU Anıldı

Birçok faaliyetimizle üyelerimizin gündeminde tuttuğumuz çocuk gelişimi konusunda mutlu ve başarılı bir çocuk nasıl yetiştirilir sorusundan yola çıkarak, ebeveynlere doğru bilinen yanlışların anlatıldığı bir webinar planladık. Bu etkinliğimizi Şubat ayında kaybettiğimiz, ülkemizin değerli bilim insanlarından Merhum Doğan CÜCELOĞLU'na attettik.

Eğitim Bilimci Dr. Özgür BOLAT'ın konuşmacı olarak yer aldığı "Prof. Dr. Doğan CÜCELOĞLU'nun Anısına: Mutlu ve Başarılı Çocuk Nasıl Yetiştirilir?" isimli webinarımız, 25 Mart 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Webinarımıza sektörümüzden 235 yönetici ve çalışan katıldı.



Dr. Sedef KABAŞ ile "Geleceğin Liderleri" Konuşuldu

Liderliğe dair birçok tanımlamanın yeniden yapıldığı günümüzde, geleceğin dünyasının liderlik kavramını konuşmak, geleceğe kimlerin liderlik edebileceğini bu liderlerin hangi özellikleriyle ön plana çıkacaklarını dinlemek için bir webinar düzenledik.

"Geleceğin Liderleri" ismiyle organize ettiğimiz webinarımız, İletişim ve Siyaset Bilimci Dr. Sedef KABAŞ'ın konuşmacılığında 14 Nisan 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Webinarımıza sektörümüzden 170 yönetici ve çalışan katıldı.

EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ

16 SAATLİK TEMEL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ DİJİTAL ORTAMA TAŞINDI

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik kapsamında çimento fabrikalarında istihdam edilen her çalışana her yıl 16 saatlik temel İSG eğitimi verme yükümlülüğü bulunuyor. İlgili Yönetmeliğin Ek-1'inde belirtilen eğitim konularını kapsayacak şekilde düzenlenmesi gereken eğitimlerin teknolojik araçlar kullanılarak uzaktan eğitim yöntemi ile verilmesi de mümkündür.

Bu kapsamda, ÇEİS İSG Kurulu'nda alınan karar çerçevesinde talep eden üye fabrikalarımızdaki çalışanların söz konusu eğitimlerinin ÇEİS tarafından oluşturulan online sistem üzerinden verilmesine ilişkin hazırlıklar tamamlandı. Temel İSG Eğitimlerinin online olarak verilmesini sağlayan sistem 02 Nisan 2021 tarihi itibarıyla açıldı.

Söz konusu sistem ile interaktif videolarla tasarlanmış yeni nesil eğitim sistemi ile çalışanlarımız kesintisiz eğitim alabilecekler. Telefon, tablet ve bilgisayar üzerinden istenilen zamanda eğitimler alınabilir. Videolar içerisinde sorular, testler ve çeşitli bilgi ölçme araçlarıyla anlık olarak eğitimin içerisinde olma hissi yaratıldı. Çimento sektöründen yaklaşık 10.000 kişinin yararlanacağı dijital eğitim sistemi çimento sektörüne hayırlı olsun.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 28 Nisan tarihi "Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü" olarak belirlenmiştir. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü, sağlıklı, güvenli ve insana yararlı iş için uluslararası düzeyde ILO'nun öncülüğünde gerçekleştirilen bir kampanyadır. Bu kampanyanın temel amacı iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturma konusunda bilinç arttırmak ve konunun taraflarının bu amaca yönelik birtakım faaliyetler yürütmelerini teşvik etmektir.

Geçtiğimiz yıllarda, "EKED Sistemi", "Acil Durum Yönetimi", "Davranış Odaklı İSG Oditi", "Çalışma Alanı

Düzeni", "İSG Bilgi Yarışması", "Sağlıklı Yaşam" ve "Solunum Yoluyla Bulaşan Hastalıklar" temalarıyla gerçekleştirilen etkinliklerin 2021 yılı teması "**Mekanik Tehlikeler**" olarak belirlendi.

Nisan ayı içerisinde, üyemiz çimento fabrikalarında mekanik tehlikeleri odağa alan bir kampanya düzenlendi. "**Mekanik Tehlikelerin Farkındayım, İş Kazalarına Karşı Bir Adım Öndeyim**" sloganıyla düzenlenen söz konusu etkinlikle, üye fabrikalarımızdaki çalışanların ünitelerindeki mekanik tehlikeler ile günlük çalışmalarda kullanılan el aletlerinin güvenliğine ilişkin farkındalığı arttırıldı.

MEKANİK TEHLİKELERİN FARKINDA MİSİNİZ?



DOLANMA
Uzuvlarınız, teydetterinizin ya saçlarınız, döner alet, malzeme, malzeme ucı gibi dönen alanlarla dolunamaz.



TUZAKLAR
Döner tambur, silindir, diğir çark, köşeyli nesnelerin parçaları ve diğer alanlar arasında saklanması.



DARBE
Makine parçalarının hareketi veya hareketli denge öğelerinin sabitliğine itilme etimması.



TEMAS
Yavaşlayan bir hızından makinenin belirli kısmına temas etmesi.



FIRLATMA
Çalışan ekipmanların veya makinenin parçalarının malzemelerin fırlaması veya taşıdığı nesnelere çuklanması.



EL ALETLERİ
Çekiçler, tornavidalar, matkaplar, kasnaklar, bircelik ve mekanik kırıklar gibi el aletlerinin doğru kullanılmaması, uygun el aletinin kullanılmaması, bakımı yapılmaması ya da yanlış kullanılması.



Tümünden Kaçınabilirsiniz!
Bir mekanik tehlike gördüğünüzde aniden alarm çalarsanız, lütfen bildirin

28 NİSAN
DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ

ÇİMENTO SEKTÖRÜ
DÜNYA İSG GÜNÜ ETKİNLİKLERİ

ÇEİS
ÇİMENTO SEKTÖRÜ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ

Etkinlikler kapsamında öncelikle çimento sektöründe mekanik tehlikeler ve el aletleri kullanıma ilişkin bir anket yapılarak sektörel veri toplandı. Elde edilen veriler doğrultusunda 09 Nisan 2021 tarihinde iş güvenliği profesyonellerine yönelik olarak "Mekanik Tehlikeler" konusunda bir eğitim organize edildi. Eğitimde çimento sektörüne yönelik olarak mekanik tehlikeler ve el aletleri konusunda bilgi aktarımı yapıldı. Söz konusu eğitim sonrasında ise katılımcılar fabrikalarındaki çalışanlarına 12 Nisan haftası boyunca "Mekanik Tehlikeler" konusunda eğitimler verdi.

Etkinliklerin bir sonraki aşamasında fabrikalarda üniteler bazında ekipler kuruldu. ÇEİS tarafında gönderilen checklist formu aracılığıyla 19 Nisan haftası boyunca her ekip

kendi ünitelerinin mekanik tehlikelerini belirleyerek, çözüm önerilerini fabrika yönetimine sundu.

Etkinlik kapsamında hazırlanan ve yemekhanede kullanılmak üzere 35.000 adet bastırılan Amerikan servisler fabrikalara gönderildi. Amerikan servisler afiş olarak ve fabrikalardaki vardiya düzenine göre tüm çalışanlara ulaşacak şekilde yemekhanedeki tepsilere ve ünite panolarına asıldı. Amerikan servisler ile mekanik tehlikelere ilişkin mesajları çalışanlara doğrudan iletildi.

Ayrıca, konuya ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla çalışanlarına baretlerine yapıştırılmak üzere hazırlanan etiketler fabrikalara gönderildi.





Etkinliklerin son haftası olan 26 - 27 Nisan 2021 tarihlerinde fabrikalarda oluşturulan ekiplerin fabrika yönetimine sunduğu projeler değerlendirilerek, aralarından diğer projelere göre öne çıkan bir proje belirlendi.

Kapanış etkinliğinin yapıldığı 28 Nisan 2021 tarihinde ise, birinci projenin ekibi ÇEİS tarafından iletilen Tema Vakfı aracılığıyla bağışlanan fidan sertifikası ve hediye ile ödüllendirildi. Ayrıca, kapanış etkinliğinin Yönetim Kurulu Başkanımız Sn. Suat ÇALBIYIK tarafından kaleme alınan mesaj sektörümüz çalışanları ile paylaşıldı.



EĞİTİM VE İSG
FAALİYETLERİ

Çalışanların sağlıklı bir şekilde geldiği fabrikalardan sağlıklı bir şekilde çıkarak ailelerine kavuşmasını sağlamak, ÇEİS'in kendine addettiği birincil görevi ve "sıfır iş kazası" vizyonunun temel taşıdır. Bu görevi layıkıyla yerine getirilmesi, yaşanan Covid-19 Salgını nedeniyle hiç olmadığı kadar önemli ve öncelikli bir hal aldı.

Süreç boyunca İSG faaliyetlerinin de kesintisiz olarak sürdürmek için ÇEİS üyelerinden alınan güçle ve büyük bir özveri, motivasyon ve çabayla faaliyetler sürdürülüyor. Çimento Sektörü Dünya İSG Günü kutlu olsun.





ÇEİS İSG KURULU VE KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISINI 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 19 – 26 Mart 2021 tarihlerinde video konferans olarak gerçekleştirildi.

Toplantıda, ÇEİS İSG İstatistikleri 2020 hakkında bilgi sunulurken, 2021 yılı Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri teması hakkında müzakere edildi.

“ÇEİS OPERASYONEL GÜVENLİK YETKİNLİK PROGRAMI” BAŞLADI

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden “Genel Katılıma Açık Eğitimler” ismiyle çeşitli konularda online eğitimler düzenleniyor. Söz konusu eğitimler kapsamında iş güvenliği profesyonelleri ile üretim, bakım bölümü çalışanlarına yönelik olarak “ÇEİS Operasyonel Güvenlik Yetkinlik Programı” geliştirildi.

