

ciment İŞVEREN



CİLT:36 ● SAYI:1
OCAK 2022



#ÇEİSKampüs
#GelişiminKapılarınıBirlikteAçıyoruz

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır



CEİS
KAMPÜS



Eğitim ortaklarımıza ve
2021 yılında eğitimlerimize
katılım sağlayan tüm
çalışanlarımıza teşekkür
ederiz.

52.877
Saat Eğitim

2.656
Katılımcı

%92,6
Memnuniyet Oranı

GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

Tüm dünyada salgın koşulları, kış aylarına girişin ve hızla yayılmaya başlayan Omicron Varyantının da etkisiyle yeniden ağırlaştı. Artık ruhsal olarak da yorulduğumuzu ve belki de tükendiğimizi hissettiğimiz bu güç dönemeçte, aşılama oranlarının artması ve böylelikle toplum olarak virüse olan bağışıklığın giderek yükselmesi, Omicron Varyantı temelli vaka sayılarının artış göstermesine rağmen hastaneye yatış ve yoğun bakım doluluk oranlarının düşük seyri umudumuzu korumamıza yardımcı oluyor.

Dünya ekonomisinin toparlanma uğraşları devam ederken, özellikle yılsonuna doğru ülkemizde yaşanan ekonomik gelişmeler çalışan kesim kadar sanayiye de derinden sarstı. Son zamanlarda alınan faiz kararları buna bağlı olarak dövizin inişli çıkışlı grafiği, ekonomi politikası güvenilirliğinin tesis edilmesini zorlaştırıyor. Tüketici ve üretici kanadında ekonomik istikrarın sağlanması en büyük arzumuzdur.



Diğer taraftan, bu yıl asgari ücretteki yüksek artış yanında, asgari ücret üzerindeki verginin kaldırılması hem işveren yükünü hafifletmiş hem de çalışanların gelirlerini artırmıştır. Ekonomik istikrarsızlığın, üretimin sürdürülebilirliğini ve çalışanın geçimini negatif etkilediği noktada, bu desteği memnuniyetle karşılıyoruz. Öte yandan 2021 yılsonu enflasyonu da yüksek bir oranda gerçekleşti. Tüketici fiyatlarının yükseldiği bu ortamda yurt içi üretici fiyatlarındaki muazzam artışı gözlerden kaçırmamak gerekiyor. 2022 yılında ekonomik dengelerin bir an önce tesis edilmesi bu açıdan büyük önem taşımaktadır.

ÇEİS ve üye şirketlerimiz olarak, üzerimize düşen sorumlulukları yerine getirmeye gayret ediyoruz. Salgının ve ekonomik gelişmelerin üretimimiz üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve istihdamı korumak için çok çalışıyoruz. Özellikle ekonomik istikrarın sağlanmasıyla ve salgın sonrasında, sanayinin toparlanmasını, buna bağlı kaliteli bir büyümeyi, ekonomi otoritelerimizle el ele vererek inşa edebilmeyi temenni ediyorum.

Çimento sektörü olarak, 2021 yılı içinde üretimi aksatmadığımız gibi, iç pazarın taleplerini tamamen karşılarken ihracattaki pozisyonumuzu koruduk. 2022 yılında da bunun devam etmesini ümit ediyorum. Ciddi bir üretici ve ciddi bir ihracatçıyız fakat aynı zamanda ciddi bir ithalatçıyız da... Çimentoyu üretebilmek için ihtiyacımız olan enerjide dışa bağımlı konumdayız. Önümüzdeki dönemde alternatif yakıt olarak tükettiğimiz atık miktarını artırarak, petrokok ve ithal kömür gibi birincil yakıtlarımızın kullanım miktarlarını azaltmak zorundayız. 2022 yılı gündemimizin önemli maddelerinden olan bu konuda özellikle yerel yönetimlerin daha fazla desteğiyle, mevcut alt yapımızı güçlendirmek için daha çok çalışmaya devam edeceğiz.

Çimento İşverenleri olarak; sanayilerimizin başarısını en değerli hazinemiz olarak gördüğümüz ve bu nedenle tüm faaliyetlerimizin odağına yerleştirdiğimiz insan kaynağımızla inşa edebileceğimizin bilincindeyiz. Bu kapsamda ÇEİS Kampüs ve ÇİSİEM'le çalışanlarımızın yetkinliklerini artırmaya, ÇESBEM'le söz konusu yetkinlikleri belgelendirmeye, ÇİP: Çimento İletişim Platformumuzla sektörümüzdeki iletişimi güçlendirmeye, #BenimleGelecek Projemizle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sektörümüzde farkındalık yaratmaya devam edeceğiz. 2022 yılının, öğrenmenin ve yetkinlik kazanımının kesintisiz sürdürüleceği bir yıl olacağına inanıyorum.

Zorlu bir yılı geride bırakırken, Büyük Çimento Ailemizin ve ülkemizin yeni yılını kutluyor; 2022 yılının, sevdiklerimizle aramıza giren mesafelerin kalktığı, sağlık ve huzur dolu, yeniliğe ve güzelliğe doğru gelişimin olduğu bir yıl olmasını temenni ediyorum.

Suat ÇALBIYIK
Yönetim Kurulu Başkanı
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÜYELERİMİZ

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası



ADOÇİM ÇİMENTO VE BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ADOÇİM MARMARA ÇİMENTO BETON SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
ARKOZ MADENCİLİK A.Ş. AĞRI ÇİMENTO FABRİKASI
AS ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
AŞKALE ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
BARTIN ÇİMENTO SAN. VE TİCARET A.Ş.
BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
BATIÇİM BATI ANADOLU ÇİMENTO SAN. A.Ş.
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.
LIMAK 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.
SANCİM 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,

Bu sayımızda iki adet makaleye yer verdik. İlk makalemiz Federal Almanya’da işçi ve işveren tarafının iş mücadelesi araçları konusunu ele alıyor. Çalışmada; işverenlerin yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmiş ve çok sayıda yargı kararına konu olan bir grevi etkisizleştirme aracı olarak “grev kırma primi” hakkında açıklayıcı bilgilere yer veriliyor.

İkinci makalemiz özellikle kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin hesabında esas alınan hizmet süresine ilişkin hazırlanmış. Çalışmada; işçinin hastalık, doğum, iş kazası vs. durumlarının hizmet süresine etkisi incelenirken, söz konusu etki mevcut yasal düzenlemeler ve yerleşik Yargıtay kararları ile birlikte açıklanıyor.

Bu sayımızda çimento sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda davranış ve düşünce gelişimi sağlamayı hedefleyen sosyal sorumluluk projemiz #BenimleGelecek dahilinde, Türkiye çapında toplumsal cinsiyet kalıplarının bilinç dışındaki yerini ölçmek için ThinkNeuro iş birliğinde gerçekleştirdiğimiz “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması”nın sonuçlarına yer verdik.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, güncel kararlar ışığında Rekabet Kurulu’nun “Yerinde İncelemeler Esnasındaki Teşebbüs Eylemlerine Yönelik Yaklaşımı, Batıçim’in Çiftay Grubu Tarafından Devralınmasına İzin Verilmesi Kararı ve Ödeme Hizmetlerindeki Finansal Teknolojilere Yönelik İnceleme Raporu” inceleniyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde ise, sektörümüzün kamuoyu nezdindeki gri algısını kırmak amacıyla hayata geçirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışması’nın ödüllü projelerinden “Yeşil Beton” analiz edildi. İlk olarak Kasım 2020’de, Baştaş Çimento ve Hazır Beton A.Ş.’nin destekleriyle, Sendikamız Merkez Binası bahçesine inşa edilen, sonrasında OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Mardin Şubesi’nin destekleriyle Mardin Yeşilli Belediyesi sınırları içerisindeki Gençlik Merkezi’nde de hayata geçirilen Proje, yarışmamızın jüri üyelerinden Dr. Öğretim Üyesi Tomris AKIN tarafından incelendi.

Tüm Çimento Ailemizin ve ülkemizin yeni yılını kutluyor, 2022 yılının sağlık ve huzur dolu geçmesini temenni ediyoruz.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 36 - Sayı: 1 - OCAK 2022

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. Erdem ÖZDEMİR - Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım 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

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Gökçe Ofset Ltd. Şti.
1354 Cad. 1372 Sok. No:22 İvedik-Yenimahalle/ANKARA

Basım Tarihi

10 Ocak 2022

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-25 MAKALE I
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

26-47 MAKALE II
Av. Dr. Cuma Arif DEMİR

48-56 #BENİMLEGELECEK | TÜRKİYE'DE
TOPLUMSAL CİNSİYET KALİPLARINA
BAKİŞ ARAŞTIRMASI

57-71 YARGITAY KARARLARI

72-79 REKABET HUKUKU
Ertuğrul Can CANBOLAT
Alper KARAFİL
Sıla ÇOŞKUNOĞLU

YAPI SEÇKİSİ
DİZİSİ **80-83**

ÇEİS'TEN **84-100**

ÜYELERİMİZDEN ve
DİĞER HABERLER **101-109**

ARAŞTIRMA ve
İSTATİSTİK **110-114**

MAKALE I

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Makale gönderim tarihi: 27.12.2021

Makale kabul tarihi: 03.01.2022

FEDERAL ALMANYA'DA İŞVERENLERİN İŞ MÜCADELESİ ARACI OLARAK: GREV KIRMA PRİMİ -Federal İş Mahkemesi Kararları Işığında Bir Değerlendirme-

EMPLOYERS' WORK STRUGGLE TOOL IN THE FEDERAL
REPUBLIC OF GERMANY: STRIKE BREAKING BONUS
-An Evaluation in the Light of Federal Labour Court
Decisions-

ÖZET

Federal Almanya’da ülkemizden farklı olarak tarafların iş mücadelesi araçlarına baş vurma hakları ayrı bir kanun ile düzenleme bulmamıştır. İş mücadelesine başvurma hakkı Anayasa’nın 9. maddesinin 3. fıkrası hükmü uyarınca yargı kararları ile geliştirilmiştir. İşçilerin kolektif düzeyde en temel mücadele araçları grev, işverenlerinse lokavt olmasına karşın son yıllarda yeni enstrümanlar da geliştirilmeye ve uygulamaya başlanmıştır.

Bu çalışmada, işverenlerin bir grevi etkisizleştirmeye yönelik başvurdıkları “grev kırma primi” konusu ele alınmaktadır. Çok sayıda yargı kararına konu olan bu araç, işverenlerin yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmiş durumdadır. Federal İş Mahkemesinin 2018 yılında vermiş olduğu bir karar, bu enstrümana başvurma kriterlerini belirlediği gibi, uygulamada ortaya çıkan sorunları da büyük ölçüde çözüme kavuşturmuştur.

Anahtar Kelimeler: Grev kırma primi, grev, iş mücadelesi.

ABSTRACT:

In Federal Republic of Germany, unlike our country, the parties’ right to resort to means of work struggle is not regulated by a separate law. The right to apply for a work struggle has been enhanced by judicial decisions in accordance with the provision of paragraph 3 of Article 9 of the Constitution. At the collective level, the most basic means of struggle are strikes for workers and lockouts for employers, but new instruments have been developed and implemented in recent years.

In this study, the issue of “strike breaking bonus”, which employers apply to neutralize a strike, is discussed. This tool, which has been the subject of many judicial decisions, has been accepted as a legal work struggle tool of employers. A decision of the Federal Labour Court in 2018 determined the criteria for applying to this instrument and resolved the problems that arose in practice to a large extent.

Keywords: Strike breaking bonus, strike, work struggle.

GİRİŞ

Jack London'un 1907 yılında yayınlanan ve birçok dile çevrilmiş olan "Demir Ökçe" (The Iron Heel) adlı eserindeki, (...) Tanrı Çingiraklı Yılanı, Kara Kurbağasını ve de Vampiri yarıttıktan sonra elinde geri kalan bir parça iğrenç malzemeyle Grev Kırıcısını yaratı (...) cümleleriyle 20.yy. başında grev kırıcılarına olan bakış açısını açıkça ortaya koymaktadır.¹ Şüphesiz, dönemin koşullarını ve olguları dikkate alarak bu yönde değerlendirmelerde bulunan tek yazar London olmamıştır.

İşçilerin ve onların en temel örgütleri olan sendikaların başvurdıkları iş mücadelesi araçlarının son yıllarda, özellikle milenyum dönüşümü ile birlikte dünya ölçeğinde çeşitlenmeye başladığını görsek de² ve önümüzdeki dönem içerisinde en azından belirli sektörlerin daha kısa süreli fakat daha etkin araçlarla tanışacak olmalarına karşın³ halen en yaygın ve belirli ölçüde en etkin iş mücadele aracı olarak grev, varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Bunun altında, ülkemizde olduğu gibi birçok ülkede salt grevin yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmiş olması ve farklı araçlara başvurulmasının esasen mümkün olmaması yatmaktadır.

Bununla birlikte uluslararası veriler incelendiğinde son yıllarda grev aracına giderek daha az başvurulduğu açıkça görülmektedir. Bu yöndeki gelişmelerin ve altında yatan nedenlerin

analiz edilmesi ayrı bir yazının konusunu oluşturmakla birlikte ülkemizde de aynı yönde bir gelişmenin olduğunun, herhalde anımsatılmasına dahi gerek bulunmamaktadır.⁴

İşverenler de doğal olarak işçilerin geliştirmiş oldukları iş mücadelesi araçları karşısında kendi çıkarlarını koruma hedefine yönelik olarak birtakım enstrümanlar geliştirmişlerdir ki bunlar içerisinde bilindiği üzere en etkin araç lokavt uygulamasıdır. Ancak grevleri etkisizleştirmek için başvurulacak lokavt uygulamasıyla işletme için ortaya çıkabilecek kayıplara engel olunması amacıyla, tarihsel gelişim süreci içerisinde farklı yollara da başvurulduğu görülmüştür.⁵ Bu araçlardan bir tanesi de "grev kırıcılığı" uygulamasıdır.

Dışarıdan işçi getirmek suretiyle grev kırıcılığı yapmak günümüzde birçok ülkede yasaklanmıştır.⁶ Bu yönde bir uygulamanın açıkça 87. sayılı ILO Sözleşmesinin ihlali anlamına geleceğine dair şüphe de yoktur. 140 civarında ülkenin anılan bu sözleşmeyi onaylamış olmaları sebebiyle hukuken bu uygulamaya cevaz verebilme olanakları da bulunmamaktadır. Nitekim ülkemizde de yasal bir greve, işverenin dışardan işçi getirmek suretiyle, grev kırıcı olarak tanımlanabilecek kişileri istihdam etmek yoluyla grevi etkisiz hale getirmesi mümkün değildir.⁷ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 68. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca, işveren

¹ Jack London'ın yapıtlarındaki sınıf çatışmaları ve dönemin değer yargıları için özellikle Bkz.: Oğün Nazlı, Jack London'ın Eserlerinde Sınıf Çatışması, Çalışma ve Toplum 4/2020, s.2463-2485.

² "Employee Activism" olarak tanımlanan, işçilerin kamuoyunun ilgisini çekerek, işveren üzerinde kamuoyu baskısı yaratmak suretiyle taleplerin yerine gelmesi yönündeki mücadele biçimi bir örnek olarak gösterilebilir. Bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: Boris Dzida/ Sina Burmeister, Employee Activism und deutsches Arbeitsrecht, Arbeits-Rechtsberater (ArbRB), 17/2021, s.19-23; Bir diğer uygulama ise iş dünyasında yaşanan dijitalleşmeye bağlı olarak geliştirilen yeni bir iş mücadelesi yöntemi olan DDoS (Distributed Denial of Service) uygulamasıdır. Burada özel programlar aracılığıyla işletmeler adeta e-mail bombardımanına tutulmak suretiyle işlerin yürütülmesi engellenmekte ve hatta sitenin çökmesine sebep olunmaktadır. Ayrıntılar için Bkz.: Detlev Grimm, Arbeitsrecht Handbuch (Hrsg.Ulrich Tschöpe), 12.Auflage, Otto Schmidt Verlag, Köln, 2021, s. 1226 vd.; Bir başka uygulamada "go sick" olarak tanımlanan, işçilerin kolektif bir biçimde hareket ederek hasta olduklarını bildirmek suretiyle iş görme borcundan kaçınmalarıdır – toplu vizite eylemi. Bkz.: Grimm, a.g.e., s. 1226.

³ Yeni bir iş mücadelesi aracı olarak tanımlanan ve perakende sektöründe uygulama bulan „Flashmob" Federal İş Mahkemesi tarafından esas itibarıyla geçerli bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmiştir. BAG, Urteil v. 22.9.2009 – 1 AZR 972/08. Bu karara ilişkin doktrindeki eleştiriler için Bkz.: Roland Schwarze, Kampfmittelfreiheit und bestehende Rechtsordnung im neuen Arbeitskampfrecht, ZfA, 2018, s. 150-169.

⁴ Son yıllardaki karşılaştırmalı grev sayıları için Bkz.: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/384248/umfrage/jaehrlich-durch-streiks-ausgefallene-arbeitstage-nach-laendern/> Erişim 16.12.2021

⁵ İşverenlerin genel olarak iş mücadelesi araçları için Bkz.: Grimm, a.g.e., s. 2127 vd.; Bkz.: Wolfgang Däubler, Arbeitsrecht, 13.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2020, s.105 vd.;

⁶ Alman iş hukukunda grev kırıcısı istihdam etmek suretiyle bir greve müdahale edilmesi konusunda geniş açıklamalar için özellikle Bkz.: Wolfgang Däubler, Arbeit und Recht, 2011, s. 388 vd.

⁷ Bkz.: Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 34.baskı, Beta, İstanbul, 2021, s.1171; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 9.Baskı, Turhan, Ankara, 2020; Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku; 7.Baskı, Beta, İstanbul, 2019.

greve katılan ve bu nedenle iş sözleşmesinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler yerine geçici ya da sürekli işçi alıp çalıştırması mümkün değildir. Şüphesiz olarak grev veya lokavt sırasında işverenin işleri alt işverene vermek suretiyle yürütmesi de mümkün değildir.⁸ Başta Jack London'ın ve John Steinbeck'in⁹ eserlerinin bu yönde sağlamış olduğu katkının tam olarak ne olduğunu bizim burada analiz etme olanağımız bulunmamakla birlikte, doğrudan grev kırıcılar yoluyla bir greve müdahale edilmesinin artık pek de mümkün olmadığını söyleyebilmemiz mümkündür.

Federal Almanya'da, uzun yıllardan beri öğretide ve yargı kararlarında grev kırma primi (Streikbruchprämie) olarak dilimize tercüme edilmesi mümkün olan bir araç tartışmalarına konu olmaktadır.¹⁰ Türk iş hukuku literatüründe de bizim tespit edebildiğimiz kadarıyla Almanya'daki durum şimdiye kadar tek ve kanaatimizce başarılı bir biçimde, bir makale ile ortaya konulmuştur.¹¹ Söz konusu makalede, grev kırma primi konusu, Federal İş Mahkemesinin vermiş olduğu ve bu yazının da temelini oluşturacak karar ele alınarak analiz edilmiştir. Kanaatimizce bu denli önemli olan bir konunun, uluslararası alanda yeni tartışmaların açılmasına zemin hazırlamasına rağmen ülkemiz literatüründe yeterli derecede dikkat çekmemiş olması ve de gerekçeli kararın yayınlanmış olması sebebiyle bir kez daha değerlendirilmesi önemli hale gelmiştir. Bu kapsamda, bu yazımızda, Federal Almanya'da iş mücadelesi araçlarının yasal dayanağını kısaca ele aldıktan sonra konu ile ilgili yüksek mahkemenin vermiş olduğu kararı, son gelişmeler ışığında değerlendirmeye çalışacağız.

1. FEDERAL ALMANYA'DA İŞ MÜCADELESİ ARAÇLARINA BAŞVURMA HAKKININ YASAL DAYANAĞI

Federal Almanya'da ülkemizden farklı olarak işçi ve işverenlerin iş mücadelesi araçlarına başvurma haklarını (Arbeitskampfrecht) düzenleyen ayrı bir kanun bulunmaktadır. Bu hakları Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrası ile teminat altına alınmış olan koalisyon özgürlüğü kapsamında yüksek yargı kararları ile şekillenmiştir ve toplu sözleşme düzeninin sağlanmasına yönelik olarak yasal bir araç olarak kabul edilmektedir.¹² Bu hakkın, Federal İş Mahkemesinin içtihadı kapsamında geliştiği, Federal Anayasa Mahkemesi kararlarında da yansıma bulmaktadır.¹³

Federal İş Mahkemesi 1955 yılında vermiş olduğu bir kararda¹⁴, iş mücadelesi hakkını Federal Almanya Hukuk Düzeninin bir birleşeni olarak kabul etmiştir. 1971 yılında ise orantılılık ilkesine vurguda bulunularak¹⁵, bu araçların sadece orantılı olarak uygulanmaları halinde geçerli bir araç olacaklarını hükme bağlanmıştır.¹⁶ İlerleyen yıllar içerisinde de yüksek mahkeme, iş mücadelesi hakkı ve araçları konusunda temel ilkeleri belirlemiş ve halen de belirlemeye devam etmektedir. Dolayısıyla bu alanın, iş hukukunun son derece dinamik bir alanını oluşturduğunu ifade etmemiz yerinde olacaktır.

Ancak bu noktada, her ne kadar Federal Anayasa'da "grev hakkı" doğrudan düzenlenmemiş olsa da bazı Eyalet Anayasalarında grev hakkının doğrudan düzenlendiğini belirtmemiz

⁸ Bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, On İki Levha, İstanbul, 2020, s.595 vd

⁹ Bkz.: John Steinbeck'in "Gazap Üzümleri" ve "Bitmeyen Kavgı" adlı eserlerine.

¹⁰ Örneğin Bkz.: Detlev Belling, Die Zulässigkeit freiwilliger Sonderzahlungen als Mittel der Streikabwehr, NZA, 1990, s.214-219; Manfred Löwisch, Zur rechtlichen Beurteilung besonderer Arbeitskampfmaßnahmen im Medienbereich, RdA, 4/1987, s.219-225; Meinhard Heinze, Drittwirkungen von Arbeitskämpfen im Medienbereich, RdA, 4/1987, s.225-231; Roland Schwarze, Die Auslegung des gesetzlichen Maßregelungsverbots am Beispiel streikbedingter Sonderzuwendungen, NZA, 1993, s.967-973; Christian Schoof, Rechtsprechung zum Arbeitsrecht, 5. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2006, s. 188 vd.

¹¹ Bkz.: Aslıhan Kayık Aydınalp, Grev Priminde Yeni Gelişmeler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:15, sayı: 60, 2016, s.1273-1294.

¹² Bkz.: BAG, Urteil v. 12.9.1984, - 1 AZR 342/83

¹³ Örneğin Bkz.: BVerfG, 10.09.2014 – 1 BvR 1191/03 Rn.16

¹⁴ BAG, Urteil v. 28.1.1955 – GS 1/54

¹⁵ BAG, Urteil v. 21.4.1971 – GS 1/68

¹⁶ Grimm, a.g.e., s. 2124.

yerinde olacaktır. Buna örnek olarak, Hessen Eyaleti Anayasası'nın 29. maddesinin 4. fıkrasını göstermek mümkündür. Yine bazı Federal kanunlarda, örneğin İş Mahkemeleri Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında ve çalışanların yönetime katılım haklarının çerçevesini tayin eden İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 74. maddesinin 2. fıkrasında grevden söz edilmektedir.¹⁷

Almanya gibi bir ülkede iş mücadelesi hukukunun kanun yoluyla halen düzenlenmemiş olması bir ölçüde şaşırtıcı olsa da geçmiş yıllardaki tüm çabalara rağmen başarısızlığın altında yatan temel neden, işçi ve işveren taraflarının farklı bakış açılarına sahip olmalarıdır.¹⁸ İş dünyasında yaşanan dijitalleşme sürecine bağlı olarak bu yöndeki taleplerin yeniden gündeme gelmiş olmasına¹⁹ ve 1988 yılında hazırlanmış olan ve Profesörler Taslağı²⁰ olarak bilinen çalışma esas alınsa da, bu alanda bir değişikliğin olmayacağı kanaatindeyiz. Bu durum, yasa koyucunun gerçek anlamdaki sosyal diyalog ve demokratik yaklaşım tarzı ve politikasını ortaya koyduğu gibi, aynı zamanda yüksek yargının hukuk düzeni içindeki etkinliğini de gözler önüne sermektedir.

Ülkemizden farklı olarak yasal iş mücadelesi araçlarını salt grev ve lokavt ile sınırlandırma imkanı bulunmamaktadır. Bu araçlar ifade ettiğimiz üzere Federal İş Mahkemesinin verdiği kararlar doğrultusunda şekillenmekte ve uygulama kriterlerinin belirlenmesi yoluyla gelişim göstermektedir. Bundan dolayı da Almanya uygulaması örneğinde, günümüzde iş mücadelesi araçlarının salt grev ve lokavttan ibaret görülmesi büyük bir yanlış olacaktır.²¹ Çünkü bu araçlar kanun ile ta-

nımlanmadıkları için uygulamada ortaya çıkan arayışlar doğrultusunda, konunun yargıya ve yüksek yargıya dava yoluyla aksetmesiyle ile tayin edilmektedir.

Toplu pazarlığı tarafları olan partnerler, yani işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya işveren kuruluşuna üye olmayan işverenler, hangi iş mücadelesi araçlarına başvurabileceklerini prensip itibarıyla koalisyon ve iş mücadelesi araçlarına başvurma hakkı kapsamında kendileri tayin edebilmektedirler.²² Ancak burada temel kısıt orantılılık ilkesinin ihlal edilmiyor olmasıdır. Bununla birlikte iş mücadelesi araçlarına ancak toplu pazarlık süreci kapsamında belirlenen hedeflere ulaşılması gayesiyle başvurulabileceği kabul edilmiş durumdadır. Sonuç itibarıyla günümüz Federal Almanya'sında, örneğin siyasi greve²³ gidilebilmesi de mümkün değildir. Ancak literatürde bu bakış açısının artık sürdürülemeyeceği, dolayısıyla bu yönde bir açılıma gidilebileceği değerlendirilmektedir.²⁴ Başka bir yazının konusunu oluşturacak sempati ve dayanışma grevinde de yasal bir mücadele aracı olarak kabul edilmiş olması²⁵ ve burada ele alacağımız grev kırma priminin de yasal bir mücadele aracı olarak kabulü, bu alanın ne kadar dinamik olduğunu bir kez daha gözler önüne sermektedir. Bugün Anayasa ile teminat altına alınmış olan, iş mücadelesi araçlarına başvurma hakkının esas itibarıyla Almanya'da sorsuz olarak işlediğini söyleyebilmek mümkündür.

¹⁷ Karş.: Alpay Hekimler, Tanrının Evinde Grev Hakkı, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:71, 2021, s.2582. (2576-2598)

¹⁸ Martin Diller, in: Anwalts- Formularbuch Arbeitsrecht, (Hrsg. Jobst-Hubertus Bauer/ Stefan Lingemann/ Martin Diller/ Katrin Hausmann), 7. Auflage, 2021, s.1284.

¹⁹ Peter Berg, Arbeitskampf(recht) vor neuen Herausforderungen, RdA, 2019, s.110-114.

²⁰ Kanun taslağı için Bkz.: Rolf Birk/ Horst Konzen/ Manfred Löwisch/ Thomas Reiser/ Hugo Seiter, Gesetz zur Regelung Kollektiver Arbeitskonflikte: Entwurf und Begründung, Mohr Siebeck, Tübingen, 1988.

²¹ Açıklamalar için Bkz.: Hekimler, a.g.m., s.2022 vd.

²² Bkz.: BAG, Urteil v. 13.07.1993 – 1 AZR 676/92

²³ Siyasi grev kavramı ile ilgili geniş açıklamalar için özellikle Bkz.:

²⁴ Bkz.: Diller, a.g.e., s. 1284.

²⁵ BAG, Urteil v. 19.6.2007 – 1 AZR 396/06; Federal İş Mahkemesinin bu kararı ancak doktrinde eleştirilmiştir. Bkz.: Sebastian Beckerle, Die arbeitskampfrechtliche Judikatur im

II. İŞVERENLERİN ÖZELLİKLİ BİR MÜCADELE ARACI: GREV KIRIM PRİMİ

Yukarıda ifade ettiğimiz üzere işverenler, işçi sendikalarının en temel iş mücadelesi araçları olan greve karşı her ne kadar lokavt enstrümanına sahip olsalar da lokavta başvurulması halinde üretim kayıplarının ortaya çıkması hatta üretimin tamamen durmasına sebep olması nedeniyle, lokavt başvurmayı tercih etmedikleri bir araçtır. Bundan dolayı da mümkün olduğu ölçüde bir grevin başlamasına engel olmaları, eğer bu mümkün değilse başlamış veya başlamasına karar verilmiş bir grevin etkinliğini azaltma yolunda farklı araçlara başvurmaları söz konusu olabilmektedir. Türk iş hukuku yazınında ise bu eylemler isabetli bir biçimde kısaca “Greve Katılmaktan Vazgeçirmeye Yönelik İşlemler” başlığı altında değerlendirilmektedir.²⁶

Uygulamada yıllar içerisinde işverenler farklı enstrümanlar geliştirmekle birlikte, en etkili araçlardan biri işverenlerin, işçileri greve katılmaktan vazgeçirmeye yönelik birtakım menfaatler sağlamaları yönünde bazı taahhütlerde bulunmalarıdır. Bu yolla işçinin aldığı menfaat karşılığında greve katılmaması veya katılmaktan vazgeçmesi söz konusu olduğu gibi grev sona erdikten sonra greve katılmayan işçilere katılanlara oranla daha üstün menfaatler sağlanması da söz konusu olabilmektedir.²⁷ Diğer bir ifadeyle söz konusu menfaat, grevden vazgeçilmesine yönelik bir teşvik uygulaması olarak baştan işveren tarafından verilebildiği gibi, iş mücadelesinin sonucunda bir ödüllendirme biçiminde de ortaya çıkabilmektedir. Ancak aşağıda ortaya konacağı üzere Alman hukukuna göre esas itibarıyla bu ödüllendirmenin sonradan yapılma olanağı bulunmamaktadır.

İşverenin bu yöndeki müdahalesinin en önemli menfaat sağlama aracı ise “grev kırma primi” olmaktadır. Bu araç, işverenin işletmedeki faaliyetlerini durdurmak yerine greve karşı başvurduğu aktif bir tedbir olarak tanımlanmaktadır.²⁸ Alman iş hukuku doktrinde bu araç yaygın kullanılan bir ifade olmamakla birlikte “Silah olarak Para” (Geld als Waffe) kavramının da kullanıldığını belirtmemiz yerinde olacaktır.²⁹ Buradaki silah ifadesiyle doğal olarak iş mücadelesi aracı kast edilmektedir. Bu çalışma kapsamında Türk iş hukukunda bu aracın yasallığına ve doktrindeki görüşlere yer verme olanağımız bulunmamakla birlikte, öğretide tam bir fikir birliğinin olmadığına³⁰ da işaret etmemiz yerinde olacaktır.

Grev kırma primi konusu, Federal Almanya’da yargı organlarının değerlendirmesine konu olan yeni bir olgu değildir. Bu konu 1980’li yıllardan itibaren önemli sayıda karar kapsamında değerlendirilmiştir. Öyle ki Federal İş Mahkemesinin 1987 yılında vermiş olduğu bir karar³¹, anayasal hakların ihlal edildiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine dahi taşınmış, ancak Yüksek Mahkeme davanın reddi yönünde hüküm kurmuştur.³²

Alman iş hukukunda grev kırma primi kavramının net bir tanımlaması yapılmamıştır. Ne var ki Federal İş Mahkemesinin, 1991 yılında vermiş olduğu bir kararında³³ bu primi, greve katılmayan veya katılmamış olan işçilere ödenen ödenek biçiminde tanımlandığını görmekteyiz. Bununla birlikte literatürde farklı tanımlamalara da rastlanmaktadır.³⁴ Buradan anlaşıldığı üzere yüksek mahkemeye göre grev kırma primi,

Spiegel der letzten zehn Jahre, NJW, 2017, s. 439-443.

²⁶ Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki İevha, İstanbul, 2018, s.413 vd.

²⁷ Ekmekçi, a.g.e., s. 413.

²⁸ Reinhard Ricken, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band:3, 4. Auflage, 2019, Rn.13.

²⁹ Bu kavramı tespit edebildiğimiz kadarıyla ilk defa Prof. Dr. Gerrik v.Hoyningen-Huene tarafından 1993 yılında Federal İş Mahkemesinin vermiş olduğu bir kararı değerlendirme yazısında kullanmıştır. Bkz.: Gerrik v.Hoyningen-Huene, Prämien an nicht streikende Arbeitnehmer, Anm. zu BAG 13.7.1993- 1 AZR 676/92, AP Nr. 127 zu Art. 9 GG Arbeitskämpf.

³⁰ Bkz.: Tuncay/Kutsal, a.g.e., s. 314; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 12 baskı, Ankara, 2008, s.717; Kayık Aydınalp, a.g.m., s.1285 vd.

³¹ BAG, Urteil v. 4.08.1987 – 1 AZR 486/85

³² BVerfG, Urteil v. 11.04.1988 – 1 BvR 1383/7

³³ BAG, Urteil v. 17.9.1991 – 1 AZR 26/91

³⁴ Örneğin Bkz.: Ulrich Preis, BGB § 612a, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage, 2021, Rn.16a.

grevin yapıldığı esnada greve katılmayan işçilere ödenebileceği gibi grev sonrasında greve katılmamış olan işçilere de ödenebilmektedir.

Grev kırma priminin yasal bir mücadele aracı olup olmadığı yönünde öğretilerde farklı görüşler olmakla birlikte, bu yazıya konu olan ve aşağıda değerlendireceğimiz Federal İş Mahkemesinin konuya ilişkin kararından sonra, grev kırma priminin belirli koşullar altında bir kez daha yasal bir araç olarak kabul edilmiş olduğunu belirtmemiz gerekir.

Günümüz doktrininde, primin grev sırasında ödenmesi durumunda “gerçek grev kırma primi” (echte Streikbruchprämie) kavramı kullanılmaktadır.³⁵ Buna karşın grev bitiminden sonra, daha önceden herhangi bir taahhütte bulunmadan ödenen grev kırma primi, “gerçek olmayan grev primi” (unechte Streikbruchprämie) olarak tanımlanmaktadır.³⁶ Dolayısıyla burada önem arz eden konu, grev kırma priminin ödenme zamanına ilişkindir³⁷ ve uygulamada Federal İş Mahkemesi içtihadı doğrultusunda bu aracın yasal bir araç olup olmadığını belirleyen temel bir kriter olmaktadır.

III. FEDERAL İŞ MAHKEMESİNİN GREV KIRMA PRİMİNE YAKLAŞIMI

Federal İş Mahkemesi esas itibarıyla uzun bir süreden beri grev kırma primini, bu primin greve katılmaya hazır olan işçilere işyerindeki faaliyetlerin sürdürülmesi amacıyla ödenmesi durumunda, yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul etmektedir.³⁸ Yüksek Mahkemenin 1993 yılında vermiş olduğu kararının gerekçesinde, grev kırma priminin diğer iş

mücadelesi araçlarından farklılaştığına, hatta lokavta oranla çok daha yumuşak bir enstrüman olduğuna işaret edilmektedir. Bu nedenle de greve katılmış olan bir işçiye bu primin ödenmemesinin Medeni Kanun’un 612a maddesinin ihlali anlamına gelemeyeceği ifade edilmektedir. Ancak yüksek mahkeme, toplu iş sözleşmesinde aksi yönde bir düzenlemeye yer verilmiş ve böylelikle greve katılan ile katılmayan işçilere primin ödenerek eşit muamele edileceği hükmüne yer verilmişse veya grev kırma priminin greve katılan tüm işçilere değil sadece sendikalı işçilere ödeneceği hükmü yer alırsa, bu durumda aksinin geçerli olacağına hükmetmiştir. Böyle bir durum aynı zamanda literatürde, koalisyon özgürlüğünün ihlali olarak değerlendirilmektedir.³⁹

Bu noktada Medeni Kanun’un 612a maddesi üzerinde kısaca durmamız yerinde olacaktır. Türkçeye “cezalandırma yasağı şartı” (Maßregelungsklausel) olarak tercüme edilmesi mümkün olan başlığı taşıyan madde, bir işçinin hukuka uygun bir biçimde haklarını kullanması sebebiyle işveren tarafından alınan bir tedbir veya bir anlaşma kapsamında ayırımı tabi tutulamayacağına hükmetmektedir. Bu madde işyerinde kadın ve erkeklere eşit davranılmasını öngören 13.08.1980 tarihli Kanun ile Medeni Kanununa eklenmiştir.⁴⁰ Ancak literatürde bu hüküm, salt işyerinde cinsiyet nedeniyle ayrımcılığın engellenmesini değil onun ötesinde tüm ayrımcılıklara yönelik bir düzenleme içerdiği biçiminde yorumlanmaktadır.⁴¹ Böylelikle işveren doğrudan veya dolaylı olarak işçilere yönelik ayrımcı bir eylemde bulunamaz. Bu doğrultuda, bir işçinin sadece zarara uğraması halinde değil diğer işçilere sağlanan menfaatlerden yararlanamaması halinde de hükmün ihlali

³⁵ Bkz.: Florian Rödel, Rechtsfolgen des Streiks, in: Arbeitskampfrecht (Hrsg. Wolfgang Däubler), 4. Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2018, s.738.

³⁶ https://www.uni-due.de/tts/lehrangebot/recht1/kollekti/vorlesung_k_arbeitsrecht3.htm Erişim 17.12.2021

³⁷ Karş.: Beckerle, a.g.m., s. 442.

³⁸ BAG, v.13.7.1993 – 1 AZR 676/92

³⁹ Ricken, a.g.e., Rn.13, ayrıca Däubler, a.g.e. s.105.

⁴⁰ Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13.08.1980 BGBl. I 1980 S.1380.

⁴¹ Ayrıntılar için özellikle Bkz.: Preis, a.g.e., Rn.1-3.

MAKALE I

söz konusu olmaktadır.⁴² Bu noktada işçilere eşit davranılmasını öngören ve ayrımcılığa karşı koruyan ayrı bir kanunun da var olduğunu hatırlatmamız isabetli olacaktır.⁴³

Madde 612a ile esas itibarıyla amaçlanan, işçinin özgür iradesiyle hareket etmesinin temin edilmesidir. Böylelikle işçi, kendisine tanınmış olan hakları kullanıp kullanmaması boyutunda, işveren tarafından herhangi bir şekilde mağdur edilebileceği endişesinde bulunmadan karar verebilmektedir.⁴⁴ Özellikle iş mücadelesi araçlarına başvurulduğunda bu hükmün ihlal edilip edilmediğinin tespiti büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda da esas itibarıyla grev kırma priminin ödenme zamanı belirleyici olmaktadır. Eğer bu prim grev esnasında ödeniyorsa, sadece greve iştirak etmeyenlere ödenmektedir. Ancak grev sona erdikten sonra ödeniyorsa, bu durum Medeni Kanun'un 612a maddesinin ihlali olarak değerlendirilmekte olup, tüm işçilere, yani greve katılan ve katılmayanlara ödenmesi gerekmektedir.⁴⁵ Bu yöndeki değerlendirmenin gerekçesi, grevin bitimi ile birlikte iş mücadelesi de son bulduğundan ve yapılacak bir ödemenin iş mücadelesi sürecini etkileme olanağı olmayacağından 612a maddesine aykırı bir işlem oluşturacağına dayanmaktadır.⁴⁶

Esas itibarıyla grev kırma priminin işverenler tarafından ödenmesinin önünü açan kararın gerekçesinde, yasal haklarını kullanarak greve katılan işçilere grev kırma primin ödenmemesi nedeniyle dezavantajlı duruma düşmelerinin söz konusu olmadığı, iş mücadelesi araçlarına başvurma hakkının Medeni Kanun'un 612a maddesinin üzerinde olduğu ayrıca vurgulanmıştır.⁴⁷

Yüksek Mahkeme "esas itibarıyla gerçek grev priminin bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmesi gerekir" yönündeki hükmü ile, iş mücadelesi sırasında grev kırma primin ödenebileceğini hüküm altına almıştır. Dava konusu olayda Federal İş Mahkemesi, davacı işçi greve katılmış olmasına rağmen, grev kırma priminin kendisine ödenmesine karar vermişti. Çünkü taraflar bağtıldıkları toplu iş sözleşmesinde "toplular iş sözleşmesi cezalandırma yasağı" (tarifliches Maßregelungsverbot) olarak Türkçeye tercüme edilmesi mümkün olan bir düzenlemeye gitmişlerdir. Bu maddeye göre, iş mücadelesinin sonunda çalışma barışı ilkesinin yeniden ihdası gerekmektedir. Bu doğrultuda, İş hukukçusu Emmert'e göre Federal İş Mahkemesi, greve katılmış ve katılmamış olan işçiler arasındaki ayırımın ortadan kaldırılması gereğine dayalı olarak grev kırma primin greve katılan işçilere de ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir. Ancak grev kırma priminin yüksekliği konusunda herhangi bir değerlendirmede bulunmamıştır.⁴⁸

Böylelikle Federal İş Mahkemesi, 1993 yılında vermiş olduğu karar doğrultusunda grev kırma primini yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul etmiştir. Ancak Federal İş Mahkemesinin değerlendirmeleri, uygulamaya yönelik olarak ortaya çıkan bazı sorunların çözümüne ilişkin yetersiz kalmıştır. Bu konudaki boşluk ise büyük ölçüde, aşağıda ele alacağımız Yüksek Mahkemeye intikal eden dava konusu olay kapsamında 2018 yılında verilen gerekçeli karar⁴⁹ ile giderilmiştir.

⁴² BAG, Urteil v. 12.6.2002 – 10 AZR 340/01

⁴³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert worden ist. Ayrıntılar için Bkz.: Wolfgang Däubler/Thorsten Beck, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5.Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2021; Jobst-Hubertus Bauer/Steffan Krieger/Jens Günther, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz, 5.Auflage, Beck, München, 2018; Thomas Hey/Gerrit Fost, AGG- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2.Auflage, Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2016; Klaus Adomeit/Jochen Mohr, Kommentar zum Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – KommAGG, 1.Auflage, Boorberg, München, 2007.

⁴⁴ Ayrıntılar için Bkz.: Christoph Schreiber, Handkommentar BGB 612a Bürgerliches Gesetzbuch, 11. Auflage, 2021, Rn.2.

⁴⁵ Ricken, a.g.e., RN.14; BAG, Urteil v. 17.9.1991 – 1 AZR 26/91

⁴⁶ BAG, Urteil v. 28.7.1992 – 1 AZR 87/92

⁴⁷ BAG, Urteil v. 13.07.1993 – 1 AZR 676/92 s.15.

⁴⁸ Angela Emmert, Streikbruchprämie & Co: Arbeitskampfmaßnahmen des Arbeitgebers, Der Betrieb, 21.08.2018.

⁴⁹ BAG, Urteil v.14.08.2018 – 1 AZR 287/17

Dava konusu olayda davacı, sendika üyesi olup toplu iş sözleşmesine taraf olmayan bir perakende zincirini işleten işverenin küçük bir şubesinde çalışmakta ve de tek işyeri kurulu üyesi - çalışma konseyi (Betriebsrat)⁵⁰ olarak faaliyet göstermektedir. Kendisi aynı zamanda genel işyeri kurulunda (Gesamtbetriebsrat) işyerindeki işçileri temsil etmektedir. İşyerinde, 15-16 Aralık 2015 tarihlerinde Ver.di (Vereinigter Dienstleistungsgewerkschaft) sendikası tarafından perakende sektöründe bağtlanmış olan bir toplu iş sözleşmesinin tanınması amacıyla iki gün süresince grev kararı uygulanmış, davacı 15 Aralık 2015 tarihindeki greve iştirak ederken, 8 Ekim tarihinde işverene bildirdiği üzere 16 Ekim tarihinde işyeri kurulu üyeleri eğitim toplantısına katılmıştır. Grev kararı uygulamaya alınmadan önce işveren, greve katılmayarak çalışmak isteyen işçilere günlük brüt 200 Euro prim ödeyeceğini - kısmi süreli olarak çalışanların primlerinin saat ücretine göre hesap edileceğini -, grev sırasında çalışacak olan işçilerinin kaydının tutulup personel birimine bildirileceği ve gelecek aydaki bordroya yansıtılacağını işyerinde ilan etmiştir. Söz konusu prim davacıya ödenmemiştir.

