

ciment İŞVEREN



CİLT:36 • SAYI:4
TEMMUZ 2022



#YapıTasarımYarışması
#YenilikçiYaklaşımlar

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır

“Kuşaktan Kuşağa ÇEİS Tersine Mentorluk Programı” ile söz geleceğin liderlerinde!



Klasik mentorluk programlarını tersine çeviren Programda gençler, ÇEİS Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeleri ile 6 ay boyunca bir araya geliyor ve liderlerin mentoru oluyor.

Üretim sektöründe ilk kez sendikamız tarafından gerçekleştirilmesinden gurur duyduğumuz programın gençlerin çimento sektörüne bakış açısını iyileştirmek, beklentilerini anlamak ve gençlere uygun politikalar geliştirmek noktasında faydalı olacağına inanıyoruz.

“Kuşaktan Kuşağa ÇEİS” sektörümüze hayırlı olsun!

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

Enflasyon sadece ülkemizin değil, gelişmiş devletler başta olmak üzere tüm dünyanın ortak sorunudur. Öte yandan, Ülkemizin birçok kalemde dışa bağımlı olmasından dolayı, küresel olarak yaşanan ekonomik dalgalanmalar maalesef Ülkemizde de derinden hissediliyor. Fiyat artışları değişik olsa da halkımıza etkisi aynı oluyor. Söz konusu fiyat artışları refah kaybına yol açarken, üretim çarklarının durmaması, istihdamın ve ücretlerin korunabilmesi çok önemlidir. Geline bu konjonktürde, asgari ücretin güncellenmesinin bütün imkanları zorlayarak ve ortak bir paydada buluşarak, üçlü bir mutabakatla gerçekleştirilmiş olmasını önemsiyorum. Bu birliktelik çok önemlidir. İşverenler olarak Ülkemiz için yararlı olacak her kararın arkasında durduk ve durmaya da devam edeceğiz. Yeni asgari ücretin işçi ve işveren kesimi ile devletimiz için hayırlara vesile olmasını temenni ediyorum.



Sektörümüz 2021 yılını pandemi dönemindeki durgunluğun yaralarını saran bir performansla kapatmıştı. 2022 yılında ise artan enerji maliyetleriyle birlikte daralan iç piyasa tüketimiyle karşı karşıyayız. Devam eden ihracat trendimiz kapasite kullanım oranlarını dengeli seviyede tutsa da özellikle enerji maliyetlerindeki yükselişin devam etmesi, bu yılın ikinci yarısında sektörü en çok zorlayacak koşullardan biri olacaktır. Ancak Biz, Çimento İşverenleri bundan önce olduğu gibi bundan sonra da her türlü zorlu koşulda ülkemiz için üretmeye, değer yaratmaya devam edeceğiz.

Çimentoyla ilgili algıyı değiştirmeyi ve çimentonun kullanımıyla ilgili önyargıları kırmayı bir sorumluluk olarak görüyoruz. Toplumumuzun her şeyin "daha da iyisini" hak ettiği inancıyla hayata geçirdiğimiz projelerimizden biri olan "Yapı Tasarım Yarışması"nı bu sorumluluk duygusuyla hayata geçirdik. 2019 yılında ilkini, 2021 yılında ise ikincisini gerçekleştirdiğimiz Yapı Tasarım Yarışması'nın, hem mimarlık camiasından hem de mimarlık öğrencilerinden gördüğü ilgiden ötürü duyduğumuz memnuniyeti belirtmek istiyorum. Yarışmanın ödülleri sahipleriyle buluşturmak ve uzun süreden sonra tekrardan yüz yüze bir araya gelmek amacıyla ödül törenimizi 23 Mayıs 2022 günü gerçekleştirdik. Buradan bir kez daha yarışmanın tüm katılımcılarına teşekkür ediyor, ödül alan proje sahiplerini tebrik ediyor ve başarılarının devamını temenni ediyorum.

Sektörümüzün öncü kuruluşu olarak üstlendiğimiz en önemli misyonlardan biri, Türk çimento sektörünü ileriye taşıyacak her türlü çalışmaya liderlik etmektir. Yapı Tasarım Yarışması da işte bu anlayışın bir sonucu olarak doğdu. Tabi ki, misyonumuz bununla sınırlı değil. Bu projelerin hayata geçirilmesi ve halkımızın istifadesine sunulması, bu vesileyle çimentonun insanlık için barınma dışında da çok çeşitli kullanım amaçları olabileceğini, betonun yenilikçi ve çevreci yönünü gösterebilmek en büyük arzumuzdur. Belirlediğimiz bu yolda en büyük desteği belediyelerimizden aldık ve almaya da devam edeceğiz. Gerçekleştirdiğimiz ödül töreninde bunun sözünü Türkiye Belediyeler Birliği Başkanı Sn. Fatma ŞAHİN'den almış olmaktan ayrıca mutluluk duyuyorum. Ödül almış iki projemize hayat verdikleri için de Mardin/Yeşilli ve İzmir/Gaziemir Belediyelerimize de teşekkür ediyorum. ÇEİS olarak temennimiz; kentlerimizin uygun bölgelerinde betonun yaratıcı, estetik ve çevreyle uyumlu örneklerini vatandaşlarımızla buluşturmadır.

Sektörümüzün, ülkemizin gelişmesi ve ilerlemesi için genç yeteneklere ihtiyacımız var. Onları sektörümüze kazandırmak ve onların hayal güçleri, yenilikçilikleri, teknolojik bilgi ve birikimlerinden en etkin biçimde faydalanabilmek için bir proje daha başlattık. "Kuşaktan Kuşağa ÇEİS" Tersine Mentorluk Programı... "Kuşaktan Kuşağa ÇEİS" diyerek geleceğin liderlerine ulaşmayı arzuluyoruz. Klasik mentorluk programlarını tersine çevirecek bu programda gençler, ÇEİS Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeleri ile 6 ay boyunca bir araya gelecek. Üyelerimizin her birinin 3'er mentoru olacak ve çağın gereklerine, yeniliklere adapte olmak noktasında gençlerin fikirlerinden yararlanacağız. Üretim sektöründe ilk kez Sendikamız tarafından gerçekleştirilmesinden gurur duyduğumuz programın gençlerin çimento sektörüne bakış açısını iyileştirmek, beklentilerini anlamak ve gençlere uygun politikalar geliştirmek noktasında çok faydalı olacağına gönülden inanıyorum.

Ülkemizin kuruluşundan bu yana vatanın, cumhuriyetin ve demokrasinin korunması için hayatlarını feda eden başta Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşları olmak üzere, tüm şehit ve gazilerimizi 15 Temmuz Demokrasi ve Millî Birlik Günü münasebetiyle şükranlarımızı sunarak yâd ediyor, Kurban Bayramı'nı sevdiğinizle birlikte sağlık ve keyifle geçirmenizi diliyorum.

Adil Sani KONUKOĞLU
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.
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
GÖLTAS GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARS ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
KAVÇİM ÇİMENTO SAN. TİC. A.Ş.
KONYA ÇİMENTO SAN. A.Ş.
LİMAK ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ
VE TİCARET A.Ş.
NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş.
SANÇİM BİLECİK ÇİMENTO MADENCİLİK BETON SAN. TİC. A.Ş.
SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
YIBITAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda bir adet makaleye yer verdik. Makalemiz, Anayasa Mahkemesi'nin fazla çalışmaya ilişkin bireysel başvuru kararını inceleyen bir karar incelemesi. Çalışmada işçinin fazla çalışmaya ilişkin onayı ile yasal sınırlar içerisinde yapacağı fazla çalışmalara ilişkin ücretin asıl ücretin içerisinde olduğunun kararlaştırılması arasındaki bağlantı inceleniyor.

Mart sayımızla birlikte, Sendikamız tarafından hayata geçirilen Benchmarking Platformu bünyesinde Üyelerimiz tarafından paylaşılan iyi uygulama örneklerinin okurlarımızla buluşturduğumuz röportaj dizimiz devam ediyor. Bu sayımızda, Üyelerimizden As Çimento San. ve Tic. A.Ş. ile Medcem Madencilik ve Yapı Mal. San. ve Tic. A.Ş. yetkilileriyle gerçekleştirdiğimiz röportajlara yer verdik.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Rekabet Kurulu'nun çimento sektöründe ortak girişime ilişkin izin kararı, yine çimento sektöründe gerçekleşecek bir devralma işlemine ilişkin Rekabet Kurulu tarafından başlatılan nihai inceleme, uzlaşma ve pişmanlık usullerinin beraber uygulandığına dair karar inceleniyor. Ayrıca Rekabet Kurulu tarafından idari yargı kararına itiraz üzerine gerçekleştirilen yeniden değerlendirme, işgücü piyasasına ilişkin düzenlenen yeni soruşturmaya da yer veriliyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, Kutluğ Ataman'ın Erzincan'daki Palanga Sanat ve Mimarlık Çiftliği'nde bir grup mimarın inşa ettiği, geniş denebilecek bir çiftlik kompleksi MEF Üniversitesi Mimarlık Bölümü'nden Dr. Öğr. Üyesi Ozan AVCI tarafından inceleniyor.

Geçtiğimiz Mayıs ayında, Sendikamız tarafından düzenlenen Yapı Tasarım Yarışması'nın 2019 ve 2021 yıllarının kazananları için düzenlenen ödül töreniyle ilgili geniş haberimize ulaşabilirsiniz. Buradan bir kez daha ödül alan öğrencileri ve profesyonelleri tebrik ediyor, başarılarının devamını diliyorum.

15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü vesilesiyle ülkemizin, cumhuriyetimizin ve demokrasimizin muhafazasında hayatlarını feda eden başta Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşları olmak üzere, tüm şehitlerimizi minnetle anıyorum. Kurban Bayramı'nı sevdiklerinizle birlikte sağlık ve mutlulukla dolu geçirmenizi diliyorum.

Sevgi ve saygılarımla,



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 36 - Sayı: 4 - TEMMUZ 2022

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır/Türkçe. Yerel, süreli yayındır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Adil Sani KONUKOĞLU

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. Alpay HEKİMLER - Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Cem KILIÇ - TOBB ETÜ
Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR - Marmara 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

08 Temmuz 2022

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-35

ANAYASA MAHKEMESİNİN FAZLA ÇALIŞMAYA
İLİŞKİN BİREYSEL BAŞVURU KARARI ÜZERİNE
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
Dr. Öğr. Üyesi Volkan ASLAN
Arş. Gör. H. Hilal YILMAZ

ÇEİS'TEN **69-83**

36-51 YARGITAY KARARLARI

ÜYELERİMİZDEN ve **84-95**
DİĞER HABERLER

52-55

REKABET HUKUKU
Caner K. ÇEŞİT
Deniz KIVANÇ
Cansen ERENSOY

ARAŞTIRMA ve **96-99**
İSTATİSTİK

56-62 ÇEİS BENCHMARKING
RÖPORTAJ DİZİSİ/3

KİTAP TANITIMI **100**

63-68 YAPI SEÇKİSİ
DİZİSİ

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
Dr. Öğr. Üyesi Volkan ASLAN
Arş. Gör. H. Hilal YILMAZ

İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Makale gönderim tarihi: 24.06.2022
Makale kabul tarihi: 27.06.2022

ANAYASA MAHKEMESİNİN FAZLA ÇALIŞMAYA İLİŞKİN BİREYSEL BAŞVURU KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ (ONUR ÖZDAMAR BAŞVURUSU)

THE REVIEW OF THE INDIVIDUAL APPLICATION
DECISION OF THE CONSTITUTIONAL COURT
REGARDING OVERTIME WORK
(ONUR ÖZDAMAR APPLICATION)



İÇİNDEKİLER

Öz

Abstract

I. GİRİŞ

II. ONUR ÖZDAMAR BAŞVURUSU KARAR METNİ

III. ANAYASA MAHKEMESİNE BİREYSEL BAŞVURUNUN TEMEL ÖZELLİKLERİ

A. Genel Olarak

B. Kabul edilebilirlik Koşulları

C. Esas Hakkında İnceleme ve İhlal Kararı Sonrasında Yapılacaklar

IV. BİREYSEL BAŞVURU KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

A. İnsan Hakları Hukuku Yönünden İnceleme

1. Genel Olarak

2. Mülkiyet Hakkına İlişkin Devletin Pozitif Yükümlülükleri

3. Yeniden Yargılamaya Sebep Olan Bariz Takdir Hatası veya Açık Keyfilik

B. İş Hukuku Yönünden İnceleme

1. Derece Mahkemelerinin Kararları-Anayasa Mahkemesinin Sürdürdüğü Hata

2. Ek Bir Tartışma: Fazla Çalışma veya Fazla Sürelerle Çalışma İçin Alınması Gereken Onayın Yönetmelikle Belirlenmesi 1982 Anayasası'na Uygun mu?

V. KAYNAKÇA

ÖZ

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru, 2010 tarihinde Anayasa’da yapılan değişiklikle Hukukumuzda girmiştir. Bireysel başvuruya ilişkin usul ve esaslar 6216 sayılı Kanun’un 45 ila 51’inci maddelerinde ve Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü’nde yer almıştır. Bireysel başvuruya ilişkin kararlar, Resmi Gazete’de ve Anayasa Mahkemesi’nin resmi internet sitesinde yayınlanmaktadır. Bireysel başvuru kararlarının Hukukumuzda yeni inceleme alanları yarattığını söylemek gerekir. Kararlar son derece ayrıntılı ve öğretici niteliktedir. Bununla birlikte bazı kararların eleştiriye açık nitelikte olduğunu söylemek gerekir. Aşağıda incelenen kararda işçinin fazla çalışmaya ilişkin onayı ile yasal sınırlar içerisinde yapacağı fazla çalışmalara ilişkin ücretin asıl ücretin içerisinde olduğunun kararlaştırılması arasındaki bağlantı incelenmiştir.

Bireysel başvuru yapmanın koşulları, başvurunun incelenmesi ve hükümleri çok bilinmediğinden, kararın incelenmesinden önce bu konulara kısaca değinmekte yarar görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Anayasa Mahkemesi, bireysel başvuru, fazla çalışma, fazla çalışma onayı, fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil edilmesi

ABSTRACT

The right to an individual application to the Turkish Constitutional Court was recognized in Turkish Law with the constitutional amendments in 2010. The procedures and principles regarding individual application are laid down in Code No. 6216 and the Rules of Procedure of the Constitutional Court. The Court’s decisions and judgments regarding individual applications are published in the Official Gazette and on the official website of the Court. As the decisions and judgments are highly detailed and informative, individual applications have created new research questions in Turkish Law. However, some decisions and judgments are open to criticism. The judgment reviewed in this article is also problematic as it includes problematic determination on the relationship between overtime work and overtime wage.

Keywords: Turkish Constitutional Court, individual application, overtime work, overtime wage.

I. GİRİŞ

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru hukuk dünyası bakımından oldukça yeni sayılabilecek bir müessesedir. Bununla birlikte uygulamada giderek yaygınlaşmaktadır. Anayasa Mahkemesinin bireysel başvurulara tahsis edilmiş resmî sitesinde (<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>) ve Resmi Gazete’de yayınlanan bireysel başvuru kararlarının son derece ayrıntılı ve öğretici olduğunu, çok iyi bir karar formatı benimsendiğini ifade etmek gerekir. Kuşkusuz her karar gibi, bireysel başvuru kararları da eleştiriye açıktır. Bunlardan biri de aşağıda yer verilen bireysel başvuru kararıdır. Karara konu olayda işçinin fazla çalışma yapmaya onay vermesi ile iş sözleşmesinde yer verilen işçinin yasal sınırlar içerisinde yapacağı fazla çalışmalara ilişkin ücretinin asıl ücretinin içerisinde olduğu yolundaki düzenleme ile bağlantı kurulmuştur. Bu isabetli olmayan gerekçe iş yargılaması sürecinde alınan yerel mahkeme ve istinaf kararlarında da yer almıştır.

Bireysel başvuru kararları birçok hukuk alanında etki doğurduğundan ilgili alanlarda çalışanların dikkatini çekmekte, tartışmaları ve bazen de tepkileri beraberinde getirmektedir. Diyebiliriz ki bireysel başvuru bir temyiz yolu, Anayasa Mahkemesi de bir süper temyiz mahkemesi değildir. Nitekim Anayasa Mahkemesi derece mahkemeleri önündeki uyumsuzluklarda kimin haklı kimin haksız olduğuna karar veren, uyumsuzluğun neşet ettiği hukuk disiplininin kurallarını uygulayan ve bu hukuk disiplini çerçevesinde nihai hüküm veren bir mahkeme olmadığı gibi bireysel başvuru sonucunda verilen kararlar da bu nitelikte değildir. Bireysel başvuru yolunda sadece temel hakların derece yargılaması esnasında veya derece yargılaması neticesinde ihlal edilip edilmediğine bakılmaktadır. Elbette bu sırada derece yargılamasında ulaşılan kararın sonucunun değiştirilmesini gerektiren bir ihlal söz konusu olabilir. Zaten bu da bireysel başvuru yolunun öneminin göstergesidir.

Bu nedenle konunun daha iyi ortaya konulabilmesi bakımından Anayasa Mahkemesine bireysel başvurunun koşullarına ve hükümlerine kısaca değinilmesinde ve daha sonra bireysel başvuru kararının incelenmesinde yarar görülmüştür.

Bu arada Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’nden kaynaklanan ayrı bir konuya da değinilmesi ihtiyacı or-

taya çıkmıştır. Gerçekten esasen işçinin fazla çalışmaya ilişkin onayı yönetmelikte değil, kanunda düzenlenmesi gereken bir konudur. Daha da genel ifade etmek gerekirse; iş hukukunda kanunda yer alması gereken hususların yönetmeliklerde yer alması az rastlanır bir durum değildir.

II. ONUR ÖZDAMAR BAŞVURUSU KARAR METNİ

BİRİNCİ BÖLÜM KARARI

Başvuru Numarası: 2019/1450

Karar Tarihi: 22.2.2022

RG Tarih ve Sayısı: 5.4.2022/31800

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, işçinin fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle mülkiyet hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.,

II. BAŞVURU SÜRECİ

2. Başvuru 9/1/2019 tarihinde yapılmıştır.

3. Başvuru, başvuru formu ve eklerinin idari yönden yapılan ön incelemesinden sonra Komisyona sunulmuştur.

4. Komisyonca başvurunun kabul edilebilirlik incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

5. Bölüm Başkanı tarafından başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin birlikte yapılmasına karar verilmiştir.

6. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

III. OLAY VE OLGULAR

7. Başvuru formu ve eklerinde ifade edildiği şekliyle ilgili olaylar özetle şöyledir:

8. Başvurucu 1982 doğumludur. Başvurucu 1/4/2008 tarihinde ... Bank Anonim Şirketinin Mersin Şubesinde (işveren) işe görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Taraflar arasında ak-

dedilen hizmet sözleşmesinin “VI. FAZLA ÇALIŞMA VE TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA” başlıklı maddesinde şu hüküm yer almaktadır:

“1. Çalışan, İşverence gerekli görüldüğü takdirde yasal sınırlar içinde fazla çalışma yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu fazla çalışmalara ilişkin ücret Çalışanın asıl ücretinin içerisinde.”

9. İşveren 29/5/2015 tarihinde başvurucunun iş sözleşmesini tek taraflı olarak 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18. maddesine dayanmak suretiyle feshetmiştir. İşveren, başvurucunun işyerinde güven ve huzuru bozacak, maddi zarara yol açacak fiillerde bulunduğunu gerekçe göstermiştir. İşveren 18.977,13 TL kıdem tazminatını, 4.020,56 TL ihbar tazminatı ile 1.035,77 TL ücrete dönüşen yıllık izin alacağını başvurucuya 1/6/2015 tarihinde ödemiştir.

10. Başvurucu 4/6/2015 tarihinde Mersin 2. İş Mahkemesinde (İş Mahkemesi) işveren aleyhine tazminat davası açmıştır. Dava dilekçesinde, kıdem ve ihbar tazminatları ile ücrete dönüşen yıllık izin alacağını eksik ödendiğini, fazla çalışma ücretinin ise hiç ödenmediğini belirtmiştir. Ayrıca eksik ödenen işçilik alacaklarının yasal faiziyle birlikte işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

11. İşveren, cevap dilekçesinde kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacaklarının eksik ödendiği iddiasını inkâr etmiştir. Cevap dilekçesinde, fazla çalışma ücreti yönünden başvurucunun fazla çalışmasının bulunmadığını belirtmiş; başvurucunun 09.00-18.00 saatleri arası çalıştığı, 12.30-13.30 saatleri arasında öğlen tatili yaptığını, saat 18.00’den sonra çalışmasının söz konusu olmadığını ifade etmiştir.

12. İş Mahkemesinin dinlediği, işverenin eski çalışanları olan iki tanık işyerinde akşamları saat 20.00-20.30’a kadar çalıştığını beyan etmiştir.

13. İş Mahkemesince bilirkişi incelemesi yaptırılmıştır. Bilirkişi tarafından hazırlanan 31/10/2016 havale tarihli raporda başvurucuya 619,98 TL kıdem tazminatının, 319,06 TL ihbar tazminatının ve 50,01 TL yıllık izin ücretinin eksik ödendiği tespit edilmiştir. Raporda ayrıca başvurucunun haftada beş saat olmak üzere yılda 260 saat fazla mesai yaptığı saptama-

sı yapılmıştır. Aynı bilirkişi tarafından düzenlenen 5/10/2017 tarihli ek raporda, başvurucuya ödenmesi gereken fazla çalışma ücreti -yüzde otuz hakkaniyet indirimi yapıldıktan sonra- 5.867,93 TL olarak hesaplanmıştır.

14. İş Mahkemesi 22/2/2018 tarihinde davayı kabul ederek bilirkişi raporunda eksik ödendiği saptanan kıdem ve ihbar tazminatı ile kullanılmayan yıllık iznin ücretinin ve 5.867,93 TL fazla çalışma ücretinin başvurucuya ödenmesine hükmetmiştir. Kararın gerekçesinde işveren tarafından iş sözleşmesinin haksız ve bildirimsiz olarak feshedilmesi sebebiyle başvurucunun kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı belirtilmiştir. Kararda taraflar arasındaki sözleşmede fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olduğu belirtilmiş ise de 4857 sayılı Kanun’un 41. maddesinin yedinci fıkrası ile 6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’nin (Yönetmelik) 9. maddesi uyarınca fazla çalışma yaptırmak için işveren tarafından işçiden her yıl başında onay alınması gerektiği ifade edilmiştir. Başvurucunun sözleşmeyle rıza gösterdiği fazla çalışmanın sadece ilk yıl geçerli olduğuna işaret eden İş Mahkemesi, işverenin devam eden yıllarda başvurucudan onay aldığını ispatlayamadığı sonucuna ulaşmıştır. İş Mahkemesi bilirkişi raporunda yüzde otuz hakkaniyet indirimi uygulanarak yapılan hesaplamanın isabetli olduğunu vurgulamak suretiyle başvurucuya 5.867,93 TL fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğini belirtmiştir.

15. İşveren bu karara karşı istinaf yoluna başvurmuştur. İstinaf dilekçesinde başvurucunun mesai saatleri dışında çalıştırılmadığını İş Mahkemesinin bu kabulünün hukuka uygun olmadığını belirtmiştir. İstinaf dilekçesinde ayrıca mevzuatta her yıl onay alınacağına ilişkin bir hükmün bulunmadığını, başvurucunun hizmet sözleşmesinde verdiği muvafakatin tüm çalışması boyunca geçerli olduğunu ifade etmiştir.

16. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) 2/11/2018 tarihinde istinaf istemini kabul ederek İş Mahkemesince hükmedilen kıdem ve ihbar tazminatlarını azaltmış, fazla mesai ücreti yönünden ise davayı kesin olarak reddetmiştir. Kararın gerekçesinde, tartışmalı olan hususun fazla çalışma onayının işçiden her yıl alınması gerekip gerekmediği olduğunun altını çizmiştir. Bölge Adliye

Mahkemesi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararına da atıfta bulunarak uygulamanın 25/8/2017 tarihine kadar her yıl onay alınması yönünde olduğunu, bununla birlikte Yönetmelik'in 9. maddesinin ikinci fıkrasında yapılan ve 25/8/2017 tarihinde yürürlüğe giren değişiklikle her yılın başında onay alma şartının kaldırıldığını vurgulamıştır. Taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olduğunu düzenleyen hükme dikkat çeken Bölge Adliye Mahkemesi, başvurunun sözleşmedeki onayını geri almadığı sürece yıllık 270 saati aşmayan fazla çalışma ücretinin başvurucuya ödendiğinin kabulü gerektiğini, bu nedenle başvurunun fazla mesai ücretine hak kazanamayacağını açıklamıştır.

17. Nihai karar 11/12/2018 tarihinde başvurucuya tebliğ edilmiştir. Başvurucu 9/1/2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

IV. İLGİLİ HUKUK

18. 4857 sayılı Kanun'un 41. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

...

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

...

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir."

19. Yönetmelik'in 9. maddesinin ilk hâli şöyledir:

"Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.

Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır."

20. Yönetmelik'in 9. maddesinin ikinci fıkrasının 25/8/2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'in 3. maddesiyle değişik hâli şöyledir:

"Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir."