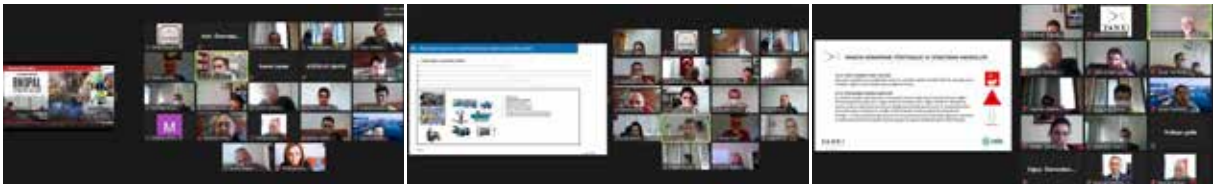
Söz konusu program “Makine Güvenliği ve CE Süreçleri”, “Elektriksel Güvenlik ve Periyodik Kontroller”, “Proses Güvenliği” ve “Yangın Güvenliği” eğitimlerinden oluşuyor. Programın birinci grup eğitimleri çimento sektöründen iş

güvenliği profesyonellerinin katılımıyla tamamlandı. Bu kapsamda;

- Makine Güvenliği ve CE Süreçleri Eğitimi – 06 Nisan 2021
- Proses Güvenliği Eğitimi – 13 – 15 Nisan 2021
- Yangın Güvenliği Eğitimi – 20 – 22 Nisan 2021
- Elektriksel Güvenlik ve Periyodik Kontroller Eğitimi – 05 Mayıs 2021

tarihlerinde eğitimler gerçekleştirildi.

Katılımcıların yetkinliklerini artırmak amacı taşıyan programın kataloğuna <http://www.isgegitimmerkezi.org/ys/123601ceisoperasyonelyetkinlikprogramikatalogu30.03.2021.pdf> bağlantısından ulaşılabilir.



ÇİSİEM'DE ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI 3. MODÜL EĞİTİMLERİ ONLINE SINIFLARDA DEVAM EDİYOR!

ÇİSİEM üzerinden gerçekleşen ve daha önce 13 grup katılımcının 1. ve 2. modül eğitimleri tamamlanmış olan Programın, 3. modül eğitimleri 06 Nisan 2021 tarihinde başladı.

Bu kapsamda;

- 1. Grup Modül eğitimi 06 – 09 Nisan 2021
- 2. Grup Modül eğitimi 13 – 16 Nisan 2021
- 3. Grup Modül eğitimi 27 – 30 Nisan 2021

tarihlerinde eğitimler gerçekleştirildi.

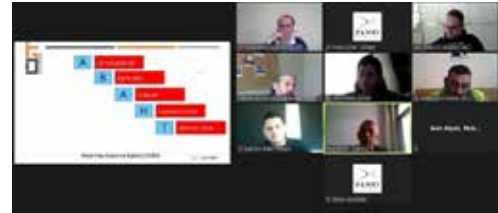
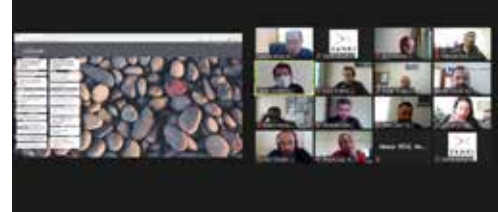
Program planlaması daha önce her bir grupta 16 kişi olarak yapıldı. Bu kapsamda online eğitimin etkinliğini koruyabilmek amacıyla katılımcılar 8'er kişilik iki ayrı gruba bölündü.

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

3. modül eğitimlerini tamamlayan katılımcılar 4. modül kapsamında olan Program Bitirme Projesi ile işletmelerindeki İSG ile ilgili bir soruna, eğitimlerde edindikleri bilgi ve becerileri dikkate alarak çözüm üretme sürecine başladı.

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

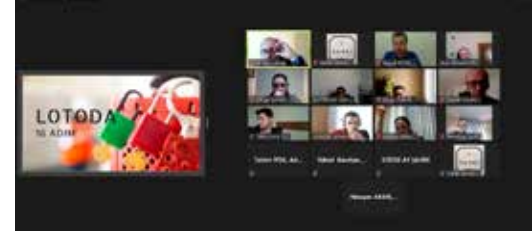
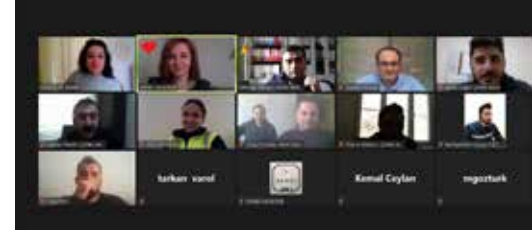
Programa özellikle mavi yaka çalışanlar ile üst yönetim arasında köprü görevi gören teknisyen, mühendis, şef ve müdürlerin katılımı sağlandı. Bahsi geçen orta kademe yöneticilerin İSG yetkinliklerinin artırılmasının, sektörümüzün İSG kültürünün gelişimine oldukça önemli katkı sağlayacağı düşünülüyor.



EKED YETKİLENDİRME VE DENETÇİLİĞİ EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 25 – 26 / 29 – 30 Mart 2021 tarihlerinde “EKED Yetkilendirme ve Denetçiliği Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

Eğitim iş güvenliği uzmanları / teknikerleri, bakım şefleri / yöneticileri, elektrik ve bakım personeline yönelik olarak düzenlendi. Söz konusu eğitimde, tehlikeli enerji kaynaklarının kontrolünde EKED uygulamalarını, OSHA 1910.147 standardına uygunluğunu denetleyecek sistemi oluşturmasına ilişkin bilgilendirmeler yapıldı. Ayrıca, EKED sisteminin amacı, ilkeleri, yöntemleri, talimatları ile ilgili bilgi verilirken, EKED uygulama ve ekipman simülasyonlarında da örnek çalışmalar gerçekleştirildi.



ÇİSİEM Genel Katılma Açık Eğitimler

Davranış Odaklı İSG Eğitimi

Eğitmciler:
Alparslan YILMAZ
Gözde AY ŞAHİN

01-02 Nisan 2021

1. Grup: 09:00 - 12:30
2. Grup: 13:00 - 16:30

www.igegitimmerkezi.org
bilgi@igegitimmerkezi.org
0212 745 15 14

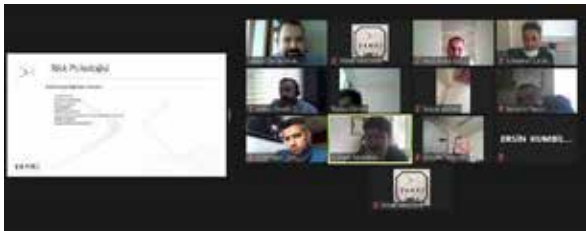
Online Sınıf



DAVRANIŞ ODAKLI İSG EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 01 – 02 Nisan 2021 tarihleri arasında “Davranış Odaklı İSG Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara “Davranışlarımızın Nedeni, Kaynağı Dış Etkenlerde Değil Doğrudan Kendimizde Gizli” görüşünü kazanmalarına ilişkin bilgilendirmeler yapıldı. Bu sayede iş kazalarının nedenlerini, bireylerin kendileri dışında arama mazeretinden kurtulup, yaşamlarını ve çevre koşullarını denetleme alışkanlıklarını kazanmaları yönünde katılımcılara uygulamalı örnekler gösterildi.





İSG KURUL ÜYELİĞİ EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 05 – 06 Nisan 2021 tarihleri arasında “İSG Kurul Üyeliği Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

Eğitimde katılımcılara İSG kurulunun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, acil durum önlemleri gibi konularda bilgi aktarıldı ve örnek toplantı uygulamaları ile etkileşimli olarak gerçekleştirildi.

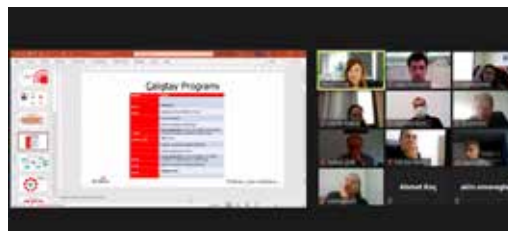
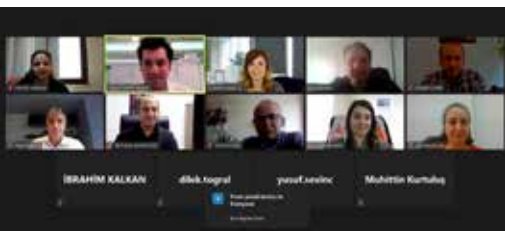
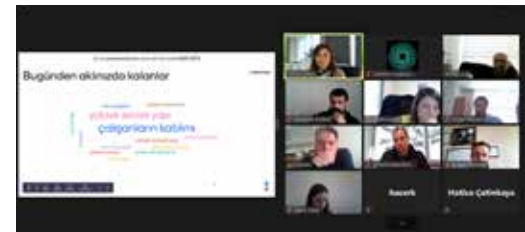
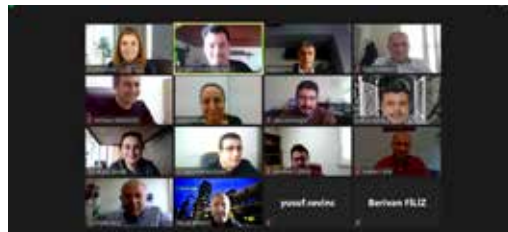
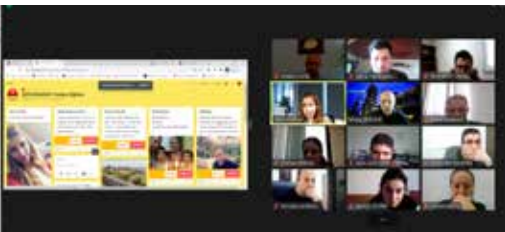


ISO 45001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİNE GEÇİŞ EĞİTİMİ VE ÇALIŞTAYI

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden “ISO 45001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemine Geçiş” eğitimi 2 grup halinde 08 – 09 ve 15 - 16 Mart 2021 tarihlerinde online sınıfta gerçekleştirildi.

Eğitimlerde, OHSAS 18001’den ISO 45001’e geçiş yaparken, Yüksek Seviye Yapı (Annex SL) ile yeni iş sağlığı ve güvenliği şartlarının uygulamaya geçirilmesi ile ilgili bilgiler aktarıldı.

Eğitimler sonrasında katılımcıların gerçekleştirdiği faaliyetlerin değerlendirilmesi ve soruların yanıtlanması adına 19 Nisan 2021 tarihinde bir çalıştay düzenlendi. Çalıştayda özellikle OHSAS 18001’den ISO 45001’e geçiş yaparken yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri aktarıldı.