İşveren Kasım 2015’de, ikinci bir defa, greve katılmayarak çalışacak işçilere yeniden prim ödeyeceğini işyerinde ilan etmiş, ancak prim tutarını günlük brüt 100 Euro’ya düşürmüştür. Davacı Kasım 2015 ile Nisan 2016 tarihleri arasında farklı günlerde yapılan grevlerin 8 gününe katılmış, ancak kendisine prim ödenmemiştir.

Davacı, işverenin kendisine 15 ve 16 Aralık 2015 tarihleri için her bir gün için brüt 200 Euro, Kasım 2015 ile Nisan 2016 tarihleri arasında grevde geçirdiği 8 gün için brüt 100’er Euro olmak üzere toplamda brüt 1.200 Euro ödemesini talep etmiştir. İşverenin işçinin talebini kabul etmemesi üzere davacı,

Braunschweig İş Mahkemesi nezdinde dava açmıştır. Talebini iş hukukunda düzenleme bulan eşitlik ilkesine, cezalandırma yasağına ve de İşyeri Teşkilat Kanunu kapsamındaki ayrımcılık yasağı ilkesine dayandırmıştır. Braunschweig İş Mahkemesi, davacının günlük brüt 200 Euro ve günlük brüt 100 Euro tutarındaki talebinin orantılı olduğunu değerlendirmiş, ancak Federal İş Mahkemesinin içtihadı doğrultusunda davanın reddine karar vermiştir.⁵¹

Eyalet İş Mahkemesi tarafında da davanın reddi yönünde karar verilmişse de, Braunschweig İş Mahkemesinden farklı olarak, brüt 200 Euro tutarında bir primin yüksek ve bu bakımdan orantısız olduğuna karar vermiştir.⁵² Eyalet İş Mahkemesi kararın gerekçesinde, davacının saat başı brüt ücretinin 8,70 Euro olduğu ve günlük brüt ücret tutarının da (8,70 x 8 = 69,90 Euro) 69,90 Euro olduğundan hareketle 200 Euro tutarında primin bu miktara eklenmesiyle günlük Brüt 269,90 Euro’ya ulaşıldığını ve bu miktarın neredeyse günlük brüt ücretinin dört katı anlamına geleceğini hesaplamıştır. Bununla birlikte Eyalet İş Mahkemesi, davacının 2015 yılının Aralık ayında grevde geçen iki gün için grev primini talep etmesinin kanuna uygun olmadığına hükmetmiştir.

Yüksek Mahkeme gerekçeli kararında, davacının grev priminin ödenmesi için koşulların sağlanmadığına, iş hukukunda düzenleme bulan eşit davranma ilkesinin, Medeni Kanun’un 612a maddesi ile hüküm altında alan cezalandırma yasağının ve İşyeri Teşkilat Kanunu kapsamındaki ayrımcılık yasağının, davacının talebine ilişkin hukuksal dayanak oluşturmadığına karar vermiştir.

Kararda davalının, ilan edilen grev primini hak etme koşullarını sağlamadığı, grev ilan edildiği günlerde grev kararına

⁵⁰ Federal Almanya’da işyeri düzeyinde işçilerin yönetime katılım hakları İşyeri Teşkilat Kanunun hükümleri tarafından belirlenmekte olup, anılan kanunun 9. maddesi uyarınca işyerinde çalışan işçi sayılarına göre, işçileri temsil eden işyeri kurulunun büyüklüğü tayin edilmektedir. Buna göre bir işyerinde çalışan işçi sayısı 5 ila 20 arasında işe kurul 1 kişiden oluşurken, istihdam edilen işçi sayısına bağlı olarak kademeli olarak artmakta olup, 7001 ile 9000 işçiye ulaştığında 35 üyeden oluşmaktadır. Her bir ilave 3000 işçi için ise üye sayısı 2 artmaktadır. Bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: Reinhard Richardi, Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG, 17. Auflage, Beck, München, 2021; Franz Josef Düwell, Betriebsverfassungsgesetz, 6. Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2021; Wolfgang Däubler/Klaus Klebe/Thomas Wedde, BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz, 17. Auflage, Bund Verlag, 2020; Alpay Hekimler, Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım, Legal, İstanbul, 2006; Alpay Hekimler, 2001 Yılı Reformu İşığında Federal Almanya’da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları, Çalışma Toplum, 1/2005, s.89-142. .

⁵¹ Arbeitsgericht Braunschweig, Urteil v. 02.06.2016 - 6 Ca 529/15

⁵² LAG Niedersachsen, Urteil v. 18.5.2017 - 7 Sa 815/16

MAKALE I

uyarak işini ifa etmediğine ve bundan dolayı da grev primine hak kazanmadığına, 16 Ekim 2015 tarihi için ise yine grev primi için şartları sağlamadığına, anılan günde Genel İş Kurulunun bir eğitim toplantısına katılım sağladığına ve İşyeri Teşkilat Kanunu hükümleri uyarınca eğitime katıldığı gün için ücretini almaya devam ettiğine işaret edilmiştir. Grev kararının uygulanması nedeniyle işyeri kurulu üyesinin ücret hakkını kaybetmediği, grevin işyeri kurulunun gerekli faaliyetlerini icra etmesi konusunda bir engel teşkil etmediği ve bundan ötürü de esas itibarıyla grevin uygulandığı esnada da İşyeri Teşkilat Kanunun hükümlerinin uygulanmasının esas olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, eğitime katılım konusundaki kararın davacı tarafından verildiği ve eğitime katılacağını daha önceden işverene bildirdiği ve o güne ilişkin ücretini aldığı belirtilmektedir. Grev kırma priminin içeriği ve mantığı kapsamında bu primin, başka nedenlerden ötürü greve katılmayan işçilere değil, salt grev gününde çalışmak suretiyle katılım sağlayan işçilere ödenmesi söz konusudur. Bu nedenle de davalının 16 Ekim 2015 tarihi için grev kırma primini ödemesine yer olmadığına karar verilmiştir. Ayrıca İşyeri Teşkilat Kanunu'nun 37. maddesinin 2. fıkrası hükmü uyarınca Federal İş Mahkemesi, eğer işyeri kurulu üyesi işçi çalışmış olsaydı, temel ücretin yanında ücretin eki niteliğinde olan fazla çalışma, fazla süreli çalışma, Pazar tatili çalışması gibi eklerin de ödenmesi gerektiğine ve bu ücretin eklerine, Eyalet İş Mahkemesinin isabetli bir biçimde değerlendirdiği üzere, işe ancak filen başlanması halinde sağlanan edimlerin de dahil olduğuna karar vermiş ve daha önceki bir içtihadı göndermede bulunmuştur.⁵³

Gerekçeli kararda, özellikle grev kırma priminin, grev kararı uygulanmadan önce işveren tarafından vadedildiğine vurgu yapılmaktadır.⁵⁴ Primin sadece, grev çağırısına uymayarak, grevin uygulandığı esnada çalışmaya devam eden işçilere ödeneceği, davalının prim ile genel bir motivasyon yaratmayı değil içinde bulunduğu spesifik durumda grevin etkinliğini azaltmayı amaçladığı belirtilmektedir. İşyerindeki faaliyetlerin greve rağmen devam edilebilmesinin ancak işyerinde filen çalışan işçiler sayesinde mümkün olabildiği ve greve iştirak

edenler dışında farklı nedenlere bağlı olarak çalışamayan işçilerin de - yıllık izin kullanan, iş göremez durumda olan, yönetime katılım hakkı kapsamındaki faaliyetlere katılmak - bulunduğu belirtilmiştir. Federal İş Mahkemesi gerekçeli kararında, davacının, işyeri kurulu üyesi olarak katıldığı faaliyet nedeniyle greve iştirak etmemesi dolayısıyla, ilgili günde grev kırma primini almaya hak kazanmadığına ilişkin kapsamlı bir değerlendirme yapmıştır.

Yüksek Mahkeme ayrıca davacının, iş hukukunda düzenlenme bulan eşitlik ilkesi kapsamında grev kırma primini talep etme hakkının bulunmadığını da karara bağlamıştır. Gerekçeli kararında mahkeme: işverenin belirli kriterler doğrultusunda bir işçi grubunu tanımlamasının ve bu gruba yönelik olarak bir edim tanımlamak suretiyle diğer işçileri uygulamanın dışında tutmasının, yararlanma şartları iş hukukunda düzenleme bulan eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmesi halinde, bu durumun uygulamanın dışında tutulan işçilerin de edimden yararlanmaları sonucunu doğurabileceğine hükmetmektedir. Ancak burada eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için; işverenin kendisinin bir düzen oluşturmuş olması gerektiğine, bir edim sağlanmasına yönelik olarak belirli koşullar tayin edilmişse, işveren tarafından oluşturulan grubun amacına yönelik olması gerektiğine ve farklılaştırma nedenlerinin sağlanan edimin özelliğine bağlı olarak kabul edilebilir gerekçelere dayanması ve yasalara aykırı olmaması durumunda ortaya çıktığına, değinilmektedir.

Yüksek Mahkeme, davalının grev kırma primi ödeme yükümlülüğünün bulunmadığına; davalının kendi isteği doğrultusunda bir edimin sağlanmasına karar verdiğine ve genellik ilkesi uyarınca iki grubun tayin yoluna gittiğine; bir taraftan greve katılan ve katılmayanlar, diğer taraftan grev gününde çalışabilecek ve farklı gerekçelere bağlı olarak çalışamayacak olan işçiler arasında bir ayrıma gitmiş olduğuna; primin tanımı gereği ödenme amacının belli olduğuna; davalının finansal bir araç kullanmak suretiyle, işçilerin Ver.di sendikasının çağırısına uymayarak bir greve yani Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası ile güvence altına alınmış olan iş mücadelesi araç-

⁵³ BAG, v. 13.07.1994 – 7 AZR/93

⁵⁴ Bkz.: Gerekçeli Karara, Rn.20.

larına iştirak etme hakkına katılmamalarını sağlamayı amaçladığına; işverenin amacı doğrultusunda iki grup belirlemiş olmasının iş mücadelesi hukuku açısından uygun olduğuna; greve maruz kalan bir işverenin, işyerinde faaliyetleri sürdürmek amacıyla işçilerin greve katılmaması karşılığında prim ödemesinin yasal bir iş mücadelesi aracı olduğuna⁵⁵, karar vermiştir.

Kararda, Federal İş Mahkemesinin içtihadına göre, işverenlere karşı yapılan iş mücadelesi eylemleri sonucunda ortaya çıkan sonuçların işverenler tarafından kabul edilmek zorunda olmadığına; işverenlerin, karşı araçlar kullanmak suretiyle işyerinde grev nedeniyle ortaya çıkan faaliyet kayıplarını sınırlandırabilme hakkına sahip olduklarına ve bu tür iş mücadelesi araçlarının siteminin bir parçası olarak baskı ve karşı baskı şeklinde ortaya çıktığına değinilmiştir. Greve katılma çağırısında bulunulmuş olan işçilere, greve katılmamaları durumunda finansal bir menfaat sağlanmasının (gerçek grev primi), bir iş mücadelesi aracı olduğu; işverenin bu yolla, grev nedeniyle işyerinde ortaya çıkan kayıpları minimize etmek amacıyla, sendikanın iş mücadelesi aracının etkinliğini karşı baskı uygulamak suretiyle azaltabileceği belirtilmektedir.

Böylelikle grev kırma primini yasal bir iş mücadelesi aracı olarak tanımlayan Federal İş Mahkemesi, aynı zamanda gerekçeli kararında, grev kırma priminin uygulanabilmesini, işverenin bir işveren kuruluşuna (işveren sendikasına) üye olma şartına bağlamamaktadır. Bu nedenle de grev kırma primine, işkolu düzeyinde bağrtlanacak bir toplu iş sözleşmesine yönelik olarak alınan grev kararı için başvurulabileceği gibi, tek bir işyerine yönelik olarak toplu pazarlık süreci kapsamında uyuşmazlık çıkması halinde de bir mücadele aracı olarak işveren sendikası üyesi olmayan bir işveren tarafından başvurulabileceğine hükmetmiştir.⁵⁶

Gerekçeli kararda Federal İş Mahkemesi ayrıca orantılılık ilkesi kapsamında da bir değerlendirmede bulunmuştur. Yasal olan mücadele sonucunda ulaşılmak istenen amaç için başvurulacak olan aracın gerekli ve orantılı olması gerekliliğine vurgu yapılmış ve Anayasa Mahkemesinin içtihadına⁵⁷ atıfta bulunulmuştur. Bu kapsamda işveren tarafından, talep edilen toplu iş sözleşmesinin imzalanmaması veya içerik itibarıyla başka bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması hedefine yönelik olarak bir mücadele aracına başvurulması durumunda, bu aracın uygun olduğu kabul edilmiştir. İşveren örgütüne üye olmayan işverenlerin de işleyen bir toplu özerklik sistemi kapsamında, Anayasanın 9. maddesinin 3. fıkrası hükmü uyarınca iş mücadelesi araçlarını seçme konusunda özgür olduklarının altı çizilmiştir.⁵⁸ Amaçları hedef doğrultusunda, daha yumuşak bir aracın hedefe ulaşılması konusunda yetersiz olması halinde, ilgili aracın gerekli olduğunun kabul edilmesi gerektiği yine gerekçeli kararda vurgulanmaktadır.

Öğretide, grev kırma priminin miktarının yüksekliği de facto olarak greve katılma arzusunda olan işçilerin grev kararından vazgeçmesine ve bu nedenle sendikal dayanışmanın ortadan kalkmasına sebep olacak tarzda belirlenmesi durumunda, orantılılık ilkesinin ihlal edilmiş olacağı genel kabul görmektedir.⁵⁹

İçinde risk barındırmayan ve de aynı zamanda karşı tarafa kendisini müdafaa etme imkanı tanımayan iş mücadelesi araçları, tarafların eşit düzeyde pazarlıkta bulunma olanaklarını tehlikeye düşürmektedir. Bu nedenle de gerekçeli kararda, daha önceki içtihat⁶⁰ doğrultusunda, taraflardan hiçbirine, karşı tarafın reaksiyon gösteremeyeceği kadar güçlü bir iş mücadelesi aracına başvuruya hakkının tanınmasının mümkün olmadığı belirtilmektedir.

⁵⁵ Bkz.: Gerekçeli Karara, Rn.29.

⁵⁶ Bkz.: Gerekçeli Karara, Rn.32.

⁵⁷ BVerfG, v. 26.03.2014 – 1 BvR 3185/09 – Rn.25 mwN

⁵⁸ Bkz.: Gerekçeli Karara, Rn.34.

⁵⁹ Reinhard Ricken, in: Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, Band:3, 4. Auflage, 2019, Rn.13; Jürgen Treber, § 193. Arbeitskampfmaßnahmen der Arbeitgeber, in: Schaub Arbeitsrechts-Handbuch, 19.Auflage, Beck, München, 2021, Rn.12

⁶⁰ BAG, Urteil v. 22.09.2009 – 1 AZR 972 – Rn.46

MAKALE I

Federal İş Mahkemesi, sendika tarafından greve gidileceğinin ilan edilmesinden sonra grev kırma primi konusunda işverenin bir vaatte bulunması için, grevin başlamasını beklemesine gerek olmadığına da hükmetmiştir.⁶¹ Grev kararı alan sendikanın, Anayasa kaynaklı hakkının sınırlandırılmadığı; işverenin, finansal teşvikler aracılığıyla greve katılacak işçi sayısını azaltarak grev baskısını azaltma yönündeki stratejisi karşısında sendikanın grev kararını etkisizleştirecek düzeyde savunmasız kalmadığı; sendikanın grev kırma primine rağmen işçilerin grev ve iştiraki konusunda etkiye bulunma imkânına sahip olduğu vurgulanmıştır.⁶² Bununla birlikte gerekçeli kararda, işverenin başvurduğu aracın kendisi bakımından sonuçsuz kalmadığı, prim ödemesinin kendisi üzerinde mali bir külfeti beraberinde getirdiği, ayrıca toplu iş sözleşmesinin imzalanması aşamasına gelindiğinde bu primin greve katılmış olan işçilere de ödenmesi yönünde bir talep ile karşı karşıya kalma riskini doğurduğu altı çizilen diğer bir husus olup, orantılılık ilkesinin dava konusu olayda ihlal edilmediği vurgulanmıştır.

Nihayetinde dava konusu olayda Federal İş Mahkemesi, grev kırma priminin miktarı konusunda; işverenin doğal olarak grev kırma priminin miktarını, işçilerin sendikanın talebine yanıt vermesi halinde ortaya çıkacak olan maliyetten daha yüksek bir seviyede belirlemeyeceği, bununla birlikte işçinin ücretine oranla çok daha yüksek bir grev kırma priminin sadece işçiye greve katılmama konusunda teşvik ettiği, işçinin greve katılmaması konusunda bir zorlama yaratmadığı ve bu durumun başta belirlenmiş olan 200 Euro tutarındaki grev kırma primi için olduğu gibi 100 Euro tutarındaki prim içinde geçerli olduğu değerlendirmesinde bulunmuştur.

Son olarak Federal İş Mahkemesi, davacının iddia ettiği gibi grev kırma priminin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi hükmüne aykırı bir uygulama oluşturmadığına, konunun Enerji Yapı-Yol Sen davası⁶³ ile ilişkilendirilmesinin müm-

kün olmadığına, söz konusu davada toplanma, örgütlenme ve buna bağlı olarak grev hakkının ele alındığına ve grev kırma priminin işverenin yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmesiyle birlikte sendikanın grev hakkına orantısız bir biçimde sınırlandırma getirmediğine hükmetmiştir. Dava konusu olayda belirlendiği şekliyle işverenin, grev kırma primini işçilere ödemesiyle, sendikaya üye olmamaları veya sendika kurmamaları yönünde bir hedef gütmeye karar vermiştir.

Buradan açıkça görüldüğü üzere Federal İş Mahkemesi bu kararı ile bir kez daha grev kırma primini yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul etmiştir. Aslında daha önceden de ifade ettiğimiz üzere bu araç Yüksek Mahkeme tarafından yasal bir araç olarak kabul edilmişti, ancak uygulamada ve doktrinde tartışmalı olan bazı konular ele alınan bu karar kapsamında çözüme kavuşturulmuş oldu.

Bu doğrultuda özetle, bir işverenin, iş mücadelesi aracı olarak grev kırma primine başvurmak istemesi halinde her şeyden önce bu primi, grev kararının uygulanmasından önce işçilere vadetmesi gerekmektedir.⁶⁴ Dolayısıyla doktrinde tanımlandığı biçimiyle sadece gerçek grev kırma priminin bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmesi mümkündür. Aksi halde, primin grevden sonra ödenmesi durumunda grev kararına müdahale edilme olanağı olmayacağı gibi Medeni Kanun'un 612a maddesinin ihaleli anlamına da gelecektir. Bununla birlikte literatürde grev kırma priminin, greve katılmamış olan işçilere grevden sonra ödenmesi halinde, bu enstrümanın bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmesinin mümkün olmayacağı, çünkü bu yolla iş mücadelesini etkileme olanağı bulunmadığı değerlendirilmektedir.⁶⁵ Ayrıca yine literatürde, işverenin grev kırma primini vadetmesi durumunda bunu sendika üyeliğinden bağımsız olarak tüm işçilere yönelik yapması gerektiği değerlendirilmektedir.⁶⁶

⁶¹ Bkz.: Gerekçeli Karara, Rn.39.

⁶² Bkz.: Gerekçeli Karara, R.41.

⁶³ EGMR. 21.04.2009 – 68959/01

⁶⁴ Arbeitsrecht Aktuell 18/199, s.3

⁶⁵ Bkz.: Axel Braun, Streikbruchpraemie als zulaessiges Kampfmittel, <https://onliene.otto-schmidt.de/db/dokument?id=arbrb.2019.02.r.10&q=Streikbruchpraemie> Erişim 10.12.2021

⁶⁶ Karş.: Ricken, a.g.e., Rn.1; 3 Emmert, a.g.m.

Yine karar, bu aracın Alman iş hukuku normlarına göre oran-tısız bir mücadele aracı olmadığını, bu bağlamda da işverenin bu enstrümanı uygulaması halinde, işçilerin sendika kurma ya da sendikaya üye olmalarını engelleme yönünde bir amaç gütmeyeceğini teyit etmiş durumdadır.

Grev kırma primi miktarı konusunda da bir sınırın tayin edilmiş olması, bundan sonraki uygulamalar için de tartışmasız bir ölçüt oluşturacaktır. Ancak münhasır olarak grev kırma priminin miktarı hakkında bir değerlendirme yapılması gerekecektir.⁶⁷ Burada temel kriter, işverenin işçiyi greve katılmaktan vazgeçirmeyi teşvik edebilecek düzeyde bir miktarın belirlenmesidir. Dava konusu olayda değerlendirildiği üzere, işverenin en azından, günlük ücretin dört katı tutarında bir grev kırma primi ödemesi mümkün görünmektedir.

Bir diğer sonuç ise işçilerin işyeri seviyesinde yönetime katılım hakkı bağlamında ortaya çıkmıştır. Değerlendirdiğimiz kararda, İşyeri Teşkilat Kanunu kapsamında tanınmış olan haklar, Federal İş Mahkemesi tarafından konu bağlamında da güçlendirmiş durumdadır.

Burada işaret edilmesi gereken son bir nokta, grev kırma primi ile ilgili zaman aşımı konusudur. Yukarıda ortaya konan koşulların gerçekleşmesi halinde işçilere yasal bir iş mücadelesi aracı olarak grev kırma primi ödenmesi günümüzde mümkün olabilmektedir. İşçinin bu yönde bir prim alacağını bulunması halinde ise, iki yıllık zaman aşımı süresini dikkate alması gerekecektir.⁶⁸

Ortaya konmaya çalışıldığı üzere, grev kırma priminin grevden önce veya grev sırasında ödenmesi mümkündür. Ancak grev bitiminden sonra ödenmesi durumunda, bu aracın iş mücadelesi aracı olarak tanımlanmasına cevaz verilmemektedir.⁶⁹ Bu

bakımdan grev sırasında ödenen bir grev kırma primi, Medeni kanunun 612a maddesi hükmüne de aykırılık oluşturmamaktadır. Buna karşın greve katılmamış olan işçilere grev sonrasında ödenecek olan prim, ki bu aynı zamanda literatürde sadakat primi (Treueprämie) olarak da adlandırılmaktadır, esas itibarıyla 612a maddesinin ihlali anlamına gelecektir. Çünkü böyle bir durumda iş mücadelesi sonlandırıldıktan sonra primin ödenmesi söz konusu olmaktadır.⁷⁰ Dolayısıyla, bir iş mücadelesi aracı olarak grev kırma primine işverenlerin başvurması ancak taraflar arasında iş mücadelesi devam ettiği sürece mümkündür. Ancak Federal İş Mahkemesinin kararında tarafların, bağitlayacakları toplu iş sözleşmesinde greve katılmış olan işçilere de bu primin ödenmesi hükmüne yer verebileceği⁷¹ uygun görülmüştür.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yukarıda işaret ettiğimiz üzere, Alman endüstri ilişkileri sistemi içerisinde taraflar, iş mücadelesi araçlarını belirleme konusunda geniş kapsamlı bir serbestiye sahip olup bu hakları, yüksek yargı kararları ile güvence altına alınmıştır. Yıllar içerisinde değişen koşullara bağlı olarak işverenler farklı mücadele araçları geliştirmiş ve uygulamışlardır. Bunlar arasında en klasik araç olan lokavt silahını ise, yine belirtilen gerekçelere bağlı olarak, zaman içerisinde daha az uygulamaya almışlardır. Çalışma istek ve iradesinde olan işçilere fazla çalışma yaptırmak ve bu yolla ortaya çıkan işgücü kaybını mümkün olduğu ölçüde telafi etmek başvurulacak yollardan birini oluşturmaktadır. Daha önceden greve katılan işçiler yerine ödünç iş ilişkisi kapsamında geçici olarak işçilerin istihdam edilmesi yoluyla grevin etkisizleştirilmesi yoluna başvurulmuşsa da günümüzde yürürlükte olan Ödünç Çalışma Kanunu'nun 11. maddesi hükmü uyarınca⁷², ülkemizde de olduğu üzere, bu artık mümkün değildir.

⁶⁷ Bkz.: Jutta Heidisch, Milderung von Streikfolgen auf Arbeitgeberseite durch Streikbruchprämien, Human Resources, 17.09.2018.

⁶⁸ Bu konuda ayrıntılar için Bkz.: BAG, Urteil v. 17.9.1991 – 1 AZR 26/91

⁶⁹ Jacob Joussen, BGB 612a, in: BeckOK Arbeitsrecht, 59.Edition, Stand:01.03.2021, Rn 19.

⁷⁰ Rüdiger Linck, § 108, in: Schaub – Arbeitsrechthandbuch, 18. Auflage, 2019, Rn.19; Rüdiger Linck, BGB § 612a, in: Kündigungsschutzrecht, 6.Auflage, 2021, Rn.24

⁷¹ BAG, Urteil v. 13.07.1993 – 1 AZR 676/92; ayrıntılar için Linck, BGB § 612a, Rn.24; Preis, BGB §612a, Rn.17.

⁷² Bu konudaki ayrıntılar için özellikle Bkz.: Jürgen Ulber/Daniel Ulber, AÜG – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6.Auflage, Bund Verlag, 2021; Martina Rissing, Arbeitnehmerüber-

MAKALE I

İşlerin alt işverene devredilmesi suretiyle grevin etkisizleştirme olanağı da bulunmamaktadır. Ancak yine başka bir yazı kapsamında değerlendirilebilecek bu olgu, grevin etkinliğini azaltabilmektedir. Alman hukukuna göre, işverenler ve örgütlerinin, sendikalar ile Acil Hizmetler Sözleşmeleri (Notdienstvereinbarung) bağtılamaları mümkündür. Bu sözleşmeler kapsamında, belirli işlerde sürekliliğin sağlanması amacıyla asgari olarak çalışması zorunlu olan işçi sayılarının belirlenmesi yoluna gidilmektedir. Böylelikle üretimin veya hizmetlerin tamamen durmasına engel olunmaktadır. Ancak bu tür sözleşmelerin doğal olarak sendikaların çıkarları doğrultusunda her iş kolunda ve faaliyet alanında imzalanması söz konusu olmaktadır. Belirli ölçüde bizim mevzuatımızda düzenleme bulan, grevde çalışmaya devam edecek olan kişilerin belirlenmesi yönündeki hüküm ile benzerlikler gösterse de yine de farklı unsurları içerisinde barındırmakta ve sınırlı olsa da grevin etkinliği üzerinde belirleyici olabilmektedir.

Bu değerlendirmeler kapsamında, grev kırma primi bugün Almanya'da işverenler için, özellikle de 2018 yılında Federal İş Mahkemesi'nin kararından sonra oldukça etkin bir iş mücadelesi aracı haline gelmiştir. Ancak ileriye dönük olarak ne oranda uygulanacağı ayrı bir tartışma konusudur. Sonuç itibarıyla bu enstrümana başvurulması, işveren için de önemli bir maliyeti beraberinde getirmektedir. İşverenin, işçi sendikasının talep etmiş olduğu koşullar kapsamında toplu iş sözleşmesini imzalamasının mı, yoksa grev kırma primini ödemesinin mi daha avantajlı olacağını değerlendirmesi gerekecektir. Bununla birlikte, grev kırma priminin bir menfaat sağlama amacına dönük olarak işverence taahhüt olarak sunulması, şüphesiz olarak tüm işçilerin kabul edeceği anlamına gelmeyecektir.

Çalışmanın başında da ifade ettiğimiz üzere, tüm dünyada olduğu gibi Almanya'da da grev sayıları son yıllarda önemli ölçüde azalmıştır. Ancak ülkemizden farklı olarak uyarı grevine gitme olanağına sahip olan sendikalar⁷³ bu araçtan son derece etkin biçimde yararlanmaktadır. Özellikle kamuoyunu doğrudan etkileyen başta demiryolu ve hava taşıma sektörlerinde bu etki daha belirgin olarak görülmekle birlikte, diğer alanlarda da başvuru bir iş mücadelesi aracı konumundadır. Dolayısıyla sayısal olarak grevler azalmakla birlikte, uyarı grevleri, iş mücadelesi araçlarının kamuoyunun gündemine daha fazla yerleşmesi sonucunu da beraberinde getirmiştir.⁷⁴ Uyarı grevleri, yapısı gereği kısa süreli olarak uygulandığından dolayı da işverenlerin uyarı grevleri karşısında grev kırma primi yoluyla sürece müdahale etme olanağı bulunmamaktadır. Nitekim, bu çalışma kapsamında görüşülen duayen iş hukukçusu Wolfgang Däubler'in: "Şu an için grev kırma priminin pratikte önemi azalmış durumda, çünkü genellikle yarım gün veya bir gün süren uyarı grevlerine gidilmektedir" sözleri, tespitimizi teyit etmektedir.

Uygulamada iş mücadelesinin sonunda bağtılan toplu iş sözleşmelerinde, greve katılan ve katılmayanlar arasında ortaya çıkan mali farkları ortadan kaldırmak adına bir düzenlemeye gidilmektedir.⁷⁵ Burada amaçlanan çalışma barışının yeniden ihdas edilmesidir.⁷⁶ Ancak kanaatimizce bu yöndeki uygulama ileriye dönük olarak işçilerin greve katılma konusundaki motivasyonunu etkileyecektir. Fakat bu görüşümüzü teyit edebilecek bir çalışma en azından bizim tespit edebildiğimiz kadarıyla henüz yapılmış değildir.

Ancak buna rağmen işverenler, grev kırma primini bir iş mücadelesi aracı olarak kullanma yönünde karar verirlerse, uygulamada işçi sendikalarının mücadele sonunda bağtılayacakları toplu iş sözleşmelerinde Medeni Kanun'un 612a mad-

lassung und sonstiges Fremdpersonal, 2.Auflage, Verlag Vahlen, München, 2021; Peter Schüren/ Wolfgang Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG, 5.Auflage, Beck, München, 2018; Gregor Thüsing, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG, 4.Auflage, Beck, München, 2018.

⁷³ Federal Almanya'da uyarı grevleri ile ilgili açıklamalar için Bkz.: Alpay Hekimler, Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği, TISK Akademi Dergisi, 1/2008, s.38-67.

⁷⁴ Karş..Berg, a.g.m, s.110.

⁷⁵ Ricken, a.g.e., Rn.16.

⁷⁶ Bu konuda geniş açıklamalar için özellikle Bkz.: Manfred Löwisch/ Volker Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage, Beck, München, 2017, Rn.2313-2319.

desini dikkate alarak açık ve kesin bir biçimde, “iş mücadelesi sırasında grev kırma primi ödenmişse, bu prim greve katılmamış olan işçilere de ödenecektir” ifadesine yer vermeleri yerinde olacaktır ki, grev kırma priminin sonuç itibarıyla kime ödeneceğine ilişkin tartışmalar da sona ersin.

Sonuç itibarıyla, Federal İş Mahkemesi’nin gerekçeli kararıyla grev kırma primi ile ilgili tartışmalar büyük ölçüde sonuçlanmış olup, grev kırma primi yukarıdaki kriterler doğrultusunda yasal bir mücadele aracı olarak kabul edilmiştir. Ancak işçi sendikalarının bu kararı tam olarak kabul ettiklerini söyleyebilmek güçtür.

KAYNAKÇA

Adomeit Klaus/Mohr Jochen, Kommentar zum Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – KommAGG, 1.Auflage, Boorberg, München, 2007.

Akyiğit Ercan, İş Hukuku, 12 baskı, Ankara, 2008.

Aydınlı Aslıhan Kayık, Grev Priminde Yeni Gelişmeler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:15, sayı: 60, 2016, s.1273-1294.

Bauer Jobst-Hubertus/ Krieger Steffan/ Günther Jens, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz, 5.Auflage, Beck, München, 2018.

Beckerle Sebastian, Die arbeitskampfrechtliche Judikatur im Spiegel der letzten zehn Jahre, NJW, 2017, s. 439-443.

Belling Delev, Die Zulässigkeit freiwilliger Sonderzahlungen als Mittel der Streikabwehr, NZA, 1990, s.214-219.

Berg Peter, Arbeitskampf(recht) vor neuen Herausforderungen, RdA, 2019, s.110-114.

Birk Rolf/ Konzen Horst/ Löwisch Manfred/ Reiser Thomas/ Seiter Hugo, Gesetz zur Regelung Kollektiver Arbeitskonflikte: Entwurf und Begründung, Mohr Siebeck, Tübingen, 1988.

Braun Braun, Streikbruchprämie als zulaessiges Kampfmittel, <https://onliene.otto-schmidt.de/db/dokument?id=arbrb.2019.02.r.10&q=Streikbruchpraemie> Erişim 10.12.2021

Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen /Canbolat Talat/Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 34.baskı, Beta, İstanbul, 2021.

Däubler Wolfgang/Beck Thorsten, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5.Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2021.

Däubler Wolfgang/ Klebe Klaus/Wedde Thomas, BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz, 17.Auflage, Bund Verlag, 2020.

Däubler Wolfgang, Arbeitsrecht, 13.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2020.

Däubler Wolfgang, Arbeit und Recht, 2011, s. 388-394.

Diller Martin, in: Anwalts- Formularbuch Arbeitsrecht, (Hrsg. Jobst-Hubertus Bauer/ Stefan Lingemann/ Martin Diller/ Katrin Hausmann), 7. Auflage, 2021.

Düwell Franz Josef, Betriebsverfassungsgesetz, 6.Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2021.

Dzida Boris/Burmeister Sina, Employee Activism und deutsches Arbeitsrecht, Arbeits-Rechtsberater (ArbRB), 17/2021, s.19-23.

Ekmeççi Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki levha, İstanbul, 2018.

Emmert Angela, Streikbruchprämie & Co: Arbeitskampfmaßnahmen des Arbeitgebers, Der Betrieb, 21.08.2018.

Gaul Björn, Die „Steikbruchprämie“ als zulaessiges Arbeitskampfmittel, NJW, 1994, s.1015-1032.

Grimm Detlev, in: Arbeitsrecht Handbuch (Hrsg.Ulrich Tschöpe), 12.Auflage, Otto Schmidt Verlag, Köln, 2021.

Heidisch Jutta, Milderung von Streikfolgen auf Arbeitgeberseite durch Streikbruchprämien, Human Resources, 17.09.2018.

MAKALE I

Heinze Meinhard, Drittwirkungen von Arbeitskämpfen im Medienbereich, RdA, 4/1987, s.225-231.

Hekimler Alpay, Tanrının Evinde Grev Hakkı, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:71, 2021, s.2576-2598.

Hekimler Alpay, Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği, TISK Akademi Dergisi, 1/2008, s.38-67.

Hekimler Alpay, Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım, Legal, İstanbul, 2006.

Hekimler Alpay, 2001 Yılı Reformu Işığında Federal Almanya'da İşyeri Seviyesinde Yönetime Katılım Sisteminin Temel Esasları, Çalışma Toplum, 1/2005, s.89-142.

Hey Thomas/Fost Gerrit, AGG- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 2.Auflage, Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2016.

Joussen Jakob, BGB 612a, in: BeckOK Arbeitsrecht, 59.Edition, Stand:01.03.2021.

Kolbe Sebastian, Die Schwerpunkte der BAG Rechtsprechung im Jahr 2018, ZfA, 4/2019, s.580-607.

Linck Rüdiger, BGB § 612a, in: Kündigungsschutzrecht, 6.Auflage, 2021.

Linck Rüdiger, § 108, in: Schaub – Arbeitsrechthandbuch, 18. Auflage, 2019.

Löwisch Manfred/Rieble Volker, Tarifvertragsgesetz, 4. Auflage, Beck, München, 2017.

Löwisch Manfred, Zur rechtlichen Beurteilung besonderer Arbeitskämpfmaßnahmen im Medienbereich, RdA, 4/1987, s.219-225.

Nazlı Ogün, Jack London'ın Eserlerinde Sınıf Çatışması, Çalışma ve Toplum 4/2020, s.2463-2485.

Preis Ulrich, BGB § 612a, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage, 2021.

Richardi Reinhard, Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG, 17.Auflage, Beck, München, 2021.

Ricken Reinhard, in: Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, Band:3, 4. Auflage, 2019.

Rissing Martina, Arbeitnehmerüberlassung und sonstiges Fremdpersonal, 2.Auflage, Verlag Vahlen, München, 2021.

Rödel Florian, Rechtsfolgen des Streiks, in: Arbeitskämpfrecht (Hrsg. Wolfgang Däubler), 4. Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2018.

Schoof Christian, Rechtsprechung zum Arbeitsrecht, 5. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, 2006.

Schreiber Christoph, Handkommentar BGB 612a Bürgerliches Gesetzbuch, 11. Auflage, 2021.

Schüren Peter/Hamann Wolfgang, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG, 5.Auflage, Beck, München, 2018.

Schwarze Roland, Kampfmittelfreiheit und bestehende Rechtsordnung im neuen Arbeitskämpfrecht, ZfA, 2018, s.150-169.

Schwarze Roland, Die Auslegung des gesetzlichen Maßregelungsverbots am Beispiel streikbedingter Sonderzuwendungen, NZA, 1993, s.967-973.

Sur Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 9.Baskı, Turhan, Ankara, 2020.

Şahlanan Fevzi, Toplu İş Hukuku, 1.Baskı, On İki Levha, İstanbul, 2020.

Thüsing Gregor, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG, 4.Auflage, Beck, München, 2018.

Treber Jürgen, § 193. Arbeitskampfmaßnahmen der Arbeitgeber, in: Schaub Arbeitsrechts-Handbuch, 19.Auflage, Beck, München, 2021.

Tuncay Can/Kutsal Burcu Savaş, Toplu İş Hukuku; 7.Baskı, Beta, İstanbul, 2019.

Ulber Jürgen/Ulber Daniel, AÜG – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, 6.Auflage, Bund Verlag, 2021.

v.Hoyningen-Huene Gerrick, Prämien an nicht streikende Arbeitnehmer, Anm. zu BAG 13.7.1993- 1 AZR 676/92, AP Nr. 127 zu Art. 9 GG Arbeitskampf.

MAKALE I



MAKALE II

Av. Dr. Cuma Arif DEMİR

Makale gönderim tarihi: 29.11.2021

Makale kabul tarihi: 16.12.2021

HASTALIĞIN VE KORONAVİRÜSÜN (COVID-19) İŞ SÖZLEŞMESİNDE HİZMET SÜRESİNE ETKİSİ

EFFECTS OF ILLNESS AND CORONAVIRUS (COVID-19)
ON EMPLOYMENT TERM IN EMPLOYMENT
CONTRACTS

ÖZET

Genel olarak işçinin hastalanması, iş kazasına uğraması veya doğum yapması iş sözleşmesinin devamını ve birçok unsurunu etkilemektedir. Bu çalışmamızda işçinin hastalık, doğum, iş kazası vs. durumlarının hizmet süresine etkisi incelenecektir. Özellikle kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin hesabında esas alınan hizmet süresine etkisi mevcut yasal düzenlemeler ve yerleşik Yargıtay kararları ile birlikte açıklanacaktır.

Salgın bir hastalık olan Koronavirüs (Covid-19) tüm dünyayı ve ülkemizi etkilemiştir. Bu hastalığın olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için yapılan yasal düzenlemelerin işe iade davası bakımından 6 aylık hizmet süresine, kıdem, ihbar tazminatına esas hizmet süresi ile yıllık izne esas alınan hizmet süresine etkisi incelenmiş, hizmet süresini etkilemesi sebebiyle ücretsiz izin konusuna da yer verilmiştir. Kısa çalışma ödeneği düzenlemesinin de hizmet süresine etkisi bu çalışmamızda değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: hastalık, koronavirüs, hizmet süresi, ücretsiz izin,

ABSTRACT

In general, the employee's getting sick, having an occupational accident or giving birth affects the continuation and many elements of the employment contract. In this study, the effect of illness, birth, occupational accident etc. on service period of the worker will be examined. In particular, the effect on severance pay and term of service on annual leave will be explained together with the existing legal regulation and the decisions of the Supreme Court.

Coronavirus (Covid-19), an epidemic disease, has affected the whole world and our country. The effect of the legal regulations made to eliminate the negative effects of this illness on the 6-month service period in terms of reemployment cases, severance and notice pay and the service period based on annual leave has been examined, as the unpaid leave affects the service period before and after this illness. In this study, the effect of the regulation of short-time working allowance on the length of service has been evaluated as well.

Key words: illness, coronavirus, employment contract, unpaid permission

GİRİŞ

Hastalık, iş sözleşmesi öncesinde işçinin işe alınmasını etkilerken iş sözleşmesinin devamında; iş görme ediminin yerini getirilmesini engelleyerek askı durumunun oluşmasına sebep olmakta, kıdem, ihbar ve yıllık izne esas hizmet sürelerini de etkilemektedir.

Hastalığın iş ilişkisi ve iş sözleşmesine etkisi nedeniyle işçinin korunmasına yönelik olarak İş Kanunu'nda hükümler yer almıştır. Hastalık sonucunda geçici işgöremezlik oluşması nedeniyle iş sözleşmesi askıda ise de; belirli süre geçmeden veya belirli şartlar oluşmadan geçerli veya haklı neden olarak kabul edilmeyerek iş sözleşmesinin feshi engellenmiş ve işçinin korunması sağlanmıştır. Askı süresi, kanunda öngörülen süreyle sınırlı olarak fiili çalışma söz konusu olmadığı halde hizmet süresinden sayılmaktadır.

Küresel boyutta bir salgın olan koronavirüs¹ (Covid-19) tüm dünya ile birlikte ülkemizi de derinden etkilemiştir. Tüm ülkeler, koronavirüsün olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için birçok önlem almıştır. Bu kapsamda, ülkemizde de yasal düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenleme ve değişikliklerin iş hayatını da derinden etkileyeceği kuşkusuzdur. İş Hukuku bakımından kısa çalışma ödeneği, fesih yasağı, ücretsiz izin uygulamaları vs. hususlarda yapılan değişiklikler birçok tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Yapılan bu değişikliklerin oluşturduğu tartışmalar öğretinin görüşleri ve Yargıtay uygulaması ile şekillenecek ise de; yeni düzenleme ve değişikliklerin halihazırda hızlı şekilde uygulanması, işçi ve işveren bakımından birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

İş Hukuku'nda işçinin yasal haklarının elde edilmesi, kullanılması ve hesaplanmasında esas unsurlardan birisi olan kıdem, ihbar, yıllık izne esas hizmet süresinin tespiti önem kazanmaktadır. Bu çalışmamızda genel olarak hastalık kavramının hizmet süresine etkisi, Yargıtay uygulaması ile birlikte incelenip değerlendirilmiş, diğer taraftan da salgın bir hasta-

lık olan ve tüm iş hayatını derinden etkileyen koronavirüsün (Covid-19) hizmet süresine etkisi incelenmiştir. Bu açıklamalar ışığında iş sözleşmesinin askıya alınması, hastalık ve koronavirüsün (Covid-19) hizmet süresine etkisi incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

1.İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIDA KALMASI

İş ilişkisinde birçok nedenle işçinin iş görme edimini veya işverenin işi kabul borcunu geçici olarak yerine getirmesini engelleyen ifa engelleri söz konusu olabilir.