V. İNCELEME VE GEREKÇE

21. Anayasa Mahkemesinin 22/2/2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda başvuru incelenip gereği düşünüldü:

A. Başvurucunun İddiaları

22. Başvurucu; Bölge Adliye Mahkemesinin fazla çalışmanın gerçekleştiği tarihten sonra yürürlüğe giren mevzuat hükmüne dayanarak her yılın başında onay verilmesi şartının bulunmadığını kabul etmesinin ve buna dayalı olarak fazla çalışma ücretine ilişkin davayı reddetmesinin cezaların şahsiliği ilkesini, etkili başvuru hakkını, adil yargılanma hakkını, mülkiyet hakkını ve hak arama özgürlüğünü ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme

23. Anayasa'nın iddianın değerlendirilmesinde dayanak alınacak "Mülkiyet hakkı" kenar başlıklı 35. maddesi şöyledir:

"Herkes, mülkiyet ve miras haklarına sahiptir.

Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir. Mülkiyet hakkının kullanılması toplum yararına aykırı olamaz."

24. Anayasa Mahkemesi, olayların başvuru tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder (Tahir Canan, B. No: 2012/969, 18/9/2013, § 16). Başvurucunun şikâyetinin özü, fazla çalışma ücretinin ödenmesi istemiyle açtığı davanın olaydan sonra yürürlüğe giren mevzuat hükmüne dayalı olarak reddedilmesine yöneliktir. Başvurucunun şikâyetinin mülkiyet hakkı kapsamında incelenmesi uygun bulunmuştur.

1. Kabul Edilebilirlik Yönünden

25. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan mülkiyet hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

2. Esas Yönünden

26. Başvuru konusu olayda başvurunun mülkiyet hakkına yönelik olarak kamu makamlarınca doğrudan yapılan bir müdahale mevcut olmayıp özel kişiler arası bir uyumsuzluk söz konusudur. Dolayısıyla başvuruda, devletin mülkiyet hakkına ilişkin pozitif yükümlülükleri yönünden inceleme yapılması gerekmektedir.

a. Mülkün Varlığı

27. Mülkiyet hakkının ihlal edildiğinden şikâyet eden bir kimse, önce böyle bir hakkının var olduğunu kanıtlamak zorundadır (Mustafa Ateşoğlu ve diğerleri, B. No: 2013/1178, 5/11/2015, § 54). Bu nedenle öncelikle başvurunun Anayasa'nın 35. maddesi uyarınca korunmayı gerektiren mülkiyete ilişkin bir menfaate sahip olup olmadığı noktasındaki hukuki durumunun değerlendirilmesi gerekir (Cemile Ünlü, B. No: 2013/382, 16/4/2013, § 26; İhsan Vurucuğlu, B. No: 2013/539, 16/5/2013, § 31).

28. Anayasa'nın 35. maddesinde düzenlenen mülkiyet hakkı mevcut mal, mülk ve varlıkları koruyan bir güvencedir. Bir kişinin hâlihazırda sahibi olmadığı bir mülkün mülkiyetini kazanma hakkı -kişinin bu konudaki menfaati ne kadar güçlü olursa olsun- Anayasa'yla korunan mülkiyet kavramı içinde değildir. Bu bağlamda belirtmek gerekir ki Anayasa'nın 35. maddesi soyut bir temele dayalı olarak mülkiyete erişmeyi ve mülkiyeti edinmeyi değil mülkiyet hakkını güvence altına almaktadır. Bu hususun istisnası olarak belli durumlarda bir ekonomik değer veya icrası mümkün bir alacağı elde etmeye yönelik meşru bir beklenti Anayasa'da yer alan mülkiyet hakkı güvencesinden yararlanabilir (Kemal Yeler ve Ali Arslan Çelebi, B. No: 2012/636, 15/4/2014, §§ 36, 37; Mustafa Ateşoğlu ve diğerleri, §§ 52-54; Mehmet Şentürk [GK], B. No: 2014/13478, 25/7/2017, §§ 41, 53).

29. Meşru beklenti objektif temelden uzak bir beklenti olmayıp belirli bir kanun hükmüne veya başarılı olma ihtimalinin yüksek olduğunu gösteren yerleşik bir yargı içtihadına ya da aynı menfaatle ilgili hukuki bir işleme dayanan yeterli derecede somut nitelikteki bir beklentidir (Selçuk Emiroğlu, B. No: 2013/5660, 20/3/2014, § 28; Mehmet Şentürk, § 42). Dolayısıyla Anayasa ve Sözleşme'nin ortak koruma kapsamında olan meşru beklentiye dayalı mülkiyet hakkının tespiti mevcut hukuk sisteminde iddia edilen mülkiyet iddiasının tanınmasına bağlı olup bu tespit, mevzuat hükümleri ve yargı kararları ile yapılmaktadır (Üçgen Nakliyat Ticaret Ltd. Şti., B. No: 2013/845, 20/11/2014, § 37). Temelsiz bir hak kazanma beklentisi veya sadece mülkiyet hakkı kapsamında ileri sürülebilir bir iddianın varlığı meşru beklentinin kabulü için yeterli değildir (Kemal Yeler ve Ali Arslan Çelebi, § 37).

30. 4758 sayılı Kanun'un 41. maddesinin birinci fıkrasında ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabileceği ve fazla çalışmanın Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar olduğu hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceği belirtilmiştir. Söz konusu hükümler dikkate alındığında hizmet sözleş-

mesine bağlı olarak çalışan işçinin fazla çalışması karşılığında ücrete müstahak olduğu anlaşılmıştır.

31. Somut olayda başvurunun yılda 260 saat fazla mesai yaptığı derece mahkemelerince kabul edilmiştir. Davalı işverenin yargılama sırasında sunduğu dilekçelerde başvurunun fazla çalışmasının bulunmadığı ileri sürülmüş ise de bu savunma derece mahkemelerince yerinde görülmemiştir. Başvurunun fazla çalışmasının bulunduğu olgusu artık yargısal hükümle kesinlik kazanmıştır. Bu durumda fazla çalışmasının bulunduğu kesinleşmiş yargı kararıyla tespit edilen başvurunun 4758 sayılı Kanun'un 41. maddesinin ikinci fıkrasından kaynaklı olarak fazla çalışma ücreti elde edeceği yolunda meşru beklentisinin bulunduğu kabulü gerekir.

b. Genel İlkeler

32. Mülkiyet hakkının korunmasının devlete birtakım pozitif yükümlülükler yüklediği hususu Anayasa'nın 35. maddesinin lafzında açık bir biçimde düzenlenmemiş ise de bu güvencenin sadece devlete atfedilebilen müdahalelere yönelik sınırlamalar getirdiği, bireyi üçüncü kişilerin müdahalelerine karşı korumasız bıraktığı düşünülemez. Pozitif yükümlülüklerin ortaya çıkmasının nedeni gerçek anlamda koruma sağlanmasıdır. Buna göre anılan maddede bir temel hak olarak güvence altına alınmış olan mülkiyet hakkının gerçekten ve etkili bir şekilde korunabilmesi yalnızca devletin müdahaleden kaçınmasına bağlı değildir. Gerçek anlamda koruma sağlanması için devletin negatif yükümlülükleri dışında pozitif yükümlülüklerinin de olması gerekir. Dolayısıyla Anayasa'nın 5. ve 35. maddeleri uyarınca devletin mülkiyet hakkının korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bağlamda söz konusu pozitif yükümlülükler, kimi durumlarda özel kişiler arasındaki uyuşmazlıklar da dâhil olmak üzere mülkiyet hakkının korunması için belirli tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir (Türkiye Emekliler Derneği, B. No: 2012/1035, 17/7/2014, §§ 34-38; Eyyüp Boynukara, B. No: 2013/7842, 17/2/2016, §§ 39-41; Osmanoğlu İnşaat Eğitim Gıda Temizlik Hizmetleri Petrol Ürünleri Sanayi Ticaret Limitet Şirketi, B. No: 2014/8649, 15/2/2017, § 43).

33. Devletin pozitif yükümlülükleri, mülkiyet hakkına yapılan müdahalelere karşı usule ilişkin güvenceler sunan yargısal

yolları da içeren etkili hukuksal bir çerçeve oluşturma, oluşturulan bu hukuksal çerçeve kapsamında yargısal ve idari makamların bireylerin özel kişilerle olan uyuşmazlıklarında etkili ve adil bir karar vermesini temin etme sorumluluklarını da içermektedir (Selahattin Turan, B. No: 2014/11410, 22/6/2017, § 41).

34. Özel kişiler arasındaki uyuşmazlıklarda tarafların birbirleriyle çatışan menfaatleri bulunmaktadır. Dolayısıyla tarafların karşı karşıya gelen menfaatleri çerçevesinde mülkiyet hakkını korumakla yükümlü bulunan devletin maddi ve usule ilişkin pozitif yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği dikkate alınarak sonuca varılmalıdır. Bu bağlamda ilk olarak belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir bir kanun hükmünün mevcut olup olmadığı irdelenmelidir (Hüseyin Ak, B. No: 2016/77854, 1/7/2020, § 53).

35. İkinci olarak başvurularda mülkiyet hakkına yapılan müdahaleye etkin bir biçimde itiraz edebilme, savunma ve iddialarını yetkili makamlar önünde ortaya koyabilme olanağının tanınıp tanınmadığı incelenmelidir. Anayasa'nın 35. maddesi usule ilişkin açık bir güvenceden söz etmemektedir. Bununla birlikte mülkiyet hakkının gerçek anlamda korunabilmesi bakımından bu madde, Anayasa Mahkemesinin çeşitli kararlarında da ifade edildiği üzere mülk sahibine müdahalenin kanun dışı veya keyfî ya da makul olmayan şekilde uygulandığına ilişkin savunma ve itirazlarını sorumlu makamlar önünde etkin bir biçimde ortaya koyabilme olanağının tanınması güvencesini kapsamaktadır. Bu değerlendirme ise uygulanan sürecin bütününe bakılarak yapılmalıdır (Züliye Öztürk, B. No: 2014/1734, 14/9/2017, § 36; Bekir Yazıcı [GK], B. No: 2013/3044, 17/12/2015, § 71).

36. Mülkiyet hakkının usule ilişkin güvenceleri hem özel kişiler arasındaki mülkiyet uyuşmazlıklarında hem de taraflardan birinin kamu gücü olduğu durumlarda geçerlidir. Bu bağlamda mülkiyet hakkının korunmasının söz konusu olduğu durumlarda usule ilişkin güvencelerin somut olayda yerine getirildiğinden söz edilebilmesi için derece mahkemelerinin kararlarında konu ile ilgili ve yeterli gerekçe bulunmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki bu zorunluluk davacının bütün iddialarına cevap verilmesi anlamına gelmemekle birlikte mülkiyet hakkını il-

gilendiren davanın sonucuna etkili esasa ilişkin temel iddia ve itirazların yargılama makamlarınca özenli bir şekilde değerlendirilerek karşılanması gerekmektedir (Kamil Darbaz ve GMO Yapı Grup End. San. Tic. Ltd. Şti., B. No: 2014/12563, 24/5/2018, § 52).

37. Son olarak ise başvuruçuların mülkiyet haklarını koruyacak ve yeterli güvenceler sağlayacak hukuksal mekanizmaların oluşturulup oluşturulmadığı incelenmelidir. Özel kişilerin mülkiyet haklarının çatıştığı bu gibi durumlarda bunlardan hangisine üstünlük tanınacağına takdiri, kanun koyucuya ve somut olayın koşulları gözönünde bulundurularak derece mahkemelerine ait bir yetkidir. Bununla birlikte her iki tarafın menfaatlerinin mümkün olduğunca dengelenmesi ve sürecin taraflardan biri aleyhine ölçsüz bir sonuca da yol açmaması gerekir. Menfaatler dengesinin kurulmasında taraflardan biri aleyhine bireysel olarak aşırı ve olağan dışı bir külfetin yüklenmesi, pozitif yükümlülüklerin ihlali sonucunu doğurabilir. Olayın bütün koşulları ve taraflara tanınan tüm imkânlar ile tarafların tutum ve davranışları gözönünde bulundurularak menfaatlerin adil bir şekilde dengelenip dengelenmediği değerlendirilmelidir (Faik Tari ve Sultan Tari, B. No: 2014/12321, 20/7/2017, § 52).

c. İlkelerin Olaya Uygulanması

38. Somut olayda başvuruçunun yılda 260 saat fazla mesai yaptığı hususu yargısal kararlar kesinleşmiş bir vakıya dönüşmüştür. İş Mahkemesi 4758 sayılı Kanun'un 41. maddesinin yedinci fıkrası ile Yönetmelik'in ikinci fıkrasının fazla mesainin gerçekleştiği tarihte yürürlükte bulunan hâlini gözeterek işverenin fazla mesaiye ilişkin olarak her yılın başında başvuruçunun onayını alması gerektiği sonucuna ulaşmış ve somut olayda işverenin her yılın başında başvuruçunun onayını aldığı ispatlayamaması sebebiyle birinci yıldan sonraki fazla çalışmalar için ücret ödenmesinin zorunlu olduğunu kabul etmiştir. Buna karşılık Bölge Adliye Mahkemesi Yönetmelik'in 9. maddesinin ikinci fıkrasının 25/8/2017 tarihinde değişen hâline dayanarak her yılın başında onay alınması şartının bulunmadığını, başvuruçunun hizmet sözleşmesini imzalarken verdiği onayın -geri almadıkça- geçerli olduğunu belirtmiş ve davayı reddetmiştir.

39. Özel kişiler arasındaki mülkiyet uyumsuzluklarında devletin esas yükümlülüğü kural olarak erişilebilirlik, belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerini temin eden hukuksal çerçeveyi belirlemek ve bu hukuku adil bir biçimde uygulamaktır. Başvuruçunun fazla çalışma ücretine ilişkin mevzuat altyapısının yetersizliğiyle ilgili bir iddiası bulunmamaktadır. Başvuruçunun şikâyeti Bölge Adliye Mahkemesinin yorumuna yöneliktir. Bu bağlamda Anayasa Mahkemesinin öncelikli olarak inceleyeceği mesele derece mahkemelerinin mevzuatın yorumuna ilişkin değerlendirmelerinin belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerini ihlal edecek, dolayısıyla hukuk devleti ilkesini zedeleyecek ve tarafların menfaatleri arasında dengesizlik oluşmasına yol açacak derecede ağır hatalar içerip içermediğidir.

40. Derece mahkemelerinin kararlarında dayanan 4758 sayılı Kanun'un 41. maddesinin yedinci fıkrasında fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerektiği hükmüne yer verilmiştir. 4758 sayılı Kanun'un 41. maddesine dayanılarak çıkarılan Yönetmelik'in 9. maddesinin ikinci fıkrasında fazla çalışmaya ihtiyacı olan işverence bu onayın her yılın başında işçilerden yazılı olarak alınması gerektiği düzenlenmiş iken 25/8/2017 tarihinde yürürlüğe giren değişiklikle her yılın başında onay alma şartı kaldırılmış, iş sözleşmesinin yapılması esnasında onay verilmiş olması yeterli hâle getirilmiştir.

41. 4758 sayılı Kanun'un 41. maddesinin yedinci fıkrasında ve Yönetmelik'in 9. maddesinin her iki versiyonunda yer alan onay şartının fazla çalıştırılmaya yönelik olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle söz konusu onay, işverenin işçiye kanuni çalışma saatleri dışında da çalışmaya zorlayıp zorlayamayacağına ilişkin olup fazla çalışma ücreti talep hakkından vazgeçilmesiyle bir ilgisi bulunmamaktadır. Fazla çalışmaya onay verilmesinin fazla çalışma ücretinden de feragat edilmiş sayılacağı anlamına gelebilecek bir düzenleme, anılan kurallarda yer almamaktadır.

42. Bölge Adliye Mahkemesi kararında açıklık bulunmasa da başvuruçunun hizmet sözleşmesindeki onayının fazla çalışma için asıl ücreti dışında ayrıca ücret talep edilmemesini de içerdiği kabulünden hareket edildiği görülmektedir. Anayasa'nın 35. maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkı malikin

fazla çalışma ücretinden feragat etmesini kural olarak yasaklamamaktadır. Dolayısıyla işçinin fazla çalışmasının karşılığının asıl ücretine dâhil olduğunu iş sözleşmesinde kabul etmiş olmasına dayanılarak lehine fazla çalışma ücretine hükmedilmemesi kural olarak Anayasa'nın 35. maddesini ihlal etmez.

43. Ne var ki işçinin fazladan çalıştırılmasının kanuna uygun olmadığı hâllerde önceden verilmiş rızanın varlığından hareketle fazla çalışma ücretinden feragat edildiği çıkarımı yapılamaz. Zira feragatin geçerli olabilmesi için feragat iradesinin açık olmasının ve sonuçlarının kişi yönünden makul olarak öngörülebilir bulunmasının yanında asgari usul güvencelerinin de sağlanmış olması, ayrıca haktan feragat edilmesini meşru olmaktan çıkaran üstün bir kamu yararının bulunmaması gerekir.

44. Kanun koyucu ve -kanunun verdiği yetkiye dayanarak- idari organlar, işveren karşısında nispeten zayıf konumda bulunan işçinin menfaatlerinin korunması amacıyla birtakım emredici hükümler sevk etmiştir. Bu bağlamda 4758 sayılı Kanun'un 41. maddesinin yedinci fıkrasında işçinin rızası bulunmadan fazla çalıştırılması kesin olarak yasaklanmıştır. Ayrıca çıkarılan ikincil düzenlemelerle fazla çalışma onayının her yılın başında ve yazılı olarak alınması zorunluluğu getirilmiştir. Onayın her yılın başında alınma zorunluluğu öngören mevzuat hükmü 25/8/2017 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır. Buna göre 25/8/2017 tarihinden önceki mevzuat dikkate alındığında işçinin yılın başında onayı alınmadan fazla çalıştırılmasının emredici kurallara aykırılık teşkil edeceği anlaşılmıştır.

45. Somut olayda başvuru, onayın her yılın başında alınmasının zorunlu olduğu dönemde -1/4/2008-29/5/2015 tarihleri arasında- fazla çalıştırılmıştır. Dolayısıyla anılan dönemde yürürlükte bulunan mevzuata göre başvurunun ilk yıl dışındaki fazla çalışmaları emredici hükümlere aykırılık teşkil etmiştir. Başvurunun ücret talep etmeksizin fazla çalışmaya rıza gösterdiği kabul edilse bile bu rızanın emredici hükümlere aykırı olarak gerçekleştirilen fazla çalışmayı da kapsadığı söylenemez. Emredici hükümlere aykırı olarak fazladan çalıştırılan kişinin fazla çalışma ücretinden feragat etmesi işçi menfaatlerinin korunmasındaki üstün kamusal yararlarla çelişmektedir.

46. Bölge Adliye Mahkemesi kararındaki yaklaşım başvurunun fazla çalıştırıldığı dönemde yürürlükte olan mevzuata göre onay şartının bulunduğunu gözardı etmektedir. 25/8/2017 tarihinde yürürlüğe giren mevzuat fazla çalışma için iş sözleşmesi imzalanırken verilen onayı yeterli görmekte ise de geçmişte her yılın başında onay alınmadan gerçekleştirilen fazla çalışmaları hukuki hâle getirmemektedir. Bölge Adliye Mahkemesinin bu yorumu öngörülebilir olmadığı gibi iş hukukunun emredici hükümlerine aykırı olarak çalıştırılmaktan doğan haklardan feragat edilmesinin kamu yararıyla çeliştiği gerçeğini de hesaba katmamaktadır.

47. Sonuç olarak Bölge Adliye Mahkemesinin başvurunun iş sözleşmesindeki feragatinin mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olarak çalıştırılması karşılığında elde ettiği hakları da kapsadığı yorumunun öngörülebilir olmadığı kanaatine varılmıştır. Bölge Adliye Mahkemesinin ağır hata teşkil eden bu değerlendirmesi başvurunun ölçsüz bir külfete maruz bırakılmasına ve işveren ile işçinin menfaatleri arasında ciddi bir dengesizliğin oluşmasına yol açmış, bu nedenle devletin Anayasa'nın 35. maddesinin öngördüğü pozitif yükümlülüklerin ihlal edilmesi sonucunu doğurmuştur.

48. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 35. maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.

3. 6216 Sayılı Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

49. 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesinin 50. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Esas inceleme sonunda, başvurunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. ...

(2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvuru lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahke-

melerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir.”

50. Başvurucu; ihlalin tespit edilmesini ve yeniden yargılama-ya karar verilmesini, ayrıca 50.000 TL manevi tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

51. Anayasa Mahkemesinin Mehmet Doğan ([GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018) kararında ihlal sonucuna varıldığında ihlalin nasıl ortadan kaldırılacağı hususunda genel ilkeler belirlenmiştir. Anayasa Mahkemesi diğer bir kararında ise bu ilkelerle birlikte ihlal kararının yerine getirilmemesinin sonuçlarına da değinmiş ve bu durumun ihlalin devamı anlamına geleceği gibi ilgili hakkın ikinci kez ihlal edilmesiyle sonuçlanacağına işaret etmiştir (Aligül Alkaya ve diğerleri (2), B. No: 2016/12506, 7/11/2019).

52. Bireysel başvuru kapsamında bir temel hakkın ihlal edildiğine karar verildiği takdirde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırıldığından söz edilebilmesi için temel kural, mümkün olduğunca eski hâle getirmenin yani ihlalden önceki duruma dönülmesinin sağlanmasıdır. Bunun için ise öncelikle ihlalin kaynağı belirlenerek devam eden ihlalin durdurulması, ihlale neden olan karar veya işlemin ve bunların yol açtığı sonuçların ortadan kaldırılması, varsa ihlalin sebep olduğu maddi ve manevi zararların giderilmesi, ayrıca bu bağlamda uygun görülen diğer tedbirlerin alınması gerekmektedir (Mehmet Doğan, §§ 55, 57).

53. İhlalin mahkeme kararından kaynaklandığı veya mahkemenin ihlali gideremediği durumlarda Anayasa Mahkemesi, 6216 sayılı Kanun’un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrası ile Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü’nün 79. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendi uyarınca ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere kararın bir örneğinin ilgili mahkemeye gönderilmesine hükmeder. Anılan yasal düzenleme, usul hukukundaki benzer hukuki kurumlardan farklı olarak ihlali ortadan kaldırmak amacıyla yeniden yargılama sonucunu doğuran ve bireysel başvuruya özgüle-

nen bir giderim yolunu öngörmektedir. Bu nedenle Anayasa Mahkemesi tarafından ihlal kararına bağlı olarak yeniden yargılama kararı verildiğinde usul hukukundaki yargılamanın yenilenmesi kurumundan farklı olarak ilgili mahkemenin yeniden yargılama sebebinin varlığını kabul hususunda herhangi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla böyle bir kararın kendisine ulaştığı mahkemenin yasal yükümlülüğü, ilgilinin talebini beklemeksizin Anayasa Mahkemesinin ihlal kararı nedeniyle yeniden yargılama kararı vererek devam eden ihlalin sonuçlarını gidermek üzere gereken işlemleri yerine getirmektir (Mehmet Doğan, §§ 58, 59; Aligül Alkaya ve diğerleri (2), §§ 57-59, 66, 67).

54. İncelenen başvuruda, Bölge Adliye Mahkemesinin hukuk kurallarını ağır hata teşkil edecek şekilde yorumlaması sebebiyle mülkiyet hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir. Dolayısıyla ihlal mahkeme kararından kaynaklanmıştır.

55. Bu durumda mülkiyet hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmaktadır. Yapılacak yeniden yargılama ise bireysel başvuruya özgü düzenleme içeren 6216 sayılı Kanun’un 50. maddesinin (2) numaralı fıkrasına göre ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yöneliktir. Bu kapsamda yapılması gereken iş yeniden yargılama kararı verilerek Anayasa Mahkemesini ihlal sonucuna ulaştıran nedenleri gideren, ihlal kararında belirtilen ilkelere uygun yeni bir karar verilmesinden ibarettir. Bu sebeple kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapılmak üzere Mersin 2. İş Mahkemesine gönderilmesine karar verilmesi gerekmektedir.

56. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılamanın yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

57. Dosyadaki belgelerden tespit edilen 364,60 TL harç ve 4.500 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 4.864,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ödenmesine karar verilmesi gerekir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Mülkiyet hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 35. maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin mülkiyet hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Mersin 2. İş Mahkemesine (E.2015/329, K.2018/102) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucunun tazminat talebinin REDDİNE,

E. 364,60 TL harç ve 4.500 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 4.864,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemenin, kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 22/2/2022 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

III. ANAYASA MAHKEMESİNE BİREYSEL BAŞVURUNUN TEMEL ÖZELLİKLERİ

A. Genel Olarak

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru olanağı, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum ile kabul edilen 5982 sayılı

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile getirilmiştir. Bu çerçevede Anayasa'ya bireysel başvuru ile ilgili genel düzenlemeler eklenmiş, başvuru yoluna ilişkin usul ve esaslar 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 45 ila 51'inci maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bireysel başvuruya ilişkin daha ayrıntılı düzenlemeler ise Anayasa Mahkemesinin 2012 yılında kabul ettiği Anayasa Mahkemesi İçtüzüğünde yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeler dışında ilgili usul kanunlarının bireysel başvurunun niteliğine uygun hükümleri de bireysel başvuruya ilişkin mevzuat arasında sayılabilir¹.