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 yenilenen yüzü ve içeriğiyle devam ediyor.

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

Webinarların onikincisi “Nefes Egzersizleri” konu başlığıyla 25 Şubat 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Figen KOCABIYIK’ın konuşmacılığında, Perihan YAĞIZ YILMAZ’ın moderatörlüğünde doğru nefes, doğru nefesim hayatımıza etkisi, doğru nefes almanın sağladığımız olumlu etkileri gibi konuların üzerinde duruldu.

Webinarların onüçüncüsü “Süper Ebeven Ol(ama)mak” konu başlığıyla 11 Mart 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Uzman Psikolog/Psikoterapist Müjde PEKSAYGILI GEZER’in konuşmacılığında, Uzman Klinik Psikolog Serdar Doruk AVUNDUK’un moderatörlüğünde süper ebeveyn olmadan yeterince iyi ebeveyn olmak, ebeveyn olarak çocuğumla sağlıklı bir şekilde bağ kurmak vb. konuların üzerinde duruldu

Ondördüncü webinarımız ise “E-Çocukların E-Ebeveynleri” konu başlığıyla 08 Nisan 2021 tarihinde gerçekleştirildi. Psikolojik Danışman Dr. İbrahim DENİZ’in konuşmacılığı ve Gözde AYŞAHİN’in moderatörlüğünde gerçekleştirildi. Webinarda teknoloji çocuğun gelişimine etkisi, dijital dünyanın iyi tarafları, çocuklar teknoloji ile tanışma zamanı gibi konuların üzerinde duruldu.



“ÇİMENTO SEKTÖRÜ MESLEK HASTALIKLARI ARAŞTIRMASI: TOZA BAĞLI MESLEK HASTALIKLARI RAPORU” SEKTÖR TOPLANTILARI

Çimento sektöründeki toza bağlı meslek hastalıklarına ilişkin profilin ortaya konması amacıyla ÇEİS tarafında bir araştırma yürütüldü. Üye fabrikalardan alınan veriler konsolide edilerek analiz edilerek, “Çimento Sektörü Meslek Hastalıkları Araştırması: Toza Bağlı Meslek Hastalıkları Raporu” hazırlandı.

Söz konusu araştırmanın sonuçlarının kapsamlı bir şekilde aktararak üyelerin görüşlerinin de alınabilmesi amacıyla toplantılar gerçekleştirildi. Bu kapsamda, 24 Mart 2021 tarihinde işyeri hekimlerine yönelik olarak Göğüs Hastalıkları Uzmanı Prof. Dr. İbrahim AKKURT ve Artı Sağlık YK Başkanı Dr. Ali Rıza TIRYAKI'nın katılımlarıyla bir toplantı gerçekleştirildi. Ayrıca, sektörümüzdeki İK, İSG ve Satınalma Uzman ve Yöneticilerine yönelik olarak 25 Mart 2021 tarihinde de bilgilendirme toplantısı düzenlendi.



İSG SEKTÖR TOPLANTILARI – V

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Genel Müdürlüğü iş birliği ile İş Sağlığı ve Güvenliği alanında sektörlere yönelik olarak çevrimiçi webinarlar düzenleniyor.

Bu kapsamda ÇEİS işbirliğinde çimento sektörüne yönelik olarak 30 Nisan 2021 tarihinde bir webinar organize edildi. İSG Sektör Toplantıları - V ismiyle gerçekleştirilen webinar, İSGGM Genel Müdür Yardımcısı Furkan YILDIZ, ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, Prof. Dr. Levent AKIN, ÇEİS Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel YETİŞKİN ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirildi.



ÇEİS, İSG YÖNETİM SİSTEMİ ISO 45001'E GEÇİŞ YAPTI

ÇEİS İSG Yönetim Sistemi, uluslararası tanınırlığa sahip ISO 45001'e geçiş yaparak belgelendirildi. OHSAS 18001 standardına uygun şekilde kurulmuş olan İSG sistemi, ISO'nun yeni yüksek seviye yapısı ile uyumlu olan ve uluslararası tanınırlığa sahip en iyi uygulama rehberi ISO 45001'e uyumlaştırılarak belgelendirildi.

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI

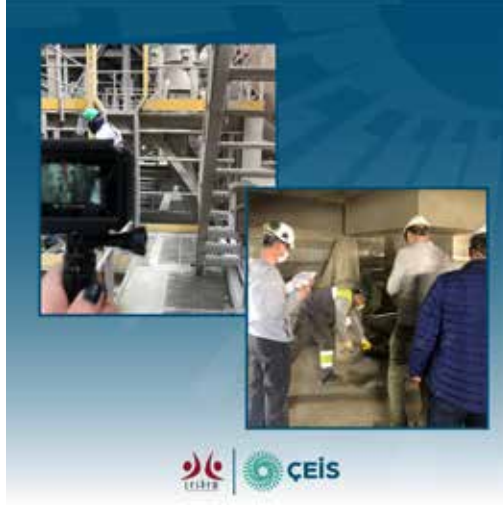
ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantıları 08 Nisan ve 28 Nisan 2021 tarihlerinde online olarak gerçekleştirildi. Toplantılarda, İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan Genelgeler ile çalışma mevzuatında meydana gelen değişiklikler hakkında bilgi verildi.



“İŞ TEFTİŞİ UYGULAMALARI” KONULU WEBINAR

Sendikamız ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı işbirliğiyle, 26 Nisan 2021 tarihinde “İş Teftişi Uygulamaları” konulu webinar gerçekleştirildi. Özellikle Covid-19 salgının işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine etkisinin gündemde olduğu webinarda, Başkan Yrd. Semih ÖZÇAKIR, Başkan Yrd. V. Onur BATUMAN ve İş Müfettişi Abdurrahman AKMAN tarafından sunum yapıldı. Üye fabrikalarımızın yoğun katılımıyla gerçekleşen webinarın son oturumunda katılımcıların soruları yanıtladı.



ULUSAL YETERLİLİK
FAALİYETLERİÇESBEM Tarafından Sınav ve
Belgelendirme Faaliyetleri
Yürütülen Çimento Üretim Elemanı
Mesleklerine Belge Zorunluluğu
GetirildiÇESBEM
SINAV VE
BELGELENDİRME
FAALİYETLERİNE
DEVAM EDİYOR

09 Nisan 2021 tarih ve 31449 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tebliğ (Sıra No: 2021/1) ile belge zorunluluğu getirilen Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4)

mesleklerinde çalışanların, 09 Nisan 2022 yılından itibaren belgesiz çalışmaları yasaklandı.

ÇESBEM'in sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürüttüğü Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) mesleklerine belge zorunluluğu getirildikten sonra ilk sınav organizasyonu Baştaş Başkent Çimento Fabrikası'nda, 21 ve 29 Nisan 2021 tarihleri arasında düzenlendi. Çimento Değirmeni, Farin Değirmeni ve Fırın Sahalarında gerçekleşen Çimento Üretim Elemanı (Seviye 3 ve 4) mesleki yeterlilik belgelendirmesi sınavlarına 22 üretim birimi işçisi ve ustası katıldı.

KOCAELİ MYO ÖĞRENCİLERİ ÇİMENTO ÜRETİM
SÜRECİNİ SİMÜLASYONLA ÖĞRENİYOR

Sendikamız ve Kocaeli Üniversitesi iş birliği kapsamında, Kocaeli Meslek Yüksek Okulu (Kocaeli MYO) Kimya ve Kimyasal İşleme Teknolojileri Bölümü ile İnşaat Teknolojisi Bölümü öğrencilerine yönelik "Çimento Üretimi Merkezi Kumanda Operatörlüğü Simülasyon Dersleri" başladı.

Çimento üretim süreci hakkında değirmen ve fırın simülasyonları vasıtasıyla eğitilen öğrenciler derslerde hem teorik olarak bilgilendirilirken, aynı zamanda farin, kömür ve çimento değirmenleri ile fırın simülasyonlarını bizzat kullanarak üretim sürecini kumanda etme fırsatına da sahip oluyorlar. Bilyeli ve dik değirmenler ile döner fırını içeren toplam 7 simülasyon uygulamasıyla ilgili dersler hem gündüz hem de ikinci öğretim öğrencilerine 2020-2021 öğretim yılının Bahar Dönemi boyunca verilecek.

Çimento Üretimi
Merkezi Kumanda Operatörlüğü
Simülasyon Dersleri

2020-2021 Öğretim Yılı Bahar Dönemi

ÇİMENTO ÜRETİMİ SAHA ÇALIŞMALARI EL KİTABI- 1 VE 2 YAYINLANDI

Çimento fabrikalarının üretim birimlerinde görevli saha çalışanlarının sorumlulukları kapsamında bulunan işlerin, işlem adımları hakkında açıklayıcı bilgilere yer veren; "Çimento Üretimi Saha Çalışmaları El Kitabı – 1 ve 2" yayınlanarak, üye işletmelerimize gönderildi.

Üretim Ustası, Üretim İşçisi ve Üretim-Bakım Yardım İşçisi unvanlarına yönelik hazırlanan ve kullanımına sunulan el kitaplarının içerikleri aşağıdaki başlıklardan oluşmaktadır:

Çimento Üretimi Saha Çalışmaları El Kitabı – 1

- Üretim-Bakım Yardım İşçiliğine Yönelik
- Sahaların Temizlik ve Düzeni
- Üretim İşçiliğine Yönelik
- Bilyeli Değirmen Sahaları
- Dik Değirmen Sahaları
- Fırın Sahaları

Çimento Üretimi Saha Çalışmaları El Kitabı – 2

- Üretim Ustalığına Yönelik
- Bilyeli Değirmen Sahaları
- Dik Değirmen Sahaları
- Fırın Sahaları



ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLERAKÇANSA, 2020 YILI FAALİYET
RAPORUNU YAYINLADI

Akçansa, 2020 faaliyet raporunu doğal kaynakların bilinçli ve sorumlu kullanılmasına dikkat çekmek adına bu yıl dijital olarak yayınladı.