İş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren durum sürdüğçe, işçinin iş görme edimini ifa edemeyip, devamsızlık yapması meşru kabul edildiğinden işveren iş sözleşmesini feshedemeyecektir. Mesela hastalık, iş kazası, analık, zorlayıcı neden² gibi sebepler dolayısıyla işçi geçici olarak ve kusuru olmaksızın iş görme edimini yerine getirememektedir. Bu gibi hallerde, iş sözleşmesinin feshini öngörmek işçiyi iş güvencesinden yoksun bırakır (Süzek, 2019, s. 476; Narmanlıoğlu, 2014, s. 490; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 175; Korkmaz & Alp, 2019, s. 174). Temel amaç, iş sözleşmesinin devamını sağlamak ve iş sözleşmesinin feshini önlemektir. Bu kapsamda işçinin hastalanması durumunda, iş sözleşmesi askıya alınır, askının ortadan kalkmasından sonra iş sözleşmesi, tüm yükümlülükleri ile devreye girer. İş sözleşmesinin askıya alınması, iş güvencesini sağlamaya yönelik bir teknik olarak kabul edilebilir. (Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 207; Narmanlıoğlu, 2014, s. 490; Senyen Kaplan, 2019, s. 253; Taşkent, 2006, s. 20).

İş sözleşmesi ile işçi sürekli bir borcu yerine getirmekte, bu süreçte işçi edimini ifa ederken, işçinin kusuru olmaksızın ve bazı nedenlerle (iş kazası, hastalık vb.) geçici veya belirli bir süre edimini ifa edememekte, ancak bu ifa edilmemeyle iş sözleşmesi feshedilmemekte, dürüstlük kuralına göre belirli bir süre iş sözleşmesi askıda kalmaktadır. İş sözleşmesinin

¹ 7226 ve 7244 Sayılı Kanunlarda "Yeni Koronavirüs (Covid19) Salgını" kavramı kullanılmış, bu kavramı karşılamak üzere "Koronavirüs" kelimesi kullanılacaktır (Çil, 2020, s. 15).

² Mücbir sebep 4857 sayılı İş K. belirtilmemiş, bunun yerine "zorlayıcı sebep" ve "zorunlu neden" bazı sonuçlar bağlanmıştır (Çil, Koronavirüs Salgının İş Hukukuna Etkileri, 2020, s. 15-16) Öğretide zorunlu nedenlerin, zorlayıcı sebeplerin üzerinde bir kavram olduğu belirtilmiş (Kayırganlı, 2019, s. 29; Ekonomi, 2004, s. 1251) zorlayıcı sebep için aniden ve tarafların etiklerinden uzak olağanüstü bir olayın fiilen gerçekleşmesi gerektiği ifade edilmiştir (Köseoğlu, 2004, s. 60).

MAKALE II

ifası belirli bir süre ertelenmiş olmaktadır. (Süzek, 2019, s. 478; Akyiğit, İş Hukuku, 2018, s. 206; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 208-209; Narmanlıoğlu, 2014, s. 490; Korkmaz & Alp, 2019, s. 174-175).

Hastalık, işçinin şahsına bağlı bir durum olup, iş sözleşmesinin askıya alınması için kanunda bunun askı hali oluşturma-
cağının düzenlenmesi veya tarafların bu hususta anlaşması gerekmez, hastalık durumunda şartlar olduğu takdirde askı hali kendiliğinden oluşacaktır (Süzek, İş Akdinin Askıya Alın-
masının Genel Teorisi, 1989, s. 41). Koronavirüs salgın hasta-
lığında, işçinin şahsına bağlı (işçinin kendisi hastalanmaması
durumunda) bir durum söz konusu olmayıp, salgına bağlı ola-
rak alınan belirli önlemler nedeniyle iş sözleşmesinde askı
durumu söz konusu olabilir.

İş sözleşmesinin askıya alınması, belirsiz süreli iş sözleş-
mesinde olabileceği gibi belirli süreli iş sözleşmesinde de
olabilir. İş sözleşmesinin askıya alınması, belirli süreli iş söz-
leşmesinin süresini ve sona erme zamanını etkilemez. Belirli
süreli iş sözleşmesinin süresinin belirli olması, edimin ifası
ve sözleşme süresi tarafların iradesi ile sınırlandırıldığı için; iş
sözleşmesi askı sırasında süre dolmadan feshedilemez. Askı
döneminde sözleşmenin süresi sona ererse, iş sözleşmesi de
sona ermiş olur. Başka bir ifadeyle belirli süreli iş sözleşme-
sinde askı süresince sözleşmenin süresi kesilmez, işlemeye
devam eder, askı süresinde sözleşme süresi biterse iş sözleş-
mesi sona ermiş olur (Canikoğlu, 2002, s. 111; Süzek, 2019,
s. 481,493; Korkmaz & Alp, 2019, s. 174,177; Senyen Kaplan,
2019, s. 257).

İş sözleşmesinin askıya alınması için, işçinin iş görme edimi
ile alakalı ifa imkânsızlığının olması gerekir. Bu imkânsızlık,
zaman zaman işçinin iradesi dışında; maddi imkânsızlık (iş
kazası, hastalık, doğum, salgın hastalık, tutuklanma vs.) ola-
bileceği gibi hukuki imkânsızlık da olabilir. (işyeri ruhsatının
iptal edilmesi vs.) İşçinin evlenmesi, bir yakınının ölümü, ço-
cuğunun doğumu vs. hallerde maddi imkânsızlık söz konusu
olmayıp öğretide bu durumda manevi imkânsızlık olduğu be-
lirtmiştir. (Süzek, 2019, s. 481; Korkmaz & Alp, 2019, s. 175;
Taşkent, 2006, s. 21-22). Bu durumlarda işçinin madden ça-

lışması mümkün olmasına rağmen kişisel ve ailevi nedenlerle
iş görme edimini ifa etmesi dürüstlük kuralı gereği işçiden
(Sümer, 2007) beklenmemektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı,
& Baysal, 2019, s. 208; Korkmaz & Alp, 2019, s. 175).

Oluşan ifa imkânsızlığının da geçici olması, geçici nitelikte
oluşan ifa imkânsızlığının meydana gelmesinde işçinin kusur-
suz olması, ifa zamanının ise esaslı etken olmaması gerekir.
İfanın mutlaka belirli bir zamanda yapılması gerekip, sonra-
dan yapılması tarafları tatmin etmiyorsa, bu durumun geçici
ifa imkânsızlığı değil, devamlı ifa imkânsızlığı olduğunu kabul
etmek gerekir (Korkmaz & Alp, 2019, s. 176; Süzek, 2019, s.
483). Mesela bir aşçı veya garson ile kısa bir mevsim için
sözleşme yapılmış, tarafların kusuru olmaksızın edimler yeri-
ne getirilememiş ise bu durumda mevsim geçtikten sonra ya-
pılacak ifa işverenin işine yaramayacağından askı durumunu
kabul etmemek gerekir. (Süzek, 2019, s. 483-484).

Hangi durumların işçi açısından akdın askıda kalmasını en-
gellleyen bir kusur hali oluşturduğunu belirlemek de önem arz
etmektedir. İşçinin her kusurlu davranışının askıyı engelle-
yen nitelik taşıyacağını öne sürmek, iş hukukunun koruyucu
özelliği ile bağdaşmaz (Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının
Genel Teorisi, 1989, s. 73). İşçinin hastalığa yakalanmada
veya kazaya uğramada kastının veya ağır kusurunun olma-
sı ve bundan dolayı işe devamsızlığının söz konusu olduğu
durumlarda iş sözleşmesinin askıya alınmayacağını kabul et-
mek gerekir (Canikoğlu, 2002, s. 108; Süzek, İş Akdinin Askıya
Alınmasının Genel Teorisi, 1989, s. 75).

İş sözleşmesinin askıya alınması kanundan kaynaklanabile-
ceği gibi, iş sözleşmesi veya TİS'te de askı hallerinin karar-
laştırılması mümkündür.

İş K. 31. maddesinde, muvazzaf askerlik ödevi dışında ma-
nevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut
herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden
ayrılan işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden baş-
layarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İş K. 24/
III maddesinde bir haftadan fazla süre ile işyerinde işin dur-
masını gerektiren, İş K. 25/III maddesinde bir haftadan fazla

işçinin çalışmasına engel olan durumun ortaya çıkması, İş K. 25/IV işçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresi kadar, 6356 sayılı İş K. 23. maddesinde işçinin sendikada yönetici seçildiği süre, 67/1 maddesinde grev ve lokavt süresi kadar, İş K. işçinin evlenmesi veya yakınının ölümü halinde 3 gün, eşin doğum halinde 5 gün, konumuzla doğrudan ilgili olan İş K.25/I-b maddesinde işçinin kusursuz hastalık, iş kazası vs. hallerinde ihbar süresince + 6 hafta iş sözleşmesi askıda kalmaktadır (Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 175; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 208-209; Korkmaz & Alp, 2019, s. 178-179; Senyen Kaplan, 2019, s. 254-256). Bu hallerin hepsi yasadan kaynaklanmaktadır.

7244 sayılı Kanun³ ile 4857 sayılı İş K. Geçici 10. Madde eklenmiş, üç aylık süreyi geçmemek üzere işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği kabul edilmiş⁴, yasadan kaynaklanan bu ücretsiz izin süresince de askı süresi oluşmaktadır.

İş sözleşmesinin askıya alınması ile birlikte iş sözleşmesi varlığını korumaya devam etmektedir. İş sözleşmesinin askı süresince temel yükümlülükler taraflarca yerine getirilmez, ertelenir. İşçi, temel yükümlülüğü olan iş görme yükümlülüğünü yerine getirmezse işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. İş sözleşmesinin diğer yan borçları askı süresince de devam eder (Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 176; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 213; Korkmaz & Alp, 2019, s. 176; Şahlanan, 2002, s. 14). Ancak belirtmek gerekir

ki, iş hukukunun koruyucu özelliği ve ücretin de sosyal niteliğine göre bazı askı hallerinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. İş K. 24/III, 25/III zorlayıcı nedenlerde İş K. 40. maddesine göre, 7 gün işçinin yarım gün ücreti ödenmeye devam eder (Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 212; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 176; Korkmaz & Alp, 2019, s. 176-177; Senyen Kaplan, 2019, s. 256-257), İş K. 49. Maktu ücretli işçilerin hastalık, izin vs. mazeretli olduğu hallerde ücreti tam olarak ödenmektedir. Ayrıca iş sözleşmesi veya TİS ile işçiye ücret ödenebileceği kararlaştırılabilir.

İş sözleşmesinin askı döneminde; işçinin temel borcu olan iş görme yükümlülüğü, işverenin de kural olarak ücret ödeme yükümlülüğü yok ise de ücret ve iş görme yükümlülüğü dışındaki işçinin sadakat, işverenin de gözetme yükümlülüğü devam eder. İşveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden söz ve davranışlarda bulunamaz. İşçi de işverene zarar verecek fiil ve davranışlarda bulunmayacaktır. Tarafların aksi eylem ve davranışta bulunması halinde askı döneminde de İş K. 24/II ve 25/II maddesine göre iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vardır. (Süzek, 2019, s. 493; Senyen Kaplan, 2019, s. 256).

Yargıtay, askıya alınma döneminde işçiye ücret alacağının ödenmeyeceğini kabul etmiştir⁵.

Ücretsiz izin döneminde de çalışma olmadığı için, Yargıtay yerleşik uygulama olarak işçiye ücret ödenmeyeceğini kabul etmiştir (Y.9 HD., 2010/1982 E., 2012/9363K., 21.03.2012, Y.9 HD., 2010/44805 E., 2013/5346K., 13.02.2013, Y.9 HD.,

³ (R.G. 17/4/2020 T., 31102 S.)

⁴ Koronavirüs (Covid-19) işçilerin korunması amacıyla fesih yasağı getirilmişti. Fesih yasağı ile birlikte işçilerin korunması amaçlanırken, işverenlerin de Koronavirüs (Covid-19) salgınının olumsuz etkilerinden azaltmak ve fesih yasağına denge olması için yasadan kaynaklanan ve işverene tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkarma hakkı verilmiştir. 7244 sayılı Kanun'la 17.4.2020 tarihinde uygulama başlayan geçici fesih yasağı ve ücretsiz izin uygulaması en son 30.12.2020 tarih ve 31350 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 3344 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17.03.2021 tarihine kadar, 3592 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile de 17.05.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. 7244 sayılı Kanun'la getirilen ve bugüne kadar uzatılan ücretsiz izin ve geçici fesih yasağı 30/06/2021 tarihinde sona ermiştir.

⁵ "...Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının iş akdinin askıya alınmak sureti ile feshedilip, tekrar işe alındığı dönemde boşta kalan süreler için ücret alacağı ödemesi gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

Uyuşmazlığın normatif dayanağı olan 4857 sayılı İş Kanun'un 32. maddesi uyarınca " Ücret: bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Taraflarca dosyaya sunulan deliller birlikte değerlendirildiğinde; davacı işçinin 01.01.2003-24.03.2003 tarihleri arasında çalışmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusu değildir. Böyle olunca yukarıda sözü edilen kanun hükümleri uyarınca davanın reddi yönünde hüküm kurulmalıdır.

"(Y.9. HD. 2007/14376 E. 2008/7515 K. 04.04.2008) (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 210)

MAKALE II

2007/11809 E., 2008/4608K., 11.03.2008). (Betin & Ocak, İşçilik Alacakları Ücret, 2020, s. 211).

Askı süresince İş K. 24/II ve 25/II maddesindeki haller dışında, askı süresince belirli süre dolmaksızın (örnek: İş K. 25/I-b ihbar süresi + 6 hafta) iş sözleşmesi feshedilemez. İş K. 24/III ve 25/III hallerinde belirtilen zorlayıcı nedenlerde de bir hafta geçmeksizin iş sözleşmesinin feshi mümkün değildir.

İş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektiren durum ortadan kalktıktan sonra askı durumu sona erer (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 495). Bu eski hukukumuzda bir kuralın günümüze yansımalarıdır⁶. Askı durumunun ortadan kalkması ile birlikte de işçi iş görme edimini yerine getirir, işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü ortaya çıkar. İş sözleşmesi kendiliğinden kaldığı yerden hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 476; Demir, İş Güvencesi Hukuku, 1999, s. 77-79).

İş sözleşmesinin askıya alınması nedeniyle işçi ve işveren bu nedene dayanarak haklı nedenle iş sözleşmesini feshedemez. Yasal süreyi aşmadığı halde hastalık nedeniyle devamsızlığa dayanarak veya yasal bir greve katılmasıyla iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez (Sümer, İş Hukuku, 2019, s. 494). Askı durumu ortadan kalkmasına rağmen işçi devamsızlık⁷ yaparak işe başlamazsa İş K.25/II-g maddesine göre işverence haklı nedenle iş sözleşmesi feshedilebilir (Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 2019, s. 176-177; Korkmaz & Alp, 2019, s. 170-180; Çil, 2020, s. 139; Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 495). Başka iş bulması nedeniyle kesin olarak işe dönmeyeceği anlaşılan işçilerin iş sözleşmesi işçi tarafından haksız feshedilmiş sayılır (Manav Özdemir, 2016, s. 275-276; Eyrenci, Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler, 2001, s. 47; Hafizoğlu, 2015, s. 149).

İşveren ifayı kabul engelinin ortadan kalkması ile birlikte işçi tarafından sunulan işgörme edimini kabul etmek zorundadır. Duruma göre işveren temerrüdü (BK 408) veya işverenin hak-

sız veya geçersiz eylemli feshi söz konusu olacaktır (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 495). Askı süresinin sonunda işverenin işinde daralma söz konusu ise işletmesel karar alarak iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi mümkündür (Çil, 2020, s. 139). İş sözleşmesinin askıya alınmasına yol açan olay mesela hastalık veya iş kazası olup işçinin sakatlanmasına neden olmuşsa, bu durumda işçinin eski işi yapması imkan dahilinde değilse, işveren işçinin sağlığına ve durumuna uygun bir iş vererek koruma yükümlülüğünü yerine getirmelidir (Korkmaz & Alp, 2019, s. 180; Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 495-496).

2. HİZMET SÜRESİNE ETKİSİ

2.1. İhbar Süresi ve İhbar Tazminatında Esas Alınacak Hizmet Süresine Etkisi

2.1.1. İhbar Tazminatında Esas Alınacak Hizmet Süresine Etkisi

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanınmadan feshedilebileceği gibi (bu durumda fesheden taraf karşı tarafa ihbar tazminatı öder.) feshi belirli bir süre önceden haber vererek iş sözleşmesinin feshedilmesi de mümkündür. İş sözleşmesi fesih bildiriminin yapıldığı tarihte değil, ihbar süresinin sonunda sona erer. İhbar süresi hizmet süresine dahildir. (Akyiğit, 2018, s. 256-257; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 188-189; Korkmaz & Alp, 2019, s. 187-188).

İş K. 17. Maddesine göre, hizmet süresine bağlı olarak (2-4-6-8 hafta) ihbar süreleri öngörülmüştür.

Deniz İş. K. 16. Maddesinde düzenlenen ihbar süresi, İş K. 17. maddesindeki ihbar süreleri ile aynıdır.

Basın İş K. 6/4 maddesine göre, hizmet ilişkisi en az beş yıl sürmüş olan gazeteciye yapılacak ihbar süresi üç ay, beş se-neden az hizmeti olanlar için bu ihbar müddeti bir aydır.

⁶ "Mani zail oldukça memnu avdet eder" Mecelle 22. madde (Korkmaz & Alp, 2019, s. 179)

⁷ "İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir (Yargıtay 9.HD. 25.4.2008 gün, 2007/15152 E, 2008/10326 K.) (www.kazanci.com)

6098 sayılı B.K. 432. maddesine göre, hizmet süresi bir yıla kadar olan çalışan için iki hafta, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş çalışan için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüş çalışan için altı hafta ihbar süresi düzenlenmiştir. Yukarıda belirtildiği üzere ihbar süresi, işçinin hizmet süresine göre değişmektedir.

Belirtelim ki bu süreler, asgari süre ve nispi emredici olup, işçinin lehine iş sözleşmesi veya TİS ile artırılabilir (Akyiğit, 2018, s. 257; Korkmaz & Alp, 2019, s. 188-189). Ancak ihbar süresindeki artışın ihbar süresi ve bu sürenin üç katının toplamı kadar olabileceği (kötü niyet tazminatı miktarına göre) Yargıtay tarafından kabul edilmiştir⁸.

İş sözleşmesinin yapılması ile birlikte hizmet süresinin başlayacağı, ihbar süresinde bu sürenin esas alınacağı, işçinin fiilen işe başlama şartının aranmayacağı, bu nedenle iş sözleşmesi yapıp, işçi fiilen işe başlamasa bile ihbar süresinin tespitinde iş sözleşmesinin yapılma tarihinin esas alınması gerektiğini ileri süren görüşler öğretide mevcuttur. (Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 666; Özkaraca & Adınır, 2020, s. 24). Bu kapsamda iş sözleşmesinin yapılmasından sonra işçinin hastalanması durumunda, fiilen işe başlamamış olsa bile ihbar süresinin belirlenmesi yönünden hizmet süresinin başlayacağı ileri sürülmüştür (Sözer, 1981, s. 94).

İş hukukunda istisnalar dışında fiili çalışma olgusunun esas olması, hizmet süresinin başlangıcında da fiili çalışma olgusu esas alındığı için işçinin fiilen işe başlama tarihinin esas alınması, bu kapsamda işçi, hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin

yapılmasından sonra fiilen işe başlamamış ise hizmet süresinin başlamayacağı, bu ana ilkeden hareketle ihbar süresi için bu kuraldan ayrılmayı gerektiren bir neden bulunmamaktadır. Nitekim öğretide bir kısım yazarlar bakımından işçinin işe fiilen başladığı, emeğini sunduğu tarih işe başlama tarihi olarak kabul edilmiş, ihbar süresinin de başlangıcı için bu tarihin esas alınması öngörülmüştür (Süzek, 2019, s. 509). Bu nedenle işçinin fiilen işe başladığı tarih hizmet süresinin başlangıcı olacaktır. Yargıtay da isabetli ve istikrarlı şekilde kıdem, ihbar, yıllık izin, deneme süresi dâhil olmak üzere genel olarak hizmet süresinin başlangıcını işçinin fiilen işe başlama tarihi olarak kabul etmiştir. Nitekim aşağıdaki kararında Yargıtay, yazılı bir hizmet sözleşmesi olsa da, eylemli bir çalışma yoksa fiilen iş ilişkisi kurulmadığını kabul etmiştir.⁹

Kısa çalışma süresinin kıdem ve ihbar tazminatına esas olan süresine dahil edilip-edilmeyeceği hususunda Yargıtay'ın değişik uygulamaları söz konusudur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2013 yılında¹⁰ verdiği bir kararında ücretsiz izin ve kısa çalışma uygulanan bir işyerinde kıdem tazminatına esas sürenin işçinin işe giriş ve çıkış tarihlerine göre değil; SGK prim ödeme gün sayılarına göre ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu kararda ücretsiz iznin yanı sıra kısa çalışma süresinin de hizmet süresine dahil edilmediği sonucuna ulaşılmaktadır (Çil, Koronavirüs Salgının İş Hukukuna Etkileri, 2020, s. 61; Özkaraca & Adınır, 2020, s. 26).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2011 tarihli bir kararında¹¹ kısa çalışma süresinin kıdem süresine dahil edileceği kabul edil-

⁸ "Bildirim önellerinin artırılabilmesi yasada belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hakimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir. (Y. 9.HD. 21.3.2006 gün 2006/109 E. 200 6/ 7052 K.). Üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmelidir (Y.9.HD. 14.7.2008 gün 2007/ 24490 E, 2008/ 20203 K.)." (Y.9.HD., E. 2009/12787,K. 2011/17301,T. 9.6.2011) (www.kazanci.com)

⁹ "Uyumsuzluk iş sözleşmesinden doğan alacak istemine ilişkindir. Taraflar arasında yazılı bir sözleşme bulunmamaktadır. Kaldı ki, kökleşmiş içtihatlarımıza göre, yazılı bir hizmet sözleşmesi olsa da, eylemli bir çalışma yoksa fiilen iş ilişkisi kurulmamış sayılmaktadır. Davacının sözleşme kurulacağı vaadiyle umudunun boşa çıkarılması ancak genel mahkemelerde görülebilecek bir zarar türüdür. Davacının istemini işçilik alacaklarında somutlaştırması ve iş ilişkisine dayandırması nedeniyle doğan uyumsuzlukta haklı bir isteği bulunmamaktadır. Dava bu nedenle reddolunmalıdır." (Y.9. HD., E. 2008/1358, K. 2008/2598,T. 27.2.2008) (www.kazanci.com)

¹⁰ ("Davacı işçinin davalı iş yerinde çalıştığı kıdem tazminatına esas süre Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet döküm cetveline göre 4477 gün olduğu halde hükme dayanak bilirkişi raporunda 4811 gün olarak hatalı hesaplanmıştır. Mahkemece yapılacak iş davacı işçinin sigorta kayıtlarında tespit edilen 4477 günlük süre dikkate alınarak ...Y. 9. H. D., 2011/44192 E. , 2013/13141 K., 02/05/2013)

¹¹ "...Somut olayda davacı işçinin 22.12.2008-18.06.2009 tarihleri arasında Yasa'ya uygun biçimde 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı ve kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında kıdemine eklenmesi gerektiği tartışmasıdır. Dosyada sorun çalışılmış gibi sayılan ve bu nedenle kıdem süresine eklenecek kısa çalışma süresinin Yasada ilk olarak belirtilen azami 3 aya kadar ki süre mi, yoksa 5838 sayılı Yasa'nın 1. maddesi ile değiştirilen Geçici 8. maddesinde belirtilen ve 2008, 2009 ve 2010 yıllarında geçerli 6 aylık sürenin mi uygulanacağıdır. Yasa koyucu 5838 sayılı yasanın 1. maddesi ile yapılan değişiklik ile 2008, 2009 ve 2010 yılları için azami kısa çalışma süresini 3 aydan 6 aya çıkarmıştır. Bu nedenle davacının kıdemine eklenen kısa çalışma yaptığı süre Yasa'nın Geçici 8. maddesinde 5838 sayılı Yasa'nın 1. maddesi ile yapılan değişiklik kapsamında kaldığından 5 ay 27 günlük fiili kısa çalışma süresinin kıdemine eklenmesine ilişkin Mahkeme kararının Yasa koyucunun iradesine ve Yasaya uygun olduğu açıktır. Y.9. H.D.,2010/50993 E., 2011/27305 K., 14.07.2011.)

MAKALE II

miştir (Çil, Koronavirüs Salgının İş Hukukuna Etkileri, 2020, s. 62-63; Özkaraca & Adınır, 2020, s. 26).

7244 sayılı Kanun ile işverene tek taraflı olarak işçiye ücretsiz izne çıkarma imkanı verilmiş olup, işverene verilen bu yetki kanundan kaynaklanmaktadır. İşçinin muvafakatine veya karşılıklı yapılan bir sözleşmeye yani karşılıklı irade uyuşmasına dayanmamaktadır. 7244 sayılı Kanun dönemi öncesi ücretsiz iznin hizmet süresine dahil edilmemesi eleştirilerek, 7244 sayılı Kanun sonrası dönem için işverenin tek taraflı ve yasadan kaynaklanan hakla verdiği ücretsiz izinde geçen sürenin kıdem süresine dahil edilmesi gerektiği öğretilmiş ve savunulmuştur (Özkaraca & Adınır, 2020, s. 25).

2.1.2. İhbar Süresine Etkisi

BK 432. maddesinde; hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hallerde, fesih bildirimi sürelerinin işlemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre askı süresince fesih süresi işlemeyecek, askı süresi kalktıktan sonra işlemeye başlayacaktır. Ancak askı süresinde fesih hakkı kullanılabilir. Hatta işverence ücretini peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesi derhal feshedilemez, bu şekildeki fesih beyanı askı süresinden sonra hukuki sonuç doğurur. (Süzek, 2019, s. 494; Akyiğit, İş Hukuku, 2018; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 214; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 176).

Hastalık, iş sözleşmesinin askı haline gelmesine neden olup, bu durum ihbar süresini aşağıdaki ihtimallere göre etkiler. Birinci ihtimalde, ihbar süresini verilmesinden sonra işçinin hastalanması nedeniyle iş göremezliğe düşmesi, yani hastalık öncesi fesih iradesi açıklanması halinde ihbar süresinin işlemesi durur. Hastalık ortadan kalktıktan sonra işlemeye başlar. (Canikoğlu, 2002, s. 176; Senyen Kaplan, 2019, s. 270).

İkinci ihtimalde, işçinin hastalanmasından sonraki aşamada hastalık esnasında iş sözleşmesinin ihbar süresi vererek feshine ilişkin olarak, hatta ihbar süresi tanımsız iş sözleşmesinin feshi mümkün müdür? Hastalıkta yapılan iş sözleşmesini fesih iradesi geçerli midir? Öğretilde işçi ve işveren olarak her iki tarafın hastalık nedeniyle oluşan askı dönemin-

de iş sözleşmesini fesih hakkına sahip oldukları kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin askıya alınmış olması fesih hakkını ortadan kaldıran bir durum değildir, iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemde de iş sözleşmesinin feshi mümkündür. Ancak iş sözleşmesinin askıya alınmasının ihbar süresine etkisi vardır, askı döneminde ihbar süreleri işlemeyecek ve yapılan fesih askı döneminde hüküm ve sonuçlarını doğurmaz. (Canikoğlu, 2002, s. 175-176; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 214; Senyen Kaplan, 2019, s. 270; Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 494). Hastalık esnasında yapılan fesih iradesi geçersiz kabul edilmeyecek, ancak hastalık nedeniyle askı süresinde hukuki sonuçlarını doğurmaz, hastalığın ortadan kalkmasından sonra hukuki sonuçlarını doğuracaktır. Hastalık esnasında fesih iradesi açıklanıp ihbar süresi verildiği ve hastalıkta devam ettiği için bu ihtimalde ihbar süresi başlamayacaktır (Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 2021, s. 510-511).

Askı döneminde yapılan fesih sürelerinin işlememesi, yapılan feshin askı döneminde hukuki sonuç doğurmasını engeller, işçinin hastalığı devam ederken fesih yapılmış ise, İş K.17. maddesinde öngörülen ihbar süreleri hiç işlemeye başlamaz. İhbar süreleri ancak rapor süresinin bitmesinden sonraki gün işlemeye başlayacaktır (Senyen Kaplan, 2019, s. 270; Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 494).

İhbar süresinin amacı tarafların beklenmeyen ani fesihlerle karşı karşıya kalmasını önlemek, işçinin işsiz kalmasını önleyerek bu süre içerisinde işçilerin yeni bir iş bulmasını sağlamaktır (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 495). İhbar süresinin işten ayrılmanın sakıncalarını azaltacağı göz önüne alındığında, işçinin raporlu olduğu dönemde, ihbar süresi verilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, ihbar süresi başlamayacak, ihbar süresi başladıktan sonra işçi rapor alması durumunda da raporlu olduğu dönem boyunca ihbar süresi işlemeyecek, duracak raporun sonunda ihbar süresi işleyecektir (Canikoğlu, 2002, s. 177-178).

Bu durumda ihbar süresi devam ederken, işçinin rapor olması nedeniyle ihbar süresine raporlu süre ilave edilecek, bu tarihin sonunda iş sözleşmesi feshedilmiş olacaktır. İhbar sü-

resi ile rapor süresi iç içe giremeyecek, ihbar süresi rapor süresi kadar uzayacaktır. İhbar süresinin tamamlanması için öncelikle raporlu sürenin yani askı süresinin tamamlanması gerekecektir. Aksini düşünmek yani işçinin hastalık nedeniyle iş görme yükümlülüğünü yerine getiremediği, işe gelemediği halde yeni iş aramasını talep etmek olur ki, bu durum işçinin mağduriyetini ortaya çıkarır (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 495). Yargıtay'ın yerleşik uygulamasında, raporlu olduğu süre içinde işveren fesih bildiriminde bulunmuş ise veya fesih bildiriminde bulunulmasından belirli bir süre sonra işçi rapor almışsa fesih bildirimi rapor süresi içinde hukuki sonuç doğurmaz, rapor süresinin bitiminde iş sözleşmesinin feshi gerçekleşmiş olur.¹²

2.2.Kıdem Tazminatında Esas Alınacak Hizmet Süresine Etkisi

Mülga 1475 sayılı Kanun'un yürürlükte kalan 14. maddesine göre, işçilere belirli şartlarla kıdem tazminatı ödenmektedir. Buna göre; kıdem tazminatı, aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az bir yıl olması ve iş sözleşmesinin; İş K. 25/II İşveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle sona ermesi ve işçinin de haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi halinde ödenmesi gereken tazminat türüdür (Akyiğit, 2018, s. 360-361; Narmanlıoğlu, 2014, s. 540; Korkmaz & Alp, 2019, s. 246-247). Görüldüğü üzere, kıdem tazminatına hak kazanma şartlarından birisi işçinin bir yıl çalışmış olmasıdır.

Bir yıllık sürenin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir (Narmanlıoğlu, 2014, s. 553; Korkmaz & Alp, 2019, s. 249). Bu durumda iş sözleşmesi yapılmış olsa bile, işçinin fiilen has-

talık nedeniyle işe başlayamaması durumunda kıdem süresi işlemeye başlamayacaktır. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu bakımından da aynı esası yani, fiilen işe başlamayı kabul etmek gerekir.

Öğretide kıdem süresinin başlangıcı bakımından, işçinin fiilen işe başladığı tarih yanında, "çalışmaya başlamış sayıldığı" tarihin de esas alınması gerektiği belirtilmiştir. İş sözleşmesinin yapılmasından sonra işçi işe başlamak için işe gelmesine rağmen, işveren tarafından haklı neden olmadan fiilen çalıştırılmamış ise, bu durumda kıdem başlangıcı işçinin çalışmaya hazır olduğu tarih olacaktır (Akyiğit, 2018, s. 377). Öğretide bir görüş, kıdem süresinin hesabında fiili çalışma olgusu yanında, iş sözleşmesi devam süresinin toplamının göz önüne alınması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca tüm askı süresinin (mevsimlik çalışma, ücretsiz izin, istirahat raporu vs.) kıdem ve hizmet süresinden kabul edileceği belirtilmiştir. Ancak grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmesinin askıda olduğu dönem açık kanuni düzenleme nedeniyle kıdem süresine dahil edilmeyecektir (Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 272; Narmanlıoğlu, 2014, s. 556; Korkmaz & Alp, 2019, s. 250; Özkaraca & Adınır, 2020, s. 24; Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 666). Diğer bir görüş ise tüm askı süresinin değil, işçinin çalışmadığı halde işverenin talimatı altında geçirdiği süre (İş.K.66), hafta tatili, ulusal bayram/genel tatil, yıllık izin sürelerinin de kıdem süresi içerisinde göz önüne alınması gerektiğini belirtmiştir (Demir, 2018, s. 442).

Tarafların anlaşması ile sözleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan ücretsizizin uygulaması karşılıklı anlaşmayababılıken, 7244 sayılı Kanun ile öngörülen ücretsiz izin ise; kanundan kaynaklanan

¹² "Davacı işçi iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiğini ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatlarıyla birlikte bir kısım işçilik alacaklarını talep etmiş, Mahkemece ihbar öneli kullandırılmak suretiyle iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle ihbar tazminatının reddine, diğer isteklerin kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İhbar öneli iş ilişkisinin devamı ve fiili çalışma halinde tanınmakta olup, süre içinde her iki tarafın karşılıklı edimlerinin yerine getirilmesi gerekir. Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesinin 2014 yılı Kasım ayından sezon bitimi sebebiyle askıya alındığı, bu askı işleminin önceki yıllardaki uygulamalar ile uyumlu olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davacının iş sözleşmesi askıdayken davacı işveren tarafından 02.01.2015 tarihinde ihbar öneli tanınmak suretiyle 03.03.2015 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin feshedileceği bildirilmişse de, askı süresi içerisinde bildirimi olarak iş akdinin feshi mümkün olamayacağından tanınan ihbar öneline değer verilmesi mümkün değildir. Başka bir anlatımla ihbar öneliyle askı hali iç içe geçemez. Davacı işçiye usulüne uygun olarak ihbar öneli kullandırılmış sayılamayacağından ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir" (Y.9.H.D. , E.2017/12935, K.2019/22065 10.12.2019) (www.kazanci.com)

"Somut uyuşmazlıkta, hizmet süresi bakımından; Davacının iş aktinin feshedildiğini belirttiği tarih ile hizmet döküm cetvelinde ve ayrılış bildirgesindeki tarihler aynı olup 22/8/2014 tarihidir. Ancak özel bir hastaneden alınan istirahat raporuna göre davacı 21-30/8/2014 tarihleri arasında düşük tehlikesi nedeni ile istirahatli bulunmaktadır ve bu doktor raporunda 31/08/2014 tarihinde çalışır durumda olduğu belirtilmiştir. Yani iş aktinin feshedildiği 22/08/2014 tarihinde davacı doktor raporlu, istirahatlidir.

Fesih bildirimi sonuçlarını doktor/istirahat raporu bitiminde doğuracağı için hesaplamalara esas hizmet süresinin son gününün 31/08/2014 tarihi olarak kabul edilerek, tüm alacak kalemleri bakımından hesaplamaların buna göre yapılarak sonuca gidilmesi gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır." (9. H.D. 2017/12354 E. , 2019/18888 K. , 24/10/2019) (www.kazanci.com); (Y. 9. H. D. 2018/10524 E. , 2019/9450 K. , 22/04/2019); (Y. 9. H. D. , E. 2017/4144 K. 2017/5429 T. 30.3.2017)

MAKALE II

işverenin tek taraflı olarak işçiye ayırdığı bir ücretsiz izin uygulamasıdır. Her iki durumda da ücretsiz izin süresinin kıdem süresine dahil edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür (Özkaraca & Adınır, 2020, s. 24-25).

Kısa çalışma süresinin kıdem süresine dahil edileceği hususunda yasanın açıklık olmayıp, öğretide bu sürenin 1475 sayılı Yasa'nın açık hükmü karşısında kıdem süresine dahil edilme- si gerektiği belirtilmiştir (Özkaraca & Adınır, 2020, s. 25-26). Yargıtay tarafından da; işçinin fiilen çalıştığı tarih, kıdem süresi başlangıcı olarak kabul edilmiş, kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, iş kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmiş, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle, en az bir yıl çalışma süresinin işçi lehine azaltılabileceği kabul edilmiştir¹³. Yargıtay İş.K.55/d zorlayıcı sebepler yüzünden işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş gününü kıdem süresinden kabul etmemiş, fiilen çalışılan süreyi kıdem süresinden kabul etmiştir. Kanunda açık hüküm varsa "İş K. 25/I-b alt bentte olduğu gibi fiili çalışma olgusunun olmadığı durumlarda da geçen süreyi kıdem süresinden kabul etmiştir"¹⁴.

İş K. 25/I-b alt bent "(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez"

Bu hükme göre işçi kusuru olmaksızın (kasti/derli toplu olmayan yaşantısı/alkol bağımlılığı) hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde ihbar süresi +6 haftalık sürede kıdem süresinden sayılacak, ihbar süresi +6 haftayı aşan kısım ise kıdem süresinden sayılmayacaktır (Akyiğit, 2018, s. 378; Demir, 2018, s. 443).

Doğum ve gebelik halinde ise bu bekleme süresi 74'üncü maddedeki sürenin bitiminden itibaren başlar. Hükümde 74'üncü maddedeki süreden söz edilmiş ise de, bu maddede pek çok süre mevcuttur. İş K. 74. Madde: "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir... Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir..." bu hükme göre tekli doğumda 8+8=16 hafta, çoklu doğumda ise 8+2+8=18 haftalık doğum izni bulunmaktadır. Sağlık durumu ve işin özelliğine göre, bu süre doktor raporu ile artırılabilir, ayrıca işçinin talebi üzerine 6 aylık ücretsiz izin söz konusu olabilir.

¹³ "Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle, en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih, 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 tarihin, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gerekir. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçirdiği süreler de kıdem tazminatına esas alınmayacak, buna karşın deneme süresi kıdemine eklenecektir.

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

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı 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. Somut uyuşmazlıkta, dosya içeriğine göre davacı işçinin kendi talebi üzerine 18.06.2012-31.10.2012 tarihleri arasında ücretsiz izin kullandığı anlaşılmakta olup, bu sürenin kıdem tazminatına esas süreden dışlanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır." (Y.9. H.D.E. 2016/7714, K. 2019/18059, T. 14.10.2019) (www.kazanci.com)

¹⁴ "Somut olayda, mahkemece bilirkişi görüşüne itibarla İş Kanununun 55/d fıkrasında belirtilen 15 günün, çalışılmış gibi sayılan hal olduğu gerekçesiyle kıdem süresine katılması hatalıdır. Bu konuda yasanın açık bir hüküm olmadığı gibi yasanın açıkça belirtilmediği takdirde fiilen çalışılmayan sürenin kıdemine eklenmesi de mümkün değildir. Bu nedenle kıdem tazminatı farkı alacağının rapor doğrultusunda kabulü hatalıdır." (Y.9.HD., 2011/53179 E. , 2014/4204 K., 12.02.2011) (www.kararara.com).

Doğum ve gebelik halinde bekleme süresinin nasıl hesaplanacağını, 74. maddeye göre eklenmesi gereken süreyi açıklığa kavuşturmak gerekir. İş K. 74. maddeye göre, tespit edilen tekli doğumda 8+8=16 hafta, çoklu doğumda ise 8+2+8=18 haftalık doğum iznine sadece 6 haftalık süre mi yoksa ihbar süresi +6 haftalık süre mi ekleneceği ile ilgili farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Öğretide bir görüş, doğum ve gebelik halinde İş K.74. maddeye göre verilen doğum izninden sonra, 6 haftalık sürenin geçmesinin yeterli olduğu, ayrıca ihbar süresinin bu duruma eklenmeyeceğini belirtmiştir. Bu durumda, tekli doğumda 8+8+6 hafta=22 hafta, çoklu doğumda ise 8+2+8+6 hafta=24 haftalık kısım kıdem süresine dahil olacak, ihbar süresi ilave edilmeyecektir (Akyiğit, 2018, s. 295,378; Demir, 2018, s. 406).

Diğer görüş ise, doğum ve gebelik halinde İş K.74. maddeye göre verilen doğum iznine İş K.17. maddesine göre ihbar süresi eklenecek, ayrıca bu süreye de 6 haftalık süre eklenecektir. Bu durumda tekli doğumda 16 hafta+(ihbar süresi)+6 hafta bekleme süresi, kıdem süresine dahil edilecektir. (Süzek, 2019, s. 667). İş K.25/l-b alt bentte geçen "...bu süre..." kavramı ile kastedilen önceki cümlede geçen ihbar süresi+6 hafta olup, gebelik ve doğumda sadece sürenin başlangıcı değişmektedir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2019, s. 237; Çelik, Canikoğlu, & Canpolat, 2019, s. 608; Senyen Kaplan, 2019, s. 317; Kar B. , 2009, s. 246; Narmanlıoğlu, 2014, s. 438).

Doğum ve gebelik halinde kastedilen, doğumdan sonraki sekiz haftanın sona ermesine rağmen (altı aya kadar ücretsiz izin de almamışsa) işçinin sağlık raporu almaya devam etmesi ve bu durumda ihbar süresine ilave edilecek altı haftalık süredir. (Ekmekçi & Yiğit, 2020, s. 588-589).

Yerleşik Yargıtay uygulamasında da; hastalık, kaza vs. hallerinde ihbar süresi+6 haftayı aşan kısım kıdem süresine dâhil edilmeyecektir. Bu süreyi Yargıtay, mutlak emredici olarak kabul etmiş, aksine iş sözleşmesi veya TİS ile düzenlenen hükmü geçersiz kabul etmiştir¹⁵.

Aynı şekilde Yargıtay; kıdem tazminatında fiilen işe başlama tarihini kıdem süresi başlangıcı kabul etmiş ve ihbar süresi+6 haftanın kıdem süresine dâhil olduğunu, artan kısmın dâhil edilmemesi gerektiğini belirtmiştir¹⁶.

¹⁵ "Taraflar arasında kıdem tazminatına esas hizmet süresinin belirlenmesinde uyumsuzluk mevcuttur.

İşçinin hastalık ve kaza gibi nedenlerle işine gidemediği istirahatli sürelerin, ihbar önelini altı hafta aşmasına kadar geçecek süre kıdemden sayılır. Bu süreyi aşan süreler ise kıdem hesabında dikkate alınmaz. İşverenin anılan süre sonunda iş akdini feshetmemiş olması raporlu geçen sürenin tamamının kıdem tazminatı hesabına dâhil edilmesini gerektirmez. Somut olayda davalı tarafından dosya içerisine sunulan davacıya ait istirahat raporları ve davacının raporlu olduğunun belirtildiği maillerde davacının birbiri ardına aldığı raporların olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda her ne kadar hükme esas alınan bilirkişi raporunda hizmet süresi 18.02.2014 - 09.03.2015 tarihleri arasında 1 yıl 21 gün olarak tespit edilmiş ise de davacının almış olduğu raporların ihbar süresini altı hafta aşan kısmının tazminata esas süreye eklenmesi mümkün değildir. Bu husus gözetilmeden hazırlanan bilirkişi raporuna itibar ile karar verilmesi de hatalı olup bozma sebebidir." (22. Hukuk Dairesi 2016/21915 E. , 2019/19760 K. , 23.10.2019)

¹⁶ "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 bildirimi muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dâhil 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 alınmayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır.

Somut olayda, davalı tarafından davacının Ağustos 2011- Mayıs 2012 döneminde iş kazası nedeni ile toplam 257 gün rapor aldığı ancak bu sürenin de kıdem tazminatına esas süreye dâhil edildiği iddia edilmiştir. Ancak dosya içerisinde davacının rapor evraklarına rastlanılmamıştır. Mahkemece öncelikle davacının iddia edilen dönemde raporlu olup olmadığı belirlenmelidir. Davacının iddia edilen dönemde raporlu olduğu anlaşılır ise, davacının ihbar öneli 8 hafta (56 gün) olup, bunun altı hafta fazlası 56+42 hesaplaması ile 98 gündür. Bu halde 257 gün raporun 98 günü aşan 159 günlük kısmının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerekmektedir. Mahkemece bu husus gözetilmesizin alacağın hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (22. H.D.2016/18428 E. , 2019/16294 K, 16.09.2019) (www.kazanci.com).