6216 sayılı Kanun'un 47. maddesi uyarınca bireysel başvurular, doğrudan ya da mahkemeler veya yurt dışı temsilcilikler vasıtasıyla yapılabilmektedir. Ayrıca başvuruların şahsen yapılması gerekmekte, posta, e-posta ve benzeri yollarla yapılan başvurular reddedilmektedir².

Başvuru dilekçesinde hangi hususların bulunması gerektiği 6216 sayılı Kanun'un 47. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilmiştir. Hüküm uyarınca, *"Başvuru dilekçesinde başvurunun ve varsa temsilcisinin kimlik ve adres bilgilerinin, işlem, eylem ya da ihmâl nedeniyle ihlal edildiği ileri sürülen hak ve özgürlüğün ve dayanan Anayasa hükümlerinin, ihlal gerekçelerinin, başvuru yollarının tüketilmesine ilişkin aşamaların, başvuru yollarının tüketildiği, başvuru yolu öngörülmemişse ihlalin öğrenildiği tarih ile varsa uğranılan zararın belirtilmesi gerekir. Başvuru dilekçesine, dayanan deliller ile ihlale neden olduğu ileri sürülen işlem veya kararların aslı ya da örneğinin ve harcın ödendiğine dair belgenin eklenmesi şarttır."*

B. Kabuledilebilirlik Koşulları

6216 sayılı Kanun, geçici madde 1/8 uyarınca Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yapabilmek için ilk olarak, 23 Eylül 2012 tarihinden sonra kesinleşen işlem veya karar bulunması gerekmektedir. Bu tarihten önce kesinleşen işlem veya ka-

¹ 6216 sayılı Kanun'un 49. maddesinin 7. fıkrası uyarınca, "Bireysel başvuruların incelenmesinde, bu Kanun ve İçtüzükte hüküm bulunmayan hâllerde ilgili usul kanunlarının bireysel başvurunun niteliğine uygun hükümleri uygulanır."

² Ayrıca bkz.: TOLGA ŞİRİN, Bireysel Başvuru Usul Hukuku, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-7, 2. Baskı, Ankara, 2019, s. 233.

rarlar aleyhine bireysel başvuru yolu açık değildir³. Bireysel başvuru yoluna başvurmak için öngörülen başvuru süresi ise Kanun'un 47. maddesinin beşinci fıkrasında düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, *"Bireysel başvurunun, başvuru yollarının tüketildiği tarihten; başvuru yolu öngörülmemişse ihlalin öğrenildiği tarihten itibaren otuz gün içinde yapılması gerekir. Haklı bir mazereti nedeniyle süresi içinde başvuramayanlar, mazeretin kalktığı tarihten itibaren onbeş gün içinde ve mazeretlerini belgeleyen delillerle birlikte başvurabilirler. Mahkeme, öncelikle başvuruçunun mazeretinin geçerli görülüp görülmediğini inceleyerek talebi kabul veya reddeder."*

1982 Anayasası md. 148 ve 6216 sayılı Kanun'un 45. maddesinin ikinci fıkrasına göre, Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yapılabilmesi için ihlale yol açtığı iddia edilen işlem veya karara karşı yasada öngörülen idari ve yargısal başvuru yollarının tamamı tüketilmelidir⁴. Başka bir ifade ile bireysel başvuru yapılabilmesi için öngörülen otuz günlük süre idari ve yargısal yolların tamamının tüketilmesiyle başlamaktadır.

Hangi yolların tüketilmesi gerektiği uyumsuzluğun türüne göre belirlenmektedir. Bu husus iş yargılaması bakımından incelendiğinde ise, bireysel başvuru yapılabilmesi için kesin karar alınması gerekmektedir. Kararın kesinleşmesi ise uyumsuzluğun türüne göre farklılık göstermektedir. Bazı kararlar temyiz aşamasında kesinleşir iken, bazı kararlar için temyiz yolu kapalıdır ve istinafta kesinleşme söz konusu olmaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, işe iade davaları 4857 sayılı Kanun, md. 20/son hükmüne göre bölge adliye mahkemesinde kesinleşmektedir. Dolayısıyla işe iade davasının sonucu bakımından bir hak ihlali olduğu gerekçesiyle bölge adliye mahkemesinin kesin kararından sonra bireysel başvuru yoluna başvurulması mümkündür. Benzer şekilde, işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haklı bir neden olmadan ve/veya fesih nedeni yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmeden feshedilmesi halinde açılan davada bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir (6356 sayılı Kanun, md. 24/1, 2). Dolayısıyla bu

kararlara karşı bireysel başvuruda bulunma süresi bölge adliye mahkemesi tarafından kesin karar verilmesinden itibaren başlayacaktır.

Bazı kararlar ise istinaf aşamasından sonra başvurulanan temyiz safhasında kesinleşmektedir. Bu halde istinaf kanun yolunda verilen karara karşı temyize gidilmesi ve bu aşamada verilen kesin karara karşı bireysel başvuru yapılmalıdır⁵. Bu duruma bir örnek olarak, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti işlemine karşı açılan dava gösterilebilir. Bu davada bölge adliye mahkemesinin verdiği karara karşı temyiz yoluna başvurulabilir ve bu aşamada karar kesin olarak verilir (6356 sayılı Kanun, md. 5/1).

Hangi kararların istinaf aşamasında kesinleşeceği 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md. 8'de düzenlenmiştir. Hükme göre,

"(1) Diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen dava ve işlerde verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamaz:

- a) 4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar.
- b) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar.
- c) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;
- 1) 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları, (işyeri sendika temsilcisinin ve amatör yöneticinin işe iade davası açması)
- 2) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrası, (işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyumsuzluklar)

³ Erken tarihli kararlardan örnekler için bkz.: Zafer Öztürk Başvurusu, B. No: 2012/51, 25/12/2012, § 18; G.S. Başvurusu, B. No: 2012/832, 12/2/2013, §§ 14-15.

⁴ 6216 sayılı Kanun, m. 45/2. Anayasa'da yer alan "olağan kanun yolu" ifadesinin Kanun'da "idari ve yargısal" olmak üzere ikili ayrıma tabi tutularak idari başvuru yolunun da tüketilmiş olması koşulu getirildiği, bu durumun belirsizliğe ve karışıklığa neden olacağı iddia edilerek düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğu ileri sürülmüşse de Anayasa Mahkemesi bu iddiayı reddetmiştir. Bkz.: AYM, E. 2011/59, K. 2012/34, 1/3/2012.

⁵ ÖMER EKMEKÇİ, H. BURAK GEMALMAZ, VOLKAN ASLAN, H. HİLAL YILMAZ, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar, On İki Levha, İstanbul 2022, s. 14.

3) 53 üncü maddesinin birinci fıkrası, (Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyumsuzluklar)

4) 71 inci maddesinin birinci fıkrası, (karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitine ilişkin uyumsuzluk)

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.”

Bazı hallerde idari başvurudan sonra yargısal yolların tüketilmesi gerekebilir. Örneğin, 7036 sayılı Kanun, md. 4/1'e göre, 5510 sayılı Kanundan kaynaklanan uyumsuzluklar bakımından dava açmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru şartı vardır. Hizmet tespit davası ise bu zorunluluğun dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan bir uyumsuzluk için bireysel başvuru yapmak için izlenmesi gereken yol, ilk olarak Kuruma başvuru yapılması, talebin reddedilmesi veya talebe gerekli süre içinde cevap verilmemesi halinde dava açılması ve hükmün kesinleşmesidir. Hükme göre,

“31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır...”

Bazı hallerde ise mahkeme kararı kesinleştikten sonra Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işlem yapılması ancak işlemin eksik veya yanlış yapılması söz konusu olabilir. Örneğin, kişiye mahkeme kararı sonucunda aylık bağlanması söz konusu olabilir. Nitekim Mehmet Hocaoglu başvurusunda durum böyledir. Kurum mahkeme kararı uyarınca işlem yapmış ve başvurucuya emekli aylığı bağlanmışsa da aylığa esas hizmet

süresine Bulgaristan'da geçen süre eklenmemiştir. Bunun üzerine başvurucu Kuruma başvurarak bu sürenin de eklenmesini talep etmiş ancak talebi reddedilmiştir. Bunun üzerine başvurucu talebin reddi üzerine bireysel başvuru yapmıştır⁶.

Öte yandan bireysel başvuruda bulunmak için karar düzeltme yolunun tüketilmesi zorunlu değildir. Ancak karar düzeltme yoluna başvurulduysa bu başvurunun sonucunun beklenmesi gerekmektedir.

Başvuru yollarının tamamının tüketilmemiş olması halinde ise Anayasa Mahkemesi başvurunun kabul edilemez nitelikte olduğuna karar vermektedir⁷.

Bireysel başvuru yapmak için başvuru yollarının tamamının tüketilmesi gerekliliği kural olmakla birlikte, bu durumun istisnası da vardır. 6216 sayılı Kanun, md. 47/5'e göre, *“Bireysel başvurunun, başvuru yollarının tüketildiği tarihten; başvuru yolu öngörülmemişse ihlalin öğrenildiği tarihten itibaren otuz gün içinde yapılması gerekir...”* Buna göre, idari veya yargısal bir başvuru yolu öngörülmemişse, bu durumda artık başvuru yollarının tüketilmesi söz konusu olmaz. Bireysel başvurunun hak ihlalinin öğrenilmesinden itibaren otuz gün içinde yapılması gerekir.

Başvuru yollarının tüketilmesi ile ilgili son olarak belirtilmesi gereken husus, alt derece mahkemelerinde talep edilmeyen bir şeyin sonradan bireysel başvuru yoluyla talep edilmesi durumunda başvuru yollarının tüketilmemesi sebebiyle kabuledilemezlik kararı verileceğidir. Örnek vermek gerekirse, işçilik alacakları talebiyle dava açan ancak faiz talebinde bulunmayı unutan davacının alacaklarını faizsiz almasına hükmedilmesinin ardından yapılan başvuruda⁸ Anayasa Mahkemesi, başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabuledilemezlik kararı vermiştir. Başvurucu ihlale neden olduğunu ileri sürdüğü iddiaya ilişkin olarak derece mahkemeleri önündeki yargılama sırasında talepte bulunmadığı için yargısal yollar usulünce tüketilmemiştir⁹. Ayrıca zamanaşımı gibi hususların dere-

⁶ Karar için bkz. EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 763-771.

⁷ EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, 14.

⁸ Mümin Meriç Başvurusu, B. No: 2013/7204, 20/2/2014.

⁹ Bkz.: Mümin Meriç Başvurusu, B. No: 2013/7204, 20/2/2014, §§ 26-39.

ce mahkemeleri önünde sunulmadan Anayasa Mahkemesi önünde ileri sürülmesi halinde de Mahkeme, ileri sürülmemiş hususlar bakımından başvuru yollarının tüketilmemiş olması nedeniyle kabuledilemezlik kararı vermektedir¹⁰.

Anayasa'nın 148'inci maddesinde "*herkesin*" bireysel başvuru yapabileceği düzenlenmiştir. Bununla birlikte 6216 sayılı Kanun'un 46'ncı maddesinde bireysel başvuru hakkına sahip olan kişiler bakımından özel bir düzenleme getirilmiş ve birtakım sınırlamalara yer verilmiştir. Hükme göre ilk olarak, ihlale yol açtığı ileri sürülen işlem, eylem ya da ihmal nedeniyle güncel ve kişisel bir hakkı doğrudan etkilenenler bireysel başvuru hakkına sahiptir. Anılan hüküm ile kamu tüzel kişilerinin bireysel başvuru yapamayacağı düzenlenmiştir¹¹. Özel hukuk tüzel kişilerinin bireysel başvuru yapma hakkı olmakla birlikte bunların sadece tüzel kişiliğe ait haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle bireysel başvuruda bulunabileceği öngörülmüştür. Başvuru konusu bakımından, Anayasa'da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla bireysel başvuru yoluna gidilebilmektedir. İş ve sosyal güvenlik hukukunu yakından ilgilendiren çalışma hürriyeti, Anayasa'da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerden olmakla beraber, AİHS ve buna ek Türkiye'nin taraf olduğu ek protokollerde düzenlenmemektedir. Bu bakımdan çalışma hürriyetine yönelik müdahaleler ancak ortak koruma alanındaki haklara etkisi bakımından bireysel başvuruya konu olabilmektedir. Çalışmayla ilgili olan, Anayasa ve AİHS'nin ortak koruma alanına giren hak ve özgürlüklerde ise başka hak ve özgürlüklerle bağlantı kurulması gerekmeksizin başvuru yapılması mümkündür. İş ve sosyal güvenlik hukuku açısından özel ve aile hayatına saygı hakkı, sendikal hak ve özgürlükler, adil yargılanma hakkı, sosyal güvenlik ve mülkiyet

hakkı ile eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı çoğunlukla bireysel başvuruya konu olmaktadır¹².

6216 sayılı Kanun, md. 48'e göre, mahkemenin bir başvuruyu kabuledilebilir bulması ve esas hakkında inceleme yapabilmesi için 6216 sayılı Kanun, md. 45 ila 47'nci maddede öngörülen şartları taşıyor olması gerekir. Bu şartları taşımayan başvurular bakımından kabuledilemezlik kararı verilir. 6216 sayılı Kanun, md. 45 ila 47 hükümlerindeki şartların yanı sıra başvurunun anayasal ve kişisel önemden yoksun olması, başvurunun önemli bir zarara uğramaması veya başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olması hallerinde Anayasa Mahkemesi tarafından kabuledilemezlik kararı verilir.

Bir başvurunun kabuledilebilir bulunması için, başvurunun Anayasa'nın uygulanması ve yorumlanması açısından önem taşıması gerekmektedir. Ayrıca başvuruya konu kamu gücü müdahalesi, başvurucunun önemli bir zarara uğramasına yol açmış olmalıdır. Aksi takdirde Anayasa Mahkemesi anayasal ve kişisel önemden yoksunluk sebebiyle başvurunun kabuledilemez olduğuna karar vermektedir. Bu sebeple kabul edilemez bulunan başvurulara bakıldığında, şikâyet edilen aleyhe vekalet ücretinin düşük olması¹³, şikâyete konu müdahalenin yapıldığı eşyanın nispeten değersiz olması¹⁴ gibi örnekler verilebilir¹⁵.

Son olarak açıkça dayanaktan yoksun olmama koşulundan bahsedilebilir. 6216 sayılı Kanun'un 48. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, Anayasa Mahkemesi açıkça dayanaktan yoksun başvuruların kabul edilemezliğine karar verebilir. Anayasa Mahkemesi kararlarında, karmaşık veya zorlama şikâyetler, kanun yolu şikâyeti niteliğindeki şikâyetler, başvurucunun ihlal iddialarını temellendiremediği şikâyetler ile temel haklara

¹⁰ Örneğin bkz.: Arif Sarıgül Başvurusu, B. No: 2013/8324, 23/2/2016, §§ 31-34

¹¹ Kamu tüzel kişilerinin yaptığı ve kabuledilemez bulunan başvurulardan örnekler için bkz.: Çavuş Köyü Muhtarlığı Başvurusu, B. No: 2013/4291, 9/9/2015; Balıdere Belediye Başkanlığı Başvurusu, B. No: 2012/1327, 12/2/2013; Doğubayazıt Ticaret ve Sanayi Odası Başvurusu, B. No: 2012/743, 5/3/2013.

¹² Ayrıntılı bilgi ve bu haklar kapsamında yapılan bireysel başvuru kararları için bkz. EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ.

¹³ Örneğin bkz.: Egeçep Derneği Başvurusu (2), B. No: 2018/29449, 13/1/2022, § 19-25.

¹⁴ Örneğin bkz.: Martin Murphy O'Connor Başvurusu, B. No: 2018/30784, 9/6/2021.

¹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz.: ZELAL PELİN DOĞAN, Bireysel Başvuru Usulünde Önemli Zarar Ölçütü, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 25-68.

yönelik bir ihlalin olmadığı açık olan şikâyetler açıkça dayanakta yoksun olarak değerlendirilmektedir¹⁶.

C. Esas Hakkında İnceleme Ve İhlal Kararı Sonrasında Yapılacaklar

Yukarıda verilen bilgiler ışığında, Anayasa Mahkemesi önüne gelen bir dosyada ilk olarak kabuledilebilirlik kriterlerinin bulunup bulunmadığını inceler. Bireysel başvuruda başvuru birden fazla hakkın ihlal edildiğine ilişkin iddiada bulunabilirler. Anayasa Mahkemesi böyle bir durumda her bir hak ihlali iddiasını ayrı ayrı inceler ve karara bağlar. Dolayısıyla bir hak ihlali iddiasının açıkça dayanakta yoksun olması nedeniyle kabuledilemez olduğuna karar verilmiş iken, diğer bir hak ihlali iddiası kabuledilebilir olarak değerlendirilip, bu iddia bakımından esas incelemesine geçilebilir.

Bireysel başvurular esastan incelenirken Devletin yerine getirmekle yükümlü olduğu negatif ve/veya pozitif yükümlülükler bakımındadır. Bu bakımdan müdahale etmeme yükümlülüğü **negatif yükümlülük**; üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı ilgililere koruma sağlama şeklindeki yükümlülükler de devletin **pozitif yükümlülükleri** çerçevesinde değerlendirilmektedir¹⁷.

Temel hak ve özgürlüklerin ne şekilde sınırlandırılacağı, 1982 Anayasası'nın 13. maddesinde düzenlenmektedir. Bu madde uyarınca, *"Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."* Bireysel başvuruların esas incelemesinde de müdahalenin ihlale yol açıp açmadığı belirlenirken bu madde paralelinde bir inceleme yapılmaktadır. Bu bakımdan, müdahalenin kanuni dayanağının olup olmadığı, meşru amaca dayalı olup olmadığı ve sonrasında da demokratik toplumda gerekli ve ölçülü olup olmadığı incelenmektedir. Bu unsurlardan birisi-

ne aykırılık olması halinde başvuruya konu hak ve özgürlüğe ilişkin Anayasa'nın ilgili düzenlemeleri zikredilerek bu düzenlemelerde yer alan hak ve özgürlüklerin ihlal edildiğine karar verilmektedir¹⁸.

Anayasa Mahkemesinin esas hakkındaki incelemesi sonucunda verdiği kararın ne şekilde olabileceği hususu 6216 sayılı Kanun, md. 50'de düzenlenmiştir. Hükme göre,

"Esas inceleme sonunda, başvurusunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. Ancak yerindelik denetimi yapılamaz, idari eylem ve işlem niteliğinde karar verilemez." Bu çerçevede Anayasa Mahkemesinin tespit ettiği ihlaller çoğunlukla bir mahkeme kararından kaynaklandığından, bu durumda ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilmektedir.

Yeniden yargılama, bireysel başvuru yoluna özgü bir hukuki giderim türüdür. 6216 sayılı Kanun, md. 50/2 uyarınca, bir mahkeme kararının ihlale yol açması durumunda eğer hukuki yarar mevcutsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Ancak yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvuru lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir¹⁹. Benzer bir düzenleme Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü, md. 79'da yer almaktadır. Hükme göre,

"(1) Bölüm, ihlalin bir mahkeme kararından kaynaklandığını tespit ederse;

a) İhlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosyayı ilgili mahkemeye gönderir. İlgili mahkeme, Bölümün ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde yeniden yargılama yapar ve mümkünse dosya üzerinden ivedilikle karar verir.

¹⁶ Örneğin bkz.: Cemal Günsel Başvurusu [GK], B. No: 2016/12900, 21/1/2021, § 21.

¹⁷ EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 35.

¹⁸ EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 35-36. Olağanüstü hâl işlemleri sebebiyle yapılan bireysel başvurularda ise Anayasa'nın 15. maddesi yönünden bir inceleme yapılmaktadır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz.: EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 37-41.

¹⁹ Örneğin bkz.: Ayşe Ortak Başvurusu [GK], B. No: 2018/25011, 6/1/2022.

b) Bölümlerce yapılan inceleme sonunda, başvurusunun bir hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi hâlinde, yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmadığı takdirde başvuru lehine uygun bir tazminata hükmedilebilir.

c) Tazminat miktarının tespitinin, daha ayrıntılı bir incelemeyi gerektirmesi hâlinde, Bölüm bu konuyu kendisi karara bağlamaksızın genel mahkemelerde dava açılması yolunu gösterebilir.

(2) Bölüm kararında, gerekli görüldüğü takdirde Kanunun 50 nci maddesinin birinci fıkrası doğrultusunda ihlalin ve sonuçlarının hangi şekilde ortadan kaldırılacağı hususunda yapılması gerekenler belirtilir.”

Buna göre, **Anayasa Mahkemesinin yeniden yargılamaya karar vermesi için, ilk olarak ihlalin mahkeme kararından kaynaklanması ve ikinci olarak da yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunması gerekmektedir**²⁰.

İhlalin mahkeme kararından kaynaklanması hususu, yeniden yargılama kavramının tabiatından dolayıdır. Zira yeniden yargılama kararı verildiğinde dosya, ihlale neden olan kararı veren mahkemeye geri gönderilir²¹. Dosyanın geri gönderileceği mahkeme ilk derece mahkemesi olabileceği gibi bölge adliye mahkemesi ya da temyiz incelemesini yapan Yargıtay’ın ilgili dairesi de olabilir. Burada önemli olan, ihlale yol açan kararın verildiği merci olmasıdır. Eğer ihlal hem ilk derece mahkemesi hem de üst mahkeme kararından kaynaklanıyorsa, dosyanın ilk derece mahkemesine gönderilmesi gerekir²².

Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunması ise, oluşan ihlalin sonuçlarının yeniden yargılama yapılması ile ortadan kaldırılabilmesini ifade eder.

Yani mahkeme ihlale yol açan kararında yaptığı usulî işlemleri daha farklı yaparak ya da kararı farklı bir şekilde kurarak ihlali ortadan kaldıracak ise, bu durumda Anayasa Mahkemesi yeniden yargılama yapılması gerektiğine karar verir. Gerçekten de yeniden yargılama yapılmasında hukuki bir yarar bulunması koşulu, ihlalin sonuçlarının bu yol kullanılarak ortadan kaldırılacak nitelikte olup olmadığının incelenmesini gerektirmektedir²³.

Yeniden yargılama yapılması için bireysel başvuruya konu olan uyumsuzluğun taraflarının talepte bulunmasına gerek yoktur. Anayasa Mahkemesi yeniden yargılama kararı verdiğinde dosyayı re’sen ihlale yol açan kararı veren mahkemeye geri gönderir ve mahkeme dosyayı yeniden inceler. Bu inceleme sonucunda ihlali ortadan kaldırır nitelikte bir karar vermesi gerekmektedir. Mahkemenin yeniden yargılama yapması yeni bir dava niteliğindedir.

Dosyayı tebliğ alan mahkeme ilk olarak ihlale neden olan kararını kaldırır. Mahkemenin Anayasa Mahkemesi kararına direnme olanağı bulunmamaktadır²⁴. Diğer bir ifadeyle, dosyayı tebliğ alan mahkeme, Anayasa Mahkemesi kararının aksine olayda bir hak ihlali olmadığı yönünde karar veremez. Mahkeme, Anayasa Mahkemesi kararında yer alan ve ihlale yol açtığı kabul edilen tüm durumları ortadan kaldırmak zorundadır. Gayet tabii önemle vurgulanması gereken husus, ihlal kararı sonrasında yapılacak yeniden yargılamanın ardından davanın başvuru lehine sonuçlanmasının gerekli olmadığıdır²⁵.

Öte yandan Anayasa Mahkemesi esas incelemesinin ardından bir hak ihlali olduğuna ancak ihlalin ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmadığına karar verebilir. Bu durumda 6216 sayılı Kanun, md. 50/2’ye göre, “... Yeniden yargılama yapılmasında hukuki

²⁰ EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 44.

²¹ ULAŞ KARAN, Öğreti ve Uygulamada Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığı ve İcrası, İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 184 vd.

²² EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 47; BERKAN HAMDEMİR, Anayasa Mahkemesi’ne Bireysel Başvuru, Ankara, Seçkin, 2015, s. 353.

²³ EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 44.

²⁴ EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 47.

²⁵ EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 48. Anayasa Mahkemesinin deyişiyle, “Anayasa Mahkemesinin (...) ihlal kararının derece mahkemelerinde görülen davanın başvuru lehine sonuçlandırılması gerektiği anlamına gelmediği not edilmelidir.” Bkz.: Sedat Haspolat (2), B. No: 2020/22495, 15/6/2021, § 56.

yarar bulunmayan hâllerde başvuru lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir...” Bazen de Anayasa Mahkemesi hem yeniden yargılama yapılmasına hem de başvurucuya manevi tazminat ödenmesine karar vermektedir²⁶.

IV. BİREYSEL BAŞVURU KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

A. İnsan Hakları Hukuku Yönünden İnceleme

1. Genel Olarak

Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kararlarının temel özelliği, başından sonuna kadar çok doğru ve yeknesak yazım kurallarının benimsenmiş olması ve karara konu somut olayın çok güzel ve ayrıntılı biçimde ortaya konulmasıdır. Bireysel başvuru kararları vaka hukuku (“case law”) niteliğinde olduğu için, karara konu olayın tüm ayrıntılarıyla bilinmesi, Anayasa Mahkemesinin ne şekilde değerlendirme yaptığına anlaşılabilmesi bakımından son derece önemlidir. Bireysel başvuru kararları hem somut olayın ilgili olduğu hukuk dalı bakımından hem de insan hakları hukuku bakımından önem taşır. Bu nedenle karar hem iş ve sosyal güvenlik hukuku bakış açısıyla hem de insan hakları hukuku bakış açısıyla incelenmiştir.