Kurulduğu günden bugüne gelecek nesillere güzel yarınlar bırakmanın sorumluluğunu taşıyan Akçansa; sorumlu

üretim yapmanın yanı sıra TURMEPA ve Ege Orman Vakfı'na sunduğu desteklerle sürdürülebilir yarınlar için bugünden hazırlığını yapıyor. "Hep Birlikte Hep Daha İyiye" mottosuyla dünyanın ve ekosistemdeki tüm canlıların geleceği için çalışan Akçansa, 2020 yılı faaliyet raporunu dijital olarak taşıyarak gerçekleştirdiği başarılarıyla 160.000 litre deniz suyunun temizlenmesine, 250 ton karbon emisyon miktarının sıfırlanmasına ve ekolojik yaşamın çeşitliliğine katkı sağladı.

Sürdürülebilir büyüme vizyonuyla üretmeye, büyümeye ve ülke ekonomisi için katma değer yaratmaya devam eden Akçansa, çevresel etkinin azaltılmasından toplumsal fayda sağlamaya kadar geniş ve kapsamlı olumlu etki yaratmaya odaklanıyor. Geleneksel çimentoya alternatif oluşturacak sürdürülebilir ürünler üzerinde çalışıyor, düşük klinkerli çimento ve daha yüksek mineral katkı kullanımıyla betonda çevresel ayak izini azaltmayı hedefliyor. Üretim aşamalarında aldığı enerji verimliliği tedbirleri ve üretimde daha fazla oranda alternatif yakıt, biyokütle kullanımı gibi uygulamalarla karbon ayak izini düşürmeye odaklanıyor. 2017 yılından bu yana kararlılıkla sürdürdüğü projeler sayesinde, karbon emisyonunu %24 oranında azaltan Akçansa, çimento üretimindeki suyun %85'ini de geri kazanmayı başardı.

Sürdürülebilir bir dünya için çalışan Akçansa, alternatif yakıtta da Türkiye ortalamasının üzerinde yer alıyor. Ülkemizde %8 düzeyinde gerçekleşen alternatif yakıt kullanım oranı, Akçansa'da geçen yıl %25 artış kaydederek %18'lik oran ile tarihindeki en yüksek düzeye ulaştı.

İÇİŞLERİ BAKANI SOYLU
ARKOZ ÇİMENTO FABRİKASI'NI
ZİYARET ETTİ

Çeşitli temaslarda bulunmak için Ağrı'ya gelen İçişleri Bakanı Süleyman SOYLU, bölgenin en büyük yatırımı ve istihdam alanı olan Arkoz Çimento Fabrikası'nı ziyaret etti.

İş insanı Emin UÇAR, İş insanı Mücahit UÇAR, Arkoz Çimento Fabrikası Genel Müdürü Dr. Cengiz ÇELİK ve fabrika yöneticilerinin karşıladığı Bakan SOYLU, fabrika çalışmalarını hakkında yetkililerden bilgi aldı. Ziyarete Bakan SOYLU'ya, Ağrı Milletvekili Ekrem ÇELEBİ ve Ağrı Belediye Başkanı Savcı SAYAN eşlik etti.





ARKOZ AĞRI ÇİMENTO FABRİKASI'NA ULUSLARARASI İŞ GÜVENLİĞİ ÖDÜLÜ VERİLDİ

Arkoz Ağrı Çimento Fabrikası, British Safety Council tarafından düzenlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki denetimleri sonrasında "Uluslararası İş Güvenliği Ödülleri (International Safety Awards)" ödülüne layık görüldü. Türkiye'den 100'ü aşkın kurum ve kuruluşun katılım gösterdiği organizasyonda Türkiye'ye verilen 15 ödülün biri Arkoz Ağrı Çimento'nun oldu.



Arkoz Ağrı Çimento Genel Müdürü Cengiz ÇELİK, iş sağlığı ve güvenliği alanında ödül kazanmaktan mutluluk duyduklarını ifade ederek, "Sağlık ve iş güvenliğine dair standartların gelişmesini destekleyen British Safety Council gibi dünyanın önde gelen bağımsız kuruluşlarından birisinden ödül kazanmış olmaktan mutluluk duyuyoruz. Global çerçevede yaşadığımız pandemi sürecinin dinamiklerini de göz önünde bulundurduğumuzda bir şirketin sağlık ve

güvenlik konularındaki yetkinliğinin ve sürekliliğinin ne kadar önemli olduğuna bir kez daha şahit olduk ve yaşadık. Ülkemize, paydaşlarımıza ve müşterilerimize kesintisiz hizmet sunmak için çalıştığımız pandemi sürecinde çalışanlarımız, çalışanlarımızın aileleri, müşterilerimiz ve toplumun sağlığı ile güvenliğini ilk sırada tuttuk" dedi.

Dünya Sağlık Örgütü ve Sağlık Bakanlığı'nca belirlenen önlemlere ek olarak pek çok uygulamayı hayata geçirdiklerinin altını çizerek değerlendirmelerde bulunan ÇELİK, şunları söyledi: "Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği ekibimizin özveriyle uyguladığı takip mekanizmasıyla öncü adımlar atarak ve çalışanlarımızın sağlığını yakinen takip ederek müşterilerimize ve çevremize duyarlı bir davranış sergiledik. Bu nedenle her gün tüm çalışanlarımıza bir envanter yollayarak sağlıklarına dair sorular soruyoruz. Koronavirüsün yayılma riskini en aza indirmek için dijital kanallarımızın kullanımına da öncelik verdik. Üretime başladığımız günden bugüne dek dijitalleşme için yaptığımız yatırımlar ve güçlü teknolojik altyapımızla, pandemi sürecini de dikkate alarak, çalışanlarımızla birlikte hedeflerimizi gerçekleştirdik."

AS ÇİMENTO YÖNETİMİNDEN BUCAK'IN EĞİTİMİNE ATÖLYE DESTEĞİ



AS Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Adem SAK adına, Genel Müdür Nihat KILIÇ ile İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü arasında, iki okula yapılması planlanan Z-Kütüphane ve Fen, Teknoloji, Matematik ve Mühendislik (FETEM) Atölyesi kapsamında protokol imzalandı.

İlçe Milli Eğitim Müdürü Neşet YAZAR, verdikleri destekten dolayı AS Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Adem SAK' a ve Genel Müdür Nihat KILIÇ' a katkılarından ötürü teşekkür etti.

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER**FATİH YÜCELİK, ŞİRKET OLARAK
FAALİYETLERİNİ VE İLERİYE
DÖNÜK HEDEFLERİNİ FORTUNE
DERGİSİ'NE ANLATTI**

Bünyesinde Aşkale Çimento, Gümüşhane Çimento, Van Çimento, Sançim ve Kavçim entegre çimento fabrikaları, Trabzon ve Erzincan çimento öğütme tesisleri ile 20'ye yakın hazır beton tesisi bulunan ve Karadeniz'e komşu ülkeler başta olmak üzere, farklı ülkelerde iştirakleri bulunan Erçimsan Holding'in Yönetim Kurulu Üyesi, İcra Kurulu Başkanı ve ÇEİS Yönetim Kurulu Başkan Vekili Fatih YÜCELİK, şirketin faaliyetlerini ve hedeflerini Fortune Dergisi'ne anlattı.

Türkiye ekonomisine sürdürülebilir katkı sağlama noktasında Holding olarak ön plana çıktıkları çalışmalarını hakkında açıklamalarda bulunan Fatih YÜCELİK, "Sürdürülebilirlik, kuruluşumuzdan beri şirket stratejilerimizde yer alan, sektörümüz için de önemli bir kavram.



Erçimsan'da, ilk fabrikamız olan Aşkale Çimento, 1993te bünyemize katıldı ve Doğu Anadolu'daki en büyük çimento fabrikası. Kavçim Çimento şirketimiz ise, Karadeniz bölgesinin en büyük çimento fabrikası. Tüm iştiraklerimiz ülkemizin ekonomisine ve cari dengesine destek olan önemli yatırımlar. Ekonomik sürdürülebilirliğin yanında çevresel değerlere saygıyı misyon olarak benimsedik. Erçimsan grubundaki tesislerin tamamında geçtiğimiz 10 yıllık dönemde 100 milyon dolar mertebesinde çevre yatırımları yaptık. Halen de iki fabrikamızda atıktan türetilmiş yakıt yakma yatırımlarımız devam ediyor. Yatırımlarımızın tamamlandığı tesislerimizde alternatif yakıt yakma oranımız yüzde 30 seviyesinin üzerinde. Aşkale fabrikamız, elektrik ihtiyacının %25'ini atık ısıdan geri kazanım yöntemiyle kendisi üretiyor" dedi.

Çimento sektörünün tüm atıklar için "end of pipe" yani sürecin sonundaki doğal bertaraf alanı olduğunu belirten YÜCELİK, hem Erçimsan Holding hem de çimento sektörü olarak, sıfır atık politikasının destekleyicisi ve en büyük çözüm ortağı olduklarını söyledi. Ülke olarak, atık bertaraf oranımızın Avrupa'nın oldukça gerisinde olduğunu hatırlatan YÜCELİK, "Sıfır Atık" benzeri insiyatiflerle mevzuatımızda yapılacak düzenlemeler sayesinde bu konuda da ülkemizin ön sıralara tırmanacağına inandığını belirtti.

"Ana iş kolumuzda uluslararası oyuncu olup, yan ve komşu iş kollarında büyüyeceğiz"

Kuruluş aşaması ve bölgesel bazda ilk büyüme yatırımlarını gerçekleştirdikleri 1993-2005 arası dönem olmak üzere Erçimsan Holding'in geçmişinde iki kritik dönem olduğunu vurgulayan Fatih YÜCELİK, Türkiye'nin farklı bölgelerinde tesislere sahip olarak bölgesel oyunculuktan Türkiye'nin en büyük 5 çimento üreticisinden biri haline geldikleri üçüncü dönemin içinde olduklarını belirtti. Bu dönemde Erçimsan Holding'in ana iş kolu olan çimento ve beton alanlarında önce bölgesel sonra da uluslararası bir oyuncu haline



gelmeyi hedeflediklerini söyleyen YÜCELİK, ayrıca ana sektörlerinin yanında komşu ve yakın sektörler başta olmak üzere, tüm fırsatlara açık bir büyüme stratejisi ile ilerleyeceklerini açıkladı.