MAKALE II

Aksi görüşte olan öğretide görüşler vardır. İhbar süresi+6 haftayı aşan sürenin de kıdem süresinden sayılması gerektiği, kanunun kıdem süresinden sayılmayacağını açıkça belirttiği tüm haller dışında kalan durumların kıdem süresinden sayılması gerektiği ileri sürülmüştür.

1475 sayılı Kanun 14. maddesi, “işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir... ” hükmüne göre fiili çalışmanın değil, iş sözleşmesinin devamı süresinin öngörüldüğü, bu nedenle tüm askı süresinin kıdem süresinde dikkate alınması gerektiği, ileri sürülmüştür. (Canikoğlu, 2002, s. 157; Süzek, 2019, s. 744-745). Ancak bu görüş Yargıtay tarafından

kabul edilmemiş, uygulamada istikrarlı bir şekilde ihbar süresi + 6 haftayı aşan kısım kıdem ve hizmet süresinden kabul edilmemiştir.

Belirtmek gerekir ki, yerleşik uygulama olarak İş K. 25/I-b maddesine göre hastalık, iş kazası vs. durumunda ihbar süresi + 6 haftalık kısmın kıdem süresine dâhil olduğu, bu süreyi aşan kısmın kıdem süresine dâhil edilmeyeceği kabul edilmiş ise de, bu sürenin kesintisiz olması gerektiği, rapor arasında boşluk söz konusu ise bu madde kapsamında haklı neden olmadığı gibi tüm zorunlu askı süresi de hizmet süresine dâhil edilecektir¹⁷.

Diğer taraftan ücretsiz izin döneminde, iş sözleşmesi askıda olup bu dönemde geçen süre, 6356 sayılı Kanun’un 67/3. maddesine göre grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemdeki süre, 6356 sayılı Kanunun 23. maddesine göre sendika yöneticiliğinde geçen süre, 4857 sayılı İş K. 74. maddesine göre 6 aya kadar analık ücretsiz izin süresi, İş K. 25/IV maddesine göre İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşan kısmı kıdem süresine dâhil değildir.

Yargıtay, işçinin çıraklıkta geçirdiği süre ve ücretsiz izin nedeniyle askıda geçen sürenin kıdem süresine dâhil edilmeyeceğini kabul etmiştir¹⁸.

¹⁷ “Davacının geçirdiği rahatsızlık nedeniyle ameliyat olup, buna bağlı olarak istirahat raporları kullandığı sonrasında sağlığının tam düzelmemesi nedeniyle sık sayılabilecek aralıklarla kısa süreli istirahat raporları aldığı bu raporlar toplamının ihbar süresine ilave 6 haftayı aşması üzerine dayalı işveren tarafından davacının savunması da alınarak iş aklının fesih yoluna gidildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

İş Kanunu’nun 25/1 maddesindeki fesih hakkının kullanılabilmesi için ihbar süresini 6 hafta aşan raporun tek bir rapor veya birbirini kesintisiz takip eden raporlar olması gerekir. Somut uyuşmazlık bakımından istirahat raporları arasında boşluklar olup, raporlarından hiçbirisi ihbar süresini 6 hafta aşan süreli olmadığından İş Kanunu’nun 25/1 maddesindeki fesih şartları oluşmamıştır. Ancak yukarıda da izah edildiği üzere davacının ameliyat sonrasında sağlığına tam kavuşamayarak sık sık kısa süreli raporlar aldığı sabit olup, bu husus haklı değil ancak geçerli fesih sebebidir. İş akdi bu sebeple feshedildiğinden davalı işverenin fesihinde haklı değil ancak geçerli sebebe dayandığı kabul edilerek davanın bu sebeple reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.”(9. Hukuk Dairesi 2018/1729 E. , 2018/19804 K. , 06/11/2018) (www.kazanci.com).

¹⁸ “Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle, en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir.

İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih, 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 tarihin, kıdem tazminatına hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gerekir. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçirdiği süreler de kıdem tazminatına esas alınmayacak, buna karşın deneme süresi kıdemine eklenecektir.

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

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı 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. Somut uyuşmazlıkta, dosya içeriğine göre davacı işçinin kendi talebi üzerine 18.06.2012-31.10.2012 tarihleri arasında ücretsiz izin kullandığı anlaşılmakta olup, bu sürenin kıdem tazminatına esas süreden dışlanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.”(Y. 9. H.D. ,E. 2016/7714,K. 2019/18059,T. 14.10.2019) (www.kazanci.com).

Kıdem süresinin sonu, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. İş sözleşmesi ihbar süresi verilerek sona erdirilmiş ise ihbar süresinin sonunda, derhal fesihte ise fesih iradesinin karşı tarafa ulaştığı anda iş sözleşmesi sona erer (Akıgüt, 2018, s. 377; Demir, 2018, s. 443; Narmanlıoğlu, 2014, s. 555; Korkmaz & Alp, 2019, s. 249).

2.3. İşe İade Davasının Şartlarından Olan Altı Aylık Kıdeme Etkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde; iş güvencesinden yararlanacak işçi için en az altı aylık kıdemini bulunması gerektiği belirtilmiştir (Kar B., 2009, s. 114; Betin, Selma; Ocak, Uğur., 2020, s. 169; Süzek, 2019, s. 543). Altı aylık kıdemi doldurmayan işçiler, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Altı ayı doldurmayan işçilerin iş sözleşmesi geçerli neden gösterilmeden işverence her zaman sona erdirilebilecektir.

Altı aylık kıdemini başlangıcı için, kural olarak işçinin işe fiilen başladığı tarihi esas almak gerekir. Ancak işe başlanması tarihinde işveren ifayı kabulde temerrüde düşerse, altı aylık kıdemini başladığı kabul edilir. Ancak işçi kendisinden kaynaklanan bir kusur nedeniyle işe başlayamamış ise kıdem süresinin işlemeyeceği kabul edilmelidir. (Betin, Selma; Ocak, Uğur., 2020, s. 169).

Yargıtay ilke kararı olarak kıdem tazminatı ve yıllık izin alacağında olduğu gibi, kural olarak işe başlama tarihini altı aylık sürenin başlangıcı kabul etmiştir. İşçinin hastalanması da altı aylık sürenin başlamasına engel olmayacaktır¹⁹.

Fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte, altı aylık kıdemini dolmuş olması gerekir. (Kar B., 2009, s. 115-116)²⁰.

Fesih bildirimi, işçinin yüzüne yapılmış ise altı aylık sürenin hesabında bu gün göz önüne alınır, işçinin fesih ihbarnamesini tebliğden imtina ederek rapor alması süreyi uzatmayacağı gibi iş sözleşmesinin feshini de engelleyemez (Y. 9. Hukuk Dairesi 2018/10524 E., 2019/9450 K., 22/04/2019) (Betin, Selma; Ocak, Uğur., 2020, s. 177-178).

Altı aylık kıdemini hesabında; aynı işverenin bir ve değişik işyerlerinde geçen süreler ile aynı işyerinde iş sözleşmesinin kesintilerle devam etmesi halinde geçen süreler birleştirilir. Aynı işverenin değişik işyerlerinin aynı iş kolunda olması şartı, burada aranmamaktadır. Değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilmesinde aranan şart, işverenin aynı olmasıdır (Kar B., 2009, s. 115; Betin, Selma; Ocak, Uğur., 2020, s. 169; Süzek, 2019, s. 545).

Kanunda, altı aylık sürenin kesintisiz çalışmayı gerektirdiği belirtilmediğinden aralıklı çalışmalar da dikkate alınmalıdır. Aynı işverene bağlı olarak geçen süreler kesintiye uğramış bile olsa birleştirilmesi gerekir. Altı aylık süre işçinin işyerinde işe başladığı tarihten itibaren 6 aylık bir takvim süresinin geçmesidir. Takvim süresi; işçinin belirsiz süreli hizmet akdi ile başlar, iki ay sonra 15 günlük hastalık sebebi ile bir rapor alır ve işe gelmez ise hizmet akdinin askıda kaldığı süre de 6 aydan sayılır, süre işlemeye devam eder. Ücretli veya ücretsiz izin verilmesi halinde de aynı şekilde işlemeye devam eder (Süzek, 2019, s. 544; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 205).

İşçinin altı aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler dahil edilir. İşçinin sadece fiilen çalıştığı süre değil, fiili çalıştığı sürenin yanında İş K. 66. maddesine göre çalışmış sayılan süreler de altı aylık hesapta dikkate alınır. Altı aylık süre içinde işçinin raporlu, izinli olmasının hiçbir önemi yok-

¹⁹ "Kanunda kıdemini esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih göz önünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdemini başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi veya işçinin hastalanması, kıdem süresinin başlangıcını engellemez, kıdem işlemeye başlar. Ancak, işçi, kusuruyla işe geç başlarsa, fiilen işe başladığı tarih, altı aylık sürenin başlangıcı olarak kabul edilmelidir." (Y.9HD., 05.05.2008 T. 2007/33471 E. 2008/11128 K.) (9.HD 21.07.2008 T. 2008/25552 E. 2008/20932 K.) (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

²⁰ "Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. (Y.9HD. 05.05.2008 gün ve 2007/33471 Esas, 2008/11128 K.) (<http://www.turkhukuk sitesi.com/>)

MAKALE II

tur²¹(Kar B. , 2009, s. 115; Betin, Selma; Ocak, Uğur., 2020, s. 171; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 317).

Burada bir hususu belirtmek gerekir ki, Yargıtay tarafından kural olarak askıda geçen süreler kıdem süresinden kabul edilmediği, kıdem tazminatında göz önüne alınmadığı halde işe iade davasındaki altı aylık süre şartının hesabında göz önüne alınmaktadır²².

Belirtelim ki, kıdem süresinin sonu (hizmet süresi) ihbarlı fesihle ihbar süresinin bitim tarihi olduğu halde, işe iade için aranan altı aylık sürenin hesabında esas alınacak tarih; eylemli fesihle fesih tarihi, ihbar süresi verilerek yapılan fesihle tebliğ tarihi, elden tebliğ edilmiş ise o tarih, posta yoluyla tebliğ edilmiş ise fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihtir²³.

2.4. Deneme Süresine Etkisi

Deneme süresi, iş sözleşmesine konulacak bir hükümle; işçinin işyerini ve çalışma şartlarını görmesi, kendisine uygunluğu ve işi yapabilme becerisini anlaması, işverenin ise işçinin sözleşme ile üstlendiği işi yapabilme yeteneğini, verimini, çalışkanlığını, kişiliği konusunda bilgi sahibi olmasını ölçen bir süredir (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 253; Ekmekçi, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2021, s. 71; Narmanlıoğlu, 2014, s. 237-238).

İş sözleşmelerinin taraflar arasında kişisel ve sürekli ilişkiler kuran özelliği, tarafların bu yönde bir ihtiyaç duymalarının haklı gerekçesini oluşturur. İş sözleşmesi taraflar arasında karşılıklı güvene dayalı sürekli borç ilişkisi kurduğu için, işçinin meslekî bilgi ve becerisini, çalışma şekli ile işyerine uyumu ve davranışlarını öğrenme bakımından belli bir süre denenmesinde işverenin korunmaya değer bir menfaati bulunmaktadı.

Bu süre içinde beklentilere ulaşılamaması halinde taraflar bildirim süresi tanıma ve tazminat ödeme yükümü olmaksızın derhal iş sözleşmesini feshedebilecektir (İş K. m. 15/2).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesinde düzenlenmiş olan deneme süresi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmelerinde de geçerlidir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 10. maddesinde "süresi belirli olmayan" iş sözleşmeleri için deneme süresi öngörülmüş olmakla, Deniz İş Kanununa tabi çalışanlar bakımından belirli süreli iş sözleşmelerinde deneme süresinin kararlaştırılamayacağı kabul edilmelidir.

21-"İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanunun 66. maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem hesabında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur". (Y9HD. 05.05.2008 gün ve 2007/33471 Esas, 2008/11128 K). (<http://www.turkhuksitesi.com/>)

22 "...mahkemece fiili çalışma süresi yanında çalışılmayan süre için de kıdem tazminatı ödemesine karar verilmiş ise de, 1475 sayılı Yasa'nın 14/2. maddesine kıdem tazminatının işçilerin işyerinde geçen çalışma sürelerine göre hesaplanacağı hükme bağlanmıştır. İş sözleşmesinin askıya alındığı ve işçinin fiili çalışmasının olmadığı dönem için kıdem tazminatı ödenmesi yasaya aykırıdır. Davalı işverence birkaç işçiye hatalı olarak askıda geçen süreler için kıdem tazminatı ödenmesi, aksine işyeri uygulamasının varlığını ortaya koymaz. İşverence birkaç işçiye fazladan kıdem tazminatı ödenmiş ancak daha sonra bu hatasından dönerek davacı ve diğer işçilere fiili çalışma sürelerine göre kıdem tazminatı ödemiştir. Hatalı ödeme durumu, çalışmış olan ve halen çalışmaya devam eden tüm işçiler bakımından hak bahşetmez..." (Y9HD., 2013/15932 E., 2015/12395 K., 30.03.2015) (www.yargitay.gov.tr)

23 "İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanunun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem hesabında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

Kanunda kıdem esas alındığı hallerde, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih göz önünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdem başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. Kanun altı aylık kıdemli olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim öneleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (05.05.2008 gün ve 2007/33471 Esas, 2008/11128 Karar sayılı ilamımız).

Diğer taraftan altı aylık kıdem hesabında çalışılan gün ile fesih bildiriminin yapıldığı tarihte çalışılan(veya çalışılmış sayılan) günün dikkate alınması gerekir. Kısaca çalışılmış sayılma, hizmet süresi maddi hukuka ilişkin olduğundan, usule ilişkin süre hesaplanması kurallarının burada uygulanmaması gerekir. İşçinin fiilen çalıştığı ilk gün ile son gün süre hesabında nazara alınmalıdır.

Dosya içeriğine göre davacının işe giriş tarihi 26/06/2013 tarihidir. İşten çıkış tarihinin ise işten ayrılış bildirgesine göre 25/12/2013 tarihidir. İşe giriş tarihi ve çıkış tarihi fiilen çalışılan süre olduğunda göre davacının altı aylık kıdem koşulu gerçekleşmektedir. Kaldı ki davacının fesih tarihinde raporlu olup rapor 27.12.2013 tarihinde sona ermektedir. Fesih rapor bitiminde sonuç doğuracak olup rapor bitiş tarihi olan 27/12/2013 tarihinde davacının 6 aylık kıdemini tartışmaya gerek de bulunmamaktadır. Davacı iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaktadır." (Y9HD., 2015/33800 E., 2015/35824 K., 17/12/2015) (www.yargitay.gov.tr)

Deneme süresi BK. m.533'te iki ay, Deniz İş K. m.10'da bir ay, Basın İş K. m.10'da üç ay olarak belirlenmiştir. Ancak TİS ile artırılmasına yönelik hüküm yer almamıştır (Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 2021, s. 74).

Deneme süresi, 4857 sayılı Kanun'a göre en çok iki ay olabilir. Deneme süresinin uzun bir süre olarak belirlenmesi işçinin aleyhine bir durumdur. Bunun için yasa koyucu deneme süresinin üst sınırını belirlemiştir. Ancak toplu iş sözleşmeleriyle en çok dört aya kadar uzatılmasına imkân tanınmıştır (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 254; Ekmekçi, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2021, s. 74; Narmancıoğlu, 2014, s. 239).

Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş akdini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz (Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 254). Grev, lokavt gibi iş sözleşmesinin askıya alındığı dönemde işçi çalışmamasına rağmen deneme süresi kendiliğinden uzamaz. Bu sürede bildirimsiz fesih hakkı kullanılmamış ise deneme süresinin geçmesi ile iş sözleşmesi ile kesin olarak bağlanmış olurlar (Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, 2021, s. 516).

Yargıtay, deneme süresinin başlangıcının fiili olarak işe başlama tarihi olduğunu, hastalık, grev gibi askı nedenlerinin deneme süresinin işlemesine engel olmadığını kabul etmiştir²⁴.

Koronavirüs (Covid-19) döneminde deneme süresinin nasıl etkilendiğine de kısaca yer vermek gerekir.

Kural olarak işçinin deneme süresinde kısa çalışma ödeneğine hak kazanması mümkün olmadığı (kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün iş sözleşmesine tabi olma koşulu aranması), kesintisiz iş değişikliği yapılan durumlarda kısa

çalışma dönemi söz konusu olabilecektir. Ayrıca 7244 sayılı Kanun'da koranavirüs (Covid 19) nedeni ile işverene işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi verilmiş olması nedeniyle ücretsiz izin olan işçilerin deneme süresinde olması imkan dahilindedir (Özkaraca & Adınır, 2020, s. 29-30).

7244 sayılı Kanun, İş Kanunu'na eklediği geçici m. 10 "Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi"ni hükmü ile getirilen fesih yasağının deneme süresinde iş sözleşmesinin tazminatsız derhal feshi kapsayıp-kapsamadığı öğretide tartışmalıdır²⁵.

Çil, deneme süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından fesihinin fesih yasağı kapsamında olduğunu, sonra fesih yasağı süresinin deneme süresini aşması halinde deneme süresine özgü fesih hakkının ortadan kalktığını, fesih yasağı süresinde işçinin tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarılması halinde askıda geçen sürede deneme süresinin de askıya alındığının kabul edileceğini ve deneme süresinin işlemeyeceğinin var sayılacağını, ücretsiz izin sonunda ise deneme süresinin kaldığı yerden işlemeye devam edeceğini; bu arada fesih yasağı da kalktıysa deneme süresi işçinde feshin iki taraf için de mümkün olacağını savunmaktadır (Çil, Koronavirüs Salgının İş Hukukuna Etkileri, 2020, s. 195).

Özkaraca, deneme süreli iş sözleşmelerinin fesih yasağı kapsamında olacağını, fesih yasağı başladığında kaç günlük deneme süresi kaldıysa yasağın sona erdiği günden itibaren bu süre "deneme süresi" olarak işletilmesi gerektiğini, fesih yasağının kalkmasına kadar geçen sürenin adeta yaşanmamış gibi kabul edilerek taraflardan birinin tazminatsız sözleşmeyi feshetme hakkının olduğunu, fesih yasağının deneme süresini teknik olarak durdurduğunu, işçinin ücretsiz izne ayrılıp-ayrılmasının sonucu değiştirmedığını kabul etmiştir (Özkaraca & Adınır, 2020, s. 32).

²⁴ "Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş aktinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş akdini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz (Y.9. H.D. 13.10.2008 gün, 2008/36062 E, 2008/ 26704 K) (www.kazanci.com).

²⁵ Ayrıntılı bkz (Özkaraca & Adınır, 2020, s. 29 ve dvm).

MAKALE II

Ekmekçi, fesih yasağının deneme süresi içerisinde geçerli olmadığını, deneme süresindeki feshin işçinin denemesi ile ilgili olduğunu, salgın hastalıkla ilgisinin olmadığını, bu durumda deneme süresinde fesih yasağı geçerli olmadığından, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebileceğini kabul etmiştir (Ekmekçi, Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları, 2020, s. 706-707). Deneme süresi içerisinde işçinin çalışmasının hastalık veya benzeri nedenlerle kesintiye uğraması halinde, deneme süresi somut bir zaman dilimine ilişkin olup bu sürenin durması veya kesilmesi söz konusu olmadığı, bu durumda işçi hastalanmış olsa dahi deneme süresi durmayacağını veya uzamayacağını, deneme süresi boyunca hastalık gibi engelin çıkması nedeniyle deneme süresinin amacına ulaşamamış olduğu durumlarda ve somut sebeplerin mevcudiyetinde taraflar yeni bir deneme süresi kararlaştırabileceğini belirtmiştir. (Ekmekçi, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2021, s. 74-75).

Deneme süresi içerisinde fesih yasağının geçerli olmaması gerekmele birlikte, deneme süresi her iki tarafa birbirlerini tanıma ve bunun sonucunda iş sözleşmesini devam ettirme veya tazminatsız sona erdirmeye imkanının verdiği, koronavirüsün (Covid-19) olumsuz etkilerini azaltmak için getirilen hükmün deneme süresinde uygulanması, deneme süresinin amacı ve 7244 sayılı Kanun'un amacı ile bağdaşmamaktadır. Diğer taraftan hastalık veya salgın hastalık gibi makul ve geçerli nedenler var ise tarafların yeni bir deneme süresi kararlaştırabileceği, ancak belirli iş sözleşmelerinde olduğu gibi zamanı kayıtlı ve belli olan deneme süresinin durması veya kesilmesi söz konusu olmamasının isabetli olduğunu düşünmekteyiz.

2.5.Yıllık İzne Hak Kazanmada Hizmet Süresine ve Yıllık İzin Süresine Etkisi

2.5.1.Yıllık İzne Hak Kazanmada Hizmet Süresine Etkisi

"İşyerinde fiilen işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir" (İş K. 53). Bu hükme göre işçinin yıllık izne hak kazanabilmek için en az bir yıl çalışmış olması gerekme-

tedir. Bu nedenle bir yıldan az çalışan işçi yıllık izne hak kazanamayacağı için, bir yılın altında çalışmasında orantılı yıllık izne hak kazanamaz (Ekmekçi & Yiğit, 2020, s. 383; Süzek, 2019, s. 820; Akyiğit, İş Hukuku, 2018, s. 443; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 290; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 344).

4857 sayılı Kanun'un 54. maddesinde, yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır (Ekmekçi & Yiğit, 2020, s. 384; Süzek, 2019, s. 821; Akyiğit, İş Hukuku, 2018, s. 444; Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 2018, s. 291; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 346-347). Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin, yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, 53. maddede düzenlenmiş olup, işçinin yıllık izne hak kazanması için en az bir yıl çalışması gerekmektedir. Hizmet süresine göre de hak etmiş olduğu yıllık izin süresi değiştiğinden hizmet süresinin tespiti önem kazanmaktadır.

İşçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için, tamamlaması gereken yıllık çalışma süresinin sadece fiilen çalışılan süresi değil, İş K. 55. maddesinde, "Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller" de belirtilen sürelerde göz önüne alınır (Akyiğit, 2018, s. 444; Narmanlıoğlu, 2014, s. 705).

İş K. 55/1-a hükmüne göre hastalık ve kaza nedeniyle işçinin işe gidemediği süreler, İş K. 25/1-b (ihbar süresi+6 hafta) sınır olmak üzere çalışılmış sürelerden kabul edilmiştir. Aynı şekilde kadın işçilerin 74'üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler (tekli doğumda 8+8=16 hafta, çoklu doğumda 18 hafta), muvazzaf askerlik hizmeti dışında askere gitme halinde 90 gün, zorlayıcı sebepler yüzünden çalışılmayan sürenin 15 günü, 66. maddedeki farazi süreleri, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri, röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler, h bendinde sayılan

nedenlerle işyerinde çalışmadıkları günler, evlenme ve ölüm hallerinde üç gün, eşinin doğumu halinde beş gün olarak verilen izin süreleri yıllık izin bakımından çalışılmış gibi kabul edilir (Narmanlıoğlu, 2014, s. 705-706).

Yukarıda belirtildiği üzere, yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerden birisi de 55/1-j; "İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri" hükmü olup, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğini düzenleyen 65. madde yürürlükten kaldırılmış olsa da yapılan atfın İşsizlik Sigortası Kanunu'na yapıldığının kabulü gerekir. 65. maddenin yürürlükten kaldırılması; kısa çalışma sürelerinin yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan sürelerden sayılmasına engel oluşturmaz (Özkaraca & Adınır, 2020, s. 27; Süzek, İş Hukuku, 2019, s. 827).

Koronavirüs (Covid-19) sebebiyle ve 7244 sayılı yasaya göre verilen "ücretsiz izin" uygulamalarının da İş Kanunu m. 55/1, (j) bendi kapsamında kaldığı öğretilerle belirtilerek İş Kanunu m. 55/1, (j) bendinde yer alan "işveren tarafından verilen diğer izinler" ifadesinin yani kanunun gereği olduğu, işverenden gelen teklif üzerine işçinin kabulü ile uygulanan bir ücretsiz izin de söz konusu olmayıp doğrudan işverenin tek taraflı iradesiyle verdiği bir ücretsiz izin söz konusu olduğu, yıllık izne hak kazanmadaki hizmet süresinde esas alınması gerektiği belirtilmiştir (Özkaraca & Adınır, 2020, s. 27-28). Diğer izinler kavramının ücretsiz ve ücretli izni amaçladığı, ücretsiz izin döneminin de yıllık izne hak kazanmadaki hizmet süresine dahil edilmesi gerektiği öğretide belirtilmiştir (Tulukçu, 2012, s. 289; Ekonomi, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, 2004, s. 55).

Yargıtay; hastalık süresinin tamamının değil, İş K. 55/1-a hükmüne göre hastalık ve kaza nedeniyle işçinin işe gidemediği sürelerin İş K. 25/1-b (ihbar süresi + 6 hafta) göz önüne alınarak ihbar süresinin tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir²⁶.

Fiili çalışmanın olmadığı ücretsiz izin dönemindeki süre, 55. madde kapsamında da olmadığı için yıllık izne esas sürede göz önüne alınamaz²⁷.

Bu durumda kıdem tazminatı için kıdem süresinde vardığımız sonuç, yıllık izne hak kazanma bakımından da genel olarak aynıdır. Kural olarak işçinin fiilen işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin feshine kadar olan hizmet süresine göre yıllık izin süresi tespit edilecektir. Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerde fiilen çalışma olmamasına rağmen bu süreler de hizmet süresine dâhil edilecektir. Bunun dışında grev ve lokavttaki askı süresi, 74. maddedeki 6 aya kadar ücretsiz izin (Narmanlıoğlu, 2014, s. 706), vs. iş sözleşmenin askıda olduğu dönemlerdeki süreler hizmet süresine dâhil edilmeyecektir.

2.5.2. Yıllık İzin Süresine Etkisi

Hastalığın yıllık izin kullanılmasına etkisini de ayrıca incelemek ve değerlendirmek gerekir. İşçinin yıllık izin döneminde iken hastalanması durumunda yıllık izin süresi etkilenecek midir?

İşçinin yıllık iznini kullandığı sırada hastalanmasının yıllık izin süresine etkisi konusunda, herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu konu, yıllık iznin amacı göz önünde tutulduğunda oldukça önemlidir. Çünkü yıllık izin, işçi bakımından, bedensel ve ruhsal yorgunluğunu atarak (Akyiğit, 2018, s. 441) gerek sağlığını koruma gerek ailesiyle zaman geçirme gerek yeniden verimli bir şekilde çalışabilmek için

²⁶ "davacının taleplerine esas olan hizmet süresi tespit edilirken davacının rahatsızlığı sebebiyle raporlu olduğu dönemlerin hiç dâhil olmadan hesaplama yapıldığı görülmektedir. Oysa Yargıtay tarafından kıdem tazminatı bakımından dikkate alınan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesinin 1. fıkrasının "a" bendinde yıllık izin bakımından işçinin kıdeminden sayılan süreler arasında "İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler" sayılmış, bununla beraber Kanun'un 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlasının dikkate alınmayacağı da belirtilmiştir. Şu halde söz konusu hüküm dikkate alınarak davacının hizmet süresinin belirlenerek davacının kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretinin hüküm altına alınması gerekirken bunun yapılmaması yerinde olmamıştır." (Y.22. H.D. 2014/17015 E. , 2014/23473 K., 10.09.2014)

²⁷ "...Somut olayda ekonomik krize bağlı olarak davacının da aralarında olduğu bazı işçilerin ücretsiz izne çıkarıldığı ve davacının da bu uygulamayı kabul ettiği anlaşılmaktadır. Ekonomik krize bağlı ücretsiz izin veya kısa çalışma uygulaması, işyerinde çalışmayı durduran zorlayıcı nedenlerden değildir. Fiili çalışmanın olmadığı ücretsiz izinde geçen sürelerin İş Kanunu'nun 55 (d) maddesi kapsamında değerlendirilmesi ve bir kısmının yıllık izne esas süreye eklenmesi yerinde değildir. Davacının işyerinde geçen fiili çalışma süresi ve istirahat raporlu olunan süre toplamı 4 yıl olmadığından yıllık izin hesabının bilirkşi raporunun birinci seçeneğine göre kabulü gerekir. Mahkemece hatalı değerlendirmeye ikinci seçeneğin hükmüne esas alınması bozmayı gerektirmiştir..." (Y.9.HD., 2011/31360 E. , 2013/27990 K.04.11.2013) (www.yargitay.gov.tr)

MAKALE II

güç toplaması bakımından önem taşımaktadır. İşçi çalışma stresini ve yorgunluğunu yıllık izin döneminde atarak işgücünü yeniler duruma gelir. Hafta tatili, genel tatil veya ara dinlenmede, dinlenme tam olarak sağlanamaz, yıllık izindeki amaç gerçekleşmez. Hasta bir işçinin, belirtilen bu yararlarla ulaşması mümkün değildir (Canikoğlu, 2002, s. 169; Süzek, 2019, s. 819; Korkmaz & Alp, 2019, s. 293).

Yine aynı şekilde yıllık iznin amacı, işçiye kaybolan ya da azalan çalışma gücünü tekrar kazandırmaktır. Bunun için de, yıllık iznin işçinin dinlenmesine hizmet etmesi gerekir. Oysa işçinin hastalanması halinde, dinlenme amacının gerçekleşeceğini söylemek zordur. Bu nedenle, hastalık ya da bir başka nedenle yıllık iznini amacına uygun olarak kullanamayan işçinin, kullanmadığı bu süreyi talep etmekte haklı bir çıkarı bulunmaktadır (Canikoğlu, 2002, s. 169; Süzek, 2019, s. 819). Yıllık izin özünde dinlenme hakkı olup, Anayasa'nın 50. maddesi ile birlikte tüm çalışanlara tanınan ve anayasal bir hak olarak tanınması sebebiyle en üst düzeyde güvence altına alınmış ve işçinin kendisi tarafından dahi vazgeçilmesi mümkün olmayan bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır (Akyiğit, 2018, s. 448; Demir, 2018, s. 296; Korkmaz & Alp, 2019, s. 294).

Öyle ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/2 maddesi uyarınca yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi mümkün değildir, aynı şekilde BK. 425/2 maddesine göre hizmet sözleşmesi devam ederken para karşılığında yıllık izinden feragat edemez. Yine İş K. 58. madde gereği de işçi izin süresi içerisinde başka bir işte çalışamaz ve eğer başka bir işte çalıştığı tespit edilirse yıllık izin için ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir (Korkmaz & Alp, 2019, s. 294). Yine yıllık iznin kullanılmayıp, izin süresince çalışarak bu iznin ücrete dönüştürülmesi de mümkün değildir. Aslında burada saydığımız özellikleri dahi; yıllık izni, çalışanların İş Kanunu kapsamında sayılan diğer haklarından farklı bir yere koymaktadır. Yıllık iznin bu şekilde güvence altına alınmış olması, insanı bir makine gibi düşünen zihniyetten uzaklaştırarak, hayatın olağan akışında bir bireyin sahip olması gereken asgari serbest zaman olarak değerlendirilmektedir.

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim önelleri ile 27'nci madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. (İş K.59) Kanundaki bu düzenleme karşısında, işçi tarafından ihbar süreli fesih halinde bildirim süresi ile yıllık izin süresinin iç içe giremeyeceği kabul edilmelidir.

İş K. 56/4 maddesine göre, işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (Korkmaz & Alp, 2019, s. 298).

Bu açıklamalar ışığında düşündüğümüzde; işçinin hastalık halinde iken yıllık izin kullandırılmayacağı gibi yıllık izinde iken hastalanması durumunda da hastalık süresinde yıllık izin süresinin durması, rapor süresince yıllık iznin işlememesi gerekir. Rapor ve istirahat süresi kadar izin süresine eklenmesi gerekir (Ekmekçi & Yiğit, 2020, s. 392; Süzek, 2019, s. 829; Narmanlıoğlu, 2014, s. 713; Korkmaz & Alp, 2019, s. 298) Aksi durum yıllık iznin amacına aykırılık teşkil edecek ve işçinin anayasa ile güvence altına alınmış hakkı elinden alınacaktır (Süzek, 2019, s. 829).

Kuşkusuz, hastalığın doktor raporu ile ispatlanması gerekir. Kabul etmek gerekir ki, hastalığın niteliği de önemli olup, yıllık iznin amacına aykırı olmayacak, dinlenme hakkını ortadan kaldırmayan basit nitelikteki hastalıkların yıllık izne etkisi olmayacaktır. Bu konuda ölçü, işçinin rahatsızlığına rağmen sağlıklı bir işçi gibi tatil yapıp yapamayacağıdır. Eğer işçi hastalık veya öngörülen tıbbi tedavinin yoğunluğu nedeniyle sağlıklı bir işçi gibi dinlenemiyorsa, tatilin amacını ortadan kaldıran bir hastalık var sayılır.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (İş K.56/4). Bu hükmü de dikkate alarak işçinin yıllık izinde iken hastalanması durumunda yıllık izin süresinin durmasını kabul etmek gerekir. İzinde çalışma ya-sağı, işçiye yol izni verilmesindeki temel amaç işçinin dinlenmesidir. Bu yüzden, hastalık süresinin yıllık izinden sayılma-

ması gerekir (Süzek, 2019, s. 829; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 353; Korkmaz & Alp, 2019, s. 298).

İş K. 55/1-a hükmüne göre hastalık ve kaza nedeniyle işçinin işe gidemediği süreler İş K. 25/1-b (ihbar süresi + 6 hafta sınırı olmak üzere) çalışılmış sürelerden ve hizmet süresinden kabul edilmiş, işçinin yıllık izninden hiçbir indirim öngörmemiştir. (BK. 423)“İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getiremediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörmeye edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörmeye edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz” hükmüne göre, kusuru olmaksızın hastalık, kaza vs. hallerinde hastalık ve devamsızlıkta vs. hallerinde geçen tüm süre hizmet süresine dahil edilecek, ancak hastalık ve devamsızlıkta vs. hallerinde geçen sürenin üç ayı geçmesi durumunda, aynı gebelik ve doğumda da üç ayı geçerek işgörmeye edimi yerine getirilemezse işçinin hak ettiği yıllık izin süresinden belirli oranda işverene indirim imkanı vermektedir (Akyiğit, 2018, s. 445-446; Eyrenci, Taşkent, & Ulucan, 2019, s. 352).

Yıllık izin, anayasal güvence altında dinlenme hakkı olup, yıllık izin kullanılacak zamanın tespiti işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Tek taraflı ücretsiz izne gönderme veya zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde iş sözleşmesinin feshi yerine, işçinin yıllık izne gönderilmesi onun lehinedir. Aynı şekilde fesih yasağı olduğu dönemde de ücretsiz izin yerine yıllık izin kullanılması yine işçinin lehinedir (Çil, 2020, s. 120).

Kural olarak avans izin, yıllık izinde işçinin dinlenmesinin amaçlanması, bu hakkından vazgeçememesi göz önüne alındığında mümkün değil ise de koronavirüs etkilerini dengeli şekilde taraflara yayma bakımından belirli şartlarda sınırlı olarak mümkün olabilmelidir. Avans izin kullanımı, İş K.56/3

maddesi gözetilerek “bir bölümü on günden az kullandırılmaz” kuralı korunarak, bakiye kısım avans izni olarak kullanılabılır. Avans izin, içinde bulunulan yıl ile sınırlı tutularak kullanılacak yıllık izin öne çekilebilir. Ancak bu ihtimalde takip eden yılların izninin avans olarak kullandırılması söz konusu olmayacak, sadece işçinin içinde bulunduğu yılın yıllık izni öne çekilecektir (Çil, 2020, s. 122-123).

Koronavirüs (Covid-19) salgınının olumsuz etkilerini kısmi olarak bertaraf etmek için işçi ve işveren açısından denge korunarak, işçinin de lehine olacak şekilde fesih yasağı döneminde ücretsiz izin yerine yıllık izin veya avans izin verilerek sonuca gitmek isabetli görünmektedir.

SONUÇ

Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına esas hizmet süresinde iş sözleşmesinin yapılma tarihi değil, işçinin fiilen işe başlama tarihinin esas alınması gerekmekte olup, bu kapsamda işçi hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin yapılmasından sonra fiilen işe başlamamış ise hizmet süresi başlamayacak, işçinin iyileşmesinden sonra fiilen işe başladığı tarihte hizmet süresi başlayacaktır.

İş K. 25/1-b maddesine göre hastalık, iş kazası vs. durumunda ihbar süresi + 6 haftalık kısmın kıdem süresine dâhil olduğu, bu süreyi aşan kısmın kıdem süresine dâhil edilmeyeceği kabul edilmiş ise de bu sürenin kesintisiz olması gerektiği, rapor sırasında boşluk söz konusu ise bu madde kapsamında haklı neden olmadığı gibi tüm zorunlu askı süresi de hizmet süresine dâhil edilecektir. Bu durumda işçinin kesintisiz uzun süreli raporlu olduğu dönemde ihbar süresi + 6 haftalık kısım kıdem süresine dahil olacaktır.

İşçi veya işveren tarafından ihbar süresi verilerek gerçekleştirilecek iş sözleşmesinin feshinde, işçinin raporlu döneminde fesih gerçekleştirilmiş ise (ihbar süresi verilerek), ihbar süresi işlemeyecek, ihbar süresi başladıktan sonra da rapor alınması durumunda ihbar süresi duracak, raporlu dönem kadar ihbar süresi uzayacak, raporlu süre ile ihbar süresi iç içe giremeyecektir.

MAKALE II

Yıllık izin süresi bakımından da İş K. 55/1-a hükmüne göre hastalık ve kaza nedeniyle işçinin işe gidemediği süreler İş K. 25/1-b (ihbar süresi + 6 hafta) sınır olmak üzere çalışılmış sürelerden kabul edilmiştir. Aynı şekilde kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler (tekli doğumda 8+8=16 hafta, çoklu doğumda 18 hafta), muvazzaf askerlik hizmeti dışında askere gitme halinde 90 gün, zorlayıcı sebepler yüzünden çalışılmayan sürenin 15 günü, 66. Maddedeki farazi süreleri, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri, röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler, h bendinde sayılan nedenlerle işyerinde çalışmadıkları günler, evlenme, ölüm hallerinde 3 gün, eşinin doğumu halinde 5 gün verilen izin süreleri yıllık izin bakımından çalışılmış gibi kabul edilir.

Yıllık izne hak kazanmada, kural olarak işçinin fiilen işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin feshine kadar olan hizmet süresine göre yıllık izin süresi tespit edilir. Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerde, fiilen çalışma olmamasına rağmen bu süreler de hizmet süresine dâhil edilir. Bunun dışında grev ve lokavttaki askı süresi, 74. maddedeki 6 aya kadar ücretsiz izin (tarafı anlaşması veya yasadaki kaynaklanan ücretsiz izin) vs. iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemlerdeki süreler hizmet süresine dâhil edilmez. Ancak kısa çalışma süresi hizmet süresine dahil edilir.

İşçi hastalık halinde iken, yıllık izin kullanılamayacağı gibi yıllık izinde iken hastalanması durumunda hastalık süresince yıllık izin süresinin durması, rapor süresince yıllık iznin işlememesi gerekir. Rapor ve istirahat süresi kadar izin süresine eklenmesi gerekir

İş hukukunda istisnalar dışında fiili çalışma olgusu esas esastır. Hizmet süresinin başlangıcında da fiili çalışma olgusu esas alınmaktadır. Bu kapsamda işçi, iş sözleşmesinin yapılmasından sonra hastalık nedeniyle fiilen işe başlamamış ise hizmet süresinin başlamayacağı, ücretsiz izne çıkarılan sürede işçinin muvafakati olması durumunda izin kullanımının her iki tarafın çıkarına olduğu, ücretsiz izinde işverenin ekonomik olarak zor da olduğu dönemlerin veya faaliyetini askıya alması nedeniyle geçiş dönemi olarak ekonomik zorluklarla mücadele ettiği, üc-

retsiz izin döneminin kıdem süresinden sayılması halinde bu durum işverene altından kalkamayacağı yeni bir yük getirecektir.

Diğer taraftan koronavirüs salgını hastalığı döneminde 7244 sayılı Kanunun çıkarılma amacının, başlığından da anlaşıldığı üzere (Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması olduğu, bu durumda 7244 sayılı Kanun sonrası yasadaki kaynaklanan fesih yasağına denge olarak getirilen ücretsiz izin süresinin kıdem süresinden sayılmasının kanunun amacı ile bağdaşmayacağı, işverene yeni yükler getireceği, geçici ve kısa süre olarak öngörülen düzenlemenin bir yılı geçmesi durumları birlikte değerlendirildiğinde; ücretsiz izin süreleri dahil kısa çalışma süresinin de kıdem ve ihbar süresine esas olan hizmet süresinden sayılmaması gerektiği kanaatindeyiz.

İşe iade davasında dava şartı olarak aranan altı aylık kıdem süresi hesabına, deneme süresi ve askıda kalan süreler (ücretsiz izin süreleri, kısa çalışma süresi vs) dahil edilir. İşçinin sadece fiilen çalıştığı süre değil, fiilen çalıştığı sürenin yanında İş K.66. maddesine göre çalışmış sayılan süreler de altı aylık hesapta dikkate alınır. Altı aylık süre içinde işçinin raporlu, izinli olması veya iş sözleşmesinin askıda olmasının hiçbir önemi yoktur.

Deneme süresinin başlangıcı işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. İşçi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten sonraki bir tarihte işe başlamışsa, deneme süresinin başlangıcı sözleşme tarihi değil, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih olmalıdır. Hastalık, grev gibi iş aktini askıya alan nedenler deneme süresinin işlemesine engel oluşturmaz.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2018). İş Hukuku. Ankara: Seçkin.
- Betin , S., & Ocak, U. (2020). İşçilik Alacakları Ücret. Ankara: Tercih Yayıncılık.
- Betin, Selma; Ocak, Uğur,. (2020). İş İade Davaları. Ankara: Tercih Yayıncılık.
- Canikoğlu, N. (2002). İstanbul Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi. İstanbul: Beta.
- Çelik, N., Canikoğlu, N., & Canpolat, T. (2019). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta.
- Çil, Ş. (2020). Koronavirüs Salgının İş Hukukuna Etkileri. Ankara: Yetkin.
- Demir, F. (1999). İş Güvencesi Hukuku. İzmir.
- Demir, F. (2018). İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Albi.
- Ekmekçi, Ö. (2020). Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları. Covid-19 Salgının Hukuki Boyutu (s. 695-712). içinde İstanbul: Onikilevha.
- Ekmekçi, Ö. (2021). Bireysel İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Onikilevha.
- Ekmekçi, Ö. (2021). Toplu İş Hukuku Dersleri (3.bası b.). İstanbul: Onikilevha.
- Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2020). Bireysel İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Onikilevha.
- Ekonomi, M. (2004). Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002. Ankara.
- Ekonomi, M. (2004). Telif Çalışması. Legal İSGHD sayı 4.
- Eren, F. (2016). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. Ankara: Yetkin.
- Eyrenci, Ö. (2001). Türk Hukukunda Ücretsiz İzinler. İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 39-48.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2019). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Beta.
- Göktaş, S. (2020). Türk İş Hukukunda Haksız Fesih. Ankara: Seçkin.
- Hafizoğlu, E. (2015). Sendika Yöneticileri ve Güvenceleri. Ankara.
- Hatemi, H., & Gökyayla, E. (2015). Borçlar Hukuku Genel Bölüm. İstanbul: Vedat.
- Kar, B. (2009). İş Güvencesi ve Uygulaması. Ankara: Yetkin.
- Kayırganlı , H. (2019). Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler. İstanbul.
- Korkmaz, F., & Alp, N. S. (2019). Bireysel İş Hukuku. Ankara: Seçkin.
- Köseoğlu, A. (2004). İşyerinin kapanmasının İş Sözleşmesine Etkisi. Doktora Tezi. İstanbul.
- Manav Özdemir, A. (2016). Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi. Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2019). İş Hukuku Ders Kitabı (Cilt 1). Ankara: Lykeon.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İlişkileri. İstanbul: Beta.
- Oğuzman, K., & Öz , T. (2019). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1. İstanbul.
- Özkaraca, E., & Adınır, C. (2020). Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasağının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi. Çimento İşveren Cilt 34, sayı 4, Temmuz 2020.