2. Mülkiyet Hakkına İlişkin Devletin Pozitif Yükümlülükleri

Başvuru mülkiyet hakkı kapsamında incelenmiştir. Öte yandan başvurunun mülkiyet hakkına yönelik kamu makamları tarafından doğrudan yapılan bir müdahale mevcut değildir. Bu çerçevede, Anayasa Mahkemesi devletin mülkiyet hakkına ilişkin pozitif yükümlülükleri yönünden inceleme yapmıştır.

Başvuru konusu olayda olduğu gibi, mülkiyet hakkına devletin doğrudan müdahale etmediği durumlarda mülkiyet hakkının korunması bakımından devletin maddi ve usule ilişkin pozitif

yükümlülükleri söz konusu olabilmektedir. Bu bağlamda söz konusu pozitif yükümlülükler, kimi durumlarda özel kişiler arasındaki uyumsuzluklar da dâhil olmak üzere mülkiyet hakkının korunması için belirli tedbirlerin alınmasını gerektirebilmektedir. Mülkiyet hakkına yapılan müdahalelere karşı usule ilişkin güvenceler sunan yargısal yolları da içeren etkili hukuksal bir çerçeve oluşturma, oluşturulan bu hukuksal çerçeve kapsamında yargısal ve idari makamların bireylerin özel kişilerle olan uyumsuzluklarında etkili ve adil bir karar vermesini temin etme sorumluluklarını da içermektedir.²⁷ Mülkiyet hakkının ihlal edildiğini ileri süren kimseler mağduriyetlerinin giderilmesi amacıyla yargı organına başvurduğunda, usule ilişkin güvencelerin yerine getirildiğinden söz edilebilmesi için derece mahkemelerinin kararlarında konu ile ilgili ve yeterli gerekçe bulunmalı, mülkiyet hakkını ilgilendiren, davanın sonucuna etkili esasa ilişkin temel iddia ve itirazların yargılama makamlarınca özenli bir şekilde değerlendirilerek karşılanması gerekmektedir.²⁸

3. Yeniden Yargılamaya Sebep Olan Bariz Takdir Hatası veya Açık Keyfilik

Normalde, derece mahkemeleri önünde dava konusu yapılmış maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması veya derece mahkemelerince verilen hükmün adil olup olmadığı gibi hususlar bireysel başvuru kapsamında incelenmemektedir. Anayasa Mahkemesinin de belirttiği üzere,

“İlke olarak derece mahkemeleri önünde dava konusu yapılmış maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması ile derece mahkemelerince uyumsuzlukla ilgili varılan sonucun esas yönünden adil olup olmaması bireysel başvuru incelemesine konu olamaz. Bunun tek istisnası, derece mahkemelerinin tespit ve sonuçlarının adaleti ve sağduyuyu hiçe sayan tarzda bariz takdir hatası veya açık keyfilik içermesi ve bu durumun kendiliğinden bireysel başvuru kapsamındaki hak ve özgürlük-

²⁶ Örneğin Mahkeme İsmail Avcı başvurusunda, hem adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkı ve makul sürede yargılanma haklarının ihlal edilmesi nedeniyle dosyada yeniden yargılama yapılmak üzere Ödemiş 1. Asliye Hukuk Mahkemesine gönderilmesine hem de başvurucuya net 10.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar vermiştir. Bkz. İsmail Avcı başvurusu, B. No: 2019/12190, 22.2.2022, RG. 20.4.2022, RG. No: 31815; EKMEKÇİ/GEMALMAZ/ASLAN/YILMAZ, s. 444-462

²⁷ Onur Özdamar Başvurusu, B. No: 2019/1450, 22/2/2022, § 31; Ayrıca bkz.: Selahattin Turan Başvurusu, B. No: 2014/11410, 22/6/2017, § 41.

²⁸ Onur Özdamar Başvurusu, B. No: 2019/1450, 22/2/2022, § 36.

leri ihlal etmiş olmasıdır. Bu çerçevede kanun yolu şikâyeti niteliğindeki başvurular, derece mahkemesi kararları bariz takdir hatası veya açık keyfîlik içermedikçe Anayasa Mahkemesince incelenemez.”²⁹

Görüldüğü üzere derece mahkemelerinin hukuk kurallarını ne şekilde yorumladığı Anayasa Mahkemesi tarafından bireysel başvuru kapsamında incelenmemektedir. **Ancak mahkemeler hukuk kurallarını yorumlarken bariz bir takdir hatası yapmış veya keyfi hareket etmişse bu durumun tespiti halinde Anayasa Mahkemesi derece mahkemelerinin hukuk kurallarını yorumlama şeklini denetleyerek hak ve özgürlüklerin ihlal edildiğine karar verebilmektedir.** Ancak bu yetki Anayasa Mahkemesini süper bir temyiz veya üst derece mahkemesi haline getirmemektedir. İncelenen kararda söz konusu olan da budur.

Yönetmeliğin eski halinde fazla çalışma ihtiyacı olan işverence onayın her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınacağı düzenlenmişken bu düzenleme 2017 yılında değiştirilmiştir. 2017 yılında yapılan yönetmelik değişikliğiyle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınabileceği; fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçinin verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabileceği düzenlenmiştir.

Anayasa Mahkemesinin birçok kararında vurguladığı üzere, temel hak ve özgürlüklere müdahale teşkil eden ve bariz takdir hatası veya açık keyfîlik içeren durumlar dışında kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlara dair şikâyetler bireysel başvuru incelemesi kapsamına girmemektedir.³⁰ Bu sebeple, ihlal iddialarının kanun yolu şikâyeti niteliğinde olduğu ve bariz takdir hatası veya açık keyfîlik oluşturan bir durumun da bulunmadığı durumlarda başvuruların açıkça dayanakten yoksun olması

ne-
de-
niyle
kabul
edilemez
olduğuna
karar veril-
mektedir.³¹ An-
cak derece mah-
kemelerinin mevzu-
atın yorumuna ilişkin
değerlendirmelerinin,
belirlilik ve öngörülebilirlik
ilkelerini ihlal ederek hukuk
devleti ilkesini zedeleyecek ve
 tarafların menfaatleri arasında
dengesizlik oluşmasına yol açacak
derecede ağır hatalar içermesi ha-
linde Mahkeme kabuledilebilirlik kararı
vermekte ve başvuruyu esastan incelemektedir. Esasında in-
celenen başvuruda yapılan da budur:

“Anayasa Mahkemesinin öncelikli olarak inceleyeceği mesele derece mahkemelerinin mevzuatın yorumuna ilişkin değerlendirmelerinin belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerini ihlal edecek, dolayısıyla hukuk devleti ilkesini zedeleyecek ve tarafların menfaatleri arasında dengesizlik oluşmasına yol açacak derecede ağır hatalar içerip içermediğidir.”³²

Bölge Adliye Mahkemesinin başvuruçunun fazla çalıştırıldığı dönemde yürürlükte olan mevzuata göre onay şartının bulunduğunu göz ardı etmesi ve 25/8/2017 tarihinde yürürlüğe giren mevzuatı geçmişe etkili şekilde uygulaması Anayasa Mahkemesi tarafından “ağır hata” olarak nitelendirilmiştir. Mahkemeye göre söz konusu hata başvuruçunun ölçüsüz bir külfete ma-

²⁹ Hüseyin Bıyık Başvurusu, B. No: 2013/8773, 20/1/2016, § 26. Benzer şekilde: Necati Gündüz ve Recep Gündüz Başvurusu, B. No: 2012/1027, 12/2/2013, § 26.

³⁰ Örneğin bkz.: Ş.K. Başvurusu, B. No: 2018/753, 12/1/2022, § 19.; M.S. Başvurusu, B. No: 2018/10434, 31/3/2022, § 19; Ö.K. Başvurusu, B. No: 2018/769, 31/3/2022, § 20.

³¹ Örneğin bkz.: Ş.K. Başvurusu, B. No: 2018/753, 12/1/2022, § 18-20; M.S. Başvurusu, B. No: 2018/10434, 31/3/2022, §§ 18-20; Ö.K., B. No: 2018/769, 31/3/2022, § 21.

³² Onur Özdamar Başvurusu, B. No: 2019/1450, 22/2/2022, § 39.

ruz
b i -
rakıl-
masına
ve işveren
ile işçinin
menfaatleri
arasında ciddi
bir dengesizli-
ğin oluşmasına yol
açtığından mülkiyet
hakkının düzenlendiği
Anayasa'nın 35. mad-
desinin öngördüğü pozitif
yükümlülüklerin ihlal edilmesi
sonucunu doğurmuştur.³³

Anayasa Mahkemesinin bu yaklaşımını başka kararlarda da gösterdiğini belirtmek gerekmektedir. Örneğin Anayasa Mahkemesi bir kararında, Askeri Yüksek İdare Mahkemesinin açık olan kanun hükmüne olağanın dışında farklı bir anlam verip buna göre uygulama yapmasını öngörülemez nitelikte bulmuş, derece mahkemesinin kararının "bariz takdir hatası" içerdiğini belirterek ihlal vermiştir:

"(...) AYİM 2. Dairesi, açık olan kanun hükmüne olağanın dışında farklı bir anlam verip buna göre uygulama yapmıştır. Bu uygulama yönünde yerleşmiş içtihat olduğu ne derece mahkemesi kararında belirtilmiş ne de Bakanlık görüşünde ileri sürülmüştür. Dolayısıyla eldeki belgelere göre başvuruçunun dava açarken (hukuki yardımdan yararlanırsa bile) açık kanun hükmünden farklı bir şekilde kendisine muamele edileceğini beklemesini gerektiren bir durum bulunmamaktadır. Buna göre, AYİM 2. Dairesinin 3/5/2012 tarih ve E. 2011/1465, K. 2012/482 sayılı kararındaki yorumu "öngörülemez" niteliktedir ve "bariz takdir hatası" içermektedir."³⁴

³³ Onur Özdamar Başvurusu, B. No: 2019/1450, 22/2/2022, §§ 46-48.

³⁴ Bkz.: Kenan Özteriş Başvurusu, B. No: 2012/989, 19/12/2013, § 64.

³⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ö. EKMEKÇİ/E. YİĞİT, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Bası, İstanbul 2021, 405 vd.

Görüldüğü üzere derece mahkemelerinin mevzuatı yorumlama konusunda bariz bir takdir hatası içerecek şekilde hata yapımları halinde Anayasa Mahkemesi bireysel başvurunun esas incelemesine geçerek ihlal kararı verebilmektedir. Onur Özdamar başvurusunda da söz konusu olan budur. Ancak aşağıda görüleceği üzere, derece mahkemelerinin kararları paralelinde, Anayasa Mahkemesinin verdiği karar da bazı yönlerden hatalıdır.

B. İş Hukuku Yönünden İnceleme

Anayasa Mahkemesinin yukarıda yer verilen kararına konu olayda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41'inci maddesine tabi bir fazla çalışma (olağan fazla çalışma) söz konusudur. Bu maddenin karara ilişkin kısmında; ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabileceği, ancak fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerektiği, bununla birlikte işçinin onayı alınsa dahi işçinin fazla çalışma yapacağı sürenin bir yılda iki yüz yetmiş saati aşamayacağı hükme bağlanmıştır³⁵.

İşK. md. 41'de işçinin fazla çalışmaya ilişkin onayının ne şekilde alınacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu husus, İşK. md. 41/son fıkrasında yer alan, fazla çalışmaların ne şekilde uygulanacağını çıkarılacak yönetmelikle gösterileceği yolundaki hüküm uyarınca yürürlüğe konulan "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği"nde (R.G. 6.4.2014, No. 24425) düzenlenmiştir. Yönetmeliğin md. 9/2'nci fıkrasının ilk hali, "Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır." şeklinde iken, maddede 25.8.2017 tarihinde yapılan değişiklikle hüküm "Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir." şeklini almıştır. Yani işçinin fazla çalışmaya ilişkin onayının her yılın başında alınması gerekirken, bu onayın bir

defalık alınmasının yeterli olduğu, ancak işçinin bu onayı bir ay önceden bildirmek koşuluyla geri alabileceği haline getirilmiştir. Kararın ikinci boyutu, işçinin yaptığı fazla çalışmanın ücretlendirilmesine ilişkindir. İşK. md. 41/2 uyarınca, her bir saat fazla çalışma için ücret, haftalık çalışma süresi 45 saatin altında çalıştırılan işyerlerinde 45 saate kadar olan çalışma için, normal çalışma süresinin saat başına düşen miktarının %25 artırılması suretiyle, 45 saatin üzerindeki çalışma için %50 artırılması suretiyle ödenir.

Hangi seviyede çalışırsa çalışsın, ne iş yaparsa yapsın 4857 sayılı Kanuna tabi olup fazla çalışma yapan tüm işçiler yukarıda belirtilen ücreti talep hakkına sahip olmakla birlikte, uygulamada özellikle yüksek ücret alan işçiler veya ne kadar süreyle çalıştığının belirlenmesi güç olan işçiler yahut benzeri durumda bulunan işçilerin **iş sözleşmelerinde, yapacakları fazla çalışmalara ilişkin ücretlerin asıl ücretlerinin içerisinde olduğu yolunda hüküm konulmakta** ve Yargıtay yıllardır sürdürdüğü istikrarlı kararlarıyla bu yoldaki hükümlerin yasal sınıra kadar yapılacak yani yıllık iki yüz yetmiş saate kadar olan fazla çalışmalara sınırlı olarak ve işçinin ücretinin iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma ücretini içerecek yükseklikte olması koşuluyla geçerli olduğu yolunda değerlendirme yapmaktadır³⁶.

Karara konu olayda başvurucu bir banka şubesinde gişe görevlisi olarak çalışmıştır. Başvurucunun ücretinin yıllık iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışmayı kapsayacak nitelikte olup olmadığı bu incelemenin konusu dışındadır. Başvurucunun iş sözleşmesinde, **“Çalışan, işverence gerekli görüldüğü takdirde yasal sınırlar içinde fazla çalışma yapmayı kabul ve taahhüt eder. Bu fazla çalışmalara ilişkin ücret asıl ücretinin içerisinde”** şeklinde bir hüküm bulunmaktadır. Yani aynı maddede birbirinden farklı iki husus düzenlenmiştir. Bu maddede işçi;

- (i) Kendisinden talep edilmesi halinde fazla çalışma yapmayı kabul etmiştir.
- (ii) Yapacağı fazla çalışmalara ilişkin ücretin asıl ücretinin içerisinde olduğunu

kabul etmiştir.

³⁶ Ö.EKMEKÇİ/E. YİĞİT, 409-410.

Başvurucu, iş sözleşmesi sona erdikten sonra diğer işçilik alacaklarının yanında fazla çalışma ücreti talebiyle dava açmıştır. Davada, başvurucunun yıllık 260 saat fazla çalışma yaptığı, yani 270 saatlik yasal sınırı geçmediği bilirkişi raporuyla tespit edilmiştir.

1. Derece Mahkemelerinin Kararları-Anayasa Mahkemesinin Sürdürdüğü Hata

Anayasa Mahkemesinin kararında gerek Mersin 2. İş Mahkemesi'nin gerekse Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin kararına ayrıntılı olarak yer verilmemiştir. Karar gerekçelerinin daha iyi anlaşılabilmesi bakımından her iki karar da haricen temin edilmiştir.

Mersin 2. İş Mahkemesi'nin 22.2.2018 tarih ve 2015/329 esas - 2018/102 karar sayılı kararının bireysel başvuru konusuyla ilgili kısımları şu şekildedir:

“(...) Fazla çalışma olgusu 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Anılan maddenin 7. fıkrasında “fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerektiği” düzenlemesi mevcuttur. Maddeye dayanılarak hazırlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde İş Kanunu'nun 41. maddesindeki onay zorunluluğu tekrarlanmış, “zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onayın aranmayacağı; fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onayın her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınacağı ve işçinin özlük dosyasında saklanacağı” düzenlenmiştir.

Bu düzenleme kapsamında, işçilere zorla fazla çalışma yaptırılmasının önüne geçilmeye çalışılmış, ancak rızası olan işçinin fazla çalıştırılabileceği esası kabul edilmiştir. Görüleceği üzere, işyerinde normal çalışma saatlerine uyan işçilerin, fazla çalışma yapıp yapmamaları kendi onaylarına tabi olup, bu konuda onayın verilmesi için işverenler tarafından zorlanmaları mümkün değildir. Çalışanların fazla çalışma onayı verip vermemeleri kendi iradelerine bağlıdır. İş Kanunu sistematigi içinde işçilerin fazla çalışma yükümlülükleri ancak zorunlu nedenlerin varlığı veya olağanüstü durumlarda mevcut olup, bu hususların neler olduğu ise ayrı maddelerde düzenlenmiştir.

(...)

(...) taraflar arasındaki sözleşmede fazla çalışmaların ücretin içine dahil olduğuna ilişkin hüküm bulunduğu, 4857 sayılı yasanın 41/7. maddesi ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesi uyarınca fazla çalışma yaptırmak için işveren tarafından her yılbaşında işçiden her yıl başında onay alınması gerektiği, sözleşmede işçinin fazla mesai yapmaya rıza gösterdiğine ilişkin hükmün ilk yıl için geçerli olduğu, dosyada her yıl başında davacıdan fazla mesai yapılmasına ilişkin onayın alındığına dair belge sunulmadığı...” gerekçesiyle başvurunun fazla çalışma ücretine hak kazandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yine haricen temin edilen **Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 2.11.2018 tarih ve 2018/1259 esas - 2018/1657 karar sayılı kararına göre,**

“(...) Ayrıca fazla mesai çalışması yapılması için işçinin onayı gerektiği hususu gerek İş Kanunu'nun 41. maddesinde gerekse Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinin 1. fıkrasında açıkça düzenlenmiştir. Tartışma konusu olan husus fazla çalışma için gerekli olan işçinin onayının alınması koşulunun her sene yeniden sağlanıp sağlanmayacağı yönündedir. 25/08/2017 tarihine kadar bu yöndeki uygulama Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2015/3981 Esas, 2016/15168 Karar sayılı 23/06/2016 tarihli kararında da belirtildiği üzere, her yılbaşında işçiden yeniden yazılı bir onay alınması yönünde olmuştur. Ancak 25/08/2017 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren değişiklikle Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesine 2. fıkra olarak “Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.” düzenlemesi eklenmiştir. Yapılan bu yeni düzenleme karşısında taraflar arasında geçerli ve yürürlükte olan iş sözleşmesinde başlangıçta yıllık 270 saati aşmayan sürelerle ilişkin fazla çalışma ücretinin işçiye ödenen aylık ücret içerisinde olduğunun kabulü halinde ve bu onayın işçi tarafından yönetmelikte belirtilen süre ve usule uyularak geri alınmadığı sürece işçiden her yıl fazla çalışma

için onay alınmasına gerek olmadığı ve yıllık 270 saati aşmayan fazla çalışma ücretinin aylık ücretler içerisinde işçiye ödendiğinin kabulü gerekir. Bu nedenlerle davacının fazla mesai alacağına hak kazanmadığının düşünülmemesi de hatalı olmuştur. Davalının bu yönleri ilişkin istinaf talebinin kabulü gerekmiştir (...).”

Görüldüğü üzere Mersin 2. İş Mahkemesi kararında, başvurucudan her yılın başında fazla çalışmaya ilişkin onay alınması gerektiği, sözleşmedeki fazla çalışma yapmaya ilişkin hükmün ilk yıl için geçerli olduğundan söz edilmiş ve yazılı onay alınmamasının neden sözleşmedeki fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içerisinde olduğu yolundaki hükmü ortadan kaldırdığı konusunda bir açıklama yapılmaksızın fazla çalışma ücreti alacağına hükmedilmiştir. Bu hali ile Mersin 2. İş Mahkemesi kararını doyurucu gerekçeler içeren bir karar olarak nitelendirmek mümkün değildir. Belirtelim ki Anayasa Mahkemesinin adil yargılanma hakkının ihlali olarak saydığı hallerin arasında en sık rastlanan durumlardan birisi, mahkemenin kararının gerekçe içermemesi veya gerekçenin yetersiz olması görülmektedir.

Aynı hata Adana Bölge Adliye Mahkemesi kararında da tespit edilmektedir. Gerçekten Bölge Adliye Mahkemesi kararında fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içerisinde olduğu yolundaki hükmün geçerliliği, işçinin fazla çalışmaya ilişkin onayının olup olmamasına bağlanmış, ancak Mersin 2. İş Mahkemesi kararından farklı olarak, Yönetmelikteki fazla çalışma onayının her yılın başında alınma zorunluluğuna ilişkin düzenlemenin 25.8.2017 tarihinde yürürlükten kaldırıldığı, bu değişikliğe bağlı olarak sözleşmede alınan fazla çalışma onayının yeterli olduğu gerekçesiyle, yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışmaların ücretinin asıl ücretin içerisinde olduğu sonucuna vararak fazla çalışma ücreti talebini reddetmiştir. Bu hali ile istinaf kararı daha kabul edilemez bir hata içermektedir.

Gerçekten başvurunun iş sözleşmesi **29.5.2015** tarihinde sona ermiştir. Yönetmelikte rızanın her yılın başında alınmasına ilişkin değişikliğin yürürlüğe girdiği tarih ise **25.8.2017**'dir. Yani Bölge Adliye Mahkemesi başvurunun iş sözleşmesi sona erdikten yaklaşık iki yıl sonra yürürlüğe giren Yönetmelik değişikliğini gerekçe olarak kullanmıştır. Bölge Adliye Mah-

mesinin bunu görmemiş olması, değişikliğin tarihine dikkat etmemiş olması hukuk adına kabul edilebilir bir durum değildir. Eğer başvurunun iş sözleşmesi Yönetmelik değişikliğinin yürürlüğe girdiği 25.8.2017 tarihinden daha sonraki bir tarihte sona ermiş olsaydı, Yönetmelik değişikliği ile işçiden yeni bir fazla çalışma onayı alınmasına gerek olmadığı, değişiklikten önceki yılın başında alınan onayın veya iş sözleşmesiyle ilk işe girişte alınan onayın, Yönetmelik değişikliğinin yürürlüğe girdiği tarihten sonrası için (geri alınana kadar) hüküm ifade edeceği söylenebilirdi. Ancak karara konu somut olayda durum böyle değildir. Bölge Adliye Mahkemesi gerekçe olarak dayanak yaptığı Yönetmelik değişikliğinin, başvurunun iş sözleşmesi sona erdikten iki yılı aşkın süre geçtikten sonra yürürlüğe girdiğini tespit edememiştir.

Devam edersek; konu bireysel başvuruyla Anayasa Mahkemesinin önüne gelmiş ve Anayasa Mahkemesi; diğer kararlarında olduğu gibi, para alacağını Anayasa'nın 35'inci maddesinde düzenlenen mülkiyet hakkı kapsamında değerlendirmiştir.

Anayasa Mahkemesine göre;

"(...) 41. 4758 sayılı Kanun'un 41. maddesinin yedinci fıkrasında ve Yönetmelik'in 9. maddesinin her iki versiyonunda yer alan onay şartının fazla çalıştırılmaya yönelik olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle söz konusu onay, işverenin işçiyi kanuni çalışma saatleri dışında da çalışmaya zorlayıp zorlayamayacağına ilişkin olup fazla çalışma ücreti talep hakkından vazgeçilmesiyle bir ilgisi bulunmamaktadır. Fazla çalışmaya onay verilmesinin fazla çalışma ücretinden de feragat edilmiş sayılacağı anlamına gelebilecek bir düzenleme, anılan kurallarda yer almamaktadır.

42. Bölge Adliye Mahkemesi kararında açıklık bulunmasa da başvurunun hizmet sözleşmesindeki onayının fazla çalışma için asıl ücreti dışında ayrıca ücret talep edilmemesini de içerdiği kabulünden hareket edildiği görülmektedir. Anayasa'nın 35. maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkı malikin fazla çalışma ücretinden

feragat etmesini kural olarak yasaklamamaktadır. Dolayısıyla işçinin fazla çalışmasının karşılığının asıl ücretine dâhil olduğunu iş sözleşmesinde kabul etmiş olmasına dayanılarak lehine fazla çalışma ücretine hükmedilmemesi kural olarak Anayasa'nın 35. maddesini ihlal etmez.

43. Ne var ki işçinin fazladan çalıştırılmasının kanuna uygun olmadığı hâllerde önceden verilmiş rızanın varlığından hareketle fazla çalışma ücretinden feragat edildiği çıkarımı yapılamaz. Zira feragatin geçerli olabilmesi için feragat iradesinin açık olmasının ve sonuçlarının kişi yönünden makul olarak öngörülebilebilir bulunmasının yanında asgari usul güvencelerinin de sağlanmış olması, ayrıca haktan feragat edilmesini meşru olmaktan çıkaran üstün bir kamu yararının bulunmaması gerekir (...)"