“Kavçim ile Türkiye'nin ötesinde hedeflerimiz var”

Beş yıl öncesine kadar çimentonun lokal üretilip tüketilen bir ürün olduğunu, ancak Türkiye’de çimento arzının hızla talebin üzerine çıkması sonucu artık ihracat ürünü haline geldiğini söyleyen Fatih YÜCELİK şöyle devam etti: *“Kavçim Çimento, grubumuzun bu konuda amiral gemisi; güçlü ara mamül, yani klinker ihracatımız ve çimento ihracatımızla, Karadeniz ülkelerinden Afrika’ya kadar tercih edilen bir markayız. Bu konuda Samsun limanından 10’dan fazla ülkeye ihracat yapıyoruz. Ukrayna’da, Kavçim Ukraine iştirakimizle, bu ülkede yatırımlarımızı hızlandırmak 2021 yılı planlarımızda yer alıyor.”*

BURSA ÇİMENTO, YEŞİL ÇEVRE’Yİ ZİYARET ETTİ

S.S. Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi Genel Müdürü Mehmet AYDIN, Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ ve İşletme Müdürü İbrahim ÇOĞAL ile görüştü. Ziyarete S.S. Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi ile Bursa Çimento arasında çevre ile ilgili yürütülecek ortak çalışmalar konusunda fikir alışverişinde bulunuldu. S.S. Yeşil Çevre Arıtma Tesisi İşletme Kooperatifi Genel Müdürü Mehmet AYDIN, toplantıda ortaklaşa yürütülecek inovasyon projelerini de görüştiklerini belirtti.

Yeşil Çevre’nin Türkiye’de örnek gösterilen bir tesis olduğuna işaret eden AYDIN, kooperatif olarak ortaklarla birlikte daha temiz bir çevre hedefiyle hareket ettiklerini kaydetti. AYDIN, *“Yeşil Çevre Arıtma Tesisi hem üreten hem de ‘çevre dostu’ sanayinin en güzel örneği”* dedi.

Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ de ziyaretin oldukça verimli geçtiğini dile getirdi. Mehmet AYDIN’dan Yeşil Çevre tarafından yürütülen projeler hakkında bilgiler aldıklarını anlatan NEMLİ, firma olarak Yeşil Çevre ile birlikte ortak projeleri hayata geçirmeyi planladıklarını söyledi.



ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLERÇİMSA'DAN
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ
MERKEZE ALAN YENİ NESİL İK
ÇALIŞMALARI

Çimsa, çalışanlarının COVID-19 salgını ile birlikte köklü değişimlerin yaşandığı iş hayatına adaptasyonlarını etkin ve verimli kılmak amacıyla "İşin Geleceğine Uyum" planını devreye aldı.

Sadece beyaz yakalı değil, mavi yakalı çalışanlarını da kapsayan bu plan çerçevesinde Çimsa, "Uzaktan Çalışma", "Yetenek ve Beceri Yönetimi", "Esnek İş

Gücü ve Yüksek Performans" ve "Dijital, Veri odaklı ve Çevik Organizasyon" olmak üzere dört farklı alana odaklanacak.

Çimsa, pandemi sebebiyle tüm dünyada köklü değişikliklere uğrayan iş hayatına, çalışanlarını hızlı ve efektif bir şekilde adapte etmek amacıyla "İşin Geleceğine Uyum" planını devreye aldı. Plan çerçevesine "Uzaktan çalışma", "Yetenek ve Beceri Yönetimi", "Esnek İş Gücü ve Yüksek Performans" ve "Dijital, Veri Odaklı ve Çevik Organizasyon" alanlarına odaklanacak olan Çimsa, sürdürülebilirliği merkeze alan, öğretici, kapsayıcı ve esnek bir anlayışıyla faaliyetlerine devam edecek. Plan yalnızca beyaz yakalı çalışanlara değil, mavi yakalı çalışanlar için de çözümler sunacak.

"Amacımız çalışanlarımızı güçlü bir vizyonla geleceğe hazırlamak olacak"

Konuyla ilgili açıklamada bulunan Çimsa İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı Tuğba ÇÖRTELEKOĞLU, "Pandemi ile birlikte günlük

hayat alışkanlıklarımızdan iş yapış şekillerimize kadar pek çok şey köklü bir değişime uğradı. Çimsa olarak bizler de bu süreci İK alanında ortaya koyduğumuz son derece başarılı planlamalar ile verimli bir şekilde yürüttük. Yakın bir gelecekte bitmesini umut ettiğimiz salgından sonra da yeni nesil İK uygulamalarımızla yola devam edeceğiz. Bu kapsamda Çimsa olarak, Sabancı Holding'in "İşin Geleceğine Uyum" planı kapsamında tüm grup şirketleri için belirlediği yedi ana boyuttan "Uzaktan Çalışma", "Yetenek ve Beceri Yönetimi", "Esnek İş gücü ve Yüksek Performans" ve "Dijital, Veri Odaklı ve Çevik Organizasyon" alanlarını önceliklendirecek, çalışanlarımızı güçlü bir vizyonla geleceğe hazırlayacağız" dedi.

"Yeni yetenekler keşfetmemizi sağlayacak bir yol haritası çizdik"

Evden çalışma modelini ağırlıklı olarak sürdürme kararı aldıklarına vurgu yapan ÇÖRTELEKOĞLU açıklamasını şu şekilde sürdürdü: "Çalışanlarımız yürüttükleri işlere göre "tamamen uzaktan" veya "karma uzaktan çalışma" modeli ile faaliyetlerini sürdürecek. Tabii bu süreçte tüm çalışanlarımızı kapsayan destek programlarımız, eğitimlerimiz olacak. Diğer yandan teknolojik altyapı sağlama, sabit giderlerin yanında ergonomik ihtiyaçlara yönelik destekler gibi çalışanlarımızın verimliliğini hep üst noktalarda tutacak birçok uygulamayı da hayata geçireceğiz.

Çalışanlarımızın potansiyellerini ve becerilerini ortaya çıkarmaya daha çok odaklanacak, esnek iş gücü modeliyle yüksek performans sağlayacağız. Dijitalleşmeyi odağına alan, esnek, çevik ve yeteneklerin doğru yönlendirilmesini sağlayacak yeni İK stratejimizle faaliyetlerimizdeki verimliliği daha üst noktalara taşıyacağız."

ÇİMSA SU KONUSUNDA FARKINDALIK YARATTI

Çimsa Mersin Çimento Fabrikası çalışanları, 22 Mart Dünya Su Günü'nde Mersin'in Akdeniz Belediyesi'ne bağlı Yakaköy İlkokulunu ziyaret ederek, öğrencilere su kaynaklarının korunması ve çoğaltılması konusunda paylaşımda bulundu.

Sabancı Holding iştiraki Çimsa'nın Mersin Fabrikası çalışanları Dünya Su Günü dolayısıyla Mersin'in Akdeniz Belediyesi'ne bağlı Yakaköy İlkokulu öğrencilerini ziyaret ederek, içilebilir su kaynaklarının korunması ve çoğaltılması konusunda farkındalık yarattı. Son derece eğlenceli ve verimli geçen etkinliğin sonunda Çimsa çalışanları, tüm öğrencilere çanta ve kalemlik hediye etti.

Konuyla ilgili bir açıklamada bulunan Çimsa Mersin Çimento Fabrika Müdürü Mehmet Emin KALINAĞAÇ, "Sosyal sorumluluk vizyonumuz doğrultusunda bölgemize sadece ekonomik anlamda değil, çevresel konularda da katkı sağlamaya çalışıyor, bizden sonraki nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak için üzerimize düşen sorumluluğu eksiksiz olarak yerine getirmeye gayret ediyoruz. Bu vizyon doğrultusunda tatlı su kaynaklarının önemine dikkat çekmek ve tatlı su kaynaklarının sürdürülebilir yönetimine odaklanılmasını sağlamak amacıyla tüm dünyada kutlanan 22 Mart Dünya Su Günü'nde fabrika çalışanlarımız Yakaköy İlkokulu'nu ziyaret etti ve burada eğitim gören çocuklarımıza suyun değerini anlattılar. Böyle bir etkinliği gerçekleştirmiş olmaktan dolayı son derece mutluyuz" dedi.



ERSİN BAŞYILDIZ EN YENİLİKÇİ 50 İK LİDERİ ARASINDA



İş ve ekonomi dünyasını önemli yayınlarından Fast Company Dergisinin'nin "En Yenilikçi 50 İK Lideri" listesinde, Nuh Çimento Grubu İnsan Kaynakları Direktörü Ersin Başyıldız yer aldı.

En yenilikçi 50 İK lideri

Dünyanın önde gelen insan kaynakları yazarlarının ve liderlerinin jüri görevini üstlendiği, 150'ye yakın başvuru yapılan listeye. Ersin BAŞYILDIZ adını yazdırdı.

Nuh Çimento Grubu ise sosyal medya hesaplarından, Ersin BAŞYILDIZ'ın başarısını duyurdu. Paylaşımında, "Nuh Çimento Grubu İnsan Kaynakları Direktörümüz Ersin BAŞYILDIZ, @fastcompanyturkey Dergisi tarafından yayınlanan ve uluslararası bir jüri değerlendirmesi ile sonuçlanan pandemi dönemindeki İK stratejileri ve dijitalleşme çalışmalarının rol oynadığı, "En Yenilikçi 50 İK Lideri" i listesinde yer aldı" denildi.

Seçkin jüri listesi

Jüri üyelerinin arasında London Business School'dan akademisyenler ile The People Shift ve Webb Investment Network gibi kuruluşlar yanında İK alanında önemli kitaplar yazmış yazarlar bulunurken; değerlendirme işe alım ve staj süreçleri, çevik organizasyon yapısı, eğitim ve gelişim süreçleri ile pandemi stratejileri gibi kriterler üzerinden yapıldı.

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLEROYAK ÇİMENTO, ETİK VE İTİBAR
DERNEĞİ ÜYESİ OLDU

OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş., Türkiye'nin önde gelen kurum ve kuruluşlarının katılımıyla 160'tan fazla üyeye ulaşan Etik ve İtibar Derneği'nin (TEİD) yeni üyesi oldu.

Firmadan yapılan açıklamaya göre, OYAK Çimento evrensel insan hakları, etik değerler ve sürdürülebilirliğe verdiği önemle saygın ve örnek bir kuruluş olmaya devam ediyor.