MAKALE II

Pekding er, T., & Toprakkaya Babalık, İ. (2020). Korona Virüs Salgının S zle melere Etkisi, İfa İmkansızlığı, İfa G      ve Uyarılama. Covid-19 Salgının Hukuki Boyutu (s. 303-322). için- de İstanbul: Onikilevha.

Reisođlu, S. (2014). Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstan- bul: Beta.

Senyen Kaplan, E. T. (2019). Bireysel İ  Hukuku. Ankara: Gazi. S zer, A. (1981). Hasta İşçinin İ  ilişkisi. İzmir: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Sümer, H. (2007). İ  Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Sebepleri ile Feshi. Sicil.

Sümer, H. (2019). İ  Hukuku. Ankara.

Süzek , S. (1989). İ  Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi. Ankara.

Süzek, S. (2019). İ  Hukuku. İstanbul: Beta.

 ahlanan, F. (2002). Bireysel İ  Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması. İktisadi, Sosyal ve Hukuki Boyutu ile İşçinin Fes- he Karşı Korunması İ  Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukuku- na İlişkin     m  nerileri 2002 Yılı Toplantısı. İstanbul.

Taşkent, S. (2006). İ  Sözleşmesinin Askıya Alınması ve  c- retsiz İzin Uygulanması. Sicil İ  Hukuku Dergisi.

Tulukçu, N. (2012). İ  hukukunda Dinlenme Hakkı. Ankara.

www.kazanci.com

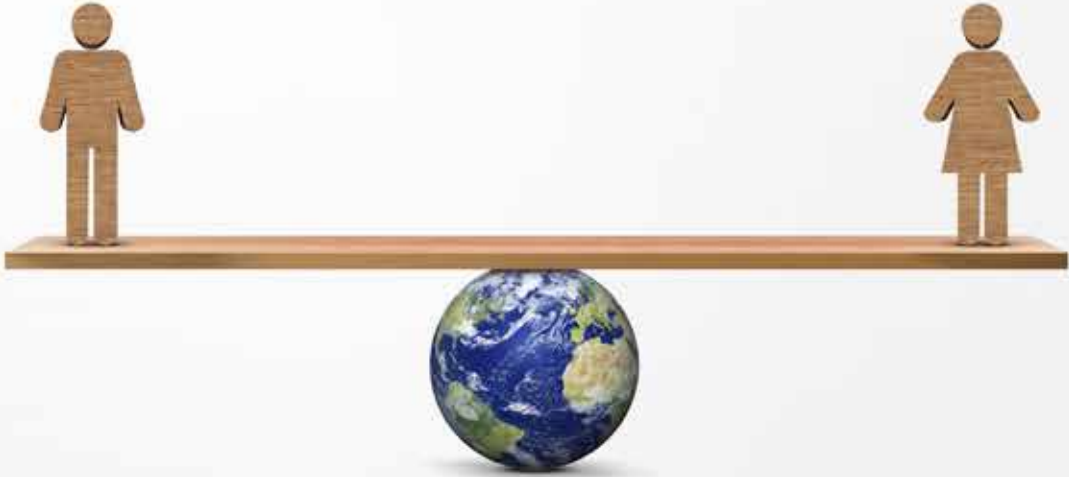
www.turkhukuksitesi.com

www.kararara.com

www.yargitay.gov.tr

■ ÇİMENTO SEKTÖRÜNÜN
EŞİTLİK HAYALİNİN İNŞA EDİLDİĞİ
BİLİMSEL TEMEL;
“TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL
CİNSİYET KALIPLARINA
BAKIŞ ARAŞTIRMASI”

Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması 2021



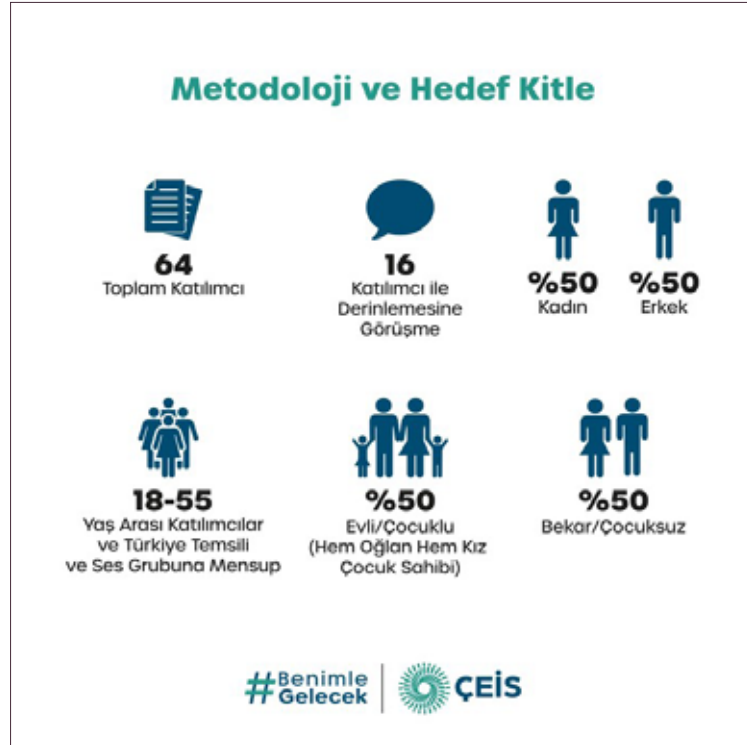
#Benimle
Gelecek



Çimento sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda davranış ve düşünce gelişimi sağlamayı hedefleyen sosyal sorumluluk projemiz #BenimleGelecek dahilinde, Türkiye çapında toplumsal cinsiyet kalıplarının ölçüldüğü bilimsel bir araştırmaya imza attık. Türkiye'nin ilk nöro-araştırma şirketi ThinkNeuro iş birliğinde gerçekleştirdiğimiz "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması" ile toplumsal cinsiyet kalıplarının bilinç dışındaki yerini ölçtük.

Hem Türkiye'de hem de dünyada bir ilk olma özelliğini taşıyan araştırmanın temel hipotezi; cinsiyet eşitliğine yönelik ifadelerin genel (kadın erkek söylemiyle) ya da kişinin duygusal bağ kurabileceği şekilde (kızım oğlum söylemiyle) belirtildiğinde etkilerinde değişim olup olmayacağı üzerine kuruldu. 17 farklı cinsiyet eşitliği ölçeği; "kadın", "erkek", "evli-çocuklu" ve "bekar-çocuksuz" bireyler üzerinde ölçümlendi. Aynı ölçekler katılımcılara hem "kadın-erkek" hem de "kızım-oğlum" şeklinde soruldu ve sorulara verilen yanıtlar arasındaki farklılık ölçüldü.

Veriler; Şiddet, Aile Yaşamı ve Çocuk Bakımı, Çok Eşlilik ve Taciz, İş ve Eğitim Hayatı olarak 4 ayrı başlıkta ayrıntılı olarak incelendiğinde, bilinç dışında toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı yaklaşımımıza dair önemli çıktılar elde ettik;



#BENİMGELECEK | TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL
CİNSİYET KALIPLARINA BAKIŞ ARAŞTIRMASI



Şiddet

Kadınlar bazen şiddet görmeyi hak eder.



Benim kızım bile olsa kadınlar bazen şiddet görmeyi hak eder.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek | ÇEİS

Şiddet

Kadın erkeği aldatırsa, erkek onu dövebilir.



Gelinim oğlumu aldatırsa oğlum onu dövebilir.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek | ÇEİS

Şiddet

Bir erkek eşini hem dövebilir hem sevebilir.



Oğlum eşini hem dövebilir hem sevebilir.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek | ÇEİS

Şiddet

Bir erkek eşine namus meselesinden ötürü dayak atabilir.



Eşi, kızına namus meselesinden ötürü dayak atabilir.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek | ÇEİS

Şiddet

Kadın şiddet görse bile, ailesini bir arada tutmak için sessiz kalmalıdır.



Kızım şiddet görse bile, ailesini bir arada tutmak için sessiz kalmalıdır.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek | ÇEİS

Şiddet

Bir erkek, başka bir erkeğin kadına vurduğunu görürse buna engel olmalıdır.



Oğlum bir erkeğin kadına vurduğunu görürse buna engel olmalıdır.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek | ÇEİS

#BENİMGELECEK | TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL
CİNSİYET KALIPLARINA BAKIŞ ARAŞTIRMASI



Aile Yaşamı ve Çocuk Bakımı

Kadının en önemli görevi eviyle ilgilenmek ve ailesine yemek pişirmektir.



Kadın



Erkek



Evli/Çocuklu



Bekar/Çocuksuz

Kızının en önemli görevi eviyle ilgilenmek ve ailesine yemek pişirmektir.



Kadın



Erkek



Evli/Çocuklu



Bekar/Çocuksuz

Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek



Aile Yaşamı ve Çocuk Bakımı

Bebek bezi değiştirmek ve çocuklarını beslemek kadının sorumluluğudur.



Bebek bezi değiştirmek ve çocuklarını beslemek kızımın sorumluluğudur.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#Benimle Gelecek | ÇEİS

Aile Yaşamı ve Çocuk Bakımı

Evlendiğinde, evinde son sözü söyleyen erkek olmalıdır.



Evlendiğinde, evinde son sözü söyleyen oğlum olmalıdır.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#Benimle Gelecek | ÇEİS

Aile Yaşamı ve Çocuk Bakımı

Kadın ve erkek, çocuk sahibi olmak isteyip istemediklerine birlikte karar vermelidir.



Kızım ve eşi, çocuk sahibi olmak isteyip istemediklerine birlikte karar vermelidir.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#Benimle Gelecek | ÇEİS

Aile Yaşamı ve Çocuk Bakımı

Babalar da anneler gibi çocuklarının bakımını üstlenebilir.



Oğlum da kadınlar gibi çocuklarının bakımını üstlenebilir.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: Ifadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#Benimle Gelecek | ÇEİS

#BENİMGELECEK | TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL
CİNSİYET KALIPLARINA BAKIŞ ARAŞTIRMASI

Çok Eşlilik ve Taciz

Erkeğin eşiyle ilişkisi iyi olsa bile başka kadınlara ihtiyacı vardır.



Oğlumun eşiyle ilişkisi iyi olsa bile başka kadınlara ihtiyacı vardır.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek | CEİS

Çok Eşlilik ve Taciz

Bir kadın giyimine dikkat etmezse tacize davetiye çıkarabilir.



Kızım giyimine dikkat etmezse tacize davetiye çıkarabilir.



Lejant: ● Kesinlikle Özdeşleşmiyor ● Özdeşleşmiyor ● Nötr
● Özdeşleşiyor ● Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadenin, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#BenimleGelecek | CEİS

Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması

İŞ ve EĞİTİM HAYATI



#Benimle
Gelecek

ÇEİS

İş ve Eğitim Hayatı

Erkekler aynı pozisyonda çalıştığı kadın meslektaşından daha fazla kazanmalıdır.



Oğlum aynı pozisyonda çalıştığı kadın meslektaşından daha fazla kazanmalıdır.



Lejant: Kesinlikle Özdeşleşmiyor Özdeşleşmiyor Nötr
Özdeşleşiyor Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#Benimle
Gelecek

ÇEİS

İş ve Eğitim Hayatı

Kadınlar iş yaşamında erkekler kadar başarılı olamaz.



Kızım iş yaşamında erkekler kadar başarılı olamaz.



Lejant: Kesinlikle Özdeşleşmiyor Özdeşleşmiyor Nötr
Özdeşleşiyor Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#Benimle
Gelecek

ÇEİS

İş ve Eğitim Hayatı

Kadınlar, eğitim ve iş hayatında erkeklerle eşit haklara sahiptir.



Kızım, eğitim ve iş hayatında erkeklerle eşit haklara sahiptir.



Lejant: Kesinlikle Özdeşleşmiyor Özdeşleşmiyor Nötr
Özdeşleşiyor Kesinlikle Özdeşleşiyor

Kesinlikle Özdeşleşmiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulmadığını belirtir.
Kesinlikle Özdeşleşiyor: İfadeyi, bilinç dışında kesinlikle karşılık bulduğunu belirtir.

#Benimle
Gelecek

ÇEİS

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

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/9041

Karar No: 2021/14213

Karar Tarihi: 13 Ekim 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- FAZLA MESAI ÜCRETİ ALACAĞI
- HUSUMETLİ TANIK BEYANLARINA GÖRE HÜKÜM TESİSİ
- HAFTA TATİLİ ALACAĞI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41, 46

ÖZET

Dava, kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davacı, davalı iş yerinde fazla mesai yaptığı hususunda tanık deliline dayanmış olup itibar edilen bilirkişi raporunda da davacının fazla mesai ücreti talebi davacı tanıklarının beyanları dikkate alınarak hesaplanmıştır. Dosya kapsamından ise davacı tanıklarının davalıya karşı davasının olduğu anlaşılmış olup bu itibarla sırf husumetli tanık beyanlarına dayalı olarak davacının fazla mesai ücreti hususunda karar verilmesi hatalıdır. Ancak dosya kapsamı, yapılan işin niteliği ve davalının beyanı dikkate alındığında, davacının haftanın 6 günü 08:00-18:00 veya 11:00-21:00 saatleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece fazla mesai alacağının buna göre değerlendirilerek bir sonuca varılması gerekmektedir. Davacının

hafta tatili alacağı yönünden salt husumetli tanık beyanlarıyla söz konusu hafta tatili çalışması yaptığına ilişkin iddianın kanıtlandığı kabul edilerek hüküm tesis edilmesi isabetli olmamıştır. Davalı tanıklarının beyanlarından davacının 1 gün hafta tatili iznini kullandığı, kullanmadığı haftalarda ise ücretin bankaya yatırıldığı anlaşılmakla hafta tatili alacağının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin, davalı şirkete ait mağaza işyerlerinde ve en son ... Karşıyaka mağazasında olmak üzere 05.10.2000-28.11.2016 tarihleri arasında, mağaza müdürü olarak her ayın iki hafta tatilinde, genel tatil günleri dahil sürekli 08.00-19.00 veya 10.00-21.00 saatleri arasında fazla mesai yapmak suretiyle çalışmakta iken iş sözleşmesini yaş koşulu dışında emeklilik haklarını elde etmesi, fazla çalışma ve tatil çalışmaları karşılığı ücretlerinin ödenmemesi ve mobing nedenleriyle feshettiğini, temel ücretine ek olarak ayda 250,00 TL yemek yardımı aldığını, yol yardımı aldığını belirterek; artırım hakları saklı kalmak kaydıyla, kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının 05.10.2000 tarihinde müvekkili şirketin kısmi bölünme öncesinde ana şirket olan ... A.Ş.'de çalışmaya başladığını, bu şirketin kısmi bölünmeye gitmesi nedeniyle tüm hakları ve alacakları ile birlikte müvekkili şirket bünyesine geçtiğini, iş sözleşmesinin 28.11.2016 tarihinde, görevlerini yapmamakta ısrar etmesi üzerine 4857/md.25/II- (e) ve (h) maddeleri kapsamında feshedildiğini, fazla mesai ücret talebinin yersiz olduğunu, hafta ve genel tatil ücretlerinin ödendiğini, hak ettiği yıllık izinlerinin kullandırıldığını ve ücretlerinin ödendiğini belirterek; davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı taraf istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince İlk Derece Mahkemesi'nin kararının kaldırılmasına karar vererek, yeniden hüküm kurulmuştur.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2- Taraflar arasında davacının fazla çalışma ve hafta tatili ücret alacağı olup olmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

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

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel

bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.

İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

Aynı ispat kuralları hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı için de geçerlidir.

Somut uyuşmazlıkta davacı, davalı iş yerinde fazla mesai yaptığı hususunda tanık deliline dayanmış olup itibar edilen bilirkişi raporunda da davacının fazla mesai ücreti talebi davacı tanıklarının beyanları dikkate alınarak hesaplanmıştır. Dosya kapsamından ise davacı tanıklarının davalıya karşı davasının olduğu anlaşılmış olup bu itibarla sırf husumetli tanık beyanlarına dayalı olarak davacının fazla mesai ücreti hususunda karar verilmesi hatalıdır. Ancak dosya kapsamı, yapılan işin niteliği ve davalının beyanı dikkate alındığında, davacının haftanın 6 günü 08:00-18:00 veya 11:00-21:00 saatleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Mahkemece fazla mesai alacağının buna göre değerlendirilerek bir sonuca varılması gerekmektedir.

Davacının hafta tatili alacağı yönünden salt husumetli tanık beyanlarıyla söz konusu hafta tatili ça-

alışması yaptığına ilişkin iddianın kanıtlandığı kabul edilerek hüküm tesis edilmesi isabetli olmamıştır. Davalı tanıklarının beyanlarından davacının 1 gün hafta tatili iznini kullandığı, kullanmadığı haftalarda ise ücretin bankaya yatırıldığı anlaşılmakla hafta tatili alacağının kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine, karardan bir suretin İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, 13.10.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/8311

Karar No: 2021/13909

Karar Tarihi: 07 Ekim 2021

- OLUMLU YETKİ TESPİTİNİN İPTALİ
- İŞ KOLU BARAJI
- TİS YAPMA YETKİSİ

İlgili Mevzuat: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 41, 42, 43

ÖZET

Dava, sendikanın iş kolu barajı bakımından gerekli koşulu gerçekleştirmediği iddiasına dayalı bakanlığın olumlu yetki tespitinin iptaline ilişkindir. Bozma sonrasında mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş ise de, karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda 12 işyerinde toplam 455 işçi çalıştığı, 13. işyeri olan işyerinde de 22 işçi çalıştığı ve toplam işçi sayısının 477 olduğu, "Yetki tespiti başvuru tarihinde sendika üyesi olan 6 kişinin yetki tespiti başvurusundan önce mi yoksa sonra mı sendika üyesi oldukları tespit edilemediğinden bu kişiler dışlansın ya da dışlanmasın, davacıya ait işyerlerinin işyeri olduğunun kabul edilmesi nedeniyle, davalı toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan %50 çoğunluğu sağlamadığı" gerekçesiyle yetki tespit kararı iptal edilmiştir. Mahkemece yetki tespitine dahil edilen 13. işyeri olan işyeri dava

dışı başka bir işverene aittir. Nitekim bu husus Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından da açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu itibarla, davacı işveren şirkete ait olmayan işyerinin yetki tespitinde dikkate alınması mümkün değildir. Diğer taraftan işyerinin dikkate alınmaması durumunda toplam işçi sayısı 455 olmaktadır. Buna göre yetki başvuru tarihinde işyerindeki sendika üye sayısı 229 kabul edilse dahi, davalı sendikanın yetki başvuru tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gereken çoğunluğu sağladığı tartışmasız olduğundan, davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle, davalı ...-İş Sendikası'nın müracaatı üzerine diğer davalı Bakanlıkça davalı Sendikanın davalı şirkete ait işyerlerinde yeterli çoğunluğu sağladığı gerekçesi ile 22.05.2014 tarihli yazı ile işletme düzeyinde TİS yapma yetkisi verildiğini, ancak olumlu yetki tespitine ilişkin yazının hatalı olduğunu, zira davacı şirkete ait işyerlerinde çalışan işçi sayısının hatalı olarak hesaplandığını, sendikalı sayısının da hatalı olduğunu, başvuru tarihinden sonraki üyeliklerin dikkate alındığını, ayrıca başvuru tarihinde gerçekleştirilen üyeliklerin saatinin tespit edilerek başvuru saatinden sonra ise dikkate alınmaması gerektiğini, sendikanın iş kolu barajı bakımından da gerekli koşulu gerçekleştirmediğini iddia ederek bakanlığın ... tarih ve ... sayılı olumlu yetki tespitinin iptalini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalılar, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece bozma sonrasında yapılan yargılama sonucunda davanın kabulüyle yetki tespitinin iptaline karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davalılar temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için Kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (GÜNAY, Cevdet İlhan: İş Hukuku Yeni İş Yasaları, ..., 2013, s.942).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki" başlıklı 41. maddesinin birinci fıkrasına göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" başlıklı 42. maddesine göre ise "Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığının ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi

sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz...”

Yine aynı Kanun’un “Yetki İtirazı” başlıklı 43. maddesine göre de;

“(1) Kendilerine 42. madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42. maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az

yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

Bu genel açıklamalar ışığında davacının temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1- Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 16/05/2014 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 5 işyerinde toplam 405 işçi çalıştığı ve 235 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 22/05/2014 tarih ve 8545 Sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Mahkemece kurulan ilk hüküm ile davanın reddine karar verilmiş, davacı tarafından temyiz yoluna başvurulması üzerine Yargıtay (kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin 07/09/2015 tarihli ilâmiyle mahkeme kararı araştırmaya yönelik bozulmuştur.

Bozma sonrasında mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş ise de, karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Mahkemece bilirkişi raporu doğrultusunda 12 işyerinde toplam 455 işçi çalıştığı, 13. işyeri olan (...) sicil numaralı işyerinde de 22 işçi çalıştığı ve toplam işçi sayısının 477 olduğu, “Yetki tespiti başvuru tarihinde sendika üyesi olan 6 kişinin yetki tespiti başvurusundan önce mi yoksa sonra

YARGITAY KARARLARI

mı sendika üyesi oldukları tespit edilemediğinden bu kişiler dışlansın yada dışlanmasın, davacıya ait işyerlerinin işyeri olduğunun kabul edilmesi nedeniyle, davalı ... toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan %50 çoğunluğu sağlamadığı" gerekçesiyle yetki tespit kararı iptal edilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, mahkemece yetki tespitine dahil edilen 13. işyeri olan (...) sicil numaralı işyeri dava dışı başka bir işveren "... Petrol İnşaat Gıda Tarım ve Hayvancılık San. Tic. A.Ş."ne aittir. Nitekim bu husus Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından da açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu itibarla, davacı işveren şirkete ait olmayan (...) sicil numaralı işyerinin yetki tespitinde dikkate alınması mümkün değildir.

Diğer taraftan (...) sicil numaralı işyerinin dikkate alınmaması durumunda toplam işçi sayısı 455 olmaktadır. Buna göre yetki başvuru tarihinde işyerindeki sendika üye sayısı 229 kabul edilse dahi, davalı sendikanın yetki başvuru tarihi itibarıyla toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gereken çoğunluğu sağladığı tartışmasız olduğundan, davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir.

Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1- Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

2- Davanın REDDİNE,

3- Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 59,30 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 25,20 TL harcın mahsubu ile bakiye 34,10 TL karar

ve ilam harcının davacıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

4- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 4.080,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalılara verilmesine,

5- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalılardan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' nın yaptığı 76,40 TL ile yine davalılardan ...-İş Sendikası'nın yaptığı 100,00 TL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalılara ödenmesine,

6- Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.10.2021 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/6894

Karar No: 2021/13802

Karar Tarihi: 06 Ekim 2021

- ÜCRET FARKI
- ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ
- ALACAK HESAPLAMASINDA ÜCRET BORDROSUNUN DİKKATE ALINMASI GEREĞİ
- AYLIK ÜCRET DEĞİŞİKLİĞİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 22, 62

ÖZET

Davacı, işçilik alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. 1-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacıya 2012 yılı Ocak ayından itibaren ödenen aylık ücretinin önceki seneye göre az ödenmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında geçerli olup olmadığıdır. 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi

birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için işçi bunu kabul edebilir. Somut uyuşmazlıkta, işçi ile alt işveren şirket arasında düzenlenen 01/01/2014 - 31/12/2014 ve 01/01/2015 - 31/12/2016 dönemlerine ilişkin iş sözleşmelerinde davacının ücretinin yazılı olduğu, buna göre davacının bu tarihten sonrası yönünden aylık ücretine ilişkin bu değişikliği yazılı olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır.

YARGITAY KARARLARI

Saptanan bu durum karşısında, ücret farkı alacağı talebinin 01/01/2014 tarihinden öncesi için kabul edilmesi ve bu tarihten sonraki dönem için reddi gerekirken tüm dönem için kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. 2-Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti davacı iddiasına göre olması gereken ücret üzerinden hesaplanmıştır. Söz konusu alacak taleplerinin hesabında ait olduğu dönem ücret bordrosundaki ücretin dikkate alınarak hüküm kurulmaması da hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

Davacı, işçilik alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesince, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin kısmen kabul kararına karşı davalılar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

... Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi, davalılar vekillerinin istinaf başvurularının kabulüyle İlk Derece Mahkemesi'nin kararını ortadan kaldırarak, davanın esas hakkında yeniden hüküm kurmuştur.

... Bölge Adliye Mahkemesi'nin davalılar vekillerinin istinaf başvurularının kabulüyle yeniden kurulan hükme ilişkin kararının davalılardan ... vekili tarafından temyizi üzerine, davalı vekillerinin temyiz talebi temyiz başvurusuna konu yapılan miktarın kesinlik sınırında kaldığı gerekçesiyle 24.05.2021 tarihli ek kararla reddedilmişse de, davacının çalışmasının dava tarihinde devam ettiği ve talep edilen işçilik alacaklarına ilişkin verilecek kararın ileriye etkili şekilde sonuç doğuracağı anlaşıldığından, Bölge Adliye Mahkemesi'nin 22.06.2021 ve 08.06.2021 TARİHLİ EK KARARLARININ ORTADAN

KALDIRILMASINA karar verilerek yapılan temyiz incelemesi sonucunda; Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup, düşünüldü.

KARAR

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı ...'ne ait Hava Limanında güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, müvekkilinin asıl işverenin davalı Devlet Hava Meydanları İşletmesi olduğunu, davalılar tarafından fazla mesai ücreti ödendiği iddiası ile 2012 yılı içinde peyder pey toplam 2.450,00 TL civarında müvekkilinin ücretinden kesildiğini, müvekkilinin yazılı izni alınmadan ücretinden geçmişe dönük kesinti yapılmasının İş Kanunu'nun 22. ve 62. maddelerine açıkça aykırı olduğunu, müvekkilinin ücretinin asgari ücretin iki katı olarak ödendiğini, 01/01/2012 tarihinden sonra yasaya aykırı olarak düşürülüp asgari ücretin 1,5 katı üzerinden hesaplanarak ödenmeye başlandığını, davacının günde 7,5 saati aşan gece çalışmaları için fazla mesai ücretinin ödenmesi gerektiğini, dini ve milli bayramlar ile tüm genel tatil günlerinde vardiyaya denk geldiğinde çalıştığını, karşılığının ödenmediğini ileri sürerek, ücret, fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin davalılardan tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... vekili, personele fazladan ödeme yapıldığı yönünde düzenlenen müfettiş raporu gereğince ücret kesintilerinin yapıldığını, ücretlerin yasaya aykırı bir şekilde düşürülmediğini, kanun ve mevzuatlar ile belirlenen tüm hak ve alacaklar bakımından sorumluluğun yüklenici firmaya ait olduğunu, müvekkilinin işçilik alacaklarından sorumlu tutulmasının mümkün bulunmadığını, postalar halinde çalışma yönetmeliğindeki istisnalara göre işçilerin gece postalarında 7,5

saatlik çalışma süresinin aşılmasının ve fazla çalışma yapılmasının mümkün olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı ... vekili, davacının diğer davalı nezdinde görev yaptığını, diğer davalı ile müvekkili arasında alt işveren üst işveren ilişkisinin bulunmadığını, müvekkilinin ihale usulü iş aldığı davaya konu alacaklardan sorumluluğunun bulunmadığını, İş Kanunu'nun 69. maddesine eklenen düzenleme gereğince yazılı onayının alınması şartı ile davacıya 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabileceğini, davacının yapmış olduğu gece çalışmasının ödenen ücretin içine dahil olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince davacının yazılı oluru olmaksızın ücretten geçmişe dönük kesinti yapılması ve ücretin indirilmesinin mümkün olmadığı ve bu tür düzenlemelerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 ve 62. maddelerine aykırılık teşkil edeceği, davacının bilirkişi raporunda belirtilen dönemlere ait fark ücret alacağının ödendiği davalı tarafından kanıtlanamadığı, tanık beyanlarından ve emsal dava dosyalarından davacının fazla mesai yaptığı ve ulusal bayram genel tatil günlerinde tespit edildiği gerekçesiyle bilirkişi raporu ile tespit edilen alacakların kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davalılar vekilleri istinaf yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince; "Eldeki davada da işçinin ihaleyi üstlenen yeni şirketle sözleşme

yaptığı gerekçesiyle ücretinin düşürülmesine rıza gösterdiğinin kabulü mümkün değildir. Bu nedenle davacının fark ücret alacağı bulunmaktadır. Davanın belirsiz alacak davası olarak açılmış olması nedeniyle davalının ıslah dilekçesine karşı zamanaşımı def'inin kabul edilmemiş olmasında bir hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

Davacının vardiyalı çalışmış olmasına göre, bilirkişinin bordrolarda yapılan ödemeleri dışlayarak genel tatil ücretini hesapladığı anlaşıldığından genel tatil ücretine ilişkin istinaf başvurusu da yerinde değildir.

Davacının gece çalışması yapılması konusunda yazılı muvafakati bulunduğu ilişkin bir belge sunulmadığından, bilirkişinin davacının çalışma sistemine göre gece çalışmalarına göre fazla mesai ücreti alacağı bulunmaktadır. Ancak dava dilekçesindeki açıklamalar ve cevap dilekçeleri itibarıyla davacının 2014 yılı başından 2015 yılı ortalarına kadar üçlü vardiya ile çalıştığı anlaşıldığından bu dönemlere ilişkin fazla mesai ücreti alacağının reddi gerekirken bu dönemin de hesaplama dahil edilmesi hatalı olmuştur. Bilirkişinin ilk raporunda fazla mesai ücretine ilişkin hesabında 01/01/2014-01.07/2015 dönemlerle ilgili fazla mesai ücretinin mahsubu gerekmektedir. Buna göre bu dönemle ilgili 4.553,28 TL mahsup edildiğinde fazla mesai ücreti brüt 9.599,35 TL olmaktadır. Hükmün bu yönüyle düzeltilmesi gerekmektedir. Hesaplanan miktar ve davacının fazla mesai yaptığı süre itibarıyla fazla mesai ücretinden önceki kararda olduğu gibi 1/3 oranında takdiri indirim yapılması uygun görülmüştür. Takdiri indirim nedeniyle reddedilen kısımlar dolayısıyla davacı yargılama giderinden sorumlu tutulmamıştır. Davalıların istinaf başvuruları yalnızca bu yönüyle kabul edilmiştir..." gerekçesiyle davalılar vekillerinin istinaf başvurusu kabul edilerek mahkeme kararı kaldırılarak yeniden hüküm kurulmuş ve kesin olmak üzere davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

YARGITAY KARARLARI

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesi kararını davalıların temyiz etmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi 08/06/2021 tarihli ek kararla davalı ... vekilinin, 22/06/2021 tarihli ek kararla davalı ... Hizmetleri A.Ş.'nin temyiz taleplerini kesinlik nedeniyle reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi'nin ek kararını davalı vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacıya 2012 yılı Ocak ayından itibaren ödenen aylık ücretinin önceki seneye göre az ödenmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında geçerli olup olmadığıdır.

4857 sayılı Kanun'un "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 22. maddesinde işyeri şartlarında yapılacak esaslı değişikliklerin yapılabilme şartları düzenlenmiştir. Anılan hükme göre; "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde, kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebinin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma şartları her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." denilmektedir.

İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Öte yandan 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin kanuni olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik şartları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için işçi bunu kabul edebilir.

Somut uyuşmazlıkta, işçi ile alt işveren şirket arasında düzenlenen 01/01/2014 - 31/12/2014 ve 01/01/2015 - 31/12/2016 dönemlerine ilişkin iş sözleşmelerinde davacının ücretinin yazılı olduğu, buna göre davacının bu tarihten sonrası yönünden aylık ücretine ilişkin bu değişikliği yazılı olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır. Saptanan bu durum karşısında, yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, ücret farkı

alacağı talebinin 01/01/2014 tarihinden öncesi için kabul edilmesi ve bu tarihten sonraki dönem için reddi gerekirken tüm dönem için kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

3- Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla mesai ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti davacı iddiasına göre olması gereken ücret üzerinden hesaplanmıştır.

Söz konusu alacak taleplerinin hesabında ait olduğu dönem ücret bordrosundaki ücretin dikkate

alınarak hüküm kurulmaması da hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 06.10.2021 tarihinde

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/9973

Karar No: 2021/13695

Karar Tarihi: 05 Ekim 2021

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ
- FAZLA MESAİ ÜCRETİ ALACAĞI
- 24 SAAT ÇALIŞMA 24 SAAT DİNLENME ÇALIŞMA USULÜ
- HAFTA TATİLİ ÜCRETİ ALACAĞI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41, 46, 63

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

Davalı tarafından davacının çalıştığı iş yeri 10.01.2013 tarihinde dava dışı şirkete

devredilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından davacının devralan işveren nezdinde 15.04.2013 tarihine kadar çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu halde yukarıdaki açıklamalar ışığında devreden

YARGITAY KARARLARI

işverenin feshe bağlı haklardan olan kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluğu bulunmadığından, mahkemece yıllık izin ücretine yönelik talebin reddine karar verilmesi gerekirken bu husus gözetilmeden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında fazla mesai ücreti ve hafta tatili ücreti hususlarında uyumsuzluk bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Kanun'un 41. maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı şartları çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar olup, 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün, diğer hafta ise dört gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63. madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması sebebiyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat, takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır.

Somut olayda davacı davalı iş yerinde 24 saat çalışma 24 saat dinlenme usulüyle çalıştığını belirtmiş ve davacı tanıkları da aynı yönde beyanda bulunmuşlardır. Mahkemece bu çalışma düzeninde davacının haftalık 28 saat fazla mesai yaptığı kabul

edilmiş ise de; yukarıdaki açıklamalar karşısında bu husus hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Mahkemece yapılması gereken iş davacının bir hafta 9 saat, takip eden hafta ise 12 saat fazla çalışma yaptığıının kabulüyle fazla mesai ücretinin hesaplanarak hüküm altına alınmasından ibarettir.

Yine bu çalışma düzeninde davacının bir hafta 4 gün, diğer hafta ise 3 gün çalışması söz konusu olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesine göre dinlenme için haftada en az bir gün ayrıldığından davacının hafta tatili ücreti talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin davalı tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ve yıllık izin ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının çalıştığı iş yerinin devredildiğini, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

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

2- İş yeri devrinin iş ilişkisine etkileri ile işçilik alacaklarından sorumluluk bakımından taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İş yeri devrinin esasları ve sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Sözü edilen hükümde, iş yerinin veya bir bölümünün devrinde devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmelerinin bütün hak ve borçlarıyla devralan işverene geçeceği öngörülmüştür. Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar açısından, devreden işverenle devralan işverenin birlikte sorumlu oldukları aynı Kanunun üçüncü fıkrasında belirtilmiş, devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlı olduğu hükme bağlanmıştır.

İş yeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı iş yeri

devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.

Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Somut olayda, davalı tarafından davacının çalıştığı iş yeri 10.01.2013 tarihinde dava dışı ... Ltd. Şti'ne devredilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından davacının devralan işveren nezdinde 15.04.2013 tarihine kadar çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu halde yukarıdaki açıklamalar ışığında devreden işverenin feshe bağlı haklardan olan kullanılmayan izin ücretlerinden sorumluluğu bulunmadığından, mahkemece yıllık izin ücretine yönelik talebin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Taraflar arasında fazla mesai ücreti ve hafta tatili ücreti hususlarında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Kanun'un 41. maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı şartları çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar olup, 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin

YARGITAY KARARLARI

günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün, diğer hafta ise dört gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63. madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması sebebiyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat, takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır.

Somut olayda davacı davalı iş yerinde 24 saat çalışma 24 saat dinlenme usulüyle çalıştığını belirtmiş ve davacı tanıkları da aynı yönde beyanda bulunmuşlardır. Mahkemece bu çalışma düzeninde davacının haftalık 28 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiş ise de; yukarıdaki açıklamalar karşısında bu husus hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Mahkemece yapılması gereken iş davacının bir hafta 9 saat, takip eden hafta ise 12 saat fazla çalışma yaptığının kabulüyle fazla mesai ücretinin hesaplanarak hüküm altına alınmasından ibarettir.

Yine bu çalışma düzeninde davacının bir hafta 4 gün, diğer hafta ise 3 gün çalışması söz konusu olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesine göre dinlenme için haftada en az bir gün ayrıldığından davacının hafta tatili ücreti talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.10.2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.

■ REKABET HUKUKU

GÜNCEL KARARLAR IŞIĞINDA REKABET KURULU'NUN YERİNDE İNCELEMELER ESNASINDAKİ TEŞEBBÜS EYLEMLERİNE YÖNELİK YAKLAŞIMI, BATIÇİM'İN ÇİFTAY GRUBU TARAFINDAN DEVRALINMASINA İZİN VERİLMESİ KARARI VE ÖDEME HİZMETLERİNDEKİ FİNANSAL TEKNOLOJİLERE YÖNELİK İNCELEME RAPORU

Çimento İşveren Dergisi Kasım 2020 Sayısı'ndaki yazımızda yer verdiğimiz üzere, Yerinde İncelemelerde Dijital Verilerin İncelenmesine İlişkin Kılavuz ("Yerinde İnceleme Kılavuzu") 11 Ekim 2020 tarihinde yayımlanmıştı. İlave, uzun süre meclis gündeminde bekledikten sonra 24 Haziran 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da ("Rekabet Kanunu") yapılan değişiklikler ile de Rekabet Kanunu'nun yerinde incelemelere ilişkin 15/a maddesindeki "Defterlerini, her türlü evrak ve belgelerini inceleyebilir ve gerekirse suretlerini alabilir" ifadesi "Defterlerini, fiziki ve elektronik ortam ile bilişim sistemlerinde tutulan her türlü verilerini ve belgelerini inceleyebilir, bunların kopyalarını ve fiziki örneklerini alabilir" şeklinde revize edilmişti. Halihazırda uygulamada Rekabet Kurulu zaten şirket sunucularında inceleme yapabilmekte ve hatta

artık Whatsapp uygulaması üzerinden yapılan yazışmaları da incelemekte idi. Bununla birlikte, getirilen değişikliğin de yine Kurul'un bu yetkisinin kanuni dayanağını güçlendirme amacı taşımakta olduğu değerlendirilmişti.

Bu kapsamda, geçtiğimiz sene Türk rekabet hukuku düzenlemelerinde gerçekleştirilen değişikliklerle birlikte, Rekabet Kurulu'nun son zamanlarda yayımladığı gerekçeli kararlarında yerinde inceleme prosedürlerine ve incelemelerin gerçekleştirildiği teşebbüslerin inceleme sırasındaki aksiyonlarına daha da hassasiyetle yaklaştığı görülmektedir.

Nitekim, Rekabet Kurumu'nun, COVID-19 pandemisi boyunca oldukça aktif bir şekilde yerinde incelemeler gerçekleştirmekle kalmayıp, aşağıda da açıklanacağı üzere, aynı zamanda silinen mesajların adli bilişim yöntem-



REKABET HUKUKU

Ertuğrul Can CANBOLAT (Kıdemli Danışman)

Alper KARAFİL (Danışman)

Sıla ÇOŞKUNOĞLU (Danışman)

leriyle geri getirilmesi gibi inceleme metodlarına da başvurabildiği gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, Kurum uzmanlarının son dönemde gerçekleştirdikleri yerinde incelemelerde büyük ölçüde WhatsApp yazışmalarına odaklandığı ve detaylı incelemeler yürüttüğü gözlemlenmektedir.

Kurul'un yerinde incelemelere yönelik hassasiyetli yaklaşımı bu yönde verdiği kararların yoğunluğundan da görülmektedir. Zira, 2010-2020 yıllarında 11 yıl boyunca Kurul tarafından yerinde incelemenin engellenmesi/zorlaştırılmasına yönelik olarak verilen karar sayısı toplamda 26 iken, bu sayı 2021 yılında halihazırda 13'ü bulmuştur.

Bu sayıda, öncelikle yukarıda bahsedilen ilgili Kurul kararları ve değerlendirmeler ışığında Kurulun yerinde incelemeler esnasındaki mevcut yaklaşımı ve bu yaklaşımın teşebbüslerin eylemlerine yansımalarına ışık tutulacak; akabinde ise Kurulun Batıçim Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş.'nin tek kontrolünün Çiftay Grubu tarafından devralınması işlemine izin verdiği güncel kararına ilişkin değerlendirmeler paylaşılacaktır. Son olarak da Kurum'un yakın zamanda resmi internet sitesinde yayımlamış olduğu, Ödeme Hizmetlerindeki Finansal Teknolojilere Yönelik İnceleme Raporu'nun ("Ödeme Hizmetleri Raporu") kısa bir özeti-ne yer verilecektir.

Güncel Kararlar Işığında Rekabet Kurulu'nun Yerinde İncelemeler Esnasındaki Teşebbüs Eylemlerine Yönelik Yaklaşımı

Yerinde İnceleme Esnasında Verilerin Silinmesi

Kurul'un yerinde incelemeler sırasındaki teşebbüs aksiyonları sebebiyle uyguladığı para cezası kararları incelendiğinde öncelikli endişenin yerinde incelemenin teşebbüs verileri (WhatsApp yazışmaları, e-postalar gibi) silinmek suretiyle engellenmesinden ortaya çıktığı görülmektedir. Burada Kurul somut olayın gerekliliklerine göre adli bilişim yazılımlarının kullanılması dahil olmak üzere oldukça detaylı incelemeler yürütebilmektedir. İlaveten, aşağıda Kurul kararlarının özetlenmesinden de görüleceği üzere Rekabet Kurulu, silinen verileri çeşitli yöntemlerle geri getirebilmektedir. Bununla birlikte, her ne kadar çeşitli durumlarda ilgili teşebbüsler bu yönde savunma sunmuş olsa dahi, verilerin geri getirilmiş olmasının yerinde incelemenin engellenmesi tespiti değiştirmediği ve Kurul'un yerinde incelemenin engellenmesi nedeniyle teşebbüslere idari para cezası yaptırımını uygulamaktan geri durmadığı görülmektedir.

Kurul, İstanbul Gübre Kararı'nda¹ ci-hazında inceleme gerçekleştirdiği çalışanlardan birinin daha önce dahil olduğu bir WhatsApp grubundan yerinde inceleme başladıktan son-

¹ Kurul'un 12.08.2021 tarihli ve 21-38/544-265 sayılı İstanbul Gübre kararı.



ra çıktığını ve mesajların silindiğini tespit etmiştir. Bunun sonucunda, ilgili teşebbüsün yerinde incelemeyi zorlaştırdığı ve engellediği tespit edilerek teşebbüse idari para cezası uygulanmıştır. Kurul, benzer şekilde Savola Kararı'nda², P&G Kararı'nda³, Medica-na Kararı'nda⁴, Çiçek Sepeti Kararı'nda⁵ ve Ülker Kararı'nda⁶ da incelediği cihazlarda yer alan e-posta ve mesajların yerinde incelemenin başladığının şirket yetkililerine ve çalışanlarına bildirilmesi akabinde, cihazlar uzmanlara teslim edilmeden önce silindiğine dikkat çekerek ilgili teşebbüslere idari para cezası uygulamıştır.