Anayasa Mahkemesinin yukarıda yer verilen 41 no'lu paragraftaki bu tespiti doğrudur. Gerçekten işçinin fazla çalışma yapacağına ilişkin onayı ile bu fazla çalışmanın ücretlendirilmesi tamamen farklı kulvarlarda yer alan, birbirinden tamamen farklı iki konudur. Gerçekten işçi, İşK. md. 41 uyarınca yaptırılacak fazla çalışmaya onay vermek zorunda değildir. İşçi fazla çalışma yapmayı kabul etmediği takdirde, işverenin bu işçi hakkında bir yaptırım uygulaması, örneğin bunu bir fesih nedeni yapması mümkün değildir. Yani yukarıdaki paragrafta da isabetle vurgulandığı gibi, **işçinin onayı sadece fazla çalışma yapmaya zorlanıp zorlanamamasıyla ilgilidir.** İşçinin yaptığı fazla çalışmanın ücretlendirilmesi ise işçiden yazılı onay alınmasından tamamen farklı bir konudur.

Elbette fazla çalışmaya onay vermesi işçinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği anlamına gelmez. Sanırız Anayasa Mahkemesini yanıltan, gerek Mersin 2. İş Mahkemesinin, gerekse Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin aynı hatada ısrar ederek, başvurunun fazla çalışma ücreti talebini yazılı onayının olup olmasına bağlamalarıdır. Gerçekten işçinin fazla çalışmaya onay vermemesinin tek sonucu, fazla çalışmaya zorlanamamasıdır. Fazla çalışma karşılığında ücret ödenip ödenmeyeceği bu konudan tamamen farklı bir kulvarda yer almaktadır. İş yargısının bu ayrımı

tespit edememiş olması kabul edilebilir bir durum değildir. En iyiniyetli yorumla; iş yargısını yanıltan, başvurunun iş sözleşmesinde fazla çalışma onayı ile fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içerisinde olduğunun aynı maddede birbirini izleyen cümleler halinde düzenlenmiş olmasıdır. Herhalde iş yargısı, iki ayrı kulvarın aynı maddede düzenlenmiş olmasından hareketle, bunlar arasında bir irtibat bulunduğunu zannetmiştir. **Aslında gerek iş yargısı gerekse Anayasa Mahkemesinin incelemesi gereken tek konu, somut olayda başvurunun yasal sınırlar içerisinde yapa- cağı fazla çalışmaların asıl ücretin içerisinde olduğu yolundaki hükmün geçerli olup olmadığıdır.**

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yıllardır süregelen yerleşik içtihadıyla, fazla çalışma ücretinin yıllık iki yüz yetmiş saate kadar yani yasal sınıra kadar olan kısmının asıl ücretin içerisinde olduğu yolundaki hükümlerin belirli koşullarla geçerli olduğu görüşündedir. İş yargısının, fazla çalışma onayı ile fazla çalışma ücreti arasında kurduğu ilgisiz bağlantı yerine, fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içerisinde olduğu yolundaki hükmün, gişe görevlisi seviyesinde çalışan davacı bakımından geçerli olup olmadığı tartışmasını yapması ve en azından gişe görevlisi ücretinin yıllık iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışmayı kapsayacak yükseklkte olup olmadığı yönünden bir inceleme yapması en azından hukuka katkısı olan bir tartışma olurdu.

Anayasa Mahkemesinin yukarıdaki paragraflarda yer alan, işçinin hakkından feragat etmesine ilişkin değerlendirmesi de doğru değildir. Gerçekten bu değerlendirmede; işçinin fazladan çalışmasının kanuna uygun olmadığı hallerde önceden verilmiş rızanın varlığından hareketle fazla çalışma ücretinden feragat edildiği çıkarımı yapılamayacağından söz edilmiş ve feragatin geçerli olmasının koşulları sayılmıştır.

Öncelikle belirtelim ki, İş Hukukunda iş sözleşmesi devam ederken işçinin bir hakkından feragat etmesi veya hakkından vazgeçme sonucu doğuran herhangi bir işlem yapması geçersizlik yaptırımıyla karşılaşır. Bu nedenle kararda feragatin koşullarından söz edilmesi İş Hukuku bakımından doğru değildir.

Ayrıca belirtelim ki, karara konu olayda başvuru herhangi bir hakkından feragat etmemektedir. Tam tersine işçiye yıllık iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışmasını içerecek miktarda ücret verilmektedir. Elbette bu ücretin yasal asgari ücret seviyesinde olması mümkün değildir. Eğer somut olayda başvurucuya yasal asgari ücret verilmiş olup da, iş sözleşmesinde iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışmalara ilişkin ücretin asıl ücretinin içerisinde olduğu yazılı olsaydı, elbette o takdirde işçinin fazla çalışma ücreti hakkında vazgeçmesi sonucunu doğuran böyle bir düzenlemenin Kanunun amir hükümlerine aykırılığından söz edilebilirdi. Ancak somut olaydaki böyle bir durum değildir. Dolayısıyla somut olayda feragat çerçevesinde bir değerlendirme yapılmasına yer yoktur. Kaldı ki bu bir feragat olarak kabul edilse dahi, bu konunun işçinin fazla çalışmaya onay vermesiyle de bir ilgisi bulunmamaktadır. Yani İş Hukukunun amir hükümleri karşısında, işçi fazla çalışmaya her yılın başında yazılı onay verdiği takdirde feragati geçerli, bu onay her takvim yılının başında alınmadığı takdirde feragati geçersiz saymak gibi bir değerlendirme yapılamaz.

Esasen konu dönüp dolaşıp aynı yere gelmektedir: İşçinin fazla çalışma ücreti talep edip edememesiyle fazla çalışmaya onay verip vermemesi arasında bir ilgi bulunmamaktadır. Bu nedenle hem iş yargısı sürecinde alınan kararlar yanlıştır, hem de ikisi arasında irtibat olmadığını tespit edemeyen Anayasa Mahkemesi kararı yanlıştır. **Kararlarda bu kadar ilgisiz bir gerekçenin kullanılması eleştiri yapılmasını dahi güçleştirmektedir.**

Başvurunun iş sözleşmesinin Yönetmelik değişikliğinden önce sona erdiğinden ve fazla çalışma onayının her takvim yılı başında alınması gerektiğinden, Adana Bölge Adliye Mahkemesi kararında bunun görülmemiş olmasının isabetli olmadığına bir tereddüt bulunmamaktadır. O dönemde fazla çalışma onayının her takvim yılının başında alınmaması Yönetmeliğin amir hükmüne aykırılıktır. Bununla birlikte her aykırılık, yapılan uygulamanın tümünden geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz. Yukarıda da ifade edildiği gibi, başvuru Yönetmeliğin değişiklikten önceki haline göre her takvim yılı başında fazla çalışma onayı vermek zorunda değildir ve onay

vermediği için de fazla çalışma yapmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Ancak karara konu olayda başvuru, rızasıyla fazla çalışma yapmıştır. Eğer fazla çalışma süresi yıllık iki yüz yetmiş saati aşmış olsaydı, aşan kısma ilişkin fazla çalışma ücretine de hak kazanacaktı. **Bu durumda tek bir hukuka aykırılık kalmıştır, o da işçiden yazılı onay alınmamasına ilişkin ve işçi başına uygulanan idari para cezasıdır.** Yoksa işçiden yazılı onay alınmamasına, ilgisiz bir şekilde, fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğu yolundaki hükmün geçersizliği sonucu bağlanamaz.

2. Ek Bir Tartışma: Fazla Çalışma veya Fazla Sürelerle Çalışma İçin Alınması Gereken Onayın Yönetmelikle Belirlenmesi 1982 Anayasası'na Uygun mu?

Belirtmek gerekir ki İş Kanunu'nun fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağını çıkarılacak yönetmelikte gösterileceğini belirten düzenlemesi yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesine (1982 Anayasası, m. 7) aykırı olduğu gibi temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında uyulması gereken kanunilik ilkesine (1982 Anayasası, m. 13) de aykırı niteliktedir.

1982 Anayasası'nın 7. maddesi uyarınca, *"Yasama yetkisi Türk Milleti adına Türkiye Büyük Millet Meclisinindir. Bu yetki devredilemez."* Anayasa Mahkemesinin yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesi ile ilgili güncel içtihadı gereğince,

"Türevsel nitelikteki düzenleyici işlemler bakımından kural olarak kanun koyucunun genel ifadelerle yürütme organını yetkilendirmesi yeterli olmakla birlikte Anayasa'da kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda genel ifadelerle yürütme organına düzenleme yapma yetkisi verilmesi yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesine aykırılık oluşturabilmektedir. Bu nedenle Anayasa'da yer alan temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması, vergi ve benzeri mali yükümlülüklerin konması ve memurların atanması, özlük hakları gibi münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda kanunun temel

*esasları, ilkeleri ve çerçeveyi belirlemiş olması gerekmektedir. Anayasa koyucunun açıkça kanunla düzenlenmesini öngördüğü konularda yasama organının temel kuralları saptadıktan sonra uzmanlık ve idare tekniğine ilişkin hususları yürütmenin türevsel nitelikteki işlemlerine bırakması, yasama yetkisinin devri olarak yorumlanamaz."*³⁷

Görüldüğü üzere özellikle temel hak ve özgürlükleri ilgilendiren hususlarda temel düzenlemelerin parlamento tarafından yapılması, ardından bu hususlara ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin yürütme organına bırakılması yasama yetkisinin devredilmezliği ilkesinin gerekleridir. Oysa İş Kanunu'nda fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerektiği belirtildikten sonra bu onayın şekline, geçerlilik süresine ve ne şekilde sona ereceğine ilişkin hiçbir düzenleme yapılmaması ve bu düzenlemelerin yönetmeliğe bırakılması söz konusu gereklere aykırılık teşkil etmektedir.

Ayrıca fazla çalışma ile ilgili onaya ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin kanunla yapılmaması, Anayasa'nın temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin 13. maddesine de aykırı niteliktedir. Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca temel hak ve hürriyetler, özlüklerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Kişinin fazla sürelerle çalışmasının, mülkiyet hakkı ve özel hayatıyla ilgili olanlar başta olmak üzere birçok hak ve özgürlüğünü etkiler nitelikte olduğu göz önüne alındığında, fazla sürelerle çalışmaya dair ayrıntılı düzenlemelerin de kanunla yapılması gerekmektedir. Gerçekten de temel hak ve özgürlükler sınırlandırılırken 1982 Anayasası'nın 13. maddesi anlamında uyulması gereken kanunilik ilkesi ilk olarak şekli bir kanunun varlığını gerekli kılmaktadır.³⁸ Ancak kanunilik ilkesi bakımından kanunların şeklen var olması yeterli görülmemektedir. Şeklen var olmanın yanı sıra, kanunların niteliğine de bakılmalı, kanunun emrine dayanarak yürütme organınca alınacak önlemler objektif nitelik taşımalı ve idarenin keyfi uygulamalarına sebep olacak geniş takdir yetkisi vermemelidir.³⁹ Bu çerçevede ka-

³⁷ AYM, E. 2021/2, K. 2022/20, 24/02/2022, §§ 9, 12-13.

³⁸ Örneğin bkz.: Tuğba Arslan Başvurusu [GK], B. No: 2014/256, 25/6/2014, § 85; Sara Akgül Başvurusu [GK], B. No: 2015/269, 22/11/2018, § 103.

³⁹ Örneğin bkz.: Tuğba Arslan Başvurusu [GK], B. No: 2014/256, 25/6/2014, § 89; Sara Akgül Başvurusu [GK], B. No: 2015/269, 22/11/2018, § 104.

nunilik ilkesi, sınırlamaya ilişkin kuralın erişilebilirliğini ve öngörülebilirliği ile kesinliğini ifade eden belirliliğini garanti altına almaktadır.⁴⁰ Bu durumda, İş Kanunu'nda fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerektiği belirtildikten sonra bu onayın şekline, geçerlilik süresine ve ne şekilde sona ereceğine ilişkin hiçbir düzenleme yapılmaması ve bu düzenlemelerin yönetmeliğe bırakılması temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması için uyulması şart olan kanunilik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Zira yürütme organı içerisinde yer alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına fazla çalışmayla ilgili onayın şartlarını dilediği zaman belirleyebileceği geniş bir takdir yetkisi tanınmaktadır.

Bu çerçevede yönetmelikteki düzenlemenin eski ve yeni hallerinin kıyaslanması da fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma koşullarının ayrıntılı olarak kanunda düzenlenmesi gerektiğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır: Bakanlık yönetmeliğinin ilk halinde onayın her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınmasını uygun görmüşken değişiklik sonrasında onayın iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınabilmesini uygun görmüş ve onayla alakalı olarak radikal bir değişikliğe gitmiştir. Oysa yukarıda belirtildiği üzere, işçinin çalışma yaşamını ve bağlantılı haklarını derinden etkileme potansiyeline sahip böyle bir değişikliğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir yönetmelikle gerçekleştirilmesi Anayasaya ve yukarıda değinilen ilkelere uygun değildir. Bu şekildeki ve benzer düzenlemelerin mutlaka kanunla yapılması gerekmektedir.⁴¹

Esasen kanunda düzenlenmesi gereken konuların yönetmelikle düzenlenmesine iş hukukunda sıklıkla rastlanmaktadır. Buna bir başka örnek de "Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi İle Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik" hükümlerinde yer almaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika üyeliğinin nasıl kazanılacağı ve nasıl sona ereceği düzenlenmiştir. ka-

nunda böyle bir ihtimal düzenlenmemiş olmasına rağmen, Yönetmeliğin md. 10/5'inci fıkrasında; sendika üyeliğinden istifanın hüküm ve sonuç doğuracağı bir aylık süre içerisinde, işçinin üyelik başvurusunda bulunduğu sonraki sendika üyeliğinden de çekilerek bir önceki sendikasına yeniden üye olması halinde, istifa bildiriminde bulunulan ilk sendika üyeliğinin kesintisiz bir şekilde devam edeceği düzenlenmiştir. Halbuki 6356 sayılı Kanunda böyle bir ihtimal düzenlenmemiştir. Böyle bir sorunun çözümünün yargı kararlarına bırakılması gerekirken, Yönetmeliğin Kanunkoyucu yerine geçerek böyle bir hüküm getirmesi kabul edilemez niteliktedir. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür.

Sonuç olarak kanaatimizce işçiden fazla çalışma onayı alınmasıyla fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içerisine dahil edilip edilmeyeceğinin bir ilgisi bulunmamaktadır. Bu çerçevede hem iş yargılaması sürecinde verilen kararlar hem de Anayasa Mahkemesinin kararı isabetli değildir. Fazla çalışmaya onay verilmesiyle fazla çalışma ücretinden feragat edilmesi arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Kaldı ki iş hukukunda iş sözleşmesine konulan hükümlerle işçinin bir hakkından feragat ettirilmesi veya başkaca şekilde vazgeçmesinin sağlanması mümkün değildir.

⁴⁰ Örneğin bkz.: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve Diğerleri Başvurusu [GK], B. No: 2014/920, 25/5/2017, § 55; Keskin Kalem Yayıncılık ve Ticaret A.Ş. ve Diğerleri Başvurusu [GK], B. No: 2018/14884, 27/10/2021, § 89.

⁴¹ 1982 Anayasası'nın çalışma şartlarına ilişkin 50. maddesinde, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceğinin belirtilmesi, maddede değinilmeyen fazla çalışma ile ilgili düzenlemelerin sınırsız bir şekilde kanun dışındaki işlemlerle yapılabileceği anlamına gelmemektedir. Anayasa'da bir hususun kanunla düzenleneceği özel olarak belirtilmese dahi, 13. madde gereğince hak ve özgürlüklerde sınırlama sonucu doğuracak düzenlemelerin mutlak surette kanunla yapılması gerekmektedir.

V. KAYNAKÇA

Hakan Pekcanıtez, "Bireysel Başvuru Sonunda Verilen Kararların Medeni Yargıya Etkisi", Anayasa Yargısı Dergisi, Sayı: 35, 2018, s. 73-104.

Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkara, İş Hukuku Dersleri, Beta, 34. Bası, İstanbul 2021.

Ömer Ekmekçi, H. Burak Gemalmaz, Volkan Aslan, H. Hilal Yılmaz, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar, On İki Levha, İstanbul 2022.

Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha, İstanbul 2021.

Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta, 21. Bası, Ankara 2021.

Şahin Çil, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2007/3, s. 57-79.

Tolga Şirin, Bireysel Başvuru Usul Hukuku, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi-7, 2. Baskı, Ankara, 2019.

Uğur Ocak, Selma Betin, İşçilik Alacakları, Cilt 2, Tercih, Ankara 2021.

Ulaş Karan, Öğreti ve Uygulamada Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığı ve İcrası, İstanbul, On İki Levha, 2018

Zelal Pelin Doğan, Bireysel Başvuru Usulünde Önemli Zarar Ölçütü, İstanbul, On İki Levha, 2021.



YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/1826

Karar No: 2022/4107

Karar Tarihi: 29 Mart 2022

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- YURTDIŞI ÇALIŞMASI
- UYGULANACAK HUKUKUN SEÇİLMESİ

İlgili Mevzuat: 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun m. 27

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27/1. hükmü kapsamında davacının Irak'ta yaptığı çalışmalar yönünden taraflar arasında bir hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan, ilgili dönemde Irak hukukunun uygulanması gerekmektedir. Hal böyle olunca, gerekirse Irak hukukunda uzman bir bilirkişiden de rapor alınmak suretiyle, dava konusu uyuşmazlık bakımından değerlendirme yapılması ve dosya kapsamındaki delil durumu birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen

incelenmesi davalı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 29/03/2022 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına kimse gelmedi. Karşı taraf adına vekilleri geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkilinin 1991-2013 yılları arasında davalının yurtdışında bulunan projelerinde demirci formeni olarak çalıştığını, ücretinin 2.500,00 ABD Doları olduğunu, haftanın yedi günü sabah 07.00 ile akşam 19-20 saatleri arasında çalıştığı halde fazla mesai ve hafta tatili

YARGITAY KARARLARI

Derleme: AV. CANSU ORTANCA KEHRI

AV. AYŞE ÖYKÜ ARSLAN

ücreti ödenmediğini, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı halde bu çalışmalarının da ücretinin ödenmediğini, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedildiğini beyan ederek kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının çalışmalarının yabancı ülkede geçmiş olmasına göre yargılama konusu davada 5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK) gereği çalışılan yabancı ülke hukukunun uygulanması gerektiğini, ayrıca alacakların zamanaşımına uğradığını, esasa ilişkin olarak da davacının proje bazlı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, davacının saat ücreti esas alınarak hesaplanan aylık ücret karşılığında çalıştığını, bütün ücretlerinin bordrolara yansıtılarak davacının banka hesabına ödendiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

Mahkemece toplanan deliller ile bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne dair hüküm kurulmuştur.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı davacı ve davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesince, davalı vekilinin istinaf itirazlarının esastan reddine, davacı vekilinin çalışma süresine yönelik istinaf

başvurusunun ise kabulüne karar verilerek, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak kurulan yeni hüküm ile dava konusu işçilik alacaklarının kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Karar yasal süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

Taraflar arasında iş sözleşmesine uygulanacak hukuk konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Yabancılık unsuru, bir hukukî işlemi veya ilişkiyi ya da olayı birden fazla devletin hukuku ile irtibatlı hâle getiren unsurdur. İşçinin veya işverenin yabancı olması, işverenin işletme merkezinin yabancı bir ülkede bulunması, işçinin kendi işini mutad olarak yabancı bir ülkede yapması veya iş ilişkisinin yabancı bir ülke ile sıkı irtibatlı olduğunun durumun genelinden anlaşılması gibi hâllerde iş sözleşmesinde yabancılık unsurunun bulunduğu söz edilir.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (MÖHUK)'un 40. maddesine göre, Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini, iç hukukun yer itibarıyla yetki kuralları belirler. Aynı Kanun'un 44. maddesi ise, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda Türk mahkemelerinin milletlerarası yetkisini tayin eden özel bir yetki kuralı getirmiştir. Buna göre, bireysel iş sözleşmesinden veya iş ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda işçinin işini mutaden yaptığı işyerinin Türkiye'de bulunduğu yer mahkemesi yetkilidir. İşçinin, işverene karşı açtığı davalarda işverenin yerleşim yeri, işçinin yerleşim yeri veya mutad meskeninin bulunduğu Türk mahkemeleri de yetkilidir.

Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 2. maddesinin birinci fıkrasında hâkimin, Türk kanunlar ihtilâfı kurallarını ve yetkili olan yabancı hukuku re'sen uygulayacağı ve yetkili yabancı hukukun içeriğinin tespitinde taraflardan yardım isteyebileceği belirtilmiştir. Yabancı hukukun içeriğinin tespiti, özel ve teknik bir bilgiyi gerektirdiğinden, hâkim gerekirse bilirkişi incelemesine de gidebilir. Yabancı hukukun olaya ilişkin hükümlerinin tüm araştırmalara rağmen tespit edilememesi hâlinde, Türk hukuku uygulanır (MÖHUK m. 2 (2)).

Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 5. maddesine göre, yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine açıkça aykırı olması hâlinde, bu hüküm uygulanmaz; gerekli görülen hâllerde, Türk hukuku uygulanır. Kamu düzeni müdahalesi sınırlı ve istisnâî niteliktedir. Türk kamu düzeninin ihlâlini gerektirecek hâller, çoğunlukla emredici bir hükmün açıkça ihlâli halinde düşünülecektir. Fakat her emredici hükmün ihlâli halinde veya her emredici hükmü ihlâl eden bir yabancı kararın Türk kamu düzenine aykırı bulunduğunu söylemek olanaklı değildir. (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, E. 2010/1 K. 2012/1 T. 10.02.2012). Örneğin, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla mesai, hafta ve genel tatil alacaklarına ilişkin hükümler iç hukukumuz bakımından emredici nitelikte olmakla birlikte, bunlara dair yabancı hukukun farklı düzenlenmeleri, sırf farklılıkları nedeniyle somut uyumsuzlukta ortaya çıkan durum değerlendirilmeden Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunun m. 5 uyarınca kamu düzeni müdahalesine neden olmaz. Keza uygulanması gereken yabancı hukukun işçiye Türk hukukundan daha az koruma getirmesi de tek başına kamu düzeni müdahalesi için yeterli bir sebep değildir. Kanunlar ihtilâfı hukukundaki kamu düzeni anlayışı, iç hukukun kamu düzeni anlayışından farklı ve daha dar kapsamlıdır.

Bir yabancı hukuk kuralı Türk hukukunun temel değerlerine, Türk genel adap ve ahlak anlayışına, Türk kanunlarının dayandığı temel adalet anlayışına ve hukuk siyasetine, Anayasa'da yer alan temel hak ve özgürlüklere milletlerarası alanda geçerli ortak ve kabul görmüş hukuk prensiplerine, ikili anlaşmalara, gelişmiş toplumların ortak benimsedikleri ahlak ve adalet anlayışına, medeniyet seviyesine siyasi ve ekonomik rejimine aykırı olması halinde kamu düzenimize aykırılığı söz konusu olabilir (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı, E. 2010/1 K. 2012/1 T. 10.02.2012). Örneğin yabancı hukukun, küçük çocukların çalışmasına ya da ücret ve diğer haklarda ırka dayalı ayrımcılık yapılmasına izin vermesi kamu düzenimize aykırıdır.

Yabancı hukukun uygulanmasını engelleyen diğer bir durum ise, doğrudan uygulanan kurallardır (müdahaleci normlar). Bu kurallar, taraflardan ziyade, devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini gerçekleştirmeyi amaçlar. Bu açıdan vatandaş yabancı ayrımı gözetilmeden, yabancılık unsuru taşısın taşımasın, hukuk seçimi yapılınsın yapılmasın, uygulama alanına giren her ilgili olay ve hukukî ilişkide mutlaka uygulanması gereken kurallardır (ŞANLI, Cemal/ESEN, Emre/ ATAMAN-FİĞANMEŞE, İnci, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul 2019, s. 7; ÇELİKEL, Aysel/ERDEM, B. Bahadır, Milletlerarası Özel Hukuk, İstanbul 2020, s. 155). İş hukukunda işçiye koruyan her emredici kural, doğrudan uygulanan kural olarak nitelendirilmez; ayrıca devlet organizasyonunun sosyal, ekonomik ve politik menfaatlerini de koruması gerekir. Bununla birlikte, emredici hükümler ile doğrudan uygulanan kuralların ayırt edilmesi her zaman kolay değildir ve tartışmalıdır. Doğrudan uygulanan kurallara, kamu hukuku nitelikli iş güvenliği hükümleri, özel işçi gruplarını koruyucu hükümler ve yasal greve ilişkin hükümler ve asgarî ücrete ilişkin düzenlemeler örnek olarak gösterilebilir (ELÇİN, Doğa, Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine

YARGITAY KARARLARI

Uygulanacak Hukuk, Ankara 2012, s. 189-195). Devlet organizasyonun korunması, çoğu olayda ülke ile belirli bir şekilde irtibatlı ya da ülkede gerçekleştirilen iş sözleşmelerinde söz konusu olur. Örneğin, tamamen yurt dışından ifa edilen bir iş ilişkisinde Türk hukukundaki asgarî ücrete ilişkin kuralın uygulama alanına giren bir olay ya da ihtilâf söz konusu olmaz (AYĞÜL, Musa, "Yabancı Unsurlu İş Hukuku İhtilâfları ile İlgili Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi", (Editörler, TANRIBİLİR, Feriha Bilge/GÜMÜŞLÜ TUNÇAĞI) Gülce, 10. Yılında Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, Ankara 2017, s. 525-526; VURAL ÇELENK, Belkıs, "Yabancı Unsurlu İş Sözleşmelerinde For Devletin Doğrudan Uygulanan Kurallarının Tespiti ve Uygulaması", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 2017/1, s. 286).

Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un m. 27 (1) uyarınca iş sözleşmesinin tarafları, sözleşme ile irtibatlı olsun olmasın diledikleri bir ülkenin hukukunu seçebilirler. Ancak tarafların seçmiş oldukları bu hukuk düzeninin, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî korumanın altında kalması hâlinde mutad işyeri hukuku uygulanır. Bu durumda, seçilen hukuk ile mutad işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılmalıdır (DOĞAN, Vahit, "5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007, C. XI, S. 1-2, s. 153; BÜYÜKALP SARIÖZ, A. İ., "Mutad İşyeri Kavramı ve MÖHUK m.27/f.3'ün Uygulanması Sorunu", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C. 8, S. 2, s. 211-212; ELÇİN, s. 89-100). Mutad işyeri, işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği işyeridir. Başka bir anlatımla, mutad işyeri, işçinin işini fiilen yaptığı yerdir. İşçinin ücretinin ne şekilde ve hangi para biriminden ödendiği mutad işyerinin belirlenmesi açısından belirleyici değildir. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması, örneğin montaj için yurt dışında görevlendirilmesi

durumunda, bu işyeri mutad işyeri sayılmayacaktır. Geçici çalışmanın ne kadar olacağı her olayın özelliğine göre hâkim tarafından belirlenmelidir. İşçi sadece yabancı ülkede çalışmak için işe alınmışsa ya da işveren çalışmak üzere yabancı ülkeye gönderdiği işçisini geri alma niyetinden veya işçi geri dönme niyetinden vazgeçerse, yabancı ülkeye gönderilen işçinin fiilen çalıştığı yer, mutad işyeri hâline gelir (AYĞÜL, Musa/ ÇOBAN, Nazlı, "Birden Fazla Ülkede İfa Edilen İş Sözleşmelerinde Mutad İşyerinin Tespiti", Terazi Hukuk Dergisi, 2020, S. 169, s. 1822-1824; ELÇİN, s. 118-137; BÜYÜKALP SARIÖZ, s. 217).

Yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde taraflar uygulanacak hukuku seçmemişlerse veya yapmış oldukları hukuk seçimi anlaşması herhangi bir sebepten geçerli değilse, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukuku uygulanır. İşçinin işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyeri mutad işyeri sayılmaz (MÖHUK m. 27 (2)). İşin birden fazla ülkede ifa edilmesinde de, mutad işyerinin tespitine çalışılmalıdır. Bu hâlde mutad işyeri, Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında ve doktrinde belirtildiği üzere, işçinin işini ifa faaliyetlerini veya ifa faaliyetlerinin çoğunluğunu gerçekleştirdiği yer, işçinin esas olarak işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirdiği yer, işçinin işini ifa etmek üzere hangi ülkede daha çok zaman geçirdiği, işin organize edildiği yer, işin esas kısmının ve ağırlıklı bölümünün yapıldığı yer gibi kriterlerden hareket edilebilir (Yargıtay 22. HD, E. 2016/9339 K. 2019/16564, T. 18.09.2019; AYĞÜL/ÇOBAN, 1822-1824). Ancak işçinin işini belirli bir ülkede mutad olarak yapmayıp devamlı olarak birden fazla ülkede yapması hâlinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukukuna tâbidir (MÖHUK m. 27 (3)). Esas işyeri ile kastedilen, işverenin işyeri merkezinin bulunduğu ülkedir. Örneğin açık denizlerde görev alan gemi adamları bakımından esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku önem taşır. Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle

daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye mutad işyeri hukuku ve işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku yerine bu hukuk uygulanabilir (MÖHUK m. 27 (4)). Daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasındaki en önemli unsur, işçinin menfaatidir (ELÇİN, s. 147). Örneğin, işçinin sosyal çevresinin Türkiye'de bulunması, Türkiye'nin sosyal güvence sistemi içinde yer alması, ücretinin Türkiye'de ve Türk Lirası üzerinden ödenmesi, işverenin Türk olması, iş sözleşmesinin Türk hukukuna özgü kurumlar gözetilerek düzenlenmesi, Türk hukukuna tâbi daha önceki bir iş sözleşmesine gönderme yapılması, iş sözleşmesinin Türkçe kaleme alınması gibi unsurların tamamının ya da önemli bir bölümünün varlığı hâlinde, iş sözleşmesinin Türk hukuku ile sıkı ilişki içinde olduğu sonucuna varılabilir (ELÇİN, 152).

Sözleşmenin belirli süreli olarak yapıp yapılamayacağı, sözleşmenin sona ermesi nedeniyle işçinin hak kazanacağı tazminatlar, fazla çalışma, yıllık izin, işverence yapılan uygulama ve ödemelerin niteliği, zamanaşımı gibi hususlar Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un m. 27 uyarınca tayin edilen hukuka göre değerlendirilmelidir. Hafta tatili, dinî ve millî bayram günleri ve ücretlerini düzenleyen hükümler, doğrudan uygulanan kuraldır; ancak uygulama alanına giren iş ilişkilerine uygulanır. Örneğin tamamen yurt dışında ifa edilen bir iş ilişkisinde, dinî ve millî bayram günleri Türk hukukuna göre belirlenemez (AYGÜL, s. 528; ERDOĞAN, Ersin/ERDOĞAN, Canan, "Türkiye'den Yurt Dışına Götürelen İşçiler Hakkında Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2016, C. 13, S. 50, s. 971-972).

Somut uyuşmazlıkta; davacı taraf davalının yurt dışı inşaat projelerinde çalışıldığını, ücretin ABD Doları olarak ödendiğini ileri sürerek ödenmeyen işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını

istemiş, davalı işveren ise davacının sadece yurt dışı inşaat projelerinde görev almak üzere işe alındığını, davacı işçinin dava konusu ettiği alacak kalemlerinin mutad işyeri hukukuna göre değerlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince, davalının yabancı hukukun uygulanmasına dair savunması karşısında, davacının Türk vatandaşı olduğu, davalı şirket merkezinin Türkiye'de olduğu ve yurtdışındaki işyerinde çalıştırmak üzere davacıyı yurt dışına götürdüğü, davalı işyerinden davacı adına sigorta primlerinin ödendiği, sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olduğu gerekçe gösterilerek yargılama sonuçlandırılmış ve istinaf kanun yolu incelemesinde de davalıların bu yöndeki istinaf başvurusu Bölge Adliye Mahkemesince; 5718 Sayılı Kanunun 27nci maddesine göre değerlendirme yapıldığında iş sözleşmesi konusunda hukuk seçimi imkânı, iş sözleşmelerinin niteliği gereği ancak işçi lehine ve sınırlı olarak tanındığı, taraflarca hukuk seçiminde uygulanacak hukukun işçiyi koruyan hükümlerinden daha elverişsiz hükümler içermesi halinde mümkün olmadığı, yurt dışına çalışmaya götürülen Türk vatandaşlarının hiç değilse Türkiye mevzuatıyla sağlanan haklardan yararlandırılmasının gerekmesi, davalının esas işyeri ve merkezinin Türkiye'de olması yine davacıya ücretinin Türk bankaları aracılığıyla ödeniyor olması hususları nazara alındığında mevcut davada Türk hukukunun ve 4857 Sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı gerekçe gösterilerek reddedilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

Dosya kapsamına göre davacı işçi 25.07.1991-18.08.2014 tarihleri arası fasıllı olarak davalı nezdinde çalışmıştır. Davacının 25.07.1991-07.10.2012 tarihleri arası fasıllı (11 dönem) çalışmaları yönünden yabancılık unsuru mevcut ise de taraflar arasında hukuk seçimi anlaşması yapıldığına dair bir iş sözleşmesi bulunmadığından anılan dönemde Türk hukukunun ve 4857

YARGITAY KARARLARI

Sayı Kanun hükümlerinin uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak taraflar arasında 08.10.2012-21.08.2013 ve 26.11.2013-18.08.2014 tarihleri arası 2 döneme ilişkin olarak yurt dışı iş sözleşmeleri imzalandığı, söz konusu iş sözleşmelerinde tarafların iş ilişkisindeki hak ve yükümlüklerine ilişkin çalışma süresi, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarına ilişkin maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağını belirtildiği, yine sözleşmenin 16. maddesinde de anlaşmazlık durumlarında sözleşme maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği hususlardaki ihtilafların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağını ifade edildiği anlaşılmaktadır. 08.10.2012-18.08.2014 tarihleri arası iki dönem için tarafların iş sözleşmesi ile bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları açıktır. Davacı, 08.10.2012-18.08.2014 tarihleri arası dönemde davalıya ait Irak'ta bulunan işyerinde çalışmış olup, bu durumda ilgili dönemde mutad işyerinin de işçinin işini fiilen yaptığı Irak olduğu sabittir.

Tüm bu hususlar dikkate alındığında, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27/1. hükmü kapsamında davacının 08.10.2012-18.08.2014 tarihleri arası Irak'ta yaptığı çalışmalar yönünden taraflar arasında bir hukuk seçimi anlaşması bulunduğundan, ilgili dönemde Irak hukukunun uygulanması gerekmektedir. Hal böyle olunca, gerekirse Irak hukukunda uzman bir bilirkişiden de rapor alınmak suretiyle, dava konusu uyuşmazlık bakımından değerlendirme yapılması ve dosya kapsamındaki delil durumu birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, bozma sebebine göre sair temyiz nedenleri incelenmeksizin dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.03.2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2016/36126

Karar No: 2020/17967

Karar Tarihi: 09 Aralık 2020

- POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA
- FAZLA MESAI

İlgili Mevzuat: 4857sayılı İş Kanunu md. 69

ÖZET

Davacının gece çalıştığı dönemde 20.00-08.00 saatleri arası çalıştığı dosya içeriği ile sabit olup, bilirkişi raporunda bu yönde tespitte bulunulduğu halde İş Kanunu 69. maddesinde öngörülen kurala dayalı olarak gece çalışmalarının 06.00'da sona erdiği belirtilerek, 06.00'ya kadar fiili çalışma süresi belirlenmiş ve 1,5 saat ara dinlenme süresi düşülmek suretiyle gece çalışma dönemi için günlük 1,5 saat gece fazla çalışma süresi belirlenmiştir.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesine göre, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastgeldiğinde çalışmaların tamamı gece çalışması olarak değerlendirildiğinden, günlük çalışmanın fiili olarak gerçekleşen 08.00'de sona erdiği kabulüyle hesaplamaya gidilmesi gerekirken 06.00'nın baz alınması hatalıdır.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili ile davalı ... Et ve Süt Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının 14.04.2007 tarihinden itibaren işten ayrılncaya kadar davalılara ait işyerinde özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığını, müvekkilinin davalı işyerinde gündüzleri 08:00-20:00; geceleri 20:00-08:00 saatleri arasında çalıştığını, davalının usul ve yasaya aykırı olarak gece mesaisi yaptırdığını, müvekkilinin 13.03.2013

YARGITAY KARARLARI

tarihinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne fazla mesai yaptığına ilişkin durumun tespiti için başvuruda bulunduğunu, başvuru sonucu gelen 25.06.2014 tarihli cevabi yazıda, işyerinde 20:00-08:00 saatleri arasında bir saat ara dinlenmesi vererek gece döneminde yapılan 11 saatlik çalışmalar karşılığında her bir gece dönemi çalışmasına karşılık olarak 3,5 saatlik fazla çalışma ücretlerinin alınması için işverenliğe başvurulması gerektiği hususunun bildirildiğini, böylelikle müvekkilinin gece çalışmalarında 3,5 saatlik fazla çalışma yapmış olduğunun açıkça ortaya konulduğunu, davacının aylık 918,00 TL net ücret ve ücrete ek olarak asgari geçim indirimi, yemek, servis ve diğer sosyal haklar karşılığı çalıştığını iddia ederek, fazla çalışma ücreti alacaklarının davalılardan müstereken ve müteselsilen tahsilini istemiştir.

Davalılar Cevabının Özeti

Davalı ... Et ve Süt Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. vekili, zamanaşımı itirazlarının olduğunu ve hak düşürücü süre yönünden davanın reddi gerektiğini, davacının müvekkili şirketin çalışanı olmadığını, bu sebeple davanın pasif husumet yokluğu sebebiyle de reddi gerektiğini, fazla mesai talebinin muhatabının müvekkili şirket olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı ...Ş. vekili, davaya konu taleplerin zamanaşımına uğradığını, davacının 02.04.2014 tarihli istifa dilekçesini müvekkili şirkete teslim ettiğini ve 09.04.2014 tarihi itibarıyla kendi isteğiyle istifa ettiğini bildirdiğini, işyerinde haftalık 45 saati geçen bir çalışma olmadığını, yine de her ihtimalde fazla çalışma yapılmış olması halinde buna karşılık gelen ücretin bordrolara yansıtılarak davacıya ödendiğini, bu şekilde davacının ödenmemiş fazla çalışma ücreti alacağı bulunmadığını, davacının aldığı aylık net ücretin kurum kayıtları ve dosyaya sunulu ücret hesap pusulaları ile belli olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Kararı yasal süresi içinde davacı vekili ile davalı ... Et ve Süt Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe

1- Davalı ... Et ve Süt Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. Temyizi Yönünden;

Miktar ve değeri temyiz kesinlik sınırını aşmayan taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427. maddesi uyarınca temyiz edilemez. Kesinlik sınırı kamu düzeni ile ilgilidir. Temyiz kesinlik sınırı belirlenirken yalnız dava konusu edilen taşınır malın veya alacağın değeri dikkate alınır. Faiz, icra (inkar) tazminatı, vekalet ücreti ve yargılama giderleri hesaba katılmaz.

Dosya içeriğine göre; davacı lehine hüküm altına alınan ve temyize konu edilen miktar net 113,93 TL fazla çalışma ücreti olup, karar tarihi itibarıyla temyiz kesinlik sınırı olan 2.190,00 TL kapsamında kaldığından, davalı vekilinin temyiz isteminin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun geçici 3. maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427, 432. maddeleri uyarınca REDDİNE,

2- Davacı Temyizi Yönünden;

Fazla çalışma ücreti hesabı yönünden taraflar arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Davacının gece çalıştığı dönemde 20.00-08.00 saatleri arası çalıştığı dosya içeriği ile sabit olup, bilirkişi raporunda bu yönde tespitte bulunulduğu halde İş Kanunu 69. maddesinde öngörülen kurala dayalı olarak gece çalışmalarının 06.00'da sona erdiği belirtilerek, 06.00'ya kadar fiili çalışma süresi belirlenmiş ve 1,5 saat ara dinlenme süresi düşülmek suretiyle gece çalışma dönemi için günlük 1,5 saat fazla çalışma süresi belirlenmiştir.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesine göre, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rast geldiğinde çalışmaların tamamı gece çalışması olarak değerlendirildiğinden, günlük çalışmanın fiili olarak gerçekleşen 08.00'de sona erdiği kabulüyle hesaplama yapılması gerekirken 06.00'nın baz alınması hatalıdır.

Dairemiz temyiz incelemesine tabi tutulan emsal nitelikteki 17.09.2020 tarih ve 2016/21980 E., 2020/8326 K. sayılı onama kararına konu dosyada da gece çalışma süresinin 08.00'de sona erdiği kabul edilmiştir.

Bu nedenle gerekirse bilirkişiden ek hesap raporu alınarak gece çalışmaları bakımından yeniden hesaplama yapılmalı ve alınacak rapor bir değerlendirmeye tabi tutularak karar verilmelidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 09/12/2020 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 21. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2019/5836

Karar No: 2020/2926

Karar Tarihi: 30 Haziran 2020

- SİGORTALININ İŞ KAZASI SONUCUNDA VEFATINEDENİYLE YAKINLARININ MADDİ VE MANEVİ ZARARLARININ GİDERİLMESİ İSTEMİ
- KUSUR RAPORLARI ARASINDA ÇELİŞKİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 77, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 56

ÖZET

Dava, sigortalının iş kazası sonucunda vefatı nedeniyle yakınlarının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir.

Bilirkişi kusur raporları arasındaki çelişkiler giderilmeden neticeye varılması doğru olmamıştır. Mahkemece yapılacak iş; Asliye Hukuk Mahkemesi dava dosyasının özellikle kaza tespit ve olay yeri inceleme tutanakları, tüm tanık beyanları ve o dosyada alınan tüm bilirkişi kusur raporlarını içeren bir örneğini dosya celp ettikten sonra kusur raporları arasındaki çelişkinin giderilmesi noktasında dosyanın trafik iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak üç kişilik bilirkişi heyetine inceletirilerek, tarafların kusur ve sorumluluklarını duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlemek ve oluşacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.

DAVA

Davacılar, murisinin iş kazası sonucu ölümünden doğan maddi ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme bozma üzerine ilamında belirtildiği şekilde, isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davacılar ile davalılardan ... Yer Hiz. Tur. Sey. Nak. Taş. İhr.Tic. Ltd. Şti. Vekillerince duruşmasız, ... Mirasçıları ... Vs. vekilince de duruşmalı olarak temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okundu ve temyiz konusu hükme ilişkin dava, Hukuk Muhakemeleri Kanununun 369. maddesinde sayılı ve sınırlı olarak gösterilen hallerden hiçbirine uymadığından Yargıtay incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasına ilişkin isteğin reddine karar verildikten sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar verildi.

KARAR

Dava, sigortalının iş kazası sonucunda vefatı nedeniyle yakınlarının maddi ve manevi zararlarının giderilmesi istemine ilişkindir. Mahkemece davalı işveren şirket hakkındaki davanın kusuru bulunmadığından bahisle reddine, davalı ...'nın mirasçıları ... ve ... mirası reddettiklerinden bu davalılar hakkındaki davanın reddine, davalı ...'nın mirasçıları ... ve ... yönünden davacı annenin maddi tazminat istemi ile davacıların manevi tazminat istemlerinin kabulüne, davacı baba lehine 292,66 TL maddi tazminat ödenmesine karar verilmiştir. Dosya kapsamından, mahkemece itibar edilen bilirkişi kusur raporlarında davalı işveren şirkete kusur atfedilmediği, karşı taraftaki aracı kullanan müteveffa ...'nın %100 oranında kusurlu olduğu yönünde görüş bildirildiği, davalı işveren şirketin müteveffa ...'nın mirasçılarına karşı araçta meydana gelen hasar, değer kaybı ve gelir kaybından kaynaklanan tazminat talepleriyle açtığı davasının ... Asliye Hukuk Mahkemesi'nin ilk olarak 2007/159 Esas sayılı dava dosyasında görüldüğü, anılan bu dosyada alınan ilk bilirkişi kusur raporunda da %100 kusurun ...'ya verildiği, mahkeme kararını aslının mirasçılarınca temyiz edildiği, ilk derece mahkemesi kararının Yargıtay 17. Hukuk Dairesi'nin 2010/12651 Esas sayılı kararı ile aynen "Kaza tespit tutanağında, yolun bir iniş iki çıkış şeridi olduğu davalılar murisi idaresinde bulunan aracın şerit ihlali yaparak ikinci tırmanma şeridinde seyreden otobüse çarptığı ve tam kusurlu olduğu belirtilmiştir. Yargılama aşamasında davalılar vekili, olaydan sonra beyanları alınan görgü tanıkları ... ve ... ifadelerini dosyaya sunmuş, görgü tanıklarının kaza tespit tutanağındaki belirlemelere uymadığı, otobüsün önünde seyreden iki kamyonu çok geniş solladığını, çarpışmadan sonra otobüs şoförünün kurtarılması için araçların ön taraflarının ilk çarpışma yerinin değiştiğini, çekicinin çekilirken bariyerleri sıyırdığını belirtmişlerdir. Kaza tespit

tutanağındaki krokiye göre, çekicinin 18 metre fren izinin kendi şeridinde olduğu anlaşılmaktadır. Tüm bu hususlar dikkate alınarak mahkemece kaza tespit tutanağını düzenleyen tutanak mümziileri dinlenmeli, olaya ilişkin hazırlık soruşturması evrakları getirilmeli, kaza tespit tutanağı, tanıkların beyanları, kroki, fren izleri, çarpışma noktası gibi hususlar değerlendirilerek kusur oranlarının tespiti için konusunda uzman İTÜ veya Karayolları Trafik Heyeti gibi kurumlardan seçilecek uzman bilirkişi kurulundan ayrıntılı gerekçeli ve denetime açık rapor alınarak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi doğru görülmemiştir." gerekçesi bozulduğu, açıklanan bozma ilamından sonra dosyanın mahkemesince ilk olarak İTÜ heyetinden bilirkişi kusur raporu alındığı, bu raporda eldeki dosyanın davalısı olan şirketin aracını kullanan şoförü ...'a %75 ve karşıdaki araç sürücüsü ...'ya %25 oranında kusur verildiği, mahkemesince sonradan Adli Tıp Kurumu'ndan rapor alındığı, Adli Tıp Kurumu raporunda ise işveren şirketin aracının şoförü olan ...'ın %40, karşıdaki aracı süren ...'nın %60 oranında kusurlu oldukları yönünde görüş bildirildiği, şirketin açtığı bu araçta meydana gelen hasar, değer kaybı ve gelir kaybından kaynaklanan tazminat davasına bakan mahkemenin Adli Tıp Kurumu raporunda belirlenen kusur oranlarına itibar ederek tazminatlar hakkında bir karar verdiği (... Asliye Hukuk Mahkemesi 2011/147 Esas, 2018/154 Karar) ve dosyanın temyiz incelemesi yapılmak üzere Yargıtay 17. Hukuk Dairesi'nin 2019/5890 Esas numarası altında kayıtlı olduğu anlaşılmaktadır. İş kazalarında olay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik İlkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin işçilerin sağlığını ve

YARGITAY KARARLARI

güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu olay tarihinde yürürlükte bulunan İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur. Bu açıklamalar doğrultusunda şüphesiz ki tarafların kusur durumu irdelenirken konusunda ehil bilirkişilere olayı incelemek kadar olayın oluşu net bir şekilde belirlenerek olaya neden olan tüm saiklerin bir bütün olarak ele alındığı, bu kapsamda taraflarca ortaya konulan iddia ve savunmalar ile tüm delillerin titizlikle değerlendirildiği ayrıca aynı olaya ilişkin alınan raporlar arasındaki ihtilafların giderildiği bir kusur raporunun hükme esas alınması gerektiği izahtan varestedir. Somut olayda, yukarıda belirtilen bilirkişi kusur raporları arasındaki çelişkiler giderilmeden neticeye varılması doğru olmamıştır. Mahkemece yapılacak iş;... Asliye Hukuk Mahkemesi 2011/147 Esas, 2018/154 Karar sayılı dava dosyasının özellikle kaza tespit ve olay yeri inceleme tutanakları, tüm tanık beyanları ve o dosyada alınan tüm bilirkişi kusur raporlarını içeren bir örneğini dosya celp ettikten sonra kusur raporları arasındaki çelişkinin giderilmesi noktasında dosyanın trafik iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak üç kişilik bilirkişi heyetine incelettirilerek, tarafların kusur ve sorumluluklarını duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlemek ve oluşacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.

Hal böyle olunca Mahkemece yukarıda belirtilen kusur raporları arasındaki çelişki giderilmeden eksik araştırma ile neticeye varılması usul ve yasaya aykırı olmuştur.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davacıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, davacıların sair temyiz itirazları ile davalıların temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına, temyiz harcının istek halinde temyiz eden taraflara iadesine, 30.06.2020 gününde oybirliğiyle karar verildi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2021/8474

Karar No: 2021/13187

Karar Tarihi: 29 Eylül 2021

- PRİMLİ ÇALIŞMA
- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu md. 41

ÖZET

Somut olayda; davacının sabit ücret ve satış primi ile çalıştığı hususundaki Bölge Adliye Mahkemesi tespiti yerinde olmakla birlikte fazla mesai ücretinin zamsız kısmının ücret içerisinde ödendiği, fazla mesai ücretinin tespitinde yalnız %50 lik zamlı kısmın hesaplanması gerektiği yönündeki gerekçe ise Dairemiz içtihadına uygun değildir. Yukarıda açıklandığı üzere sabit ücrete ek olarak satış primi ile çalışan işçinin fazla mesai alacağının tespitinde, tespit edilen sabit ücret dikkate alınarak bu ücret üzerinden %150 zamlı saat ücreti tespit edilmeli ayrıca ödenen prim miktarı da dikkate alınarak %50 lik zamlı kısımda tespit edildikten sonra bu hesaplamanın toplam sonucuna göre davacının fazla mesai ücreti tespit edilmelidir. Bu husus gözetilmeden yazılı gerekçe ve hesaplamalara dayalı olarak davacının fazla mesai ücreti talebinin hüküm altına alınması hatalı olup bozma sebebidir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı ile davalılardan ... Pazarlama Dağıtım Reklam ve Yayıncılık Dayanıklı Tüketim Maddeleri İç ve Dış Tic. Ltd. Şti. ve... Basın Yayın Pazarlama Dayanıklı Tüketim Maddeleri Ltd. Şti. vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi,

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili davacının İhlas Pazarlama A.Ş. nin alt işverenleri olan diğer davalı şirketler nezdinde ofis müdürü olarak çalıştığını iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini, yıllık izinlerinin kullanılmadığını, kendi mesaisini kendisinin belirlemediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ve ücret alacağı taleplerinin davalılardan tahsilini talep etmiştir.