Dünya çimento endüstrisinde Avrupa'nın lideri olan OYAK Çimento, Türkiye çimento endüstrisinin de kapasite ve pazar lideri olarak faaliyetlerini 6 fabrikada, satışlarını 7 coğrafi bölgede sürdürüyor.

Geçmişten bugüne evrensel insan hakları ve etik değerlere verdiği önemle saygın ve örnek bir kuruluş olmaya devam eden OYAK Çimento, belirlediği etik değerler ve rekabet kültürü çerçevesinde çalışmalarını sürdürüyor. Vizyon, misyon ve değerlerimiz doğrultusunda; şeffaflık, dürüstlük, topluma ve çevreye saygı, müşteri ve çalışanların mutluluğu, mükemmeliyet ve güvenilirlik ilkeleriyle çalışmalarını sürdüren OYAK Çimento, verimlilik, yaratıcılık ve kar odaklılık ilkeleriyle de çimento kullanım alanlarını geliştirerek sektöre öncülük ediyor.

TEİD, etik ve uyum risklerinin etkin yönetimi, dürüstlük, hesap verilebilirlik ve şeffaflık konularında farkındalık düzeyinin artırılması ve iş etiğinin ülkemizde faaliyet gösteren şirketlerin kültürünün ayrılmaz bir parçası haline gelmesi amacı ile 2010 yılında kuruldu. TEİD bugün, Türkiye gayri safi milli hasılasının yüzde 15'ini oluşturan ve 400 binin üzerinde çalışana istihdam sağlayan, sektörlerinde büyük öneme sahip 160'tan fazla kurumsal üyesi ile çalışmalarına devam ediyor.

OYAK ÇİMENTO MARDİN
FABRİKASINDA "İSG MEKANİK
TEHLİKELER" TEMALI GRAFİTİ
ETKİNLİĞİ YAPILDI

ÇEİS, "Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri" kapsamında çimento sektöründe 2021 yılı temasını "Mekanik Tehlikeler" olarak belirledi. "Mekanik Tehlikelerin Farkındayım, İş Kazalarına Karşı Bir Adım Öndeyim" sloganından yola çıkılarak OYAK Çimento Mardin Fabrikasında İSG Grafiti çalışması yapıldı.

Çimento Sektörü Dünya İSG Günü Etkinlikleri kapsamında, İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünü geliştirerek çalışanlarda farkındalık oluşturmak, Mekanik Tehlikelere ilişkin mesajların çalışanlara doğrudan iletilmesi amacıyla, "Mekanik Tehlikelerin Farkındayım, İş Kazalarına Karşı Bir Adım Öndeyim" sloganı ile gerçekleştirilen İSG grafiti etkinliğinde, Mekanik Atölye, Oto Bakım, Makine Bakım duvarlarına grafiti çalışması yapıldı. İSG Grafiti etkinliğinde, çalışanlar sıfır iş kazası hedefinin sürdürüleceğini ve İSG bilincini hep birlikte daha ileriye götürmek için çaba sarf edeceklerini belirttiler.



“SANKO ÇAY SOHBETLERİ” PATRON İLE ÇALIŞANI BULUŞTURUYOR

SANKO Holding Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Üyesi Adil Sani KONUKOĞLU, çalışanlarıyla dostluğunu artırmak için yeni bir uygulama başlattı. KONUKOĞLU, “SANKO Çay Sohbetleri” adı altında düzenlenen etkinlik çerçevesinde, her ay kura ile belirlenen 10 kişiyle Zoom uygulaması üzerinden keyifli sohbet gerçekleştiriyor.



Yaptığı yatırımlarla Türk ekonomisine büyük katkılar sağlayan Sanko Holding, çalışanla patron arasındaki dostluğu geliştirmek amacıyla önemli bir uygulamaya imza attı. “SANKO Çay Sohbetleri” başlığı altında düzenlenen etkinlikle, kura ile belirlenen holding çalışanları, Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU ile sohbet etme fırsatı yakalıyorlar.

Her ay 10 çalışan sohbeta katılıyor

Her ay Zoom uygulaması üzerinden 10 çalışanı ile sohbet eden Adil Sani KONUKOĞLU, “Çalışanlarımızla birlikte bir aile ortamı oluşturduk. Birlikte çalışıyoruz, birlikte üretiyoruz, birlikte ağılayıp birlikte seviniyoruz. Özellikle pandemi sürecinde yeterince bir araya gelemedik. Bu anlamda da her ay kurayla belirlediğimiz 10 çalışanlarımızla Zoom üzerinden sohbet ediyoruz. Gündemdeki konular hakkında fikir alışverişinde

bulunuyoruz. Hal hatır sorup espriler yapıyoruz. Bunun sonucunda da iş arkadaşlarımızın motivasyonu artıyor. Bu da bizi mutlu ediyor” dedi.

“Çok keyifli bir sohbet oldu”

“SANKO Çay Sohbetleri” buluşmalarının ikincisi de yine Adil Sani KONUKOĞLU’nun katılımıyla gerçekleşti. SANKO Çimento ve Yapı Grubu’nda yapılan kurada belirlenen 10 çalışan, KONUKOĞLU ile sohbet etme fırsatı bulurken, uygulamadan memnun olduklarını dile getirdiler. Holding çalışanları “Adil beyle sohbet etmek çok keyifliydi. Birlikte birçok konuda görüş alışverişinde bulunduk. Espirili yaklaşımlarıyla bizi mutlu etti. Patrondan çok, abi kardeş ortamında geçen sohbet için teşekkür ediyoruz” diye konuştular

“SANKO Çay Sohbetleri” buluşması, her ay devam edecek.



PROF. DR. YASEMİN AÇIK ÜST ÜSTE DÖRDÜNCÜ KEZ "TÜRKİYE'NİN EN GÜÇLÜ 50 İŞ KADINI" ARASINDA YER ALDI



Doğu Anadolu Bölgesi'ne yapılmış en büyük özel sektör yatırımı olan Seza Çimento'nun Yönetim Kurulu Başkanı Prof. Dr. Yasemin AÇIK, Fortune Türkiye tarafından bu yıl 11'incisi hazırlanan "Türkiye'nin En Güçlü 50 İş Kadını" listesinde yer aldı. Yöneticinin yaptığı işin büyüklüğü, işletmenin sağlığı ve yönü, yöneticinin kariyer eğrisi ile sosyal ve kültürel hayata etkisinin ana kriterler olarak dikkat alındığı listenin 40'inci sırasında bulunan Prof. Dr. AÇIK aynı zamanda, listeye üst üste dördüncü kez girdi.

Prof. Dr. Yasemin AÇIK'ın, Doğu Anadolu Bölgesi'nde yatırım yapan önemli iş insanlarından biri olduğunu vurgulayan Fortune Türkiye, şu görüşlere yer verdi; *"Kadınların iş hayatında daha aktif olması için çalışıyor. 2008 yılında, kentteki girişimci kadınları bir araya getirerek, kadın girişimci sayısını artırmak ve kadınların toplumdaki yerinin iyileştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla Elazığ İş Kadınları Derneği'ni kurdu."*

ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER

Seza Çimento'nun bölgedeki 10 bin kişinin hayatına dokunduğunun belirtildiği açıklama, şöyle devam etti; *"Hayali, bölgeler arası gelişmişlik farkının azaltılmasına ve yerel kalkınmanın sağlanmasına katkı sağlayan, istihdamı artıran ve bölgedeki pek çok kişinin hayatına dokunan yatırımlar gerçekleştirmek."*

Prof. Dr. Yasemin AÇIK: "Bölgenin kalkınmasına ve kadınlara katkı sağlamak bana güç veriyor"

Fortune Dergisi'nin listesinde yer almasını değerlendiren Prof. Dr. Yasemin AÇIK, *"Çocukluğumdan itibaren bölgeler arası gelişmişlik farkı, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, kadın erkek fırsat eşitsizliği gibi toplumsal olaylara karşı hep duyarlı oldum. Bu nedenle hiçbir zaman ülkemden ve bölgemden uzaklaşmak gibi bir hayalim olmadı. Tam aksine, kendimi yetiştirmeyi de dünyayı tanımayı da yine bu topraklara fayda sağlamak için bir araç olarak gördüm. Gerek akademik gerek sivil toplum gerekse de iş dünyasındaki çalışmalarımı doğup büyüdüğüm ilde ve bölgede yapmaya gayret gösterdim. Bunun neticesinde ülkemizin en prestijli yayınlardan biri olan Fortune Dergisi tarafından hazırlanan listede dördüncü kez üst üste yer almak benim için onur verici. Bölgenin kalkınmasına ve kadınlara yönelik hayata geçirdiğim her proje bana güç veriyor. Bu doğrultuda çalışmalarımaya devam edeceğim"* dedi.

TÜRKÇİMENTO YÖNETİM KURULU BAŞKANLIĞI'NA FATİH YÜCELİK SEÇİLDİ



TÜRKÇİMENTO'nun Yönetim Kurulu Başkanlığı görevine 26 Nisan 2021 tarihi itibarıyla Fatih YÜCELİK seçildi. Fatih YÜCELİK TÜRKÇİMENTO'nun 24. Yönetim Kurulu Başkanı oldu.

TÜRKÇİMENTO'nun 26 Nisan 2021 tarihli Yönetim Kurulu'nda, görevinden ayrılan Dr. Tamer SAKA'dan boşalan Yönetim Kurulu Başkanlığı'na Fatih YÜCELİK seçildi.

Başkan Fatih YÜCELİK görevi devralırken Dr. Tamer SAKA'ya sektöre hizmetleri için teşekkür etti.

Fatih YÜCELİK; siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler bölümünden mezun olduktan sonra çalışma hayatına İstanbul'da yönetici aday olarak başladı. Kariyerine inşaat sektöründe üst düzey yönetici olarak devam etti. Bünyesinde bulunan Aşkale Çimento, Sançim ve Kavçim markaları ile Türk Çimento Sanayinin önde gelen kuruluşlarından olan Erçimsan Holding'in Yönetim Kurulu Başkan Yardımcılığı ve İcra Kurulu Başkanlığı'nı sürdürmektedir.

Profesyonel deneyimlerine ek olarak sivil toplum kuruluşlarında aktif görev alan Fatih YÜCELİK, ÇEİS Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği ve Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) Yönetim Kurulu Üyeliği ve Sri Lanka Demokratik Sosyalist Cumhuriyeti Doğu Anadolu Fahri Konsolosluğu görevlerine devam etmektedir.