Fatih Römarkçuluk Kararı'nda⁷ da yine mesajların silindiği tespit edilmekle birlikte, Kurul bu tespitine daha detaylı bir inceleme gerçekleştirerek ulaşabilmiştir. Bu bağlamda, Kurul ilk önce anahtar kelime araması yapmış, ancak konuşmada ilgili anahtar kelimenin geçtiği ifadeler dışında hiçbir yazışma olmadığını tespit etmiştir. Akabinde, mesajların silinmiş olduğu şüphesi oluşması sebebiyle anahtar kelimeler üzerinden gerçekleştirilen arama sonlandırılarak konuşma geçmişinin tamamı incelenmiş ve hiçbir yazışma bulunmadığı görülmüştür. Son olarak, yeniden aynı anahtar kelime araması gerçekleştirilmiş ve bu defa daha önce ulaşılan sonuçlar da görülememiştir. Söz konusu kararda ilgili teşebbüsün, bahsi geçen konuşmaya ait olduğu

iddiası ile birtakım ekran görüntülerini daha sonra uzmanlara ilettiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, ilgili ekran görüntülerinde tarih bulunmaması ve hangi yazışmaya ait olduklarının anlaşılamaması sebebiyle, sağlanan ekran görüntülerinin eksik yazışmaların tamamını karşılayıp karşılamadığı uzmanlar tarafından anlaşılamamıştır. Bu tespitlerin sonucunda Kurul, ilgili teşebbüsün yerinden incelemeyi engellediğini tespit ederek idari para cezası uygulamıştır.

Kurul'un verilerin silindiği şüphesi ile daha detaylı ve farklı bir inceleme yürüttüğü bir diğer kararı ise Sahibinden Kararı'dır⁸. İlgili karara konu somut olayda incelenmekte olan cihazlarda WhatsApp uygulamasında yer alan son mesajların iki ay öncesine ait olması ve incelenen WhatsApp gruplarında "Bugün" ve "Mesajlar ve aramalar uçtan uca şifrelidir. Whatsapp da dahil olmak üzere bu sohbetin dışında bulunan hiç kimse mesaj ve aramalarınızı okuyamaz ve dinleyemez. Daha fazla bilgi edinmek için dokununuz." ibarelerinin yer alması sebebiyle mesajların silindiği şüphesi oluşmuştur. Bununla birlikte Kurul, bu belirtilerin mesajların silindiğini net bir şekilde ortaya koymaması sebebiyle Kurum Bilişim Teknolojileri Dairesi Başkanlığı'ndan ("Bilişim Dairesi") görüş almıştır. Bilişim Dairesi ise benzer bir telefon edinerek çeşitli silme senaryo-

ları üzerinde çalışmış ve nihayetinde yerinde incelemeye konu cihazlardan mesajların silindiği sonucuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda Kurul, söz konusu kararında ilgili teşebbüs tarafından yerinde incelemenin engellendiği ve zorlaştırıldığına kanaat getirerek söz konusu teşebbüse idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir.

Kurul'un yukarıda yer alan değerlendirmeleri ışığında yerinde inceleme sırasında talep edilen verilerin herhangi bir silme işlemine tabi tutmaksızın Kurum uzmanlarına sağlanması elzem olduğu görülmektedir. Zira, Kurum uzmanları inceledikleri cihazda herhangi bir yazışma bulunmasa ya-hut mevcut yazışmaların içeriği boş olsa dahi (i) adli bilişim yazılımları, (ii) ilgili WhatsApp gruplarında yer alan diğer grup üyelerinin cihazlarının incelenmesi ve (iii) Bilişim Dairesi'nden görüş alınması gibi yöntemlerle yazışmaların silindiğini tespit edebilmekte ve birtakım yazışmaları geri getirerek kullanabilmektedir.

Yerinde inceleme sırasında teşebbüs çalışanlarının mesajları silmesine ilişkin diğer bir önemli husus ise yerinde incelemeyi gerçekleştiren uzmanların kullanımında bulunan adli bilişim yazılımı yöntemidir. Bu kapsamda, Kurulun silindiği anlaşılan mesajların adli bilişim yöntemleri kullanılarak geri getirilmesine ilişkin değerlendirmede

² Kurulun 08.07.2021 tarihli ve 21-34/451-226 sayılı Savola Kararı.

³ Kurulun 08.07.2021 tarihli ve 21-34/452-227 sayılı P&G Kararı.

⁴ Kurulun 17.06.2021 tarihli ve 21-31/400-202 sayılı Medica-na Kararı.

⁵ Kurulun 27.05.2021 tarihli ve 21-27/354-173 sayılı Çiçek Sepeti Kararı.

⁶ Kurulun 29.04.2021 tarihli ve 21-24/279-124 sayılı Ülker Kararı.

⁷ Kurulun 29.07.2021 tarihli ve 21-36/486-254 sayılı Fatih Römarkçuluk Kararı.

⁸ Kurulun 27.05.2021 tarihli ve 21-27/354-174 sayılı Sahibinden Kararı.

bulunduğu çeşitli kararları bulunmaktadır⁹. Bu kararlarda dikkat çeken bir diğer husus, incelemeye konu teşebbüslerin, uzmanlara silinen mesajların adli bilişim yöntemleriyle geri getirilmesi sebebiyle silme aksiyonunun yerinde incelemeyi engelleme şeklinde bir etkisi olmadığı yönündeki savunmasıdır. Bununla birlikte, her ne kadar ilgili teşebbüsler bu yönde savunmalar sunmuşsa da bu açıklamalar Kurul tarafından kabul edilmemiş ve idari para cezası uygulanmıştır.

Yerinde İncelemenin Engellenmesi ya da Zorlaştırılmasına İlişkin İlave Değerlendirmeler

Yerinde incelemelerin engellenmesi yahut zorlaştırılmasına yönelik Kurul'un üzerinde durduğu diğer bir husus ise incelemeye başlanmasına ve incelenecek çalışanların hazır bulundurulmasına ilişkin zamanlamalardır. Kurul, yaşanmakta olan COVID-19 pandemisi sebebiyle uzaktan çalışma yönteminin benimsenmesinin ve çalışanların ofiste hazır bulunmamasının anlaşılabilir olduğuna vurgu yapmaktadır¹⁰. Bununla birlikte Kurulun aşağıda da açıklanacak olan diğer değerlendirmelerine bakıldığında, Kurum personeli tarafından yerinde incelemenin başladığına yönelik bilgilendirme yapıldıktan sonra incelemeye ivedilikle başlanması için gerekli her türlü kolaylığın uzmanlara sağlanması

yönünde yoğun çaba gösterilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda atıf yapılan Savola Kararı'nda¹¹ da, uzaktan çalışmakta olan şirket çalışanlarının ofise yakın olduklarının ve kısa zamanda gelebileceklerinin iletilmesine rağmen, çalışanların bir saatten uzun sürede inceleme yerine gelmelerine dikkat çekilmiştir.

Bahsedilmesi gereken bir diğer örnek ise, Eti Gıda Kararı'nda¹² Kurul'un ofiste bulunmayan ve bulunmadığı söylenen çalışanların durumuna ilişkin değerlendirmesidir. İlgili karara konu somut olayda inceleme için teşebbüse gelen uzmanlara ofiste kimsenin bulunmadığı bilgisi verilmiş, uzmanların teşebbüs binasına giriş yapmalarından itibaren yaklaşık 50 dakika boyunca hiçbir çalışanın ofise gelmediğine ve teşebbüse ait organizasyon şemasının uzmanlara iletilmediğine vurgu yapılmıştır. Bu sırada, çeşitli aralıklarla, verilerin silinmesi ve incelemeye geç başlanması halinde, uzmanların yerinde incelemenin engellenmesi ve zorlaştırılmasına yönelik tutanak tutacağı yönünde bilgi verildiği belirtilmiştir. Kritik bir husus olarak ise, teşebbüsün organizasyon şemasının uzmanlara 50 dakika sonra iletilmesiyle birlikte incelenmek istenen çalışanlardan birinin en başından beri ofiste olduğu anlaşılmıştır. Bunun sonucunda Kurul, teşebbüs personeli hakkında bilgi verilmemesi sebebiyle yerinde incelemenin engellendiğine

kanaat getirerek söz konusu teşebbüse idari para cezası uygulamıştır. Bu bağlamda, Kurum uzmanların talep ettiği verilerin silinmemesinin yanı sıra (i) zamanlama bakımından da azami hassasiyet gösterilerek, Kurum uzmanlarının görüşmek istediği kişilerin ivedilikle çağırılması ve ofise gelmelerinin/uzaktan inceleme için hazır bulundurulmasının sağlanması ve (ii) incelenecek kişilerin durumuna ilişkin her zaman doğru ve tam bilgi sağlanması önem arz etmektedir.

Yerinde incelemelerin engellenmesi ve/veya zorlaştırılmasına ilişkin diğer bir önemli husus ise, incelenmek istenen kişilerin incelenecek olan teşebbüste halen çalışmıyor olması halinde ortaya çıkmaktadır. Kurul'un Groupe SEB Kararı'nda¹³, uzmanların ilgili önaraştırma kapsamında yer alan iddiaların dönemi sebebiyle belli bir çalışanın hesapları üzerinde inceleme gerçekleştirmek istediği ancak ilgili kişinin teşebbüsten ayrılmış olması sebebiyle incelemenin gerçekleştirilemediği ifade edilmektedir. Bununla birlikte, teşebbüs yetkilileri tarafından, kişisel verilerin korunmasına dair Türk ve Avrupa Birliği mevzuatı uyarınca ilgili hesaplarda yer alan verilere erişimin mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Erişimin yeniden reddedilmesi sebebiyle, incelemeyi gerçekleştiren uzmanlar yeniden ilgili kişinin görev süresi boyunca çalışmalarıyla ilgili olan yazışmalarının kişisel veri olarak değerlendirilemeyeceği bilgi-

⁹ Kurulun 27.05.2021 tarihli ve 21-27/354-172 sayılı N11 kararı; 20.05.2021 tarihli ve 21-26/327-152 sayılı Unmaş Kararı.

¹⁰ Kurulun 29.04.2021 tarihli ve 21-24/278-123 sayılı Eti Gıda Kararı.

¹¹ Kurulun 08.07.2021 tarihli ve 21-34/451-226 sayılı Savola Kararı.

¹² Kurulun 29.04.2021 tarihli ve 21-24/278-123 sayılı Eti Gıda Kararı.

¹³ Kurulun 09.01.2020 tarihli ve 20-03/31-14 sayılı Groupe SEB Kararı.

sini vermiş, ancak teşebbüs yetkilileri nihayetinde talep edilen hesaplara erişimi sağlayamamıştır. Kurul da bu bağlamda yerinde incelemenin engellendiğinden bahisle teşebbüse idari para cezası uygulamıştır.

Yerinde İncelemede Edinilen Belgelerin Avukat Müvekkil Gizliliği Kapsamında Değerlendirilmesi

Kurul'un Trendyol Kararı'nda¹⁴ ise yerinde inceleme sırasında elde edilen belgelerin gizlilik mahiyetine ilişkin önemli tespitler bulunmaktadır. İlgili kararda, Kurul, ilk önce avukatların mesleki ilişkilerinden kaynaklanan bilgi ve belgelerin gizliliği ilkesinin, avukatlar ile müvekkilleri arasındaki yazışmaların ve sağlanan bilgilerin korunması ve böylece savunma hakkının usulünce kullanılabilmesi anlamına geldiğine vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda da, esasen "savunma hakkının kullanılması amacıyla yapılan" yazışmaların korumadan yararlandığının altı çizilmiş ve (i) savunma hakkı kullanımı ile doğrudan bağlantılı olmayan, (ii) ihlale yardım etmeyi amaçlayan ya da (iii) devam eden / ileride işlenecek ihlali gizlemek amacıyla yapılan yazışmaların bahse konu gizlilik ilkesinden yararlanmadığının altı çizilmiştir. Kurul, bu değerlendirmeleri kapsamında ilgili teşebbüste gerçekleştirilen yerinde inceleme sırasında elde edilen avukat – müvekkil yazışmalarının gizlilik ilkesinden faydalanmadığını belirterek ilgili teşebbüsün bahse konu

belgelerin iade edilmesi yönündeki talebini reddetmiştir.

Kurul benzer bir değerlendirmeyi Enerjisa Kararı'nda¹⁵ da gerçekleştirmiştir. İlgili kararda yine gizlilik kuralının savunma hakkının gerçek anlamda kullanılmasını amaçladığı ve avukatların da müvekkilleri için bu sayede etkin savunma yapabildiği ifade edilmiştir. İlave, ilgili gizlilik kuralı ve savunma hakkının sınırı olarak ise Kurul (i) kişilerin uyumsuzluklarla ilgili sahip oldukları tüm bilgileri sağlama yükümlülüğü ile (ii) adaletin gerçeğe ulaşma amacına işaret etmiştir. Bu bağlamda, Trendyol kararına benzer olarak Kurul ilgili teşebbüsün bahse konu belgelerin iade edilmesi yönündeki talebini reddetmiştir.

Batıçım Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş.'nin Tek Kontrolünün Çiftay Grubu tarafından Devralınması İşlemi'ne İzin Verildi

Rekabet Kurulu'nun Batıçım Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş.'nin ("Batıçım") tek kontrolünün Çiftay İnşaat Taahhüt ve Ticaret A.Ş. ("Çiftay") tarafından devralınması işlemine izin verdiği gerekçeli kararı 10.12.2021 tarihi itibarıyla Kurul'un resmi internet sitesinde yayımlanmıştır¹⁶.

Maden, enerji, turizm ve petrol alanlarında faaliyet gösteren bir şirketler grubu olan Çiftay, bünyesinde beton

sektöründe faaliyet gösteren Z A Madencilik A.Ş. ("Z A Madencilik") ve Z A Hazır Beton İnşaat Sanayi Ticaret A.Ş. ("Z A Beton") aracılığıyla, betonun hammaddesi olan agregası üretimi ve hazır beton tesisi kurmak, işletmek, hazır beton üretimi ve dağıtım alanlarında faaliyet göstermektedir. İlave, Çiftay yukarıdaki faaliyetlerine ek olarak, çeşitli iştirakleri aracılığıyla enerji sektöründe güneş enerjisi, biyogaz ve hidroelektrik alanlarında ve turizm sektöründe faaliyet göstermektedir.

Batıçım ise bünyesinde yer alan çimento üretim tesisi ve diğer iştirakleri aracılığıyla (i) klinker, çimento ve agregası üretimi ve dağıtım, (ii) hazır beton üretimi ve satışı ve (iii) elektrik enerjisi üretimi ve toptan/doğrudan tüketiciye satışı alanında faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda, söz konusu kararda tarafların faaliyetlerinin hazır beton, agregası, elektrik ve çimento üretimi ve satışı alanlarında örtüşmekte olduğu ifade edilmiştir.

Batıçım/Çiftay Kararı'nda, teşebbüslerin yukarıda anıldığı üzere faaliyet gösterdikleri alanlar dikkate alınarak, dosya kapsamında tanımlanan ilgili ürün pazarlarının;

- tarafların hem dikey hem de yatay olarak örtüşen faaliyetleri bakımından "hazır beton pazarı" ve "agregası pazarı",
- yatay olarak örtüşen faaliyetleri bakımından "elektrik üretimi ve satışı pazarı",

¹⁴ Kurul'un 29.04.2021 tarihli ve 21-24/287-130 sayılı Trendyol kararı.

¹⁵ Kurul'un 06.12.2016 tarihli ve 16-42/686-314 sayılı Enerjisa kararı.

¹⁶ Rekabet Kurulu'nun 08.07.2021 tarihli ve 21-34/477-239 sayılı Batıçım/Çiftay Kararı.

- dikey olarak örtüşen faaliyetleri bakımından ise “gri çimento pazarı”

olarak belirlenmesine karar verilmiştir.

Söz konusu kararda Kurul, Çiftay’ın fiili olarak Batıçim üzerinde tek kontrolü elde edeceğini tespit ettiğinden, Batıçim’in kontrol yapısında kalıcı bir değişiklik meydana gelecek olması nedeniyle, işlemin 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun (“Rekabet Kanunu”) ve 2010/4 sayılı Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ’in (“2010/4 Sayılı Tebliğ”) 5. maddesi çerçevesinde bir devralma işlemi olduğunu ve işlem taraflarının 2020 yılı cirolarının 2010/4 Sayılı Tebliğ’in 7. maddesinde öngörülen ciro eşiklerinin aşılması nedeniyle işlemin izne tabi olduğunu belirtmiştir.

İşleme yönelik yatay etkilenen pazarlar bakımından gerçekleştirilen değerlendirmeye kapsamında, işlem taraflarının gönderdiği cevabi yazıda, İzmir ilinde hazır beton üretimi ve satışı alanında faaliyet gösteren 12 teşebbüs olduğunu ifade edildiği belirtilmektedir. Bu teşebbüslerden talep edilen bilgiler doğrultusunda hazırlanan teşebbüslerin satış miktarı ve tahmini pazar payı verilerinin incelendiğinde, İzmir ili özelinde belli bir pazar payına sahip birçok teşebbüsün bulunduğu ve Çiftay ile Batıçim’in pazar paylarında 2020 yılında 2019 yılına göre düşüş gözlemlendiği ifade edilmiştir.

Karar’da Kurul tarafından, hazır beton pazarındaki rakip teşebbüslerden elde edilen bilgi ve belgelerden, hazır be-

ton pazarında atıl kapasitenin mevcut olduğunun anlaşıldığı, bu çerçevede, pazarda olası bir fiyat artışının yaşanması durumunda söz konusu atıl kapasitenin devreye girebileceği ve bu yolla olası fiyat artışlarının sınırlandırılması değerlendirilmiştir. İlave olarak, hazır beton pazarında faaliyet gösterebilenlerin önünde önemli bir giriş engelinin bulunmadığı ve müşterilerin alım yaptıkları bölgede birçok hazır beton tedarikçisi ile çalışma imkânlarının bulunduğu, fiyat, ödeme şartları, kapasite, tesis lokasyonu ve sevkiyat hızı gibi parametrelerin müşterilerin hazır beton tedarikçisi seçiminde önemli kriterler olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, yukarıda anılan hususlar dikkate alındığında hazır beton pazarında olası tek taraflı ya da koordinasyon doğurucu etkiler yoluyla etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmayacağı değerlendirilmiştir.

Agrega pazarı bakımından gerçekleştirilen değerlendirmede, Batıçim’in, üretimini yaptığı agrega ürününün büyük çoğunluğunu yine kendi iştirakine tedarik ettiği, bu bağlamda, Batıçim tarafından sağlanan cevabi yazıda grup içi satışların kapsam dışı bırakılması halinde yalnızca piyasaya sunulan satışlar bazında Batıçim’in İzmir ilindeki pazar payının sınırlı kaldığının belirtildiği ifade edilmektedir. Kurul tarafından, işlem sonrası birleşik teşebbüsün pazar payı artışının sınırlı bir düzeyde gerçekleşeceğinin değerlendirildiği ve ayrıca, agrega pazarında birleşik teşebbüse yakın seviyede pazar payına sahip rakiplerin bulunmakta olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle, agrega pazarında tek taraflı etkiler veya koordinasyon doğurucu

etkiler yoluyla etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmayacağı kanaatine varılmıştır.

Kurul tarafından dikey etkilenen pazarlar bakımından yapılan değerlendirmede ise, dikey örtüşmenin gerçekleştiği;

- agrega üst pazarında Batıçim ve Çiftay’ın toplam pazar paylarının %25’in altında olmakla birlikte, hazır beton alt pazarında ise %25’in bir miktar üzerinde olduğu,
- bununla birlikte, hazır beton pazarında İzmir ilinde belli seviyede pazar payına sahip önemli rakiplerin olduğu ve pazarda atıl kapasitenin mevcut olduğu göz önünde bulundurulduğunda, agrega pazarında etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmayacağı sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir.

Söz konusu işlemin dikey etkilerini de detaylı şekilde inceleyen Kurul, bu bağlamda öncelikle, birleşik teşebbüsün devralma sonrası sağlayıcısı olduğu girdilerin alt pazarda faaliyet gösteren rakip teşebbüslere arzını kısıtlayarak devralma öncesi fiyat ve koşullardan girdi temin etmelerini zorlaştırmasının ve bunun sonucunda maliyet artışına neden olmasının mümkün olup olmadığını incelemiştir. Batıçim ile ilgili pazardaki rakiplerinin pazar payları dikkate alındığında, devir sonrasında dikey bütünleşik teşebbüsün üst pazarda hâkim durumda olmamakla beraber belli bir pazar gücüne sahip olduğunun kabul edilebileceği belirtilmiştir. Bu çerçe-

vede, çimentonun hazır beton üretim maliyetlerinin önemli bir kısmını oluşturdğu dikkate alındığında rakip hazır beton üreticilerine yönelik olası bir girdi kısıtlamasının nihai ürün fiyatlarını etkileyecek boyutta etki yaratabileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte Kurul, gri çimento sektöründe faaliyet gösteren güçlü rakiplerin mevcudiyeti göz önünde bulundurulduğunda, rakip hazır beton üreticilerine yönelik bir girdi kısıtlanmasının söz konusu olmayacağını değerlendirmiştir.

İlaveten, söz konusu kararda gri çimento pazarında faaliyet gösteren firmaların önemli ölçüde atıl kapasiteye sahip olduğunu ifade eden Kurul, son beş yılda gri çimento pazarına giriş yapan yeni üreticilerin varlığını da dikkate alarak, pazardaki üretici sayısının artmasının birleşik teşebbüsün girdi kısıtlaması yapması veya bu güdüye sahip olması olasılığını azaltacak nitelikte olduğuna kanaat getirmiştir. Yukarıda açıklanan hususlar doğrultusunda Kurul, işlem sonucunda gri çimento pazarında girdi kısıtlaması yoluyla alt pazardaki rakiplerin maliyetlerinin yükseltilmesi ya da fiyatların artırılması yönünde bir imkân ve güdünün ortaya çıkmayacağı, dolayısıyla girdi kısıtlaması yoluyla pazarın rakiplere kapanmasının söz konusu olmayacağını değerlendirmiştir.

İşlem sonrasında birleşik teşebbüsün üst pazardaki rakiplerinin kayda değer müşteri tabanına erişimini kısıtlama imkanı ve güdüsüne sahip olup olmayacağını da inceleyen Kurul, alt pazar olan hazır beton pazarında Batışım dışında faaliyet gösteren güçlü

rakip firmaların ve dolayısıyla önemli alıcıların mevcut olduğunu not etmiştir. Son olarak, hazır beton pazarına giriş yapacak bir oyuncunun önünde önemli bir giriş engelinin de mevcut olmadığını ifade eden Kurul, yukarıda anılan tüm hususlar göz önünde bulundurulduğunda hazır beton pazarı bakımından da işlem sonrası müşteri kısıtlama ihtimalinin söz konusu olmayacağını değerlendirmiştir.

Teşebbüslerin işlem sonrasında aralarındaki koordinasyon yoluyla fiyatları yükseltme veya rekabeti azaltma ihtimallerinin mevcut olup olmadığını da inceleyen Kurul, Çiftay'ın, taraflar arasındaki yatay yoğunlaşmanın söz konusu olduğu hazır beton pazarındaki pazar payıyla teşebbüslerin koordinasyona uyumunu teşvik etme ya da koordinasyondan sapanları caydırma mekanizmalarının kullanımını kolaylaştırma yönünde etki doğurabilecek nitelikte bir alıcı olmadığı kanaatine varmıştır. Bu nedenle, bildirim konu işlemin önemli bir alıcının birleşik teşebbüs bünyesine katılması ile sonuçlanacağını söylenemeyeceği değerlendirilmiştir.

Yukarıda yer verilen tüm değerlendirmeleri ışığında Kurul, dosya konusu devralmanın, (i) herhangi ilgili ürün pazarında girdi veya müşteri kısıtlaması yoluyla pazar kapamaya yol açmasının söz konusu olmadığı ve (ii) herhangi bir pazarda koordinasyon doğurucu etkiler yoluyla da etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğurmayacağı kanaatine varıldığından, bildirim konusu işleme izin verilmesine karar vermiştir.

Rekabet Kurumu'nun Ödeme Hizmetlerindeki Finansal Teknolojilere Yönelik İnceleme Raporu

Kurum'un 09.11.2020 tarihinde başlattığı çalışma sonucunda hazırlanmış olan Ödeme Hizmetleri Raporu 09.12.2021 tarihinde Kurum'un resmi internet sitesinden yayımlanmıştır. İlgili çalışma kapsamında (i) ödeme hizmetlerindeki finansal teknolojilere ("fintek") yönelik küresel gelişmelerin takibi, (ii) Türkiye'de sağlanmakta olan ödeme hizmetlerindeki fintek ekosisteminin güncel durumunun değerlendirilmesi, (iii) bu bağlamda yaşanan gelişmelerin rekabete etkisinin belirlenmesi ve (iv) rekabet hukuku perspektifinden benimsenebilecek yaklaşımların tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Raporda ilk olarak "fintek" ifadesi özellikle son yıllarda finans sektöründe gözlemlenen radikal teknolojik dönüşüm sonucu ortaya çıkan yenilikçi ürün ve hizmetler ile yerleşik oyuncular dışındaki pazara giren girişimci şirketleri ve yine finansal nitelikteki hizmetleri sunmaya başlayan büyük teknoloji şirketlerini ifade eden bir çatı kavram olarak tanımlanmıştır.

Akabinde ise fintek'in gelişimini destekleyen hususlar (i) dijitalleşme, (ii) farklılaşan hizmet beklentisi, (iii) klasik bankacılık sisteminde yaşanan aksaklıklar, (iv) finansal erişimi olmayan (unbanked) nüfus ve (v) müşteri portföy beklentisi olarak ifade edilmiştir.

Akabinde, raporda fintek'in gelişiminin önündeki başlıca engeller üç grupta sıralanmıştır. Bu üç grup ve her bir grup özelinde ortaya çıkan engeller aşağıdaki şekildedir:

- Yerleşiklerin Dışlayıcı Davranışları: (i) tek taraflı eylemler, (ii) teşebbüsler arası anlaşma ve uyumlu eylemler ve (iii) yok edici devrallmalar.
- Düzenlemeler: (i) düzenlemelerin mevcut olmaması, (ii) düzenlemenin yeni hizmetlere uygun olması ve (iii) düzenlemenin aşırı olması.
- Pazar Dinamikleri: (i) şebeke etkileri, (ii) ölçek ve kapsam ekonomileri ve (iii) sermaye, marka bilinirliği ve güven.

Ödeme Hizmetleri Raporu'nun sonunda Kurum teknoloji şirketlerinin hızlı bir şekilde finansal piyasalara girdiği gelişmekte olan ülkelerden ayrıştığı değerlendirilen Türkiye pazarındaki inovasyon ve rekabetin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik olarak çeşitli önerilerde bulunmuştur. Bu önerilerden bazıları aşağıdaki şekildedir:

- Oluşturulacak düzenleyici kuralların finansal istikrarın korunması başta olmak üzere klasik düzenleyici kaygıların yanında piyasalardaki rekabetin ve inovasyonun sürekliliğini de göz önünde bulundurması;

- Piyasadaki farklı niteliklere sahip oyunculara yönelik farklılaştırılmış ve aşamalandırılmış yükümlülükler öngören düzenleyici kuralların getirilmesi;
- Düzenlemelerin ve fintek ekosistemine yönelik devlet politikalarının, pazara girişi zorlaştırıcı nitelikteki pazar dinamiklerini ortadan kaldırmaya yönelik tasarılanması;
- Kamu kaynaklı sermaye desteğine yönelik programların netleştirilmesiyle küçük ve orta ölçekteki teşebbüsler adına çeşitli finansman yöntemlerinin benimsenmesi;
- Yatırımcıların karar alma süreçlerine yardım sağlayacak kamuya açık bir veri havuzunun oluşturulması;
- Fintek alanında piyasa eğilimlerinin güncel şekilde takip edilerek tüketici tercihlerine en uygun hizmetlerin geliştirilmesi adına toplu pazar verisinin oluşturulması;
- Zorunlu nitelikteki bankacılık altyapılarına fintek şirketlerinin doğrudan erişebilmesine izin veren düzenlemelerin getirilmesi;
- Ülkemizdeki fintek ekosisteminin gelişimi adına teknoloji geliştirme merkezlerinin (innovation hubs) kurulması, üniversitelerde fintek programlarının açılması.

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Betonun Geridönüşümü Bağlamında Bir Alternatif Olarak Yeşil Beton", Arredamento Mimarlık, Ocak-Şubat 2022/350.

Betonun Geridönüşümü Bağlamında Bir Alternatif Olarak “Yeşil Beton”

Aktan Acar ve Yıldırım Yazganarıkın tasarladığı “Yeşil Beton”, beton atıklarını geridönüşüme sokarak kentsel ekosisteme destek veren bir kamusal mekan oluşturma denemesi. 2019 yılında Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) tarafından düzenlenen “Yapı Tasarım Yarışması”nda profesyonel kategoride üçüncülük ödülünü alan öneri; yarışma sonrası uygulanma fırsatı bulan ilk proje oldu. Yarışmanın jüri üyelerinden Tomris Akın; iki farklı noktada, farklı ölçeklerde yapılan uygulamaların ardından projeyi değerlendiriyor.



1 Aktan Acar ve Yıldırım Yazganarıkın, “Yeşil Beton”, ÇEİS Genel Merkez Binası’nın ön bahçesinde yapının güncel durumu, Yeniköy, İstanbul, 2021 (Fotoğraf: ÇEİS’in izniyle).

2-4 “Yapı Tasarım Yarışması”na sunulan öneri; üretim süreci ve birleşim şeması görselleştirmeleri, 2019 (Aktan Acar ve Yıldırım Yazganarıkın’ın izniyle).

Tomris Akın ■ Türkiye gibi dünyanın en çok çimento üreten ve ihraç edenler sıralamasında ilk beşte yer alan bir ülkede, malzemenin “alternatif” halleri üzerine daha yoğun ve kurumsal organizasyonların desteği ile yapılacak çalışmaların, yarışmaların, araştırmaların artmasının gerekliliği kaçınılmaz görünüyor. Üretirken harcadığımız enerjiyi boşa çıkarmamak için prosedürleri kısaltan karışım ve üretim metotlarına, mühendislik becerilerimizin gelişmesine, malzemeyi “anlamli/gerekli

olduğundan fazla” kullanmak ile ilgili alışkanlıklarımızın değişmesine, priz almış/kullanılmış olan betonun yeniden kullanılması ile ilgili öneri çözümlere ihtiyaç duyuyoruz. Görünen o ki fiziksel çevremizin iyileşmesi için -günümüzde yaşadığımız çevresel etkilerle birlikte düşündüğümüzde- artarak ve acilen ihtiyaç duymaya da devam edeceğiz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) tarafından 2021’de ikincisi düzenlenen “Yapı Tasarım Yarışması”¹,

üreticilerin yarışmanın düzenleyicisi olmaları ve malzemenin yenilikçi kullanım olasılıklarının araştırıldığı bir ortam yaratmayı amaçlaması bağlamında önemli görünüyor. Organizasyona yalnız yarışmayı değil, öğrenci ve profesyonel kategorilerinde ödül almış tüm çalışmaların uygulanma olasılıkları için yerel yönetimlere ve sendika üyelerine sunulduğu toplantıları, ardından üye üreticiler ve tasarımcılar ile uygulamaların koordine edildiği süreci de içeren bir bütün olarak bakılması; birlikte düşünmeye ve üretmeye ihtiyaç duyduğumuz bu ortama ilginç bir kapı açıyor. Benim de her iki yarışmada jüri üyesi olarak yer aldığım süreçte; üniversiteler ile ilişkilere, araştırmaya ve yenilikçi fikirlere yarışma bütününde verilen önem, jüri üyelerinin akademik ve pratik dengesi düşünülerek oluşturulması ile de ortaya konuyor.

Bu iki yarışma sonrası uygulanma fırsatı bulan ilk proje; “Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar” alt başlığını taşıyan 2019 tarihli yarışmada, Aktan Acar ve Yıldırım Yazganarıkın’ın profesyonel kategoride üçüncülük ödülünü alan “Yeşil Beton” önerileri oldu. Öneri; ilki ÇEİS’in İstanbul Yeniköy’deki Genel Merkez Binası’nın ön bahçesinde, ikincisi Mardin Yeşilli Belediyesi’ne ait Gençlik Merkezi’nin bahçesinde olmak üzere iki farklı noktada, farklı ölçeklerde uygulandı.

Ekibin önerisi; geçirimli beton ya da bir diğer adıyla “poroz beton”dan üretilecek donatısız halkaların bir baza üzerinde istiflenerek mekan oluşturmaları üzerine kuruluyor. Uygulama sırasında bu halkaların içlerine yerleştirilen tohum bohçalarının, zaman içinde yüzeyin su toplama becerisi ile aktif hale gelmesi ve yapının yeşermesi öngörüldü. İnce agrega içermeyen su geçirimli betonun “geridönüşümü sağlanmış” olması önerilerek en yaygın yapı malzemesi olan betonun farklı kamusal faydalar için tekrar tekrar kullanılmasının olasılıkları araştırılıyor. Bu yeşeren yüzeylere sahip halkalar ile kurulan mekanların güçlü bir kentsel etkiye sahip olmasının yanında “barınak sağlamak”, “havayı temizlemek” ve “biyoçeşitliliğe katkı yapmak” gibi faydaları da hedefleniyor.

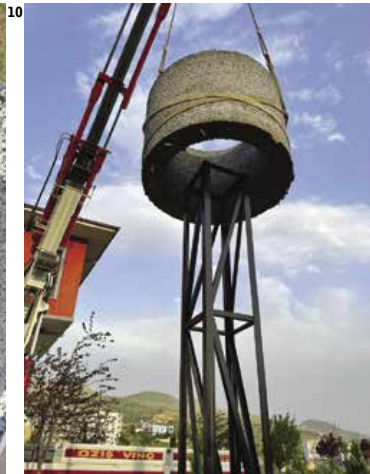
Projenin geridönüşüme olanak vererek, farklı canlı türlerini ve yaşam döngüsü düşüncesini bir öğrenme ortamı ve yaşantı kurucu olarak ele alma fikri ve bu fikri kamuoyu tarafından kolay anlaşılır bir şekilde ortaya koyma



başarısı jüri sürecinde de oldukça olumlu olarak değerlendirildi. Uygulama aşamasında sorun çıkaran donatısız halkaları kullanma düşüncesi ise jürinin değerlendirmesinde de, önerilen ölçek için sorunlu bulunmuştu. Ancak bir sistem önerisi yapılması ve bu önerinin geridönüşümlü betonu kullanarak kentsel odak yaratma potansiyeli taşıması yarışmanın hedefleriyle doğrudan örtüştüğünden proje, başvurular

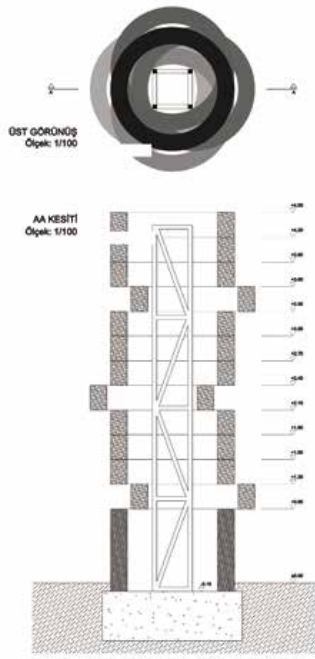
içerisinde öne çıkan grupta yer aldı. Ayrıca öneri, sistemsiz kurgusu sayesinde (taşıyıcılık sorunu da halledildiğinde), yarışma şartnamesinde belirtilen “farklı yerlere uygulanabilir, uyarlanabilir olma” kriterini kolaylıkla karşılayabilir durumdaydı.

Yarışmada 5 m çap ve 11 m yükseklikte sunulan önerinin, 80 cm çap 3 m yüksekliğinde neredeyse 1/5 ölçeğinde



5-6 Yapıyı oluşturan beton halkaların donatılı uygulama ve yeşeme süreçleri, 2019 (Aktan Acar ve Yıldırım Yazganarık'ın izniyle).
7-8 Beton halkaların uygulanma süreci, İstanbul, 2020 (Aktan Acar ve Yıldırım Yazganarık'ın izniyle).
9-10 Yeşilli Belediyesi'ne ait Gençlik Merkezi'nin bahçesinde gerçekleştirilen uygulamadan fotoğraflar, Mardin, 2021 (Aktan Acar ve Yıldırım Yazganarık'ın izniyle).
11 ÇEİS'in Genel Merkez Binası'nın ön bahçesinde gerçekleştirilen uygulamada yapının ilk görünümü, İstanbul, 2020 (Fotoğraf: ÇEİS'in izniyle).

bir deneme uygulaması, Kasım 2020'de ÇEİS'in İstanbul Yeniköy'deki Genel Merkez Binası'nın ön bahçesinde boğaza bakar şekilde hayata geçirildi. Bu durum sendikamızın projeyi/projeleri sahiplenişini göstermesi bağlamında da önemlidir². Bu İstanbul uygulaması, bir öğretim üyesinin de dahil olduğu tasarım ekibinin, öğrenci çalışmalarında ve Betonart Mimarlık Yaz Okulu'nda daha önce birlikte çalışma ve beton üzerine test yapma imkanı bulmaları nedeni ile tercih ettikleri -aynı zamanda maliyetleri üstlenerek ve insan kaynağı sağlayarak tüm süreci destekleyen- Ankara Baştaş Çimento ekibi tarafından hazırlanıyor. Suyla teması dolayısıyla yarışmada donatısız çözülmesi önerilen geçirimsiz beton karışımının çekme dayanımı testlerinde istenen sonuçları vermemesi ve dairesel formlu kalıplardan çıkarken zorlanması gibi nedenlerle bu ilk uygulama; karışım ve buna bağlı kalıp, donatı ve yüzey performansları bağlamlarında deneyler yapmaya imkan veren bir ön çalışma ortamı sağlıyor³. Halkalar donatılı olarak üretiliyor, yüzeylere İstanbul ikliminde kendiliğinden yeşerebilecek tohumlar



-yine konunun uzmanları tarafından belirlenerek- serpiliyor, sürünücü bitki örnekleri yerleştiriliyor ve ek olarak tohumlar toprakla karıştırılarak halkalar bu karışımla sıvanıyor. Yerleştirme öncesi ve sonrası halkalar çok defa sulanarak yüzeyin yeşillenme performansı görülmek üzere hazırlanıyor ve üst üste yerleştiriliyor.

İkinci olarak Mardin Yeşilli'de, Mayıs 2021'de yapılan uygulama ise bu kez 1,5 m çap ve 4,5 m yükseklikte iklimin sıcaklığı nedeni ile bir sulama sistemi entegre edilerek uygulanıyor. Bu kez yüksekliğin artması, taşıyıcı destek olarak çelik kafes bir çerçevenin içeriye yerleştirilmesini gerektiriyor. Yeni üretim ekibi, Mardin'de OYAK Çimento Grubu'na bağlı Mardin Çimento Fabrikası'nda hazırlanan beton üzerinde karışım ve kalıp için yeni testler yapıyor. Burada bir geri çekilme olarak yapının kendiliğinden yeşermesi yerine -yeşermenin daha hızlı gerçekleştirilerek açılış tarihi olarak belirlenen 19 Mayıs'a yetiştirilmesi amacıyla- yüzeylerin sonradan İstanbul'da da kullanılan kara yosunu ile kaplanması yoluna gidiliyor. Betonun gözeneklerinde zamanla birikmesi beklenen organik atıkların ve yeni taşınan/oluşan tohumların bu hazırlanan sistemi nasıl dönüştüreceğini zaman gösterecek olsa da, yerel



yönetimin ve yerel üreticilerin devreye girmesi projenin amaçlarından olan sahiplenilmenin başarılı olduğunu gösteriyor.

Yarışma sonrası projelere uygulama şansı tanımak için yerel yönetimlere ve üyelere yapılan sunumlarda Mardin Yeşilli Belediyesi'nin projeyi uygulamaya talip oluştunda önerinin başarısının yanında, ekibin projeyi süslemeden, amaçsallığını işaret ederek isimlendirişinin ve proje görsellerinin sahip olduğu açıklığın işe yaradığı düşünülebilir. Bunun yanında ÇEİS'in ödül alan projelerin uygulanması ve geliştirilmesi konusundaki isteğini toplantılar organize ederek gösterişinin, yerel yönetimler yanında üyesi olan fabrikaları da sunumlara davet ederek yarattığı güven verici ortamın sonuca katkısı da önemli görünüyor.

Farklı ölçeklerde ve iklimlerde yapılan bu iki uygulama, süreçlerin işbirliği içinde yürüdüğü konusundaki izlenim de eklenince, yarışmada sunulan içine girilebilir mekanlar oluşturan öneriye -ya da daha farklı kesitlere- ulaşmanın nasıl olacağı ve bu durumun kentsel bağlamda nasıl kabul göreceği ile ilgili merak uyandırıyor. Bir tür kentsel barınak olması amaçlanan iç mekanların beklenen ilgi çekiciliği yanında farklı kamusal programlar için kullanılabilir oluşu (çeşme, yarı açık çalışma-dinlenme alanları, servis alanları, bostan depoları gibi) bu düşüncüyü destekliyor. Yapılan uygulamalardan farklı olarak, atık beton kullanılarak hazırlanan karışımlar dayanım testlerine olumlu yanıt verirse yine önerinin bir başka dikkat çekici iddiası; bu halkaların çok sayıda ön üretim yapılarak stoklanması ve gerekli görülen yerlerde mekan kurucu/ortam iyileştirici olarak işlevlendirilmesi söz konusu olabilir. Böylece yaygın bir şekilde kullanılabilir, geridönüşümlü

yeni bir yüzey kurma yöntemine bile dönüşebileceği düşünülebilir.

Projeler, önerilen fikirler ve denemeler, farklı denemelerin ve farklı ölçeklerin hayalini kurduruyor. İşbirliği kuran ekiplerin genişlemesi, işbirliği ve proje üretim sürecinin belgelenerek paylaşılması, ortak beklentilerin oluşması ve projelerin, fikirlerin sahiplenilmesi bağlamında büyük önem taşıyor; bir yandan yeni adımlara da ortam hazırlıyor. Yeşil Beton projesinin en önemli başarısı tam da burada, sahiplenilmeyi başaran, kendini kolayca anlatan doğasında ve bu karakteri ile yarışma ve süreçle yaratılmaya çalışılan ortak deneyim alanının kapısının açılmasına imkan sağlamasında yatıyor. Bir başka uygulama imkanı 2019 tarihli ilk yarışmada profesyonel kategoride birinci seçilen Emrah Akpınar ve Mete Keskin'in Kentsel Katalizör projeleri için İzmir Gaziemir Belediyesi ile yapılan işbirliği sonucu oluşacak görünüyor. Yerel yönetimler, yerel üretim tesisleri, tasarımcılar ve farklı meslek kişilerinin işbirliği içinde yaptıkları uygulamaların ve denemelerin artması dileğiyle.

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

Notlar:

- 1 Her iki yarışmaya ait bilgiye, ilgili videolara ve projelerin sunulduğu kitapların dijital formatlarına şu adreslerden ulaşılabilir: [https://2019.yapitasarimyarismasi.com] ve [https://yapitasarimyarismasi.com].
- 2 ÇEİS'in projeleri sahiplenmesi, her iki yarışma için kitap hazırlanmasını, uygulama süreçlerinin videolar ile belgelenerek yarışmaların ve kurumun web sayfalarında yayınlanmasını sağlamıştır.
- 3 Özellikle uygulama süreçleri ile ilgili konularda detayları içeren bir metin hazırlayarak verdikleri bilgiler için Akın Acar ve Yıldırım Yazganar'ın'a teşekkür ederim.

SENDİKAMIZ 57 YAŞINDA!