YARGITAY KARARLARI

Davalılar Cevabının Özeti

Davalı ... Paz. A.Ş. davacının bayi çalışanı olduğunu kendi çalışanı olmadığını belirterek husumet itirazı ile zamanaşımı def'inde bulunarak davanın reddini istemiştir.

Diğer davalı şirketler vekilleri zamanaşımı def'inde bulunarak davacının çalışmasının 1996 yılında başladığını, ücretin bordrosundaki ücret olduğunu, ekonomik nedenle işten çıkartıldığını, davacıya kıdem ve ihbar tazminatının taksitler halinde ödeneceğinin bildirildiğini ve bir kısım ödemeler yapıldığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

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

İstinaf başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili ile ... Basın Yayın Paz. Day. Tük. Mad. Ltd. Şti. ve ... Paz. Dağ. Rek. ve Yay. Day. Tük. Mad. İ.ç ve Dış tic. Ltd. Şti. vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesince, davalı vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine davacının istinaf başvurusunun ise hizmet süresi yönünden kabulüyle davacının sabit ücret + satış primi alması nedeniyle mesaisi arttıkça prim alacağı da artacağından bu yöndeki Yargıtay uygulaması da dikkate alındığında fazla çalışma ücretinin sadece %50 lik zamlı kısmının hesaplanmasında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle hizmet süresinin değişmesinden etkilenen kıdem

tazminatı ve yıllık izin alacakları resen hesaplanarak yeniden hüküm kurulmasına karar verilip , İlk Derece Mahkemesi'nin kararının kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz

Kararı, davacı ile davalılardan ... Pazarlama Dağıtım Reklam ve Yayıncılık Dayanıklı Tüketim Maddeleri İ.ç ve Dış Tic. Ltd. Şti. ve... Basın Yayın Pazarlama Dayanıklı Tüketim Maddeleri Ltd. Şti. vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

1- Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyumsuzluğu uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararına karşı davalılar... Basın Yayın Paz. Day. Tük. Mad. Ltd. Şti. ve ... Paz. Dağ. Rek. ve Yay. Day. Tük. Mad. İ.ç ve Dış tic. Ltd. Şti. vekillerinin tüm davacının ise aşağıdaki bentlerin dışında kalan temyiz itirazlarının reddine karar verilmiştir.

2- Taraflar arasındaki uyumsuzluk, fazla mesai ücreti alacağının hesaplanması noktasında toplanmaktadır.

Primli çalışmada fazla çalışma ücreti hesabı:

a- Ücret sadece primden oluşuyorsa;

Ücret sadece primden oluşuyorsa fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlasıyla ödenir.

b- Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa;

Hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlasıyla ödenir. Başka bir anlatımla bu tür prim

ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır.

c- Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına (v.s) bağlı primden oluşuyorsa;

Satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde ise sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenir.

Örneğin işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda 3.000,00 TL/225 saat x 1,5 x fazla çalışma saat sayısı = A şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için 1.000,00 TL/225 saat x 0,5 x fazla çalışma saat sayısı = B hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.

Somut olayda; davacının sabit ücret ve satış primi ile çalıştığı hususundaki Bölge Adliye Mahkemesi tespiti yerinde olmakla birlikte fazla mesai ücretinin zamsız kısmının ücret içerisinde ödendiği, fazla mesai ücretinin tespitinde yalnız %50 lik zamlı kısmın hesaplanması gerektiği yönündeki gerekçe ise Dairemiz içtihadına uygun değildir. Yukarıda açıklandığı üzere sabit ücrete ek olarak satış primi ile çalışan işçinin fazla mesai alacağının tespitinde, tespit edilen sabit ücret dikkate alınarak bu ücret üzerinden %150 zamlı saat ücreti tespit edilmeli ayrıca ödenen prim miktarı da dikkate alınarak %50 lik zamlı kısımda tespit edildikten sonra bu hesaplamanın toplam sonucuna göre davacının fazla mesai ücreti tespit edilmelidir. Bu husus gözetilmeden yazılı gerekçe ve hesaplamalara dayalı olarak davacının fazla

mesai ücreti talebinin hüküm altına alınması hatalı olup bozma sebebidir.

3- İhbar tazminatının hesabında esas alınan ücret taraflar arasında uyumsuzluk konusudur.

İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararında davacının ücreti 3.110.00 TL sabit ücret artı prim kabul edildiği ve aylık giydirilmiş brüt ücretin bu durumda 5.025.92 TL olduğu dikkate alınmaksızın giydirilmiş ücretin 2.130.00 TL olduğu seçeneğe göre 3.349.42 TL ihbar tazminatına hükmedilmesi de isabetsiz olmuştur.

SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 29.09.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY KARARLARI



REKABET HUKUKU

REKABET HUKUKUNDA ÖNE ÇIKAN GÜNCEL GELİŞMELER

Çimento Sektöründe Ortak Girişime İzin Kararı

Rekabet Kurulu ("Kurul") tarafından; Command Alkon Holdings, Inc. ve Original Durch Holdings B.V. ("CA Grubu Ana Kuruluşları") tarafından ve nihai olarak Thoma Bravo, LP ("TB") tarafından kontrol edilen Command Alkon Şirketler Grubu'nun ("Comman Alkon") ortak kontrolünün HeidelbergCement AG ("HC") tarafından devralınmasına izin verilmiştir.¹

Ortak girişim taraflarından HC; çimento, klinker ve diğer çimento katkı maddeleri, agregalar, hazır beton ve diğer beton ürünleri, şap ve asfalt tedarik eden bir yapı malzemeleri üreticisidir. Türkiye cirosu ortak kontrolü altındaki iştirakleri olan HC Tading ve Marmara, Ege ve Karadeniz bölgelerinde gri çimento, klinker, hazır beton ve agrega üretimi alanında faaliyet gösteren Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. ("Akçansa") aracılığıyla elde edilmektedir.

¹ Rekabet Kurulu'nun 02.12.2021 tarih ve 21-58/818-401 sayılı kararı.

Ortak girişimin diğer tarafı olan TB ise yazılım ve teknoloji-destekli hizmet sektörlerine odaklanan bir özel sermaye şirkettir. TB'nin Türkiye cirosu, TB'nin yönettiği fonların sahipliğinde bulunan ve çeşitli alanlarda faaliyet gösteren portföy şirketleri, distribütörler, satış acenteleri aracılığıyla veya Türkiye pazarına doğrudan satışlar yoluyla elde edilmektedir.

Başvuru konusu ortak girişim Command Alkon'un Türkiye'de herhangi bir faaliyeti bulunmamakla birlikte Türkiye dışında -temel olarak ABD'de olmak üzere- ağır inşaat ekosistemi genelinde tedarik zinciri entegrasyonu ve dijital iş birliği faaliyetleri bulunmakta ve bunların çoğunluğunu, yerinde tesis kontrolleri, kamyon sevkleri ve bulut tabanlı telematikler oluşturmaktadır.

Yapılan değerlendirme kapsamında, ortak girişim taraflarının faaliyetleri incelenmiş ve işleme ilişkin olarak herhangi bir yatay veya dikey örtüşme bulunmadığı tespit edilmiştir. Ancak globalde yürütülen faaliyetleri dikkate alındığında Command Al-



REKABET HUKUKU

Caner K. ÇEŞİT (Kıdemli Danışman)

Deniz KIVANÇ (Orta Düzey Danışman)

Cansen ERENŞOY (Danışman)

kon'un Türkiye'de faaliyet göstermesi halinde Command Alkon ve HC'nin faaliyetleri arasında dikey bir örtüşme olabileceği gerekçesiyle tarafların faaliyet gösterilen pazarlardaki pazar payları da değerlendirme esnasında ele alınmıştır.

Kurul tarafından yapılan değerlendirme sonucunda çimento sektöründe gerçekleşen işlemin sonucunda etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılmasının söz konusu olmayacağı tespit edilmiş ve işleme izin verilmesine karar verilmiştir.

Çimento Sektöründe Gerçekleşecek Bir Devralma İşlemine İlişkin Rekabet Kurulu Tarafından Başlatılan Nihai İnceleme

Kurul tarafından Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. ("Çimsa") bünyesinde bulunan Kayseri Çimento Fabrikası'nın, Niğde Çimento Fabrikası'nın, Ankara Öğütme Tesisinin, Malatya Paketleme Tesisinin ve Ambar, Nevşehir, Aksaray,

Kahramanmaraş, Ereğli, Başakpınar ve Cırgalan Hazır Beton Tesislerine ait varlıkların Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş. ("Çimko") tarafından devralınmasına ilişkin başvurunun nihai incelemeye alınmasına karar verilmiştir.²

4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu") 7. maddesi kapsamında, piyasalarda etkin rekabetin önemli ölçüde azaltılması sonucunu doğurabilecek birleşme ve/veya devralma işlemlerine yönelik olarak gerçekleştirilecek denetlemeden sorumlu olarak Kurul; başvuru konusu işlemin, piyasadaki etkileri bakımından incelemenin derinleştirilmesi ihtiyacı duyulduğu takdirde işlemi nihai incelemeye alma yetkisine sahiptir. Nihai incelemeye alınan birleşme/devralma işlemleri, Rekabet Kanunu'nun 10. maddesi uyarınca nihai karara dek askıda olup uygulamaya konulması mümkün değildir. Bu noktada, Çimsa bünyesindeki çeşitli varlıkların Çimko tarafından devralınması işlemi mevcut durumda askıdadır ve Kurulun yürütmekte olduğu nihai incelemenin tamamlanmasının ardından neticelenecektir.

Uzlaşma ve Pişmanlık Usullerinin Beraber Uygulandığı İlk Karar

Rekabet Kurumu'nun resmi internet sitesinde 25.05.2022 tarihinde yayımlanan duyuru kapsamında, Kınık Maden Suları A.Ş. ("Kınık") ve Beypazarı İçecek Pazarlama Dağıtım Ambalaj Turizm Petrol İnşaat Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin ("Beypazarı") doğal mineralli su pazarında birbirleriyle güncel

² Rekabet Kurulu'nun 24.02.2022 tarih ve 22-10/142-M sayılı kararı.



ve geleceğe dönük fiyat bilgilerine, fiyat değişim tarihlerine, zamlı fiyatlara ilişkin bilgi değişiminde bulunmak Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik olarak yürütülen soruşturma tamamlanmıştır. Soruşturma kapsamında, Beypazarı ve Kınık'ın rakip teşebbüsle güncel ve geleceğe dönük fiyat bilgilerine, fiyat değişim tarihlerine, zamlı fiyatlara ilişkin bilgi değişiminde bulunarak fiyat tespit etmek ve dolayısıyla kartel kurmak suretiyle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiğine karar verilmiştir. Bu kapsamda Kınık'a 2020 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren 2.322.328,75 TL ve Beypazarı'na ise 2021 yılı gayrisafi geliri üzerinden takdiren 21.885.323,28 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

Bununla birlikte, ilgili soruşturmanın, her iki tarafın da Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik ("Pişmanlık Yönetmeliği") ve Rekabeti Sınırlayıcı Anlaşma, Uyumlu Eylem ve Kararlar ile Hâkim Durumun Kötüye Kullanılmasına Yönelik Soruşturmalarda Uygulanabilecek Uzlaşma Usulüne İlişkin Yönetmelik ("Uzlaşma Yönetmeliği") doğrultusunda yaptıkları başvurulara istinaden yürütüldüğü anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, Kınık'a pişmanlık başvurusu için %35 oranında, uzlaşma başvurusu için %25 oranında indirim yapılmışken; Beypazarı'na pişmanlık başvurusu için %30 oranında, uzlaşma başvurusu için %25 oranında indirim uygulanmıştır. Rekabet Kurumu nezdinde pişmanlık ve uzlaşma usullerinin birlikte yürütüldüğü ilk karar olma özelliğini taşıyan bu

karar neticesinde, yukarıda açıklanan indirim koşullarına istinaden, nihai olarak Kınık bakımından 928.931,50 TL ve Beypazarı bakımından ise 9.848.395,48 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir.

Rekabet Kurulu Tarafından İdari Yargı Kararı Üzerine Sahibinden Kararına İlişkin Yeniden Değerlendirme

2018 yılında Kurul tarafından Sahibinden Bilgi Teknolojileri Paz. ve Tic. A.Ş.'nin ("Sahibinden") vasıta satış hizmetlerine yönelik on-line platform hizmeti ve emlak satış/kiralama hizmetlerine yönelik on-line platform hizmeti pazarlarında hakim durumda bulunduğu, hakim durumunu aşırı fiyatlamaya yoluyla kötüye kullandığı ve Rekabet Kanunu'nun 6. maddesini ihlal ettiği tespitiyle idari para cezasına hükmedilmiştir.³

Sahibinden tarafından Rekabet Kanunu'nun 6. maddesinin ihlal edildiğine ilişkin Kurul kararının, Ankara 6. İdare Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine konuya ilişkin Kurul tarafından yeniden soruşturma yürütülmüştür.⁴ Yeniden değerlendirme kapsamında yürütülen soruşturmada, Sahibinden'in "kurumsal üyelerin emlak satış/kiralama işlemlerine ilişkin ilan yeri sağlama hizmetlerine yönelik çevrim içi platform hizmeti" ve "kurumsal üyelerin vasıta satış işlemlerine ilişkin ilan yeri sağlama hizmetlerine yönelik çevrim içi plat-

form hizmeti" pazarlarında hâkim durumda bulunduğu tespiti korunmuştur. Öte yandan, Ankara 6. İdare Mahkemesi'nin iptal kararında yer verilen hususlar da dikkate alınarak yapılan değerlendirme sonucunda, fiyat-maliyet ve fiyat karşılaştırma analizleri sonucunda 2015-2017 döneminde Sahibinden tarafından ilgili pazarlarda aşırı fiyatlamaya yoluyla hakim durumun kötüye kullanılmadığı değerlendirilerek herhangi bir idari para cezası uygulanmasına yer olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Rekabet Kurulu Tarafından İş Gücü Piyasasına İlişkin Yeni Soruşturma

Kurul tarafından Etiya Bilgi Teknolojileri Yazılım Sanayi ve Ticaret A.Ş., Pia Bilişim Hizmetleri A.Ş., Innova Bilişim Çözümleri A.Ş., NETAŞ Telekomünikasyon A.Ş., MAGİS Teknoloji A.Ş., Kafein Yazılım Hizmetleri Tic. A.Ş. ve RDC Partner Bilişim Danışmanlık ve Teknoloji Hizmetleri A.Ş. hakkında centilmenlik anlaşmaları aracılığıyla işgücü piyasasında rekabeti kısıtlayıp kısıtlamadıklarının tespiti amacıyla soruşturma açılmıştır.

Soruşturma, Kurul tarafından işgücü piyasasına yönelik açılan üçüncü soruşturma niteliğinde görünmektedir. Diğer iki soruşturmanın da güncel olması, Rekabet Kurumu tarafından işgücü piyasasına ilişkin müdahalelerin yoğunlaştığını göstermesi nedeniyle önem arz etmektedir. Yakın tarihli bu soruşturmalardan sonuçlandığı kamuya açık-

³ Rekabet Kurulunun 01.10.2018 tarih ve 18-36/584-285 sayılı

⁴ Rekabet Kurulu'nun 08.07.2021 tarih ve 21-34/475-237 sayılı kararı.

REKABET HUKUKU

lanmış olan tek karar Özel Hastaneler karardır. Kararda, teşebbüslerin ihlal oluşturan birden fazla davranışının tespiti üzerine yapılan idari para cezasına ilişkin değerlendirme incelendiğinde; işgücü pazarındaki rekabeti kısıtlayıcı davranışların kartel olarak nitelendirildiği dikkat çekmektedir.

Yem Üretimi ve Satışı Yapan 7 Teşebbüs Hakkında İhlal Kararı

Kurul tarafından; Abaloğlu Yem Sanayi A.Ş. ("Abaloğlu"), C.P. Standart Gıda San. ve Tic. A.Ş. ("CP"), Matlı Yem Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Matlı"), Erişler Yem San. ve Tic. A.Ş. ("Erişler"), Gürsoy Yem Gıda ve Hayvancılık San. Tic. A.Ş. ("Gürsoy Yem"), E.R. Yem Gıda Tarım Ürünleri San. ve Tic. Ltd. Şti. ("E.R. Yem") ve Rtm Tarım Kimya San. ve Tic. A.Ş. ("Rtm Tarım") isimli yem firmalarının anlaşma ve/veya uyumlu eylemler yoluyla Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal edip etmediklerinin tespitine yönelik açılan soruşturma tamamlandı. Soruşturma sonucunda Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettikleri sonucuna ulaşılması ile teşebbüslerin bir kısmına idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir:

- Abaloğlu - 40.516.029,59 TL
- C.P. - 44.780.758,04 TL
- Matlı - 58.392.233,77 TL
- Erişler - 15.702.799,53 TL

Gürsoy Yem, E.R. Yem ve Rtm Tarım'ın

ise Rekabet Kanunu'nu ihlal etmedikleri sonucuna ulaşılmış ve idari para cezası uygulanmasına yer olmadığına karar verilmiştir.



ÇEİS / BENCHMARKING

ÇEİS BENCHMARKING
DİJİTAL PLATFORMUNDA
PAYLAŞILAN İYİ UYGULAMA
ÖRNEKLERİYLE İLGİLİ
RÖPORTAJ DİZİSİ/3



FERDİ TÜRKOĞLU
AS ÇİMENTO T. A.Ş.
2. Hat Üretim Müdürü

● **ÇEİS/ Öncelikle sizi tanıyalım. Bize biraz kendinizden bahseder misiniz?**

● **FERDİ TÜRKOĞLU/** Kimya Mühendisiyim, As Çimento T.A.Ş 2. Hat Üretim Müdürü olarak görev yapmaktayım.

ÇEİS/ Çimento sektöründe iyi uygulama örneklerinin paylaşımaya başlandığı ÇEİS Benchmarking Dijital Platformu'nu bildiğiniz gibi 2021 yılı Ekim ayı içerisinde hayata geçirdik. Bu proje de ÇEİS'in "ilk"lerinden biri. Platform hakkında düşüncelerinizi paylaşabilir misiniz? Platformun sektörde önemli bir ihtiyacı karşıladığını düşünüyor musunuz?

● **FT./** Öncelikle bu platformu hayata geçirerek sektörde önemli bir ihtiyacı karşıladığınız için teşekkür etmek istiyorum. Bu platform sayesinde sektörde faaliyet gösteren firmalar arasındaki etkileşim üst düzeye çıkmıştır.

● **SORU: Benchmarking platformunun çıkış noktası "Sendikamızın tüm üyelerinin yararlanacağı ve beslendikçe gelişen bir yapı" kurmaktır. Sektörümüzün çeşitlilik ve zenginliğini, büyük bir aile olmamız ve aile içi paylaşımın önemi noktalarında "hepimiz için fayda"ya dönüştürmeyi hedefledik. Platformun bu amaca hizmet etmek noktasında başarı sağladığını düşünüyor musunuz?**

● **FT./** Benchmarking platformunda iyi uygulamaların paylaşılması sayesinde üye firmalar arasında bilgi paylaşımı sağlanmıştır. Bu sayede iyi uygulamalar yaygınlaşmakta ve faydaya dönüşmektedir.

● **ÇEİS/ Benchmarking dijital platformuna ilişkin deneyimlerinizi paylaşabilir misiniz? İçeriklerden fayda sağlıyor musunuz? Kuruluşunuz uygulamadan fayda sağladı mı? Sağlanmış olan fayda ve elde ettiğiniz kazanımlardan bahsedebilir misiniz?**

● **FT./** Benchmarking dijital platformundaki içerikler sayesinde, kuruluşumuz için faydalı olacağını düşündüğümüz Elektromagnetic Ring Balancer cihazı, (ORC:Organic Rankine Cycle) sistemleri konusunda daha rahat yatırım kararı alınmıştır.

● **ÇEİS/ Platformda yer alan, sizler gibi iyi uygulama örneklerini paylaşmış diğer üyelerimizin iyi uygulamalarını kendi kurumunuza uyarladınız mı? Uyarlamayı düşünüyor musunuz?**

● **FT./** Başta Genel Müdürümüz Nihat Bey ve İşletme Müdürümüz Ahmet Ali Bey liderliğinde platformda yer alan iyi uygulama örneklerini kendi kurumunuza uyarlamak için hızlıca fizibilite çalışmalarını tamamlayıp aksiyon planına dönüştürülmüştür.

Bu kapsamda Elektromagnetic Ring Balancer cihazı satın alınmış ve montajı için gerekli ayarlamalar yapılmaktadır.

Ayrıca atık ısıdan elektrik enerjisi elde etmek amacıyla WHR (ORC:Organic Rankine Cycle) kurulumu için gerekli çalışmalar yapılmış ve yatırım için finansman sağlanmış-tır.

● **ÇEİS/ Bahsettiğimiz gibi sizler de dijital platformumuzda iyi uygulama örneklerinizi paylaştınız. Öncelikle bu vesileyle sektöre sunmuş olduğunuz katkıdan ve platformumuz için desteklerinizden ötürü teşekkür ederiz. Bizlere, dijital platformumuzda yer verdiğiniz iyi uygulama örneğinizden bahsedebilir misiniz?**

● **F.T./** *Bu proje öncelikle üretim aşamasında proseste kullanılan su miktarını azaltmak, belediyelerin arıtma çamurunun en az maliyetle bertaraf edilmesini sağlamak, arıtma çamurlarının çevre kirliliğine sebep olmasını engellemek ve yakıt maliyetini minimize etmek amacıyla hayata geçirilmiştir.*

Tesis 2 adet 100 ton kapasiteli bunker ve 4 adet pompa-dan oluşan kapalı bir sistemdir. Kamyonlarla bunkerlere boşaltılan atık çamur pompalar ile farin değirmenleri, kömür değirmenlerine pompalanmaktadır. Çamurun sahip olduğu %80 rutubetten faydalanarak prosese verilen suyla ikame edilmesi ve kuru halinin sahip olduğu kalorisinden faydalanarak, yakıt maliyetlerini azaltılmaktadır.

● **ÇEİS/ Gelecekte kuruluşunuzun yeni ekleyeceğ-i uygulamalar olacak mı? Yeni uygulamalarınız hangi alanlara yönelik olacak? Plan ve program-larınızdan kısaca bahsedebilir misiniz?**

● **F.T./** *Atık çamur tesisinin kapasitesi artırılarak soğutma kulelerinden su yerine atık çamuru pulverize edilerek verilmesi planlanmaktadır.*

● **ÇEİS/ Son olarak, ÇEİS Benchmarking Dijital Platformumuzu geliştirmek ve sektör içi kullanımını yaygınlaştırmak üzere önerilerinizi almak isteriz.**

Gelecek günlerde Benchmarking Platformu'nda yeni/neleri nasıl görmek istersiniz?

● **F.T./** *ÇEİS Benchmarking Dijital Platformunu geliştirmek ve sektör içi kullanımını yaygınlaştırmak için platformda yer alan iyi uygulamaların, gerçekleştiren firmalar tarafından Çeis çatısı altında üye firmaların katıldığı organizasyonlarda sunumunun yapılması sağlanabilir.*



ÇEİS/BENCHMARKING
RÖPORTAJ DİZİSİ**AHMET TOY**

MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZ.
SAN. VE TİC. A.Ş.
Üretim Müdürü

● **ÇEİS/ Öncelikle sizi tanıyalım. Bize biraz kendinizden bahseder misiniz?**

● **AHMET TOY/**1981 Malatya doğumluyum. İlkokul, ortaokul ve lise öğrenimimi Malatya'da tamamladım. 2005 yılında Hacettepe Üniversitesi Kimya Mühendisliği Bölümü'nden mezun oldum.

2006 yılında Denizli Çimento Fabrikası'nda vardiya mühendisi olarak çalışma hayatıma başladım. Sırasıyla, Denizli Çimento Fabrikası'nda üretim mühendisliği ve üretim şefliği,

2012-2015 yılları arasında Limak Pınarhisar ve Limak Kurtalan Çimento Fabrikaları'nda üretim şefliği ve üretim müdürlüğü,

2015-2017 yılları arasında Sönmez Çimento Fabrikası'nda üretim müdürlüğü görevlerinde çalıştım.

2017 Aralık ayından beri Medcem Çimento Fabrikası'nda üretim müdürü olarak görev yapmaktayım.

● **ÇEİS/ Çimento sektöründe iyi uygulama örneklerinin paylaşımaya başlandığı ÇEİS Benchmarking Dijital Platformu'nu bildiğiniz gibi 2021 yılı Ekim ayı içerisinde hayata geçirdik. Bu proje de ÇEİS'in "ilk"lerinden biri. Platform hakkında düşüncele-**

rinizi paylaşabilir misiniz? Platformun sektörde önemli bir ihtiyacı karşıladığını düşünüyor musunuz?

● **A.T./** Bilindiği üzere çimento sektöründe fabrikalar arasındaki iletişim ve bilgi paylaşımı kişisel ilişkiler ile sağlanmaktaydı. Kurulmuş olan bu platform sayesinde bilgi ve yedek malzemeye ulaşım kişilerden bağımsız kurumsal bir hale dönüştürülmüştür. Özellikle bir gruba dahil olmayan fabrikalarda çalışan arkadaşlarımız için katma değeri yüksek olmuştur.