TÜRKÇİMENTO "DİGİTALCEM SANAL KONFERANS VE FUARI"NI GERÇEKLEŞTİRDİ

Türkiye Çimento Sanayicileri Birliği'nin (TÜRKÇİMENTO) yeni teknoloji kullanımı ve dijitalleşme alanında öncülük etmek amacıyla düzenlediği, sektörün ilk sanal konferans ve fuarı "DIGITALCEM" 20-21 Nisan 2021 tarihleri arasında yapıldı.

Açılış konuşmalarını TÜRKÇİMENTO'nun o tarihteki Yönetim Kurulu Başkanı Dr. Tamer SAKA ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Suat ÇALBIYIK'ın gerçekleştirdiği konferansta sektörün önceliğinde bulunan dijitalleşme ve inovatif düşünceye vurgu yapıldı.

Sektörün karbon yol haritası yılsonunda açıklanacak

Konferansta TÜRKÇİMENTO'nun çimento sektörünün AB iklim ve çevre politikalarına uyum süreci çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla hayata geçirdiği Türk Çimento Sektörü Karbon Yol Haritası Projesi kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar hakkında bilgi verildi.

"Gelecek için Sürdürülebilir Türk Çimentosu" ana teması ile düzenlenen bu yeni program serisinin alt tema başlıkları; Çimento Sektörü Sürdürülebilirlik Yaklaşımları, Döngüsel Ekonomi, Yeşil Ürün Çerçevesinde Sürdürülebilir ve Rekabetçi Üretim, Enerjide Yeşil Dönüşüm, Dijital Çimento, Yeşil Çimento, Gelişen Teknolojiler ve İnovasyon olarak belirlendi.



ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER

Ulusal - uluslararası katılımcılar ve firmalar ile Türkiye çimento sektörü yetkililerini dijital platformda bir araya getiren DIGITALCEM etkinliğinde standta 22 firma ve toplamda 361 katılımcı yer aldı.

Öte yandan söz konusu etkinlikler kapsamında Sendikamız Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel YETİŞKİN de "Covid-19 Pandemisinde Çimento Sektöründe Yürütülen Çalışma Hayatına İlişkin Uygulamalar" başlıklı bir sunum gerçekleştirdi.



FATİH YÜCELİK TOBB ÇİMENTO VE ÇİMENTO ÜRÜNLERİ MECLİS BAŞKANI SEÇİLDİ

TOBB Türkiye Çimento ve Çimento Ürünleri Meclis Başkanlığı görevine oybirliğiyle seçilen Erçimsan Holding İcra Kurulu Başkanı ve Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Fatih YÜCELİK, sektörün önce insan yaklaşımıyla güvenli üretim önceliğini koruyarak, yurt içi ve yurt dışı pazarlarda büyümesini devam ettirmeyi hedeflediklerini söyledi.

TOBB Çimento ve Çimento Ürünleri Meclis toplantısında konuşan yeni Meclis Başkanı Fatih YÜCELİK, Türkiye'nin Vietnam'ın ardından dünyanın ikinci büyük çimento üreticisi olduğunu hatırlatarak, 100'ün üzerinde ülkeye ihracat gerçekleştiren Türk çimento sektörünün en büyük pazarının ABD olduğunu belirtti. YÜCELİK, çimento sektörünün yaklaşık 17 bin kişiyi istihdam eden, 1,7 milyar dolar ciro ve 1,1 milyar dolar ihracat geliri ile ülke ekonomisine önemli katkı sağlayan stratejik bir sektör olduğunu vurguladı.

Çevre konusunun çimento sektörünün en önemli gündem maddelerinin başında geldiğini vurgulayan Fatih YÜCELİK, şunları söyledi:

"Enerji verimliliği yatırımları, biyokütle kullanımı, atık ısıdan elektrik üretimi, katkılı çimento üretimi konularında sektörümüzde büyük yatırımlar yapılıyor. Sürdürülebilirlik alanında alınan önemli aksiyonlar var. Uzun yıllardır yaptığımız enerji verimliliği yatırımları ile karbon emisyonlarını azaltan bir sektörüz. Türk çimento sektörü alt yapı hazırlığını kendi öz sermayesiyle yapan çimento sektörünün mevzuatlar anlamında desteklenmesi ve uygun şekilde hazırlanmış belediye atıklarının ekonomiye kazandırılması önemlidir. Bu yaklaşım sıfır atık stratejisinin de önemli adımlarından biri olmalıdır."



Üyemiz Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş. Ülke Başkanı Ali PASTONOĞLU'nun annesi

Fatma Binay PASTONOĞLU

vefat etmiştir.

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

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyemiz Bartın Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürü İbrahim KERETLİ'nin babası

Mehmet KERETLİ

vefat etmiştir.

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

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



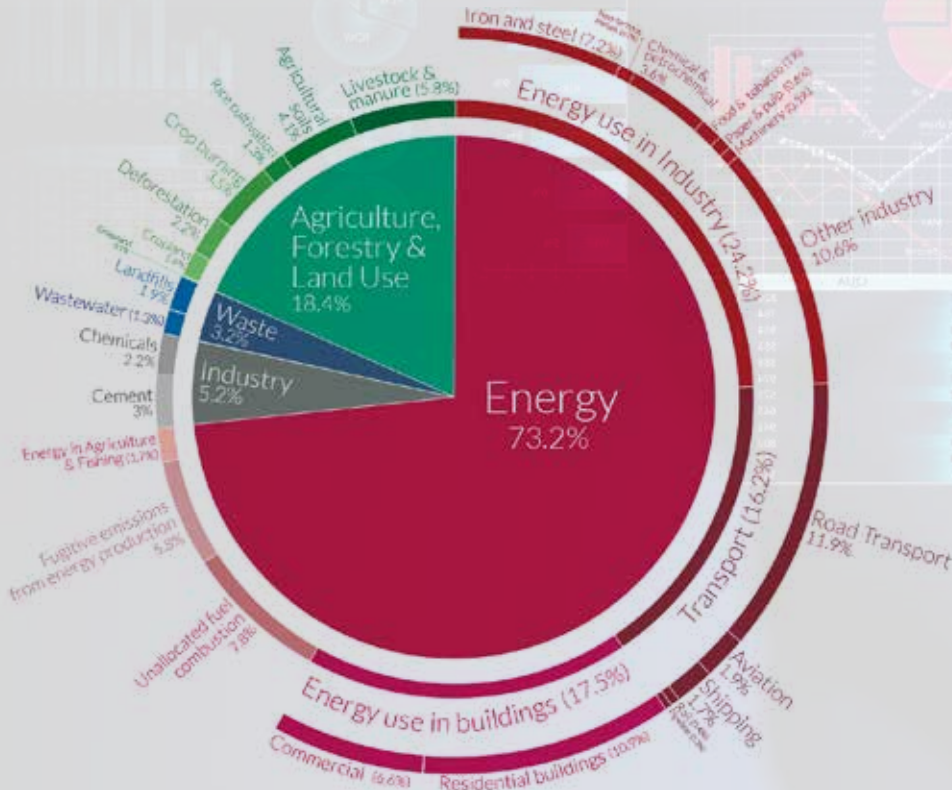
KÜRESEL BOYUTTA VE TÜRKİYE'DE SEKTÖRLERE GÖRE SERA GAZI EMİSYONU ARAŞTIRMASI

Dünyada 2050 yılına kadar çimento üretiminin artmaya devam edeceği öngörülmektedir. Öte yandan dünyada sera gazı emisyonunun düşürülmesi amacıyla da çeşitli çalışmalar yürütülmektedir. Sera gazı emisyonu içerisinde özellikle karbon salınımı bakımından çimento sektörünün de sorumlulukları bulunmaktadır. Özellikle sektörün sürdürülebilirliğini sağlamak için karbon salınımının minimuma indirilmesi gerekmektedir.

Bu itibarla, sera gazı ve karbon alım istatistikleri bakımından dünyada ve Ülkemizdeki durum ve çimento sektörünün bu durumdaki yeri ile ilgili olarak bir araştırma yapılmış ve çeşitli istatistik çalışmalarından faydalanılarak aşağıdaki grafik ve tablolara yer verilmiştir.

Küresel sera gazı emisyonları 2016 yılında 49,4 milyar ton CO₂ eşdeğerine denk gelmiştir. Çimento sektörünün payı söz konusu salımda %3 paya sahip olmuştur.

Sektörlere göre küresel sera gazı emisyonları (2016)



Kaynak: Our World In Data. Climate Watch, Dünya Kaynakları Enstitüsü (the World Resources Institute) <https://ourworldindata.org/emissions-by-sector>

ARAŞTIRMA VE
İSTATİSTİK

Dünyada sera gazı salımında önemli paya sahip olan sektörler açısından başka bir çalışmaya yer vermek gerekirse; bir yılda 0,1 milyon tondan daha fazla sera gazı salımı yapan sektörler incelendiğinde aşağıdaki tablo ortaya çıkmıştır. Tabloda fosil yakıt kullanan sektörler arasında en fazla CO₂ salımı yapan enerji sektörü görünmekte onu çimento ve rafineri sektörleri takip etmektedir. Ancak incelenen kaynak başına düşen CO₂ dikkate alındığında demir-çelik sektörü en fazla salım yapan sektör olarak öne çıkarken (2,4 mt CO₂/yıl), onu enerji sektörü (2,13 mt CO₂/yıl) ve rafineri sektörü takip etmiştir. Çimento sektörü 0,79 mt CO₂/yıl'la bu sıralamada 5. sırada yer almıştır.