57 yıldır bizimle birlikte yürüyen tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyor; aynı coşkuyla çalışmaya, ülkemiz ve sektörümüze katma değer yaratacak işlere imza atmaya devam edeceğimize söz veriyoruz.

Hedefimiz belli; “İleri, daima ileri!”

YENİ DÖNEM GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ MÜZAKERELERİ DEVAM EDİYOR



Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin ilk görüşmesi 22 Aralık 2021, ikinci görüşmesi 29 Aralık 2021, üçüncü görüşmesi ise 05 Ocak 2022 tarihlerinde online olarak gerçekleştirildi.

Sendikamız ve T. Çimse-İş Sendikası yetkililerinin açılış konuşmalarıyla başlayan toplantılar, Sendikamıza üye fabrikaların insan kaynakları yöneticilerinin yanı sıra T. Çimse-İş Sendikası'nın merkez yöneticileri, şube başkanları, baş temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri tarafından takip edildi.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİ

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 16 Aralık 2021 tarihinde online olarak gerçekleştirildi. Toplantıda, yeni dönem toplu iş sözleşmesi hazırlıkları kapsamında görüş alışverişinde bulunuldu, ayrıca mevzuatta son dönemde yapılan değişiklikler hakkında bilgi verildi.

#BENİMLEGELECEK PROJEMİZİ ANLATTIK

Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefiyle hayata geçirdiğimiz #BenimleGelecek projemizin detaylarını, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN InBusiness, HR Dergi ve CemenTürk dergilerinin Aralık sayılarına anlattı.

Proje hakkında bilgi veren Dr. H. Serdar ŞARDAN, "Oldukça hassas ve farklı temas noktaları olan güçlü bir proje hazırladık. Çalışmalarımızın temelini bilimsel bir zemin üzerine inşa ettik ve proje boyunca tavsiyelerine başvuracağımız bir Danışma Kurulu oluşturduk. Bu kurulda çimento sektörü temsilcilerinin yanı sıra; nöro araştırmacı, sivil toplum çalışmaları uzmanı, sosyolog, bilişsel bilimler uzmanı, gazeteci ve iletişim danışmanı yer alıyor. Ardından, durum analizi yapabilmek için, Türkiye'nin ilk nöropazarlama şirketi ThinkNeuro iş birliğinde "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Kalıplarına Bakış Araştırması"nı hazırladık. Bu araştırma ile bilinç dışında eşitliği nasıl algıladığımızı tespit ettik. Optik beyin görüntüleme sistemi olan fNIRS kullanılarak gerçekleştirilen araştırmamız hem Türkiye hem de dünyada bir ilk olma özelliğini taşıyor.

Projenin yeni aşamasında, tüm sektörümüz çalışanlarına AÇEV/Eşitliğe Değer iş birliğinde "Eşitliğin Farkındayım" eğitimleri ve çalıştaylar planladık. Eğitimlerin ilk fazı online olarak ofis çalışanları ile gerçekleştirilecek. Eğitimlerin öncesi ve sonrası bağımsız bir araştırma kuruluşu tarafından raporlanacak. Böylece hem ilk faz eğitimleri hem de bağımsız araştırma kuruluşunun verilerini tahlil ederek fabrikalar özelinde gelişim alanlarını belirleyecek ve projenin saha çalışanlarına yönelik ikinci fazını kurgulayacağız. Büyük Çimento Ailemizden başlayan değişim hareketinin tüm yurda dalga dalga yayılacağına, projemizin ölçek ve örnek olacağına inanıyoruz" şeklinde konuştu.

InBusiness haberinin tamamına linkten ulaşılabilir; <https://ceis.org.tr/haberler/benimlegelecek-projemizi-inbusiness-aralik-2021-sayisina-anlattik/>

HR Dergi röportajının tamamına linkten ulaşılabilir; <https://ceis.org.tr/haberler/hrdergi-aralik-2021-sayisina-benimlegelecek-projemizi-anlattik/>

CemenTürk haberinin tamamına linkten ulaşılabilir; <https://ceis.org.tr/haberler/benimlegelecek-projemizi-cementurk-kasim-aralik-2021-sayisina-anlattik/>

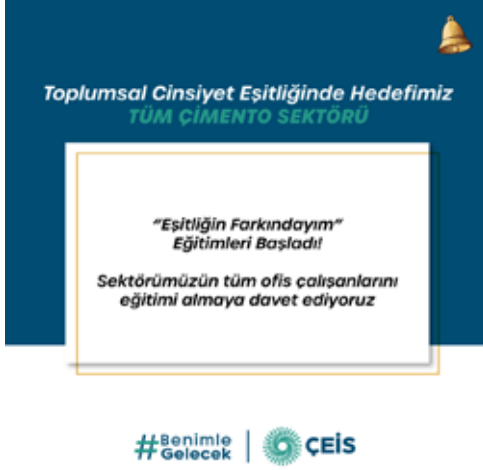


CemenTürk_24122021



HRdergi_01122021

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNDE HEDEFİMİZ TÜM ÇİMENTO SEKTÖRÜ



#BenimleGelecek projemiz kapsamında, AÇEV/Eşitliğe Değer Girişimi ile ilk fazda sektörümüzün ofis çalışanlarına yönelik olarak tasarladığımız “Eşitliğin Farkındayım” eğitimleri başladı. Sektörümüzün tüm çalışanlarını eğitimi almaya davet ediyoruz.

“ENDÜSTRİYEL İŞVEREN MARKASI ÇEKİCİLİĞİ” PROJEMİZİ HÜRRİYET GAZETESİ’NE ANLATTIK

Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN, 17 Aralık 2021 tarihli Hürriyet Gazetesine, “Çimento Sektöründe Yeni Bir Perspektif: Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği” projemizi anlattı;

“Sektörümüz Genç Yeteneklerin Peşinde!”

Nitelikli istihdamın çimento sektörüne çekilmesi hedefiyle, Evrim Kuran Danışmanlık iş birliğinde “Çimento Sektöründe Yeni Bir Perspektif: Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği” projemizi hayata geçirdik. Gençlerin işverenlerden beklentileri ile mevcut çalışma deneyimi arasındaki bağı güçlendirmeyi hedefleyen projemiz; araştırma, strateji ve uygulama fazlarından oluşuyor.

Projesinin araştırma fazında hem üniversite öğrencileri hem de hali hazırda çalışan genç profesyonellerin iş hayatına dair beklentilerini analiz ettik. Eş zamanlı olarak, çimento sektöründeki 30 yaş altı beyaz yaka çalışanlar ile Üst Yönetim ekiplerinin çalışma deneyimine ilişkin iç görüşleri araştırdık. Strateji fazında ise yetenek kazanımı, kariyer, gelişim, yaşam ve yenilik başlıkları altında iyileştirme önerileri geliştirdik.

Proje kapsamında, 68’i üst yönetim ve 165’i otuz yaş altı beyaz yaka çalışan olmak üzere toplam 233 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiğimiz Sektördeki Mevcut Çalışanlar Algı Araştırması’nın bazı dikkat çeken sonuçları şöyle;

Genç Çalışanların %60'ı Çimento Sektöründe Çalışmayı Öneriyor

Üst düzey yöneticilerle birlikte genç çalışanlarda çimento sektörü denildiğinde akla gelen ilk kavram "inşaat" oldu. Otuz yaş altı genç çalışanların %50,9'u çimento sektöründe çalışması konusunda en önemli belirleyicinin 'ilgili bir bölümden mezun olmak' olduğunu söyledi.

Genç sektör çalışanları, "işteki motivasyonunuzu artıran en önemli faktörler nelerdir?" sorusuna %16,6 ile çalışma arkadaşları, %9,9 ile maaş ve yan haklar, %9,7 ile sürekli öğrenmek ve gelişmek yanıtlarını verdi. "Sektörde çalışmanın olumlu yanları?" sorulduğunda ise ilk sırada %19,4 ile bilgi ve deneyimi artırmak yer aldı.

"Çevrenizde yetkinliklerine güvendiğiniz ve önem verdiğiniz biri bu sektörde çalışmak istediğini söylerse, sektörde çalışmayı önerir misiniz?" sorusuna genç çalışanlar %60 ile evet derken, Üst Yönetim kadrosunun evet oranı %57,3 olarak göze çarptı.

Genç çalışanların ilham veren liderlik ve gelişimlerini destekleyecek lider beklentileri yanı sıra, kariyer yolunun belirgin ve açık olması ile profesyonel eğitim ve gelişim beklentisi dikkat çekti.

Çimento Sektörü Genç Yeteneklerin Peşinde!

Çimento Endüstriyel İşverenleri Sendikası (ÇEİS), nihelikli istihdam çimento sektörüne gelişimi hedefli Evrim Kuran Danışmanlık ile işbirliğinde, "Çimento Sektöründe Yeni Bir Perspektif: Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği" projesini hayata geçirdi. Gençlerin işverenlerden beklentileri ile mevcut çalışma deneyimi arasındaki bağa güçlendirmeyi hedefleyen proje; araştırma, strateji ve uygulama faaliyetlerinden oluşuyor.

Türkiye'nin en büyük çimento üreticisi ve ihracatçısı ÇEİS, çimento sektörünün "yeniye" hazırlanması için genç yeteneklerin çalışmalarıyla bir yarıyıl çalıştı. "Çimento Sektöründe Yeni Bir Perspektif: Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği" projesinin araştırma fazlasında hem üniversite öğrencileri hem de hali hazırda çalışan genç profesyonellerin iş hayatına dair beklentileri anlaşıldı. Bu anlamda olarak, çimento sektöründe 20 yaş altı beyaz yaka çalışanlar ile Üst Yönetim kadrosunun çalışma deneyiminde mikas ile görüleni araştırıldı. Soruları arasında ise gençlerin işverenlerden beklentileri ile mevcut çalışma deneyimi arasındaki bağa güçlendirmek için yeterli katılım, kariyer gelişim, yaşam ve sosyal beklentiler arasında iyileştirme önerileri geliştirildi.

Proje kapsamında, 681 işte yönetici ve 162 işte çalışan olmak üzere toplam 233 kişinin katılımıyla "İkbalin Akademi" ile "Mevcut Çalışanlar Alın Anketi" gerçekleştirildi. Anketin sonuçları ile ilgili sonuçları ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN paylaştı.

Gençlerin %60'ı Çimento Sektöründe Çalışmayı Öneriyor

"Gençleri dikkatli ama gerçekçi düşünürsek?" İşveren seçerken kimden önce düşünürsünüz? "Ne ile çalışmak istersiniz?" sorularına ise "Çimento Sektöründe Yeni Bir Perspektif: Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği" projesi ile ilgili olarak, çimento sektöründe 20 yaş altı beyaz yaka çalışanlar ile Üst Yönetim kadrosunun çalışma deneyiminde mikas ile görüleni araştırıldı. Soruları arasında ise gençlerin işverenlerden beklentileri ile mevcut çalışma deneyimi arasındaki bağa güçlendirmek için yeterli katılım, kariyer gelişim, yaşam ve sosyal beklentiler arasında iyileştirme önerileri geliştirildi.

Genç çalışanların ilham veren liderlik ve gelişimlerini destekleyecek lider beklentileri yanı sıra, kariyer yolunun belirgin ve açık olması ile profesyonel eğitim ve gelişim beklentisi dikkat çekti.

"Gelişim Alanlarını Belirledik: Sıra Uygulamada"

Sektör olarak araştırma sonuçlarına bakıldığında alım için SARDAN sektörü şöyle tanımladı: "Proje ile araştırma ve strateji faaliyetleri arasında, 2022 yılı itibarıyla, endüstriyel çekiciliği gençler arasında artırmak amacıyla yıl boyunca uygulanacak projelerin adımlarını hayata geçirmeyi hedefliyoruz. Bu projeyi çimento sektörünün İsmail Kaya'nın profesyonelleri ile birlikte yapmak, sektörümüzün gelişimine önemli katkı sağlayacaktır. Bu anlamda, gençlerin işverenlerden beklentileri ile mevcut çalışma deneyimi arasındaki bağa güçlendirmek için yeterli katılım, kariyer gelişim, yaşam ve sosyal beklentiler arasında iyileştirme önerileri geliştirildi. Ayrıca, proje çıktılarını Evrim Kuran Danışmanlık ve ekibine de aktardık. Katkıları için teşekkür etmek istiyoruz."

30. KALİTE KONGRESİ'NDE KONUŞMACI OLARAK YER ALDIK

Türkiye Kalite Derneği (KalDer) tarafından düzenlenen 30. Kalite Kongresi, bu sene "Ortak Amacın Gücü" temasıyla online olarak 16-17 Kasım 2021 tarihlerinde gerçekleşti.

17 Kasım 2021 Çarşamba günü düzenlenen "Ortak Amaç İçin Enerji" oturumunda Genel Sekreterimiz Dr. H. Serdar ŞARDAN da konuşmacı olarak yer aldı. Sektörümüzün ülkemiz ve dünyadaki mevcut konumu, çimento sektörünün sürdürülebilirlik faaliyetleri ve Paris İklim Anlaşması'na uyum noktasında atılan adımlar hakkında detaylı bilgi paylaşan Genel Sekreterimizin konuşmasının tamamına YouTube kanalımızdan ulaşılabilir: <https://www.youtube.com/watch?v=RbltjAgYw1A>



YAPI TASARIM YARIŞMASI 2021 - PROJELERİN TANITIMI TOPLANTISI



ÇEİS tarafından bu yıl ikincisi düzenlenen Yapı Tasarım Yarışması'nda ödül alan projelerin, proje sahipleri tarafından yerel yönetimlerin temsilcilerine tanıtıldığı "Yapı Tasarım Yarışması 2021 - Projelerin Tanıtımı Toplantısı" 18 Kasım 2021 tarihinde online olarak gerçekleştirildi. Toplantının kaydına <https://www.youtube.com/watch?v=jTXcFsR1tDo> bağlantısından ulaşılabilir.

ÇEİS olarak, şehirlerimizin çehresine katkı sunacağına inandığımız projelerin hayata geçirilmesini hedefliyor, atıl kalan alanları yarışmacılarımızın projeleri ile yeniden işlevlendirmek istiyoruz. Bu çerçevede tüm Belediyelerimizin özellikle yer tahsis noktasındaki desteğini bekliyoruz.

PERYÖN İNSANA DEĞER ÖDÜLLERİ SAHIPLERİNİ BULDU



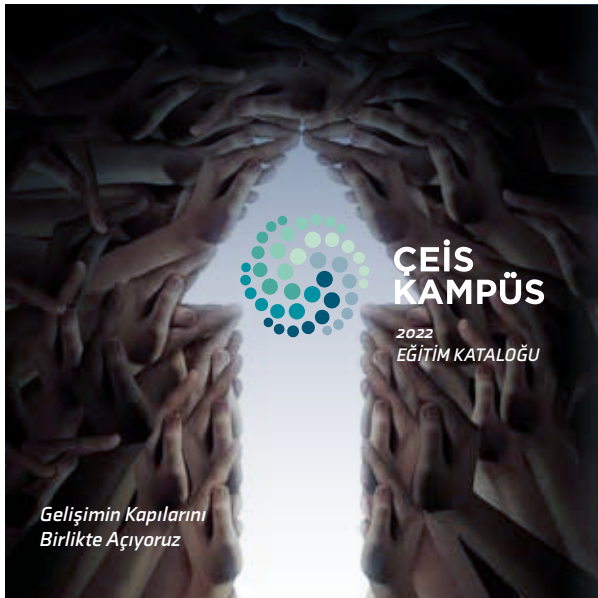
PERYÖN Türkiye İnsan Yönetimi Derneği tarafından 13 yıldır insan kaynakları yönetimi alanında yenilikçi/yaratıcı ve başarılı uygulamaları tanımak ve örnek teşkil eden nitelikteki çalışmaları sektöre kazandırmak, birbirinden öğrenme sürecini özendirmek ve desteklemek amacı ile başarılı firmalara "İnsana Değer Ödülleri" verilmektedir.

Bu yıl toplam 8 kategoride firmalar ödüllendirilmiştir. Bu seneki değerlendirmelerde "Öğrenen Organizasyon ve Öğrenme Çevikliği" kategorisinin jüri üyeleri arasında, Eğitim ve İSG Birim Yöneticimiz Yücel YETİŞKİN de yer aldı.

2022 YILI EĞİTİM KATALOGLARIMIZ YAYINLANDI!

2022 yılında yepyeni içerikler, yeni eğitim ortakları ile ÇEİS Kampüs ve ÇİSİEM katalogları yayınlandı.

Toplamda 39 eğitim ortağı ile 169 eğitim başlığını çalışanlarımıza sunacağız. Sendikamız ve sektörümüzün güçlü işbirliğiyle gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerimiz, gelişimin kapılarını aralarken, çalışanların sağlık ve güvenlik farkındalığını artırmaya devam edecektir.



www.ceis.org.tr/kampus/



www.ceis.org.tr/cisiem



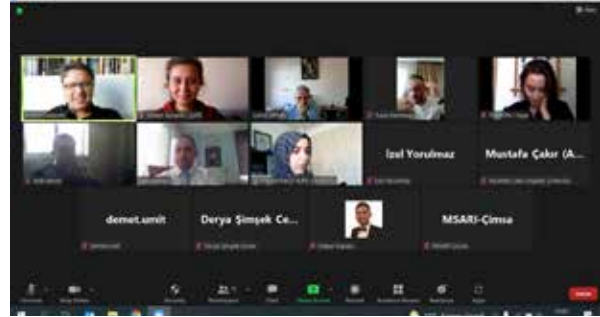
ÇEİS KAMPÜS 1 YAŞINDA!

2021 yılı Ocak ayı itibarıyla, Sendikamız üyesi şirket ve fabrikalardaki beyaz yakalı yönetici ve çalışanları için çimento sektörünün ihtiyaçlarına uygun eğitimlerle yapılandırılan ÇEİS Kampüs 1. senesini geride bıraktı. 10 ayrı sınıfta birbirinden farklı 113 eğitim başlığında eğitimlerin gerçekleştirildiği Kampüs, eğitimlerini Covid-19 pandemisi nedeniyle canlı sanal sınıflarda gerçekleştirdi. Kampüs 2021 yılında 1452 kişiye eğitim verdi ve %93,40 memnuniyet oranı ile hedeflerine ulaştı.

2021 yılı takviminde bulunan 113 eğitim başlığından 21'i Kasım ve Aralık aylarında tamamlandı.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na Uyum Eğitimi

ÇEİSHK21Hukuk Sınıfı'nda bulunan Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na Uyum eğitimi 08 Kasım tarihinde 3 saat olarak tamamlandı. PERYÖN işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde veri işlemenin genel ilkeleri, açık rıza yöntem ve teknikleri, üçüncü parti sözleşmelerinin düzenlenmesi, iş yerinde KVKK kurullarının oluşturulması, işleyişi ve çalışma yöntemleri konularına değinildi.



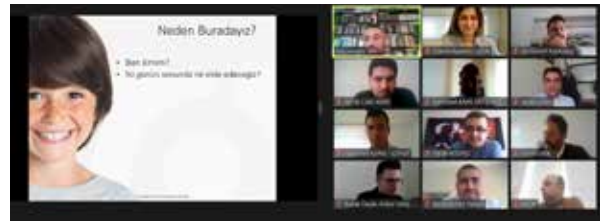
Etkili Liderlik ve Beden Dili Eğitimi

Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi işbirliği ile gerçekleştirilen Etkili Liderlik ve Beden Dili eğitimi 08-09 Kasım tarihlerinde tamamlandı. ÇEİSLY21 I Liderlik ve Yönetim Sınıfı'nda bulunan eğitimde etkileyen liderin özellikleri, koçluk uygulayan lider olmak, beden dilinin etkileme gücü, liderlik duruşu ve kişisel imaj konuları üzerinde duruldu.



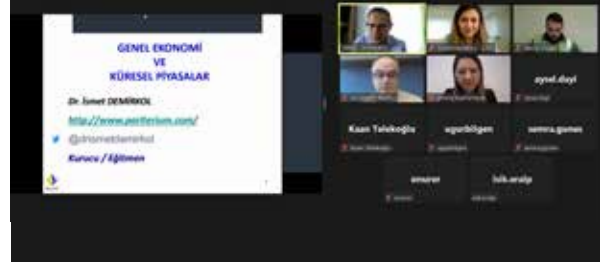
Belirsiz Pazarda Satış Eğitimi

ÇEİSSP21 I Satış ve Pazarlama Sınıfı'nda bulunan Belirsiz Pazarda Satış Eğitimi 15-16-17 Kasım tarihlerinde 2 ayrı grup 6 yarım gün olarak tamamlandı. MCT işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde iletişim yetenekleri, interaktif yaklaşım, stratejiler üzerine bir çok grup ve vaka çalışması yapıldı.



Ekofinans Eğitimi

ÇEİSEF21 I Ekonomi ve Finans Sınıfı'nda bulunan Ekofinans eğitimi 15-16 Kasım tarihlerinde gerçekleştirildi. Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde ekonomik göstergeler ve evreler, güncel görünüm, finansal piyasalar, varlık yönetimi gibi konular üzerinde duruldu.



Temel Finansal Muhasebe Eğitimi

BMI işbirliği ile gerçekleştirilen Temel Finansal Muhasebe eğitimi 10 Kasım'da tamamlandı. Eğitimde; temel muhasebe eşitliği, muhasebe iş-akış süreci, finansal tabloların tanınması, analiz edilmesi, değerlendirilmesi konuları üzerinde duruldu.



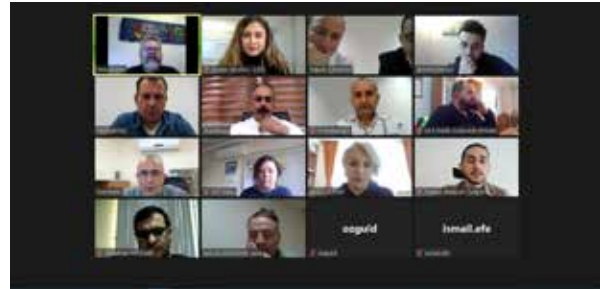
Değişim ve Zorluklarla Baş Edebilmek Eğitimi

ÇEİSKG21 I Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'nda bulunan katılımcıların kendini daha iyi tanımasını, kaynaklarının ve engellerinin farkına varmasını ve kendine gözlemci olmayı öğrenmesini sağlamak amacı taşıyan Değişim ve Zorluklarla Baş Edebilmek eğitimi 17 ve 24 Kasım tarihlerinde gerçekleştirildi. Sabancı Üniversitesi, EDU işbirliği ile gerçekleştirilen eğitim katılımcılardan tam not aldı.



Etkin Takım Lideri Olma Eğitimi

ÇEİSLY21 I Liderlik ve Yönetim Sınıfı'nda bulunan Etkin Takım Lideri Olma eğitimi 18-19-22-23 Kasım tarihlerinde 4 yarım gün olarak tamamlandı. Submarine işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde özgözlem ve farkındalık, etkin takımların özellikleri, duygular ve yönetimi, benden bize geçiş çalışması, ilişki toksinleri ve mahşerin 4 atlısı, geri bildirim ve takdir çalışması, teoriyi pratiğe dönüştürmek gibi konular üzerinde konuşuldu.



İş'te Sosyal Medyayı Etkin Kullanmak Eğitimi

ÇEİSDT21 I Dijitalleşme ve Teknoloji Sınıfı'nda bulunan İş'te Sosyal Medyayı Etkin Kullanmak eğitimi 25-26 Kasım tarihlerinde 2 oturum olarak gerçekleştirildi. MCT işbirliği ile gerçekleştirilen LinkedIn nedir?, kişisel marka oluşturma, içerik yaratma, networking konuları üzerinde duruldu.



Finansçı Olmayanlar İçin Finans eğitimi

Koç Üniversitesi, YGP işbirliği ile gerçekleştirilen Finansçı Olmayanlar İçin Finans eğitimi 01-02 Aralık tarihlerinde tamamlandı. Çeşitli departmanlardan çalışan ve yöneticilerin katılımlarıyla gerçekleşen eğitimde bilanço unsurları, işletmelerdeki finansal riskler ve yönetimleri, kaynak yönetimi, kar yönetimi gibi konular üzerine konuşuldu.



Etkin Geri Bildirim Eğitimi

ÇEİSKG21 I Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'nda bulunan Etkin Geri Bildirim Eğitimi 02-03 Aralık 2021 tarihlerinde tamamlandı. Başak Tecer Danışmanlık işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde geri bildirim, güçlü soru sorma taktikleri, beden dili ve iletişime etkisi, ikna eden dil kullanımı gibi konular üzerinde uygulamalar yapıldı.



Zihin Haritalama (Mind Mapping) Eğitimi

2021 yılı içerisinde oldukça beğeni toplayan ve yoğun istek üzerine ikinci grubu açılan Zihin Haritalama eğitimi 02-03-13-14 Aralık tarihlerinde gerçekleştirildi. MCT işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde zihin haritalama nedir, kullanım alanları nelerdir, bilişsel zeka, sağ beyin ve sol beyin uygulamaları, zihin haritalama yöntemi ile planlama, not tutma ve sunum yapma üzerine konuşuldu.



Konuşarak Fark Yaratma Eğitimi

Submarine işbirliği ile gerçekleştirilen Konuşarak Fark Yaratma eğitimi 08-09-10 Aralık tarihlerinde 4 oturum olarak tamamlandı. Deneyimli eğitmen Enis ARSLAN tarafından verilen eğitimde ideal konuşma ve konuşmacının özellikleri, dil kalıpları, değişim için konuşma modeli, 5C konuşma akışı, geri bildirim verme/alma becerileri üzerine konuşuldu.



Diksiyon ve İletişim Psikolojisi Eğitimi

2021 yılında yoğun talep üzerine ikinci grubu açılan bir diğer eğitim olan Diksiyon ve İletişim Psikolojisi eğitimi 13-14-15 Aralık tarihlerinde gerçekleştirildi. Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde güvenli iletişim, kurumsal yaşamda etkili iletişimin önemi, diksiyon ve etkili konuşma başlıkları üzerinde uygulamalı anlatımlar yapıldı.



Stratejik Pazarlama Yönetimi Eğitimi

ÇEİSSP21 I Satış ve Pazarlama Sınıfı'nda yer alan Stratejik Pazarlama Yönetimi eğitimi 15 Aralık tarihinde gerçekleştirildi. Sabancı Üniversitesi, EDU işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde stratejinin temelleri, durum analiz, marka yönetimi, fiyatlandırma stratejileri, iletişim stratejileri ve büyüme stratejileri üzerinde duruldu.

Satış'ta Storytelling Eğitimi

MCT işbirliği ile gerçekleştirilen Satış'ta Storytelling eğitimi 16-17 Aralık tarihlerinde 2 oturum olarak tamamlandı. Eğitimde, hikayeleştirme temelleri, hikayeleştirmede derinleşme ve anlatım teknikleri üzerine konuşuldu.

Zaman Yönetimi Eğitimi

ÇEİSKG21 I Kişisel ve Profesyonel Gelişim Sınıfı'nda bulunan Zaman Yönetimi eğitimi 20-21 Aralık tarihlerinde gerçekleştirildi. Kalite Yönetim Derneği (KALDER) işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde zamanı nasıl kullandığımız üzerinde durulurken doğru önceliklendirme, hedef belirleme, planlama ve zaman çalıcılar üzerinde tartışmalar yürütüldü.

Yalın 6 Sigma Sarı Kuşak Programı

ÇEİSOP21 I Operasyonel Gelişim Sınıfı'nda bulunan Yalın 6 Sigma Sarı Kuşak Programı 21-22 Aralık tarihlerinde senenin son eğitimi olarak tamamlandı. Sabancı Üniversitesi, EDU işbirliği ile gerçekleştirilen eğitimde operasyonel mükemmellik, dijital dönüşüm, agile proje yönetimi gibi çeşitli konular işlendi.

3. ULUSLARARASI ENDÜSTRİYEL VE ÇEVRESEL TOKSİKOLOJİ KONGRESİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Endüstriyel Toksikoloji Derneği'nin düzenlediği ve sağlıklı bir hayat için dünyanın en prestijli uzmanları ile farklı disiplinleri bir araya getiren IETOX 2021 3. Uluslararası Endüstriyel ve Çevresel Toksikoloji Kongresi gerçekleştirildi.

Kongre, 23 ülkeden 290 konuşmacı ile 7 günü aktif Kongre programı, 2 günü de kurslar olacak şekilde bir gerçekleştirildi. Çevrim içi olarak düzenlenen Kongre, toplum sağlığının temel unsurlarından olan iş sağlığı ve güvenliğinde yürütülecek sürdürülebilir iyileştirme faaliyetlerinin, toplum, çevre ve dünyaya katkılarının aktarılacağı bilimsel bir platformdur. Otuzun üzerinde destekleyici kurum ve kuruluşun katılımıyla, koruyucu ve önleyici tedbirler için farklı disiplinlerden bilim insanlarının

bilgi ve birikimlerini, ülkelerindeki edimimleri ve tecrübeleri uluslararası bir platformda paylaştı.

Sektörümüzün İSG vizyonu çerçevesinde Sendikamızın da aktif olarak desteklediği Kongrenin açılış konuşmacıları arasında Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN da yer aldı. Ayrıca, "Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları" başlıklı oturumda Eğitim ve İSG Birim Yöneticimiz Yücel YETİŞKİN, Vicat Grup Grup Çevre ve İSG Müdürü M. Emre ERGÜÇLÜ ve İşyeri Hekimi Dr. Bilginer DİNKE Kongredeki tartışmalara katkı verdi.

İSG ONLINE EĞİTİM SİSTEMİ EĞİTİMLERİMİZ DEVAM EDİYOR



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.

Şuana kadar İSG Online Eğitim Sistemi ile 8.403 çalışanımıza 134.448 saat eğitim verilmiştir. 2022 yılında da eğitimlere hız kesmeden devam etmek için hazırlıklar tamamlanmış olup, uzaktan eğitim yöntemi ile yepyeni içeriklerle üyelerimize sunulacaktır.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ İSG EĞİTİM MERKEZİ'NDE EĞİTİMLER DEVAM EDİYOR!

"Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)" üzerinden pandemi süreci itibari ile yüz yüze gerçekleştirilemeyen eğitimler online sınıflara adapte edilerek gerçekleştiriliyor.

Bu kapsamda, 2021 yılında gerçekleştirilen online eğitimlere ait bilgiler aşağıda yer alıyor;

Faaliyet	Kişi Sayısı	Toplam Eğitim Saati
ÇEİS İSG Liderlik Programı	199	19.104
Genel Katılıma Açık Eğitimler	856	6.608
Operasyonel Güvenlik Yetkinlik Programı	149	1.925
Çimento Sektörü Online Aile Buluşmaları Etkinlikleri	1.163	1.745
Faaliyet	Kişi Sayısı	Toplam Eğitim Saati
Zorunlu İSG Eğitimleri Online Eğitim Sistemi	8.403	134.448

2021 yılında gerçekleştirilen tüm eğitimlerde %91,7' in üzerinden memnuniyet oranı yakalanmıştır.

2022 eğitim planlamaları kapsamında, yepyeni içerikler, yeni eğitim ortakları ve 46 eğitim başlığında eğitimler ile üye çalışanlarımıza hizmet sunacağız.

İSG'DE İNSAN SAĞLIĞI EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 17 - 18 Kasım 2021 tarihleri arasında “İnsan Sağlığı Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

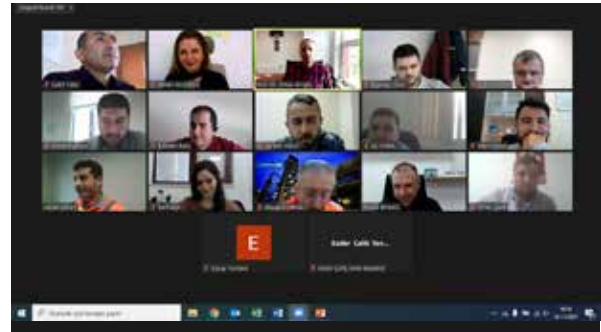
Eğitimde katılımcılara sağlığa dair tabirlerin, tanımların anlamları, Sağlık bozulması halinde yapılması gerekenler, Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetler gibi çeşitli başlıklar üzerinde duruldu.



İSG'DE İLETİŞİM KAZALARI EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 23 Kasım 2021 tarihinde “İSG’de İletişim Kazaları Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

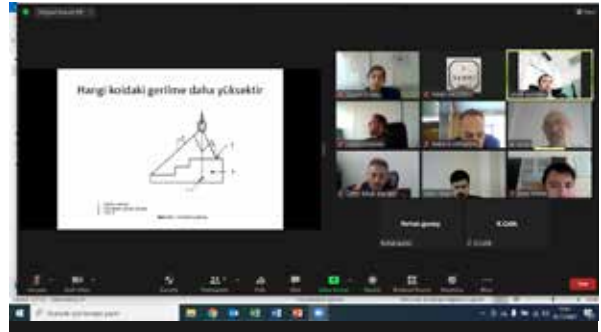
Eğitimde katılımcılara yükseklik kavramı, iletişim kazalarının iş sağlığı ve güvenliğindeki yeri, güvenlik kültüründe empatinin yeri, iletişimsizliğin neden olduğu örgüt hastalıkları gibi çeşitli başlıklar üzerinde duruldu.



KALDIRMA OPERASYONLARINDA İSG EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 25 - 26 Kasım 2021 tarihleri arasında “Kaldırma Operasyonlarında İSG Eğitimi” online sınıfta gerçekleştirildi.

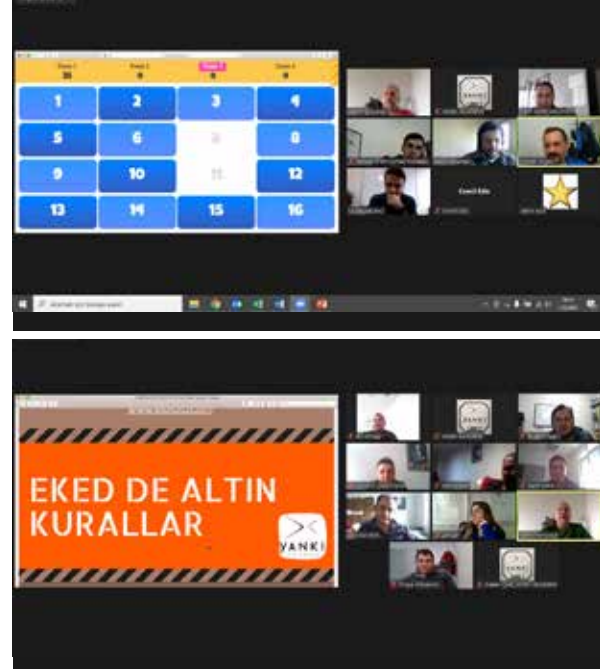
Eğitimde katılımcılara kaldırma mekaniğinin temel ilke ve kuralları, bağlantı elemanları, bağlantı elemanlarının uygunluğu, bakımı ve saklanması önemi, yük bağlama teknikleri, bağlantıların uygunluğu gibi çeşitli başlıklar üzerinde duruldu.



EKED YETKİLENDİRME VE DENETÇİLİĞİ EĞİTİMİ

“Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM)” üzerinden 30 Kasım - 1 Aralık 2021 ve 07 - 08 Aralık 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 yapılmıştır. Ayrıca, EKED sisteminin amacı, ilkeleri, yöntemleri, talimatları ile ilgili bilgilendirmeler yapılmış olup, EKED uygulama ve ekipman simülasyonlarında örnek çalışmalar yapılmıştır.



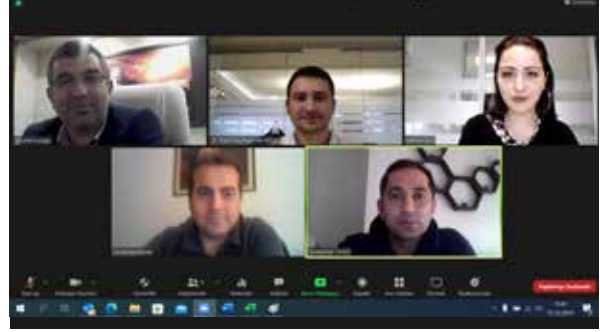
ÇESBEM KOMİTE TOPLANTILARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3, 2) mesleklerinde sınav ve belgelendirme faaliyetlerine devam eden ÇESBEM, Komite üyelerine yönelik 10 Kasım 2021 tarihlerinde uzaktan konferans yöntemiyle toplantılar gerçekleştirdi. Toplantıda ÇESBEM Program Komitesi, İtiraz Şikayet ve Değerlendirme Komitesi ve Tarafsızlık Komitesi üyeleriyle buluşulmuş olup doküman revizyonları ve ÇESBEM çalışmalarıyla ilgili bilgiler paylaşılmıştır.



ÇESBEM PROGRAM KOMİTE TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Çimento Üretim Elemanı (Seviye 4, 3, 2) mesleklerinde sınav ve belgelendirme faaliyetlerine devam eden ÇESBEM, Komite üyelerine yönelik 15 Aralık 2021 tarihlerinde uzaktan konferans yöntemiyle toplantı gerçekleştirdi. Toplantıda ÇESBEM Program Komitesi üyeleriyle buluşulmuş olup doküman revizyonu ile ilgili bilgiler paylaşılmıştır.



BARTIN ÇİMENTO İLE MYK SINAV VE BELGELENDİRME DEĞERLENDİRME SEMİNERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇESBEM, Bartın Çimento ile 11 Kasım 2021 tarihinde Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) MYK Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonları için Değerlendirme seminerini gerçekleştirdi. Seminerde katılımcılara sınav ve belgelendirme organizasyon süreçleri hakkında bilgi verildi.

ÇESBEM Sınav ve Belgelendirme süreçlerini anlatmak üzere; ÇESBEM Karar Vericisi Vedat KANMAZ, ÇESBEM Sınav ve Belgelendirme Birim Sorumlusu Merve ÖRS ve ÇESBEM Kalite Yönetim Temsilcisi Raşit Muhammet KÖSE söz konusu toplantıda hazır bulundu.



GÖLTAŞ ÇİMENTO İLE MYK SINAV VE BELGELENDİRME DEĞERLENDİRME SEMİNERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇESBEM, Göltaş Çimento ile 03 Aralık 2021 tarihinde Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) MYK Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonları için Değerlendirme seminerini gerçekleştirdi. Seminerde katılımcılara sınav ve belgelendirme organizasyon süreçleri hakkında bilgi verildi.

ÇESBEM Sınav ve Belgelendirme süreçlerini anlatmak üzere; ÇESBEM İşletme Müdürü Özgür ACAR, ÇESBEM Karar Vericisi Vedat KANMAZ, ÇESBEM Sınav ve Belgelendirme Birim Sorumlusu Merve ÖRS ve ÇESBEM Kalite Yönetim Temsilcisi Raşit Muhammet KÖSE söz konusu toplantıda hazır bulundu.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ VE ANKARA ÜNİVERSİTESİ İŞBİRLİĞİ FAALİYETLERİ

17 Kasım 2021 tarihinde ÇEİS Ankara Ofisinde gerçekleştirilen toplantıda, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) ile Ankara Üniversitesi arasında imzalanacak olan İşbirliği Protokolünün detayları ve Ankara Üniversitesi Meslek Yüksekokulları'nda çimento sektörüne özel seçmeli derslerin verileceği programlar hakkında görüşme gerçekleştirildi.



MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİ SINAVLARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen mesleklerden olan Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) mesleği için Sendikamız çatısı altında kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM) sınav ve belgelendirme faaliyetlerine hızla devam ediyor.

Bartın Çimento Fabrikası'nda, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavları gerçekleştirildi. 24-26 Kasım 2021 tarihleri arasında düzenlenen Çimento Değirmeni, Farin Değirmeni ve Fırın Sahalarında gerçekleşen Çimento Üretim Elemanı mesleki yeterlilik belgelendirmesi sınavlarına 19 üretim ustası katıldı.

20-24 Aralık 2021 tarihleri arasında ise Akçansa Çimento Ladik Fabrikası'nda, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavları gerçekleştirildi. Çimento Değirmeni, Farin Değirmeni ve Fırın Sahalarında çalışan toplam 40 kişi sınavlara katıldı. Böylelikle ÇESBEM, toplamda 7 çimento fabrikasında 166 adayla 242 sınav programı gerçekleştirmiş oldu.



AKÇANSA, “YILIN EN İYİ İŞVERENİ” ÖDÜLÜ İLE AVRUPA’NIN 1 NUMARASI OLDU

Akçansa, her yıl 5 bine yakın başvuru alan ve 300’ün üzerindeki sektör profesyonellerinden oluşan jüri ile değerlendirmelerini yapan Globee Awards’ın prestijli platformu “International Best in Business Awards” ödül programında önemli bir uluslararası başarıya daha imza attı.

Kurum, öncü insan kaynakları uygulamaları ile “Avrupa’da Yılın En İyi İşvereni” kategorisinde en yüksek puanı alarak kazandığı altın ödülle Avrupa’nın zirvesine çıktı.

İnsan odaklı çalışmalara imza atan ve insan kaynakları iş süreçlerini yenilikçi bakış açısıyla daha etkin hale getiren Akçansa, uluslararası alanda kazandığı önemli ödüllere yenilerini eklemeyi sürdürüyor.

Şirket, iş dünyasının saygın platformları arasında yer alan Globee Awards’ın ‘International Best in Business Awards’ ödül programında ‘Avrupa’da Yılın En İyi İşvereni’ kategorisinde altın ödülün sahibi olarak Avrupa’nın 1 numarası oldu.

Avrupa’nın Zirvesine Taşıyan İnsan Kaynakları Uygulamaları

Sürekli gelişim ve yüksek performansı sağlayacak uygulamalarıyla nitelikli insan gücüne sahip, sektöründe örnek ve her zaman tercih edilen işveren olma hedefini benimseyen Akçansa, çalışanların ihtiyaç duydukları gelişim fırsatlarına her zaman, her yerde ulaşmalarını sağlamak amacıyla 2020 yılında hayata geçirdiği Dijital Akademi ile sektöründe farklılaşıyor.

Yeni neslin dinamizmini şirket içindeki deneyimle birleştirmek üzere 14 mentor ve menti’den oluşan

mentorluk programı Kariyer Çınarı’nı hayata geçiren Akçansa ayrıca, yetenek yönetimi ile ilgili hem davranışsal hem de teknik anlamda gelişime önem veriyor ve buna yönelik olarak sürekli daha iyiye ulaşma bakış açısıyla çeşitli programlar organize ediyor. Kurum ayrıca çok seslilik ve özgünlüğün en büyük zenginlik olduğuna inanırken, iş hayatında kadınların güçlenmesi ve tüm iş süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılması için yerel ve küresel girişimlere gönüllü olarak katılıyor.

Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK uluslararası alanda kazandıkları saygın ödüllerin en iyi insan kaynakları uygulamalarını hayata geçirme çabalarının somut birer karşılığı olmasından duydukları mutluluğu ifade etti. KANADIKIRIK şöyle devam etti; “Akçansa olarak en önemli kıymetimiz olan çalışanlarımızın iş deneyimini iyileştirmek, iş hayatlarına değer katmak için sürekli yenilikçi proje ve uygulamalara odaklanıyoruz. Sunduğumuz eğitim ve gelişim fırsatlarıyla başarı öykümüzü beraber yazıyoruz. Çevik yapımız ve nitelikli insan kaynağımızla hepimize gurur veren bu ödülleri sürdürmek için çalışmalarımız devam edecek”.

Akçansa’yı Avrupa’nın zirvesine çıkaran insan kaynakları uygulamalarının arkasında güçlü alt yapı, nitelikli insan kaynağı, planlama başarısı ve yoğun özveri bulunduğunu söyleyen Akçansa İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Berrin YILMAZ ise söz konusu gurur veren ödüllerin aynı zamanda sorumluluklarını daha da artırdığını söyledi. YILMAZ; “Akçansa olarak en yenilikçi uygulamaları bünyemize hızla adapte edip, çalışanlarımızın gelişimini sağlamak için önemli projeler gerçekleştiriyoruz. Özellikle pandemi ile hayatlarımızın merkezinde yer alan dijitalleşmenin sunduğu sonsuz fırsatlardan çalışanlarımızı en iyi şekilde yararlandırmaya çalışıyoruz. İnsan kaynakları vizyonumuzun böylesine saygın bir platformda ödülle taçlanması hepimizi mutlu ediyor” dedi.