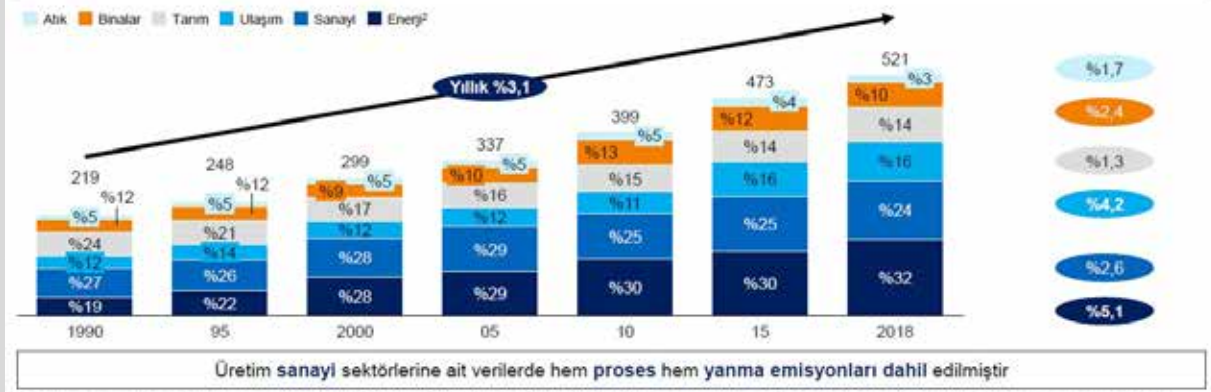
0,1 Milyondan Fazla Emisyona Sahip Dünya Çapındaki Büyük Sabit CO₂ Kaynaklarının Süreç veya Endüstriyel Faaliyete Göre Dağılımı (mt CO₂/yıl) (2018)

Process	Number of sources	Emissions (MtCO ₂ yr ⁻¹)
Fossil fuels		
Power	4,942	10,539
Cement production	1,175	932
Refineries	638	798
Iron and steel industry	269	646
Petrochemical industry	470	379
Oil and gas processing	N/A	50
Other sources	90	33
Biomass		
Bioethanol and bioenergy	303	91
Total	7,887	13,466

Kaynak: Karbon Dioksit Yakalama ve Depolama Raporu, Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (Carbon Dioxide Capture and Storage, Intergovernmental Panel on Climate Change), https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/2018/03/srccs_wholereport-1.pdf

Türkiye'nin sera gazı emisyonları özellikle enerji ve ulaşımın etkisiyle istikrarlı bir şekilde yükseliş göstermiştir. 1990-2018 dönemi düşünüldüğünde Ülkemizde sera gazı emisyonları, CO₂ eşdeğerinde yıllık %3,1 artış ile 30 yılsonunda %138 artış göstermiştir. 1990 yılında sera gazı emisyonlarında en büyük pay sanayi sektöründeyken, 2018 yılında en büyük pay enerji sektörünün olmuştur.

Türkiye'deki sera gazı emisyonları¹, CO₂ eşdeğeri (Mt) (1990-2018)



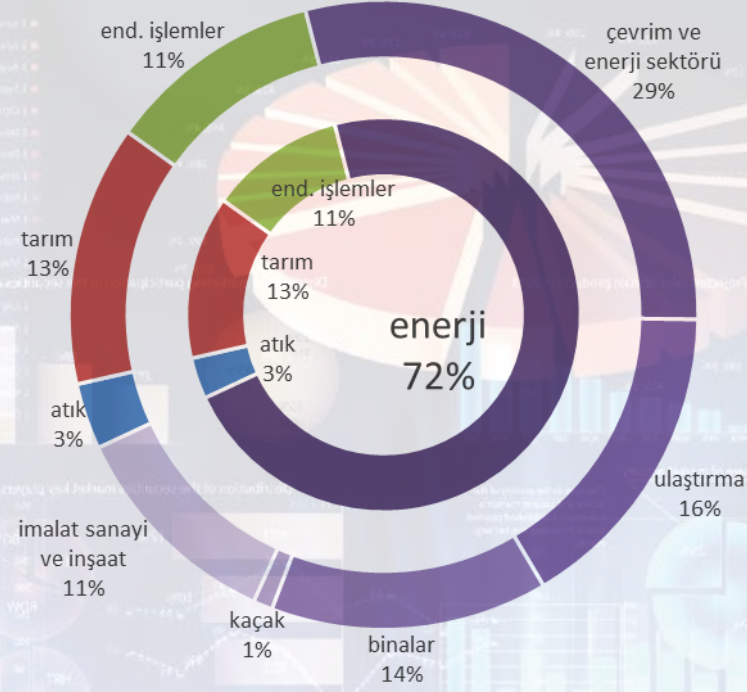
1. Arazi kullanımı, arazi kullanım değişikliği ve ormancılık hariç (LULUCF). Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Sekreterliği LULUCF ibaresini, yerleşim yerleri ve ticari kullanımlar, ticari kullanımlardaki değişiklik ve ormancılık faaliyetleri gibi doğrudan insan kaynaklı oluşan sera gazı emisyonlarını kapsayan sera gazı envanter sektörü ve bu sera gazlarının ortadan kaldırılması olarak tanımlanmaktadır.

2. Enerji sektörleri (elektrik, rafineri, diğer) ve fosil yakıtlardan kaynaklanan kaçak emisyonları içermektedir. Ulaşım, ticari binalar ve konutlarda kullanılan fosil yakıtlar (binalar), Ulusal Envanter Raporunda Enerji bölümünde rapor edilen ve tarımda kullanılan fosil yakıtlardan kaynaklanan emisyonlar, grafikteki ilgili kategorilere aktarılmıştır. Normalde Enerji bölümü altında raporlanan yanma emisyonları da grafikte Sanayi başlığı altına taşınmıştır

Kaynak: TürkÇimento Düşük Karbon Stratejisi Çalışması, UNFCCC, Türkiye Ulusal Envanter Raporu – 2019

Ayrıca sera gazı salımının sektörlere göre dağılımına başka bir açıdan da bakmak gerekirse;

- Enerji 373,1 mt CO₂ ile toplam salımların %72'sini oluşturmaktadır. Enerji içerisinde Çevrim ve Enerji Sektörü %29, Ulaştırma %16, Binalar %14, Kaçak %1 ve İmalat Sanayi ve İnşaat %11 paya sahiptir.
- Endüstriyel İşlemler ve Ürün Kullanımı 65,9 mt CO₂ ile ulusal salımların %11'ini oluşturmaktadır.
- Tarım 65,3 mt CO₂ ile ulusal salımların %13'ünü oluşturmaktadır.
- Atık 18,1 mt CO₂ ile ulusal salımların %3'ünü oluşturmaktadır.
- 2019 yılında toplam 522,5 milyon ton CO₂ eş değerinde sera gazı salınımı olmuştur.

Türkiye'nin Toplam Sera Gazı Salımlarının Sektörel Dağılımı (2019)*

* Toplam salımların detaylı sektörel dağılımı TÜİK tarafından açıklanan veri setinde yer almamaktadır. Bu grafikte kullanılan oranlar TÜİK verileri analiz edilerek hesaplanmıştır.

Kaynak: Seragazi Emisyon İstatistikleri, 1999-2019, TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sera-Gazi-Emisyon-Istatistikleri-1990-2019-37196&dil=1>

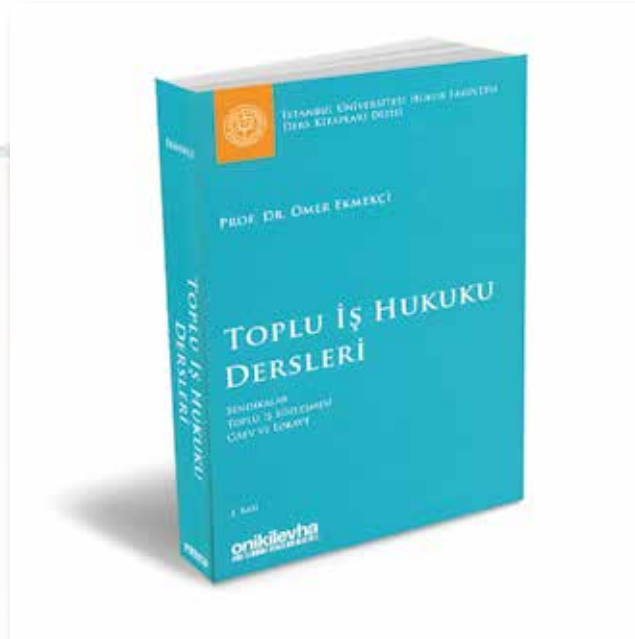
TOPLU İŞ HUKUKU DERSLERİ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ tarafından hazırlanan "Toplu İş Hukuku Dersleri" kitabının 3. basısı yayımlanmıştır.

Kitabın üçüncü basısında, mevzuat değişikliklerinin yanında yeni yargı kararlarına yer verilmiş olup Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Dairelerini birleştirilmesi yönündeki kararın iki daire arasındaki çelişkili konulara olası etkisi de değerlendirilmiştir.

"Toplu İş Hukukuna Giriş"ten başlayarak konuyu "Sendika Hukuku", "Toplu İş Hukuku" ve "İş Mücadelesi Hukuku" olmak üzere tüm boyutları ile ele alan eser, hem öğretilmeye hem de uygulamaya yönelik kapsamlı bir kaynak niteliği taşımaktadır.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

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

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, özellikle konunun uygulayıcıları bakımından her adımda referans alınması gereken düzenlemeler içermektedir. 2021 yılı Şubat ayında yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı” kitabında, konunun temel düzenlemesi 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na ilave olarak özellikle işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü somutlaştıran ikincil mevzuat da yer almaktadır. Ayrıca, Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanunu’nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere de kitapta yer verilmiş olup, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşmasında temel normları içeren Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ilgili sözleşmeleri de kitap içeriğine dahil edilmiştir.

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ ve Dr. Öğretim Üyesi Esra YIĞIT tarafından hazırlanan eser, gerek öğrenciler gerekse konunun profesyonelleri için her zaman başvurulacak bir başucu kitabı görevi görecektir.



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

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

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th 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. 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 (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

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

IN-TEXT CITATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. **Authors hold the sole responsibility for ideas stated in the articles.**

16. All rights of publishing via written or electronic media regarding the articles published or accepted for publication in the journal belongs to Cement Industry Employers' Association.

17. All communication regarding article submission and evaluation procedures shall be carried out via e-mail. No information will be provided by telephone.



Çimento Sektöründe Psikososyal Tehlikelerin Yönetimi Rehberi



ÇEİS

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
CEMENT INDUSTRY
EMPLOYERS' ASSOCIATION

Çimento Sektöründe Kimyasal Etkilenmelerin İzlenmesi ve Yönetimi Rehberi



ÇEİS

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
CEMENT INDUSTRY
EMPLOYERS' ASSOCIATION



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

Merkez

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

Ankara Ofisi

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

www.ceis.org.tr/dergi



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