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER



AŞKALE ÇİMENTO GRUBU'NDAN "SIFIR ATIK" FARKINDALIĞI

Aşkale Çimento Grubu'nda bulunan çimento fabrikalarının tamamı "Sıfır Atık Belgesi"ne sahip oldu. Aşkale, Erzincan, Gümüşhane, Kavçim (Samsun), Sançim (Bilecik), Trabzon ve Van Fabrikaları gerekli uygunlukları ve şartları yerine getirerek, Çevre İl Müdürlükleri tarafından bu belge ile belgelendirildiler.

Sıfır Atık Belgesi; hammadde ve doğal kaynakların etkin yönetimi ile sürdürülebilir kalkınma ilkeleri doğrultusunda atık yönetimi süreçlerinde çevre ve insan sağlığının ve tüm kaynakların korunmasını hedefleyen bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım; aynı zamanda üretim, tüketim ve hizmet süreçlerinde atık oluşumunun önlenmesi/azaltılması, yeniden kullanıma öncelik verilmesi, oluşan atıkların ise kaynağında ayrı biriktirilerek toplanması ve geri dönüşüm veya geri kazanımının sağlanarak bertarafı gönderilecek atık miktarının azaltılmasını hedefliyor. Çevre ve insan sağlığının ve tüm kaynakların korunmasını hedefleyen bu belgeler, aynı zamanda Aşkale Çimento Grubu'nun çevre politikaları ve hedefleri noktasında da önemli bir kazanım olarak değerlendiriliyor.

İnovasyon ve dijitalizasyon ile yeni ufuklara

Aşkale Çimento Grubu; üniversite-sanayi işbirliğini geliştirmek ve Ar-Ge çıktılarıyla ülke ekonomisine daha fazla katkıda bulunmak için kolları sıvadı. Bunun önemli adımlarından birini de, Erzurum Atatürk Üniversitesi Ata Teknokent Teknoloji Geliştirme Bölgesi'nde açtığı ofis ile yaptı. Aşkale Çimento Grubu, Ata Teknokent'te 'Dijital Dönüşüm' kapsamında yazılım mühendisleri istihdam ederek dijitalleşme adımlarını üniversite-sanayi işbirliği ile daha güçlendirmeyi hedefliyor. Erzurum Atatürk Üniversitesi Ata Teknokent Teknoloji Geliştirme Bölgesi'ndeki ofis ilk meyvesini de verdi. Aşkale Çimento Grubu'nun Ata Teknokent ofisinde start verdiği "Deniz Suları ve Agresif Ortamlara Dirençli, Düşük Hidratasyon

Isılı, Yüksek Nihai Dayanımlı Çimento Üretimi" konulu projeye onay verildi. İkinci projede taslak aşamasında hızla şekillenmeye başladı. Aşkale Çimento Grubu İcra Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Fatih YÜCELİK, inovasyon, dijitalizasyon, ar-ge ve iş mükemmelliği anlayışıyla tüm paydaşları için değer üretmeyi amaçladıklarını belirtti. YÜCELİK: "İnsan odaklı, güvenilir ve çevreye saygılı, değişmeyen etik değerlere sahip, bulunduğu sektörlerde lider ve sürdürülebilir büyüyen bir dünya şirketi olma yolunda emin bir şekilde yürüyoruz" şeklinde konuştu.

Her şey daha yaşanabilir bir çevre için

Küresel ölçekte toplam ekolojik ayak izinin en büyük bileşenlerinden biri de karbon ayak izidir. Dünya genelinde ve ülkemizde karbon ayak izi etken tespiti ve bu etkenlerin azalmasına yönelik çalışmalar devam ediyor. Ülkemizde endüstrinin büyük bir kısmını oluşturan çimento üreticileri de bu çalışmalar içerisinde yer alıyor ve ilerleyişine katkılar sunuyor. Bu kapsamda; 85 sektör yetkilisinin katılımıyla "Çimento Sektörü Kalite Meslektaşlar Toplantısı" yapıldı ve bu konuya bağlı olarak "Kalsiyum-Sülfat-Alimünat Sistemi" adı altında Aşkale Çimento Grubu Grup Proses Müdürü Metehan SEVEROĞLU paylaşımda bulundu. Paylaşımın ana teması, düşük karbon emisyonlu kalsiyum sülfat alimünat (CSA) çimentosunun ürün özellikleri ve üretim yöntemleri oldu. Kalsiyum Sülfat-Alimünat Çimentosu 'green cement' konseptinde olup gelecek nesillere daha yaşanabilir bir çevre sunmak adına bu kapsamda yer alıyor.



ÇİMENTAŞ, ELAZIĞ İL ÖZEL İDARESİ KADIN BASKETBOL TAKIMININ FORMA VE SPOR SALONU'NUN İSİM SPONSORU OLDU



Çimentoaş yeniden Elazığ İl Özel İdaresi Spor Salonu'nun isim sponsorluğunu sürdürürken, Kadın Basketbol takımının da forma sponsoru oldu. 70 yıldır doğduğu topraklara değer katan Çimentoaş, 2006 yılından beri faaliyet gösterdiği Elazığ'da sosyal yatırımlarını sürdürüyor.

Çimentoaş CEO'su Cenk MİRZAOĞLU, konuya ilişkin şu değerlendirmeyi yaptı: "Elazığ'daki çalışmalarımızı sadece üretimle sınırlı görmüyor, yerel kurumlar ve halk ile olan yakın ilişkilerimizi sürdürebilmek için özel projelere destek veriyoruz. Bu çerçevede üstlendiğimiz Elazığ İl Özel İdaresi Spor Salonu'na isim ve Kadın Basketbol Takımı'na forma sponsorluklarını zevkli bir görev görüyoruz. Elazığlı hemşehrilerimiz arasında spor sevgisinin artmasını ve sporun yaygınlaşmasını amaçlayan bu projenin tüm Çimentoaş çalışanlarını mutlu ettiğini belirtmeliyim."

ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER

ÇİMSA VE BUÑOL BAŞARI İÇİN BİLGİ BİRİKİMİNİ BİRLEŞTİRİYOR



Sabancı Holding Yönetim Kumlu Başkanı Güler SABANCI, Çimsa ve Buñol olarak yarım asrı aşan bilgi birikimlerini, dünya çapında başarılarla imza atmak için birleştirdiklerini bildirdi.

Çimsa'dan yapılan açıklamaya göre, Sabancı Holding üst yönetimi, Temmuz ayında Çimsa BV tarafından devralınan İspanya'nın Valencia şehrindeki Buñol Çimento Fabrikası'nı ziyaret ederek, fabrika çalışanlarıyla bir araya geldi. Ziyarette, Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler SABANCI, CEO Cenk ALPER, Yapı Malzemeleri Grup Başkanı Burak ORHUN ve Genel Müdür Umut ZENAR yer aldı. Güler SABANCI, ziyarette çalışanlara hitaben yaptığı konuşmada, onlarla birlikte olmaktan büyük mutluluk duyduğunu belirterek, kendisini ve yönetim ekibini ağırladıkları için teşekkür etti. Güler SABANCI, "50 yılı aşkın süredir tecrübemizin olduğu çimento ve yapı malzemeleri sektörü, her zaman portföyümüzdeki ve stratejimizdeki en önemli faaliyet alanlarından oldu. Bugüne kadar elde ettiğimiz tecrübelerimizi ve bilgi birikimimizi, Buñol'un yarım asırlık tecrübesi ile birleştirerek sizlerle dünya çapında başarılarla imza atacağız. Bir fabrikayı, bir şirketi başarılı kılan, çalışanlarıdır. Bu ortaklıkta emeği geçen herkese teşekkür ediyorum. Çok başarılı olacağınıza eminim" ifadelerini kullandı. Fabrikada daha fazla kadın çalışan olmasını arzu ettiğini kaydeden SABANCI, çeşitliliğin daha iyi iş sonuçlarına ulaşmada önemli olduğunu bildirdi.

Çimsa markasını birlikte daha ileriye taşıyacağız

Sabancı Holding CEO'su Cenk ALPER ise Çimsa'nın yapı malzemeleri sektörünün global oyuncusu olma yolculuğunda çalışanların rolünün çok büyük olacağını bildirdi. ALPER, "Bilgi birikimlerimizi paylaşarak Çimsa markasını birlikte daha ileriye taşıyacağız. Global olarak portföyümüze kattığımız her şirket bizim için son derece önemli" ifadelerini kullandı. Konuşmalarının ardından Güler SABANCI ve Cenk ALPER, Buñol fabrikasında üretilen ilk Çimsa markalı çimento torbalarını birlikte imzaladı.



MEDCEM VE SINTEK GROUP, YENİ ENTEGRE ÜRETİM HATTI İÇİN SÖZLEŞME İMZALADI

Sahip olduğu üretim kapasitesiyle Türkiye ve Avrupa'da tek fırın ile üretim yapan en büyük çimento fabrikası niteliğini taşıyan Medcem, 230 milyon Amerikan doları yatırım ile Mersin'de bulunan mevcut fabrikasının kapasitesini yıllık 3.5 milyon ton klinker üretiminden 6.5 milyon tona çıkaracak.

Medcem Çimento, yeni yatırımı ekseninde Entegre Üretim Hattı için Sintek Group ile çalışma kararı aldı. Sintek Group, Medcem'in kısa süre önce açıkladığı ve yaklaşık 230 milyon USD yatırım bedeli ile hayata geçireceği yatırım kapsamında 9.000 ton/gün klinker kapasitesine sahip yeni bir entegre üretim hattı inşa edecek.



ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER

Yapılan anlaşma uyarınca Sintek Group'un, üstleneceği çalışma içerisinde inşaat işleri, mekanik ekipman imalatı, temini ve montajı, teknolojik imalat ve montaj, yapısal çelik imalatı ve montajı, yardımcı ekipman temini ve devreye alma hizmetlerini sunacak.

"Dünyanın en büyük çimento üreticilerinden biri olacağız"

Yatırım planıyla ilgili açıklamada bulunan Medcem Çimento Genel Müdürü Murat KAHYA; "Şirket olarak kısa vadede başlamayı düşündüğümüz yatırım planlarımız ve çalışmalarımız son hızla devam ediyor. Genç bir şirket olsak da sektörün en önemli oyuncularından birisiyiz. Tek hatta ülkemizin ve Avrupa'nın en büyük tesisiyiz. 230 milyon Amerikan doları yatırımımız ile Mersin'de bulunan fabrikamızda yaklaşık %90'lık bir kapasite artışı sağlayacağız. Yeni yatırımımız ile dünyanın en büyük çimento üreticilerinden biri, ülkemizin en büyük tesisi ve ihracatçısı olacağız. Global pazarda bir numaralı 'Türk çimento markası' olma hedefimize ulaşmak istiyoruz" dedi.

NUH ÇİMENTO, DİZEL İŞ MAKİNELERİNİ ELEKTRİKLİYE DÖNÜŞTÜRÜYOR



Nuh Çimento, yeşil maden makinelerine dönüşüm projesi kapsamında dizel ekskavatörlerini elektrikliye çevirdi. Karbon ayak izini düşürmek amacıyla hayata geçirilen projede ekonomik ömrünü tamamlamış dizel iş makinelerini elektrikle çalışacak

şekilde dönüştürerek sahaya yeniden kazandırdıklarını ifade eden Nuh Çimento Genel Müdürü Halim TEKKEŞİN, "Fabrikamızda dizel makine kullanımını 2030 yılına kadar sonlandırmayı hedefliyoruz" dedi.

Türkiye'nin çimento sektöründe faaliyet gösteren sanayi kuruluşları arasında üretim kapasitesi ve sahip olduğu gelişmiş organizasyon yapısı ile önemli konumda bulunan Nuh Çimento, karbon emisyon azaltımı noktasında "Yeşil Maden Makinelerine Dönüşüm Projesi"ni hayata geçirdi. Proje kapsamında kullanım ömrünü tamamlamış dizel iş makinelerini kendi imkânlarıyla elektrikliye dönüştüren işletme, dönüşüm projesiyle Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, İstanbul Teknik Üniversitesi ve Sürdürülebilir Üretim ve Tüketim Derneği tarafından düzenlenen 2021 yılı Karbon E-Zirvesinde "Düşük Karbon Kahramanı" ödülüne layık görüldü.

Yeşil Maden Makinelerine Dönüşüm Projesi'ne atıl durumda olan bir dizel shovel ekskavatörü elektrikliye çevirerek başladıklarını ifade eden Halim TEKKEŞİN, "Projede başarısız olma ihtimalimizi düşünerek, dönüşüme hurdaya ayırmayı düşündüğümüz bir makine ile başladık. Dünyada yapılan birçok çalışma, bataryalı elektrik dönüşüm üzerine kurgulanmıştır. Biz yaptığımız teknik değerlendirmeler sonucunda maden sahamızda

şebeke elektriği ile çalışan kablolu dönüşümün en uygulanabilir çözüm olduğu kararını aldık. Bu kapsamda yılda 3,7 milyon ton marn çıkardığımız hammadde ocağımızda, tamamen elektrikli yüklemeye geçilmesine karar verildi. Bu amaçla marn ocağına kadar enerji nakil hattı döşendi. Haziran 2018 tarihinde ilk ekskavatörümüz şebeke elektriğine bağlı kablolu bir şekilde çalışmaya başladı. Halen marn ocağında en büyük üç shovel, elektrik ile yükleme yapıyor” açıklamalarında bulundu.

“4 bin tona yakın bir karbondioksit emisyonu azalttık”

Projenin başarılı olmasıyla hurdaya ayrılması gereken iş makinelerini yeniden ekonomiye kazandırdıklarının altını çizen Halim TEKKEŞİN, bu makineleri sadece ekonomiye kazandırmakla kalmayıp, yapılan çalışmalarla proje başlangıcından bu yana toplam 1,5 milyon litreye yakıtı yakıt tasarrufu sağladıklarını söyledi. TEKKEŞİN makinelerin performansı ile ilgili şu değerlendirmelerde bulundu: “Parkımızda yer alan ömrünü tamamlamış ekskavatörler, performansı ve motor verimi çok düşük olduğu için çalıştırılmıyordu. Makinenin hurdaya ayrılması gündemdedi. Elektrikli çalışma ile yeni makine performansına kavuşmuş oldu. Elektrikliye dönüştürülen ekskavatörlerde dizele oranla herhangi bir verim kaybı yaşanmadı. Dizel iş makinelerini elektrikliye dönüştürmekle çok büyük miktarda enerji tasarrufu sağladık ve üretim maliyetlerini düşürdük. Bugün kabaca söylemek gerekirse 1,5 milyon litrelik bir yakıt tasarrufu sağladık ve 4 bin tona yakın bir karbondioksit emisyonu azalttık”.



OYAK ÇİMENTO ORTAK YARINLAR 2021'DE ÖDÜL ALDI



Üyesi bulunduğumuz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından hayata geçirilen “Ortak Yarınlar Birlikte Mümkün” anlayışını benimseyen program, bu sene “İşimizin Yarını” ana temasıyla düzenlendi. Bu tema özelinde örnek uygulamaları hayata geçiren 17 kurum ödüllendirildi. Ödüller, 02 Aralık 2021’de düzenlenen dijital tören ile sahiplerini buldu.

İşimizin Yarını odağındaki Ortak Yarınlar 2021’de, Birlikte Mümkün, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık, Güzel Enerji Akaryakıt, Dijitalleşme, İş, İş Kültürü ve İş Gücü Dönüşümü, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sürdürülebilirlik ve Çevre kategorilerinde ödüller sahiplerini buldu. Ayrıca Ortak Yarınlar Jüri Özel ödülü de verildi.

Üyelerimizden Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş., Dijitalleşme kategorisinde IndustriAI-Oyak Çimento 4.0 projesiyle ödüle layık görüldü. Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş. tarafından sürdürülebilir geleceğe yönelik hedefleri gerçekleştirmek için hayata geçirilen dijital dönüşüm projesi “OYAK Çimento 4.0”, çimento sektöründe birçok ilki barındırıyor. Yapay zekanın sektöre olan adaptasyonuna hız katacağı düşünülen

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER

bu proje; sektördeki farkındalığı arttırarak ülke ekonomisine katma değer sağlanması, operasyonel verimlilik artışı ve sektörel açıdan karbon ayak izinin azaltımı hususlarında referans oluşturacak. Türk mühendislerinin ve neredeyse tamamı iç kaynaklardan oluşan teknik ekibin 3 yılı aşkın süredeki emekleriyle gerçekleşen proje, sadece Türkiye değil uluslararası anlamda örnek teşkil ederek, yapay zeka ve dijitalizasyonun sürdürülebilirlik ve verimlilik üzerindeki etkisini ortaya koymak üzere kurgulandı.

Finalist projeler iş, sanat, basın ve akademi dünyasından birçok değerli ismin yer aldığı bir jüri tarafından değerlendirildi. Ayrıca finalist projeler halk oylamasına da sunuldu. 19-25 Kasım 2021 tarihleri arasında gerçekleşen oylamada yaklaşık 30.000 halkoyu yer aldı. Bu sene bir ilke daha imza atılarak, kullanılan oylar fidana dönüşerek ülkemize nefes oldu.



MEHMET HAYRETTİN ŞENER'İ KAYBETTİK

Çimento sektöründe uzun yıllar üst düzey yöneticilik görevlerinde bulunmuş olan Mehmet Hayrettin ŞENER'i maalesef kaybettik.

1979-1981 yılları arasında Çanakkale Çimento Sanayi ve T.A.Ş.'de Vardiya Mühendisi olarak göreve başlayan Mehmet Hayrettin ŞENER, Akçimento Ticaret A.Ş.'de 1981 yılından itibaren sırasıyla; Üretim Şefi, Üretim Müdürü, İşletmeler Müdürü, İşletmeler Grup Müdürü ve Genel Müdür Yardımcılığı görevlerinde bulundu.

1996-2004 yılları arasında Büyükçekmece ve Çanakkale Fabrikaları'nda, Fabrika Müdürü olarak görev yapan ŞENER, 2004-2005 yılları arasında Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Kayseri Fabrikası'nda Fabrika Müdürlüğü, 2005-2007 yılları arasında OYSA Çimento San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdürlüğü görevlerini yürüttü. 2007 yılında Sabancı Holding Çimento Grubu Proje Direktörü olarak göreve başlayan ŞENER, 2010 yılında bu görevinden ayrılarak Haziran 2010 tarihinden itibaren Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'de Fabrika Direktörü olarak çalıştı ve Ocak 2013-Kasım 2015 dönemi içerisinde Genel Müdür olarak görev aldı.

Sektöre hemen her pozisyonda çok kıymetli hizmetler vermiş olan Mehmet Hayrettin ŞENER'e Allah'tan rahmet diliyor, kederli ailesi ve çimento camiasına baş sağlığı diliyoruz.

ÇCSİB 2021 YILSONU İÇİN 5 MİLYAR DOLAR İHRACAT HEDEFİ AÇIKLADI



Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği (ÇCSİB) tarafından düzenlenen 3. İhracatın Şampiyonları Ödül Töreni, kamu, sektör temsilcileri ve ihracatçı firma yöneticilerinin geniş katılımıyla gerçekleşti. ÇCSİB Yönetim Kurulu Başkanı Erdem Çenesiz, Türkiye ortalamasının üç katı yerli katma değer ürettiklerini söylerken, 2021 yılsonu hedeflerini de 5 milyar dolar olarak açıkladı.

Seramik, cam ve çimento sektörlerini bünyesinde bulunduran ve 2 binin üzerindeki üyesiyle tek ve koordinatör ihracatçı birliği olan Çimento, Cam, Seramik ve Toprak Ürünleri İhracatçıları Birliği (ÇCSİB) tarafından 3. İhracatın Şampiyonları Ödül Töreni düzenlendi. Açılış konuşmalarını Ticaret Bakan Yardımcısı R. Tuna TURAGAY, Türkiye İhracatçıları Meclisi (TİM) Başkanı İsmail GÜLLE ve ÇCSİB Yönetim Kurulu Başkanı Erdem ÇENESİZ'in yaptığı ödül töreninde 11 alt sektörde 71 ödül takdim edildi.

İsmail Gülle: "İhracatçılarımız 2020 yılında tarih yazdı"

2020'nin Türk ihracatının istikrar ve dirayetini gösteren bir yıl olduğunu söyleyen TİM Başkanı İsmail Gülle, "Bugün ödül alacak ihracatçılarımız, 2020 yılında adeta

tarih yazdılar. Gerçekleştirilen performansın değeri, belki de on yıllar sonrasında bile hatırlanacak. Özellikle yılın ikinci yarısından sonra, rüzgarı arkamıza iyiden iyiye aldık. Bu rüzgar bize, 2021'i ihracatın yılı yapma cesaretini verdi. Tüm bu başarıların neticesinde son 12 ayda ihracatımızda 215 milyar doları aşmayı başardık. Aylık ihracatta 20 milyar doları aşmak, artık yavaş yavaş alıştığımız bir başarı. İhracatımıza, bu milli zenginliğimize değer kattığımız için oldukça gururluyuz. Çünkü biliyoruz ki, Yarının Türkiye'si ancak ve ancak üretimle, ihracatla yükselecek" dedi.

Erdem Çenesiz: "Üç sektörün son 10 yılda ülkeye kazandırdığı net cari fazla 25 milyar dolara yakın"

ÇCSİB Yönetim Kurulu Başkanı Erdem Çenesiz, Birlik bünyesinde faaliyet gösteren sektörlerin sürdürülebilir üretim, tedarik ve lojistik güçleriyle pandemi döneminde Türkiye'yi dünyanın en başarılı ülkelerinden biri haline getirdiğini belirterek, ihracatçı firmalara teşekkür etti. 2020 yılında yüzde 8 büyüme ile 4 milyar dolarlık ihracata ulaştıklarını ifade eden Çenesiz, bu yıl hedefi büyüttüklerini vurgulayarak, "Pandeminin ilk yılında yakaladığımız başarı, daha büyük hedefler belirlememizin önünü açtı. Bu yılın ilk 10 ayı itibarıyla 4 milyar dolar ihracata ulaşmış bulunuyoruz. Son iki ayda büyümemize büyüme katarak, 5 milyar doları yakalamayı hedefliyoruz. Diğer taraftan çimento, cam ve seramik sektörlerimizin ürettiği yerli katma değer, Türkiye ortalamasının üç katına yükseldi. Bu yılsonu itibarıyla 3,3 milyar dolarlık yerli katma değer yaratacağımızı öngörüyoruz. Böylece son 10 yılda ülkemize sunduğumuz net döviz 25 milyar dolara yaklaşacak. Giderek güçlenen ve daha fazla önem verilen tasarım kültürümüz, yüksek kapasiteli modern tesislerimiz, ürün zenginliğimiz, her koşula uyum sağlayabilen esnek yapımız ve köklü geçmişimizle hep birlikte ihracatımızı büyütmeye devam edeceğiz" diye konuştu.

"Anadolu'nun dört bir yanında 100 binin üzerinde istihdam sağlıyoruz"

ÇCSİB'nin en az ihracatı artırmak kadar önem verdiği bir diğer konunun da toplumun refahına katkı sunmak

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER

olduğunu vurgulayan Erdem Çenesiz, şöyle devam etti; “Üç sektördeki üreticilerimiz 100 bin kişinin üzerinde istihdam sağlıyor. Pandeminin başından bu yana kalıcı bir istihdam kaybı yaşanmadı. Üyelerimizin yeni yatırımlara ve istihdama odaklanmasını memnuniyetle karşılıyoruz. Bununla birlikte sektörlerimizin bir diğer önemli özelliği de yalnızca bir şehre veya bölgeye değil ülkemizin tamamına katkı sunmalarıdır. Bizim Elazığ’da, Siirt’te, Van’da çimento tesislerimiz var. Diyarbakır’da, Adıyaman’da, Çorum’da seramik yapıyoruz. Polatlı’da cam üretiyoruz. Yani bizim ihracat yolculuğumuz Anadolu’nun dört bir yanından başlayıp yedi kıtaya ulaşıyor.”

ÇCSİB Başkanı Çenesiz konuşmasında, enerji maliyetlerinin sanayiciler üzerinde ciddi bir yük oluşturduğuna ve Kasım ayı itibarıyla uygulamaya konulan ve üretim artışını cezalandıran kademeli doğalgaz fiyatlamasından vazgeçilmesi gerektiğine değindi. Enerji konusunda iş dünyasına da önemli sorumluluklar düştüğüne dikkat çeken Çenesiz, özellikle Sınırdaki Karbon Düzenlemesi’nin ihracatı sektöre uğratmaması için gerekli önlemlerin alınması gerektiğini belirtti.

11 alt sektörde 71 ödül

Açılış konuşmalarının ardından ödül törenine geçildi ve 11 alt sektörde 71 ödül verildi. “En Fazla İhracat Yapan Firmalar”, “En Yüksek İhraç Birim Fiyatına Sahip Firma” ve “İhracatını En Fazla Artıran Firma” kategorilerinde verilen ödüllerin ardından etkinlik gala yemeği ile son buldu.

2020 YILI İHRACAT ŞAMPIYONLARI

En Fazla İhracat Yapan Firmalar	3- AKÇANSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. AŞ
1- ÇİMSA ÇİMENTO SAN. TİC. AŞ	4- MEDCEM GLOBAL PAZARLAMA AŞ
2- NUH ÇİMENTO SANAYİ AŞ	5- BATI ANADOLU GRUBU

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Fatih YÜCELİK’in kayınpederi

Ecz. Celal DİNÇER

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 04 Ocak 2022 Salı günü Ankara Karşıyaka Mezarlığı’nda kılınan cenaze namazının ardından defnedilmiştir.

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

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ARAŞTIRMA-GELİŞTİRME FAALİYETLERİ ARAŞTIRMASI, 2020

Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) harcaması 2020 yılında 54 milyar 957 milyon TL'ye yükseldi

Gayrisafi yurt içi Ar-Ge harcaması 2020 yılında bir önceki yıla göre 9 milyar 3 milyon TL artarak 54 milyar 957 milyon TL'ye yükseldi.

Gayrisafi yurt içi Ar-Ge harcaması, 2019-2020

Yıl		Satınalma gücü paritesi		
		Cari fiyatlarla (TL)	(ABD \$) ⁽¹⁾	ABD \$ ⁽²⁾
2019	Gayrisafi yurt içi Ar-Ge harcaması	45.953.691.096	24.974.832.117	8.092.433.187
2020		54.956.827.217	26.045.889.676	7.806.589.281
2019	Kişi başına düşen gayrisafi yurt içi Ar-Ge harcaması ⁽³⁾	556	302	98
2020		659	312	94

(1) 2019 yılı satınalma gücü paritesi (1 ABD \$ = 1,84 TL); 2020 satınalma gücü paritesi (1 ABD \$ = 2,11 TL)

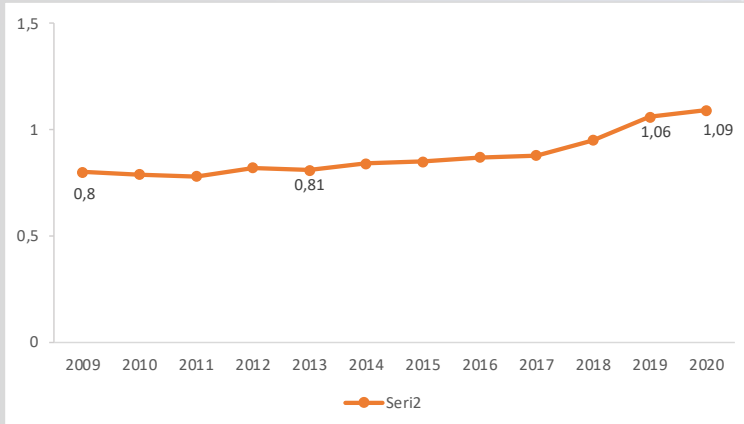
(2) 2019 yılı ithalat ağırlıklı ortalama dolar kuru (1 ABD \$ = 5,6786 TL); 2020 yılı ithalat ağırlıklı ortalama dolar kuru (1 ABD \$ = 7,0398 TL)

(3) 2019 ve 2020 yılı yıl ortası Türkiye nüfus tahmini sırası ile 82.579.440 ve 83.384.680 kişidir.

Ar-Ge harcamasının gayrisafi yurt içi hasıla (GSYH) içindeki payı %1,09 oldu

Gayrisafi yurt içi Ar-Ge harcamasının GSYH içindeki oranı 2019 yılında %1,06 iken, 2020 yılında 5 trilyon 46 milyar 883 milyon TL'lik GSYH içindeki oranı %1,09'a yükseldi.

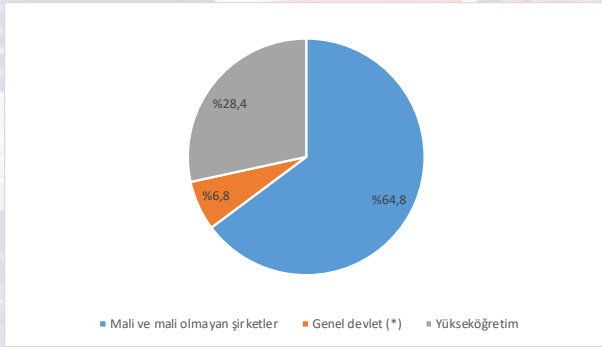
Ar-Ge harcamasının GSYH içindeki payı, 2009-2020



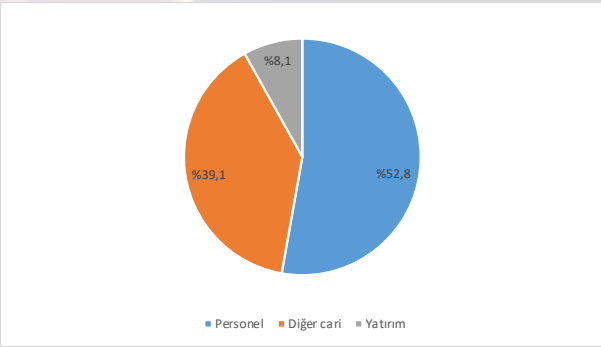
En fazla Ar-Ge harcaması mali ve mali olmayan şirketler tarafından yapıldı

Ar-Ge harcamalarında mali ve mali olmayan şirketler %64,8 ile en büyük paya sahip olurken, bunu %28,4 ile yükseköğretim takip etti. Kar amacı olmayan kuruluşlar tarafından yapılan Ar-Ge harcamalarının da dâhil olduğu genel devlet Ar-Ge harcamalarının toplam Ar-Ge harcamaları içindeki payı ise %6,8 oldu. Ar-Ge harcamaları içerisinde personel harcamaları %52,8 ile en büyük harcama kalemini oluşturdu.

Sektörlere göre Ar-Ge harcaması, 2020



Harcama gruplarına göre Ar-Ge harcaması, 2020

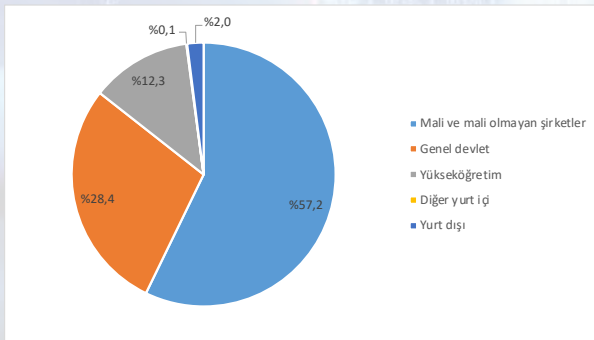


(*) Kar amacı olmayan kuruluşlar da dâhildir.

Mali ve mali olmayan şirketler Ar-Ge finansmanında %57,2 ile ilk sırada yer aldı

Ar-Ge harcamalarının 2020 yılında %57,2'si mali ve mali olmayan şirketler tarafından finanse edilirken genel devlet Ar-Ge harcamalarının %28,4'ünü, yükseköğretim %12,3'ünü, yurt dışı kaynaklar %2,0'ını ve yurt içi diğer kaynaklar %0,1'ini finanse etti.

Sektörlere göre finans kaynakları dağılımı, 2020



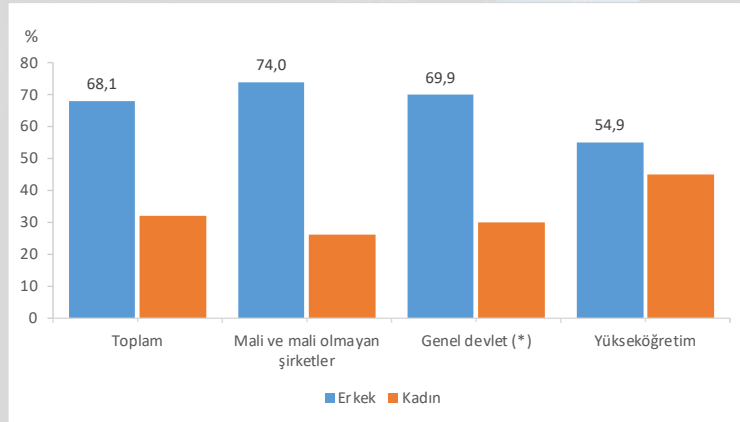
Tam zaman eşdeğeri cinsinden 199 bin 371 Ar-Ge personeli çalıştı

Tam zaman eşdeğeri (TZE) cinsinden 2020 yılında toplam 199 bin 371 kişi Ar-Ge personeli olarak çalıştı. Sektörler itibari ile dağılımına bakıldığında ise TZE cinsinden toplam Ar-Ge personelinin 2020 yılında %65,3'ü mali ve mali olmayan şirketlerde, %29,9'u yükseköğretimde ve %4,7'si kar amacı olmayan kuruluşların da dâhil edildiği genel devlet sektöründe yer aldı.

TZE cinsinden kadın Ar-Ge personelinin oranı %31,9 oldu

TZE cinsinden kadın Ar-Ge personel sayısı, 2020 yılında 63 bin 655 kişi ile toplam Ar-Ge personel sayısının %31,9'unu oluşturdu. Sektörler itibari ile TZE cinsinden kadın Ar-Ge personel oranı mali ve mali olmayan şirketlerde %26,0, kar amacı olmayan kuruluşların da dâhil edildiği genel devlette %30,1, yükseköğretimde ise %45,1 oldu.

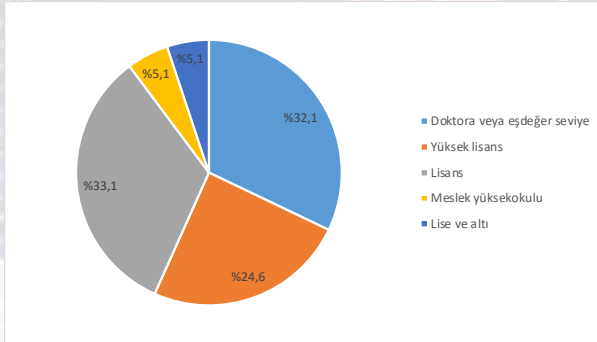
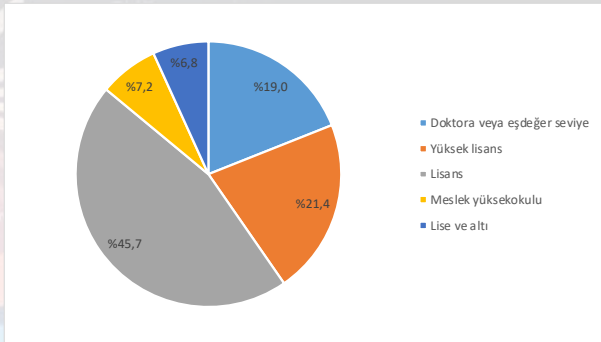
TZE cinsinden Ar-Ge insan kaynağının cinsiyete göre sektör içi dağılımı, 2020



(*) Kar amacı olmayan kuruluşlar da dâhildir.

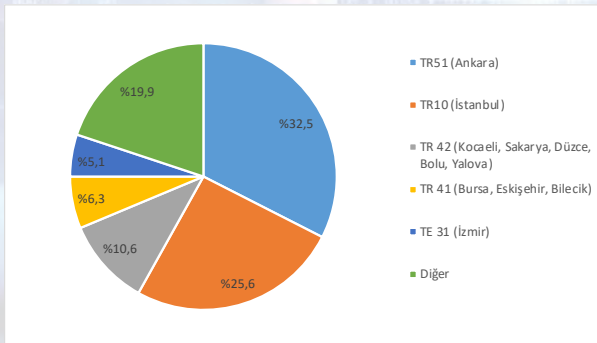
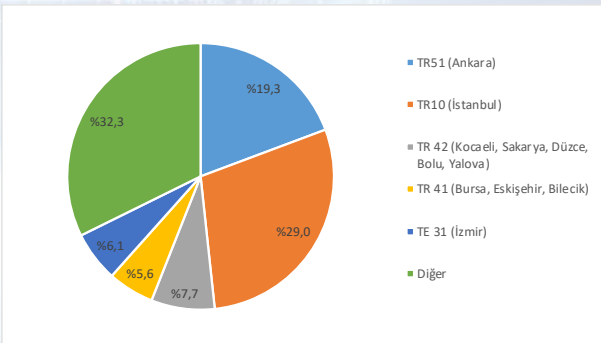
Ar-Ge personelinin %32,1'i doktora veya eşdeğeri eğitim seviyesine sahip

Ar-Ge personeli öğrenim durumuna göre incelendiğinde, Ar-Ge personelinin %33,1'inin lisans eğitim düzeyine sahip olduğu görüldü. Bunu sırasıyla %32,1 ile doktora veya eşdeğeri, %24,6 ile yüksek lisans, %5,1 ile meslek yüksekokulu ve %5,1 ile lise ve altı kategorileri takip etti. TZE cinsinden Ar-Ge personelinin eğitim durumuna göre dağılımı ise sırasıyla; %45,7 ile lisans, %21,4 ile yüksek lisans, %19,0 ile doktora veya eşdeğeri, %7,2 ile meslek yüksekokulu ve %6,8 ile lise ve altı eğitim düzeyi şeklinde oldu.

Öğrenim durumuna göre sayı ve TZE cinsinden Ar-Ge personeli, 2020**Ar-Ge personeli öğrenim durumu (Sayı)****Ar-Ge personeli öğrenim durumu (TZE)****En fazla Ar-Ge harcaması TR51 (Ankara) bölgesinde gerçekleşti**

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) 2. Düzeye göre 2020 yılında Ar-Ge harcamalarının en yüksek olduğu bölge toplam Ar-Ge harcamasının %32,5'ini gerçekleştiren TR51 (Ankara) iken, bunu %25,6 ile TR10 (İstanbul) ve %10,6 ile TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) bölgesi takip etti.

Ar-Ge personel sayısına bakıldığında ise toplam Ar-Ge personel sayısının %29,0'u TR10 (İstanbul) bölgesinde, %19,3'ü TR51 (Ankara) ve %7,7'si TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) bölgesinde istihdam edildi.

İBBS 2. Düzeye göre Ar-Ge harcamaları, 2020**İBBS 2. Düzeye göre Ar-Ge personel sayısı, 2020**

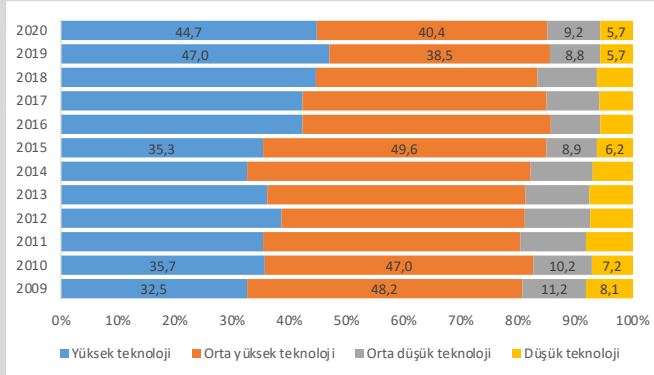
Mali ve mali olmayan şirketlerde Ar-Ge harcamasının %55,9'u Ar-Ge merkezlerinde yapıldı

Mali ve mali olmayan şirketler tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen 35 milyar 623 milyon TL Ar-Ge harcamasının %55,9'u Ar-Ge merkezlerinde gerçekleştirildi. Ar-Ge merkezlerinde faaliyet yürüten girişimler çalışan sayılarına göre incelendiğinde ise Ar-Ge merkezlerinde yapılan Ar-Ge harcamasının %85,2'sinin 250 ve üzeri çalışanı olan girişimler tarafından yapıldığı görüldü.

En fazla Ar-Ge harcaması yüksek teknoloji faaliyetlerindeki girişimler tarafından yapıldı

İmalat sanayinde Ar-Ge faaliyeti yürüten girişimler teknoloji düzeylerine göre sınıflandırıldığında 2020 yılında imalat sanayinde gerçekleştirilen 20 milyar 333 milyon TL Ar-Ge harcamasının %44,7'sinin yüksek teknoloji faaliyetinde yer alan girişimler tarafından gerçekleştirildiği görüldü. Bu oran 2015 yılında %35,3 idi. İmalat sanayindeki toplam Ar-Ge harcamasının %40,4'ü orta yüksek teknoloji faaliyetindeki girişimler, %9,2'si orta düşük teknoloji faaliyetindeki girişimler ve %5,7'si düşük teknoloji faaliyetindeki girişimler tarafından yapıldı.

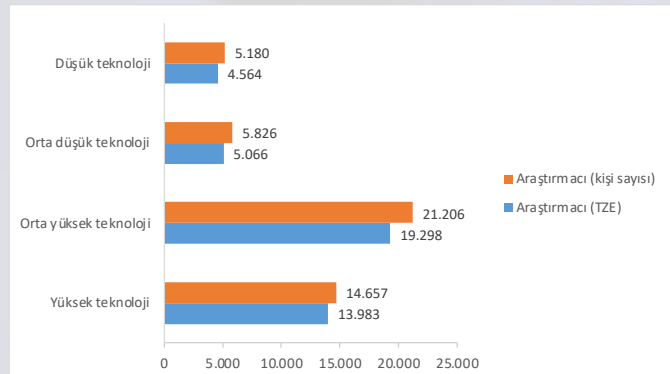
İmalat sanayinde gerçekleştirilen Ar-Ge harcamalarının teknoloji düzeyine göre dağılımı, 2009-2020



Grafikteki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplam 100'ü vermeyebilir.

İmalat sanayinde Ar-Ge faaliyeti yürüten girişimlerdeki araştırmacı sayıları incelendiğinde 2020 yılında en fazla araştırmacının 21 bin 206 kişi ile orta yüksek teknoloji faaliyeti yürüten girişimler tarafından istihdam edildiği görüldü. Bunu 14 bin 657 araştırmacı istihdamı ile yüksek teknoloji faaliyeti yürüten girişimler takip etti. Tam Zaman Eşdeğeri (TZE) cinsinden araştırmacı sayıları dikkate alındığında da en fazla araştırmacı istihdamının 19 bin 298 ile orta yüksek teknoloji faaliyeti yürüten girişimlerde olduğu görüldü.

İmalat sanayinde Ar-Ge faaliyeti yürüten girişimlerin teknoloji düzeyine göre araştırmacı sayıları, 2020



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 yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme-ye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**
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 atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

loların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımaktadır. 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 kelimeli 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 stiline 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 atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur. Örneğin:**

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

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

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, 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 atıfta 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 atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için «s.» veya «ss.» kullanılmalıdır. Örneğin:**

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

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stiline 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 verilmez.**

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 Endüstrisi İşverenleri Sendikası —

57 YAŞINDA



#Daimaileri



*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
T+90(212)299 9222
F+90(212)299 1151

Ankara Ofisi

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

www.ceis.org.tr/dergi
E-posta: bilgi@ceis.org.tr



Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