● **ÇEİS/ Benchmarking platformunun çıkış noktası "Sendikamızın tüm üyelerinin yararlanacağı ve beslendikçe gelişen bir yapı" kurmaktır. Sektörümüzün çeşitlilik ve zenginliğini, büyük bir aile olmamız ve aile içi paylaşımın önemi noktalarında "hepimiz için fayda"ya dönüştürmeyi hedefledik. Platformun bu amaca hizmet etmek noktasında başarı sağladığını düşünüyor musunuz?**

● **A.T./** Evet düşünüyorum. Hammadde ve proses farklılıkları olsa da tüm fabrikaların yaşadığı problemler birbirlerine benzerlik göstermektedir. Bu platform sayesinde edinilmiş tecrübelerden ve uygulamalardan tüm sektör için ÇEİS çatısı altında kurumsal bir hafıza ve arşiv oluşturulmuştur.

● **ÇEİS/ Benchmarking dijital platformuna ilişkin deneyimlerinizi paylaşabilir misiniz? İçeriklerden fayda sağlıyor musunuz? Kuruluşunuz uygulamadan fayda sağladı mı? Sağlanmış olan fayda ve elde ettiğiniz kazanımlardan bahsedebilir misiniz?**

● **A.T./** Platformda sektördeki arkadaşlarımız tarafından yapılmış olan sunum ve paylaşımları takip ettim. Bazı uygulamaları birimlerimizde yapmakta olduğumuz eğitimlerde aktif şekilde kullandık. Diğer taraftan platformda paylaşılmış olan atıl ekipman listesi sayesinde sektör dışı firmalara dahi yardımcı olma fırsatı yakaladık.

● **ÇEİS/ Platformda yer alan, sizler gibi iyi uygulama örneklerini paylaşmış diğer üyelerimizin iyi uygulamalarını kendi kurumunuza uyarladınız mı? Uyarlamayı düşünüyor musunuz?**

● **A.T./** Belirttiğim gibi platform üzerinden yapılan paylaşımları takip etmekteyim. Dinamik bir alt yapı olması nedeniyle ilerleyen dönemde paylaşılacak çalışmalardan fabrikamız da faydalanacaktır.

● **ÇEİS/ Bahsettiğimiz gibi sizler de dijital platformumuzda iyi uygulama örneklerinizi paylaştınız. Öncelikle bu vesileyle sektöre sunmuş olduğunuz katkıdan ve platformumuz için desteklerinizden ötürü teşekkür ederiz. Bizlere, dijital platformumuzda yer verdiğiniz iyi uygulama örneğinizden bahsedebilir misiniz?**

● **A.T./** Medcem olarak iki farklı kiosk uygulama paylaşımı yaptık.

Birincisi "Medcem Bakım Kiosk" uygulaması.

Faydaları:

- Fabrikadaki bakım süreçlerinin anlık olarak takip edilmesi,
- Bakım süreçlerinin iyileştirilmesi ve hızlandırılması,

- Bakım personelinin sistematik çalışması ve denetimi ile iş gücü ve zaman kaydının en aza indirilmesi, verimliliğin artırılması ve işin sürekli takibi /analizi,
- Üretim süreçlerinin devamlılığının artırılması,
- Ekipman ömürlerinin ve verimliliklerinin artırılması,
- İnsana bağlı olmadan çalışan bir sistemin olması, personel veri girişinin kaldırılması,
- Mobilite sayesinde kağıt ve operasyonel zaman kayıplarının önüne geçilmesi,
- Şirketin kurumsal değer ve vizyonuna katkısı,
- Bakım planlamalarının kolaylaştırılması,



● **ÇEİS/ Gelecekte kuruluşunuzun yeni ekleyeceği uygulamalar olacak mı? Yeni uygulamalarınız hangi alanlara yönelik olacak? Plan ve programlarınızdan kısaca bahsedebilir misiniz?**

● **A.T./** Endüstri 4.0 kapsamında, kestirimci bakım üzerine çalışmalarımız devam ediyor. Bu konuda yapay zeka ve derin öğrenme üzerine çalışmalar yaparak, oluşabilecek arızaları kestirimci metotlarla tespit edebilecek algoritmalar üzerinde çalışmaktayız.

Robotik süreç otomasyonlarını (RPA) devreye alma çalışmalarımız kapsamında Robcy adında bir yazılım robotu IT departmanımız tarafından geliştirildi. Muhasebe ve Satınalma departmanlarımızda aktif şekilde kullanmaya başladık. Bu tip alt yapıları etkin şekilde kullanarak sektörde öncü olmaya devam etmekteyiz.

Mekanik iyileştirmeler kapsamında aşınmaya maruz kalan makine ekipmanı ile ilgili olarak farklı saha çalışmaları yapmaktayız. Örnek verecek olursak; fabrika kırıcılarında titanyum barlı çekiç kullanımına başladık. Kullanım sonrası yapmış olduğumuz ölçümlerde yüksek kromlu ve manganlı çekiçlere göre 2-3 kat daha uzun ömür elde ettik.

Ayrı bir çalışma olarak dik değirmen vals tamirlerinde ekipman üreticisi ile birlikte farklı bir kaynak teli kullanarak aşınma değerlerini daha aza indirme çalışmalarımız devam etmektedir.

● **ÇEİS/ Son olarak, ÇEİS Benchmarking Dijital Platformumuzu geliştirmek ve sektör içi kullanımını yaygınlaştırmak üzere önerilerinizi almak isteriz. Gelecek günlerde Benchmarking Platformu'nda neyi/neleri nasıl görmek istersiniz?**

● **A.T./** Robotik proses, yapay zeka, derin öğrenme, big-data, cloud sistemler gibi konularda platform üzerinden iyi uygulama örneklerini görmek isterim.

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Munzur Dağları, İnekler ve Beton", Arredamento Mimarlık, Temmuz-Ağustos 2022/353.

OPUS CAEMENTICIUM

Munzur Dağları, İnekler ve Beton

Kutluğ Ataman'ın Erzincan'daki Palanga Sanat ve Mimarlık Çiftliği'nde bir grup mimar geniş denebilecek bir çiftlik kompleksi inşa ediyorlar ve ettiler. Burada sunulansa yarı açık bir besi mekanı. Katlanan plak strüktürlerle inşa edildi.

Fotoğraf: Mevin Çavuş

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASININ KATKILARINA

Ozan Avcı ■ Maurice Merleau-Ponty "Düşünmek, denemektir, işlem yapmaktır, değiştirmektir" der¹. Arman Akdoğan'ın mimarlık ofisi IND [Inter.National. Design] de Kutluğ Ataman'ın Erzincan'daki Palanga'sında büyükbaş hayvanlar için tasarladıkları projede çokça deneme yapıyor. Malzemeden strüktüre birçok şeyi değiştirerek hem kendilerine tanınan özgürlük alanında deneysel bir yapı inşa

etmeye hem de bu yere en uygun mimarlık düşüncesini geliştirmeye çalışıyorlar. Bu süreçte strüktürle ilgili Ahmet Topbaş'ın ofisi ATTEC ile birlikte çalışan ofis; üst yapı olarak betonarme katlı plak döşemelerden, betonarme kiriş ve kolonlardan meydana gelen yapının detaylarını birlikte geliştiriyorlar². Katlanmış bir beton plak görünümündeki Yarı Açık Sığır Besi Tesisi bu şekilde ortaya çıkıyor.



Peki bir yere uygun mimarlık düşüncesi ne demek? Bu sorunun çok çeşitli cevapları olabilir. Yerin ruhunu yansıtan veya bu ruhu parlatan, bağlamla uyum veya zıtlık üzerinden güçlü bir şekilde ilişkilenen, yerel malzemelerle ve yapım teknikleriyle ilişki kurmaya çalışan, zemin özelliklerini ve yerin tektonik, jeolojik yapısını dikkate alan, iklim koşullarına uygun, zamanın ruhunu

ve yazılmakta olan mimarlık tarihinde kendi yılının gerçekliğini yansıtan, dürüst davranan, taklit etmeyen, kullanıcısının ihtiyaçlarına cevap veren, işlevini yerine getiren, işverenin bütçesinin içinde kalabilen bir mimarlığı yapıldığı yer için uygun bir mimarlık olarak tanımlamak mümkündür diyebiliriz belki. Bu parametrelerin hepsini gerçekleştirmek zor olsa da Palanga'daki Yarı Açık Sığır

Besi Tesisi'ni bu çerçevede Merleau-Ponty felsefesi ışığında incelemeye çalışacağım.

Palanga Sanat ve Mimarlık Çiftliği, film yönetmeni ve sanatçı Kutluğ Ataman'ın ailesinden kalan toprakları değerlendirme arzusuyla başlattığı bir proje. 1888 yılında sanatçının dedesi tarafından Erzincan'da kurulan Mehmet Ali Bey Palangası uzun yıllar işlevini yitirse de bugün yeniden hayatına devam ediyor. Bu yeni hayatında tarım ve hayvancılığa ek olarak açık hava mimarlık müzesi olarak da işlev görüyor. Mimarlık küratörlüğünü Hasan Çalışlar'ın yaptığı çiftlikte 2014 yılında Erginoğlu& Çalışlar Mimarlık tarafından tasarlanan KA Evi, 2015'te SO? Mimarlık ve Fikriyat tarafından tasarlanan Tavuk Evi, 2019'da NSMH tarafından tasarlanan Buzacı Korunağı ile Mimarlar ve Han Tümetekin tarafından tasarlanan İnek Barınağı, 2020'de IND [Inter.National. Design] tarafından tasarlanan Yarı Açık Sığır Besi Tesisi, 2021'de Erginoğlu& Çalışlar Mimarlık tarafından tasarlanan Keçi Korunağı yer alıyor. İlerleyen süreçte Emre Arolat, Kerem Piker, Cem Sorguç, Selin Maner, Eren Çıracı, Mevce Çıracı gibi isimlerin tasarladıkları projelerin de uygulanması planlanıyor³. Her proje kendi işlevine uygun deneysel bir mimarlık ortaya koyarak Erzincan'ın doğasında yerini bulmaya çalışıyor.

“Doğa içeridedir” der Cezanne. Renk, ışık, derinlik, nitelik bedenimiz onları kabul ettiğinde ve vücudumuzda bir yankı uyandırdıklarında oradadırlar, çünkü bedenimiz ve şeyler aynı kumaştan yapılmışlardır⁴. Işığın, gölgenin, yansımanın maddesi yoktur⁵. Hepsi bu bütünsel kumaş üzerinde görünür olurlar. Işığın yardımıyla onları görünür kılan dünya üzerindeki fiziksel varlıklardır. Mimarlık bağlamında bu fiziksellik doğa ve yapı çevre bütünlüğü olarak yorumlanabilir. Munzur Dağları'nın eteklerinde yer alan Palanga'daki yapılar da oranın taşı, toprağı ve bitki örtüsüyle birlikte yeni renkler, ışıklar, gölgeler, derinlikler ve nitelikler üretiyorlar.

2016-17 yıllarında Kutluğ Ataman tarafından çiftlikte bir yapı yapmak üzere davet edilen IND [Inter.National.Design] ofisinin kurucusu Arman Akdoğan, başlangıçta Palanga'nın neresinde yapıyı konumlandıracakları tam olarak belli olmadığı için projenin düşünce aşamasında çokça değiştiğini dile getiriyor. Hayvanlar için tasarım konusunda araştırmalar yaparak sürece başlayan ekip yaklaşık 200 baş hayvan için tasarlanan bu yarı açık besi alanında bu işlevdeki



yerel yapıların plan şemasına benzer bir kurguyu uyguluyorlar. Orta aksında traktörün geçebileceği bir boşluğun olduğu yapının iki tarafında yemlikler yer alıyor. Yemliklerin arkasında kalan bölüm ise hayvanların istediklerinde girip çıkabilecekleri korunaklı bir alan olarak tasarlanmış. Yapı en başta ahşap olarak tasarlanıyor, sonra çelik bir strüktür deniyor ancak bölgenin iklim koşulları -özellikle ağır kış şartları- düşünüldüğünde Kutluğ Ataman'ın istekleri ve bütçe de göz önünde bulundurularak yapının

betonarme olmasına karar veriliyor. Deprem bölgesinde yer alan Erzincan'da konumlanan yapının depreme dayanıklı olabilmesi için katlanan beton plaklardan oluşan deneysel bir strüktür tasarlanıyor. Betonarme kesit kalınlığını olabildiğince ince tutabilmek için ciddi hesaplamalar yapılıyor ve sonuçta hem hafif hem de ağır olarak yorumlanabilecek bu yapı ortaya çıkıyor. Ekonomik sebeplerle öndökümlü sistem yerine yerinde döküm tekniğiyle gerçekleştirilen yapının orta aksının yüksekte ve boş olmasının sebebi,

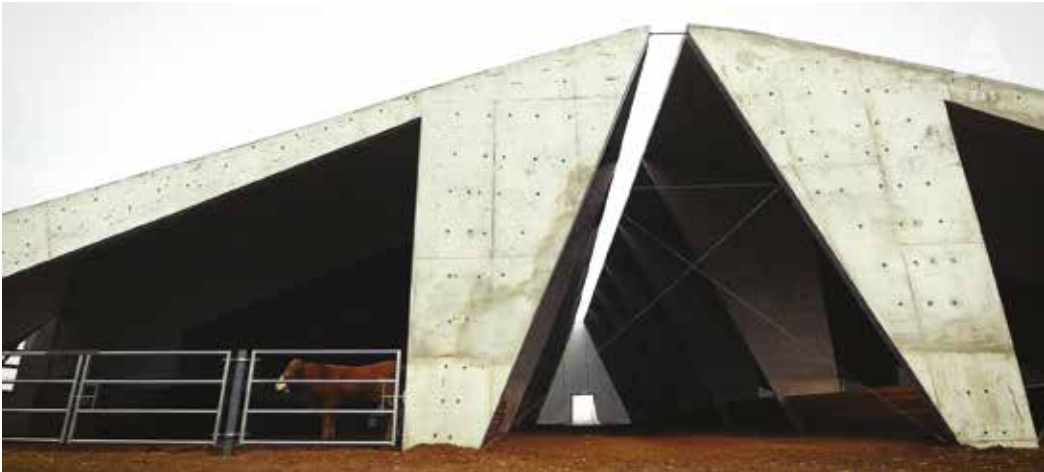
hayvanların çıkardıkları gazları tahliye etmek. Çatının eğimi havanın emilip yukarı çekilmesini mümkün kılarak içeride hayvanların sağlıklı bir şekilde yaşamlarına devam edebilmelerini sağlıyor. Origami mantığında tasarlanan yapıda üçgenlerden kurulan sistem, yapının rijitlik kazanmasına yardımcı oluyor. Arman Akdoğan üçgen beton yüzeylerden oluşan bu yapının arka fondaki peyzajla bir tezat oluşturduğunu dile getiriyor⁶. Yapının gücü de bu tezatlıktan doğuyor.



4 | OPUS CAEMENTICUM



Fotoğraflar: „Palanga 1888“ Belgeseli, 2021; ©Arktitekt



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA



Munzur Dağları'nın gri taş yapısı, ovanın kızıl toprağı, mevsime göre değişen bitki örtüsünün dokusu ve rengi, gün be gün değişen bulutlar ve gün ışığı palanganın yerleştiği ve bir parçası olduğu doğanın tenini, kumaşını tarif ediyor. Zıt bir karaktere sahip olsa da bu kumaşın bir parçası olabilmeye beton malzemenin potansiyelleri, Merleau-Ponty'nin Cezanne üzerinden resimde dile getirdiği durumları mimarlık alanında tartışmamıza aracılık ediyor.

Merleau-Ponty *Algılanan Dünya* kitabının "Algılanan Dünyayı Bulgulamak: Uzam" bölümünde düşüncelerini şöyle dile getiriyor:

Klasik eğitimde desenle renk birbirinden ayrılır: nesnenin uzamsal şeması çizilir, sonra da bu şema renklerle doldurulurdu. Oysa Cezanne şöyle diyor: "İnsan renk sürdüğü ölçüde desen çizer." Demek istiyor ki algılanan dünyada da, bu dünyayı dışavuran tabloda da nesnenin konturunu ve biçimini renklerin bittiği ya da değiştiği noktadan ayıramayız, her şeyi (nesnenin biçimini, kendine özgü rengini, fizyonomisini, yanındaki nesnelerle ilişkisini...) içeren renk cümbüşünden o konturu ve biçimi kesin çizgilerle

ayıramayız. Doğa nesnelerin konturunu ve biçimini gözlerimizin önünde nasıl meydana getiriyorsa, Cezanne da onları öyle meydana getirmek ister: renklerin düzenlenişiyile. Renklerin dokusuna sonsuz bir özenle işleye işleye resmettiği bir elma da bu yüzden sonunda şişer ve akıllı uslu desenin dayattığı sınırlara sığmayıp çatlar⁷.

Palanga Sanat ve Mimarlık Çiftliği'nde arka fonu oluşturan Munzur Dağları kendi konturunu ve biçimini nasıl meydana getiriyorsa, tıpkı Cezanne'nin resimlerinde yapmaya çalıştığı gibi Yarı Açık Sığır Besi Tesisi de kendisini bu şekilde varediyor. Bunu gerçekleştirmesinde katlanmış beton plakalardan oluşan yapısının büyük bir rolü var. Çerçeve sistemler, ahşap ve çelik malzemeler yapıda çeşitli konturlar oluşturup kendi formlarını bu konturların içinde varederek, beton plak bir yapı yüzeyler oluşturarak konturlarından kurtuluyor. Dökülerek uygulanabilme ve istenilen formun verilebilmesi özelliği nedeniyle beton malzeme Cezanne'nin resimde rengi doğrudan uygulayabildiği lekeler gibi mimarın sürekliliği olan yüzeyler yapabilmesini olanaklı kılıyor. Cezanne resimlerindeki çatlayan elma gibi bu yapı da içinde bulunduğu bağlamla güçlü bir ilişki kurarak hem hayvanların

hem de bizlerin hayatında farklı bir gerçeklik oluşturabiliyor. Betonun eskimeye yatkın yapısı, çevresel etkilerle renginin ve dokusunun değişebiliyor olması zamanın izlerini de üzerinde taşımasına olanak sunuyor. Böylece yapı, zamanla içinde bulunduğu bağlamla ilişkisini güçlendirebiliyor.

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

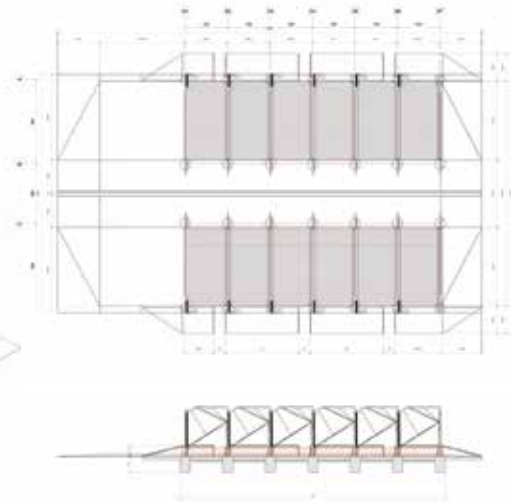
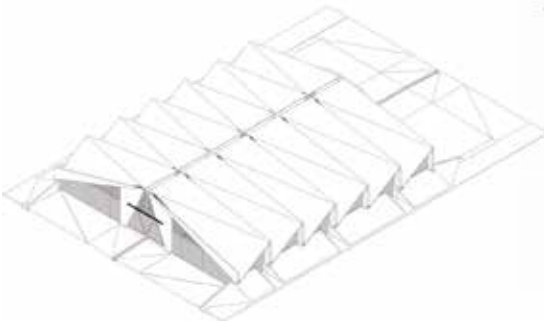
Notlar:

- 1 Maurice Merleau-Ponty, *Göz ve Tin*, Metis Yayınları, İstanbul, 2006, s. 28.
- 2 Proje hakkında bkz.: [https://attec.design/tr/project/palanga].
- 3 Palanga Sanat ve Mimarlık Çiftliği'ndeki diğer projeler için bkz.: [https://dacistanbul.com/dac-edito/palanga-sanat-ve-mimarlik-ciftligi/].
- 4 Maurice Merleau-Ponty, *a.g.e.*, s. 35-36.
- 5 *A.e.*, s. 40.
- 6 Arkitekt, "Palanga 1888", YouTube, 6.03.2021: [https://www.youtube.com/watch?v=dEw0u8KaW9g].
- 7 Maurice Merleau-Ponty, *Algılanan Dünya*, Metis Yayınları, İstanbul, 2005, s. 21-22.



Fotoğraf: Arman Akdoğan

Konum: **Palanga, Erzincan**
Yapım Tarihi: **2021**
İşveren: **Kutluğ Ataman**
Mimarlar: **IND [Inter.National.Design]**
Proje Sorumlusu: **Arman Akdoğan**
İnşaat Mühendisliği: **Ahmet Topbaş / ATTEC**
Fotoğraflar: **Metin Çavuş, Arman Akdoğan ve Arkitekt**



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ | İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

YAPI TASARIM YARIŞMASI'NIN ÖDÜLLERİ SAHİPLERİNİ BULDU

Sendikamız tarafından, "Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar" temasıyla düzenlenen Yapı Tasarım Yarışması'nda kazananlar ödülleri kavuştu. Çimentonun inşaat projelerindeki kullanım alanlarına ve şekline ilişkin ön yargıları yıkmayı hedefleyen ve bu yıl ikincisi düzenlenen yarışmanın ödül törenine; İstanbul Valisi Ali YERLİKAYA, Gaziantep Valisi Davut GÜL, Türkiye Belediyeler Birliği ve Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma ŞAHİN, Bartın Belediye Başkanı Cemal AKIN, ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU, ÇEİS Yönetim Kurulu Üyeleri, Türkiye Müteahhitler Birliği Başkanı M. Erdal EREN, Türkiye Hazır Beton Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz IŞIK ile çok sayıda saygın konuk katıldı.



Toplam 14 ödül dağıtıldı

Ödüllerin sahiplerini bulduğu gecede, profesyonel kategoride Dilara DEMİRALP ve Uğur İMAMOĞLU ikilisinin, deniz kıyısında konumlanan tekil strüktürlerin yerle ve birbiriyle kurduğu ilişkiyle öne çıkan Ekoton projesi birincilik ipini göğüsledi. Kategorinin ikincilik ödülü, Aslı ERDEM, Merve Nur BAŞER ve Fatma Zeyneb ÖNSİPER'in, farklı organizmalar için yaşam alanları sağlama ve doğayı içinde bulundurabilme potansiyeli taşıyan Concrete Jungle projesinin oldu. Kategorinin üçüncülük ödülü, Efekan KUYUSUZ, Volkan KAYA, Metin Ali LİMAN, Mustafa Tayyip KAYNAR ve Bayram ALTINDAĞ'ın, atıl durumda kalan su kulelerinin yeniden işlevlendirilmesine odaklanan Temas projesinin oldu. Kentsel Arayüz DAM, Katmekân, Cubetopia ve Duyusal Beton projeleri ise kategorinin Eşdeğer Mansiyon ödülleri almaya hak kazandı.

Öğrenci kategorisinde ise Melis Beril YEMİŞÇİ, Melis PINAREL ve Dilşad KURDAK'ın, eğlenceli ve dinamik tasarım fikri ile rakiplerinden sıyrılan Beton Motus projesi birincilik ödülüne layık görüldü. İkincilik koltuğuna, bitkileri tasarıma dahil ederek getirdiği çözümle fark yaratan Ningen projesiyle Yeliz KAYA, Furkan Berke ÇİLESİZÖĞLU, İlayda ÖMER ve Kurtuluş ATASEVER oturdu. Kategorinin üçüncülük ödülü, Mertcan DEMİRHAN, Umut Can KORKMAZ, Emil ALİYEV ve Yusuf ÇOŞAN'ın, su sorununa, betonun öne çıktığı tasarımıyla farkındalık yaratma çabasıyla takdir gören Sarıncı isimli projesine gitti. Öte yandan, Küf-Beton, Paraboloid Kenet Kavuşma, Döngü ve PAR-KUR projeleri Eşdeğer Mansiyon ödülllerinin sahibi oldu. Ödül gecesinde, toplam 295 bin TL'lik ödül dağıtıldı.



Ödüllü projelerin hayata geçirilmesi için sorumluluk alınacak

Ödül töreninde bir konuşma gerçekleştiren ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU; "Bu özel gecede bizleri yalnız bırakmadığınız için hepinize teşekkür ediyorum. Yapı Tasarım Yarışması ile ülkemizin yaratıcı potansiyelini ortaya çıkarabilmesine, çimentonun yenilikçi kullanım alanlarının keşfedilebilmesine katkı sağladığımıza inanıyoruz. Nispeten görünmez olan çimentonun estetik kullanımlarını görünür kılmak amacıyla, yepyeni bir alan açarken hem sektör profesyonellerinin birikimini hem de genç yeteneklerin yüksek heyecanını aynı başlık altında buluşturmaktan çok mutluyuz." dedi. Ödüle layık görülen projelerin hayata geçirilmesi konusunda da sorumluluk alacaklarını belirten Konukoğlu; "Şimdi yeni görevimiz, dereceye giren ve ödül kazanan projelerin hayata geçirilmesi konusunda girişimlerde bulunmak olacak. Kamu kurumları ile iş birliği yaparak, kentlerimizin uygun bölgelerinde betonun yaratıcı, estetik ve çevreyle uyumlu örneklerini vatandaşlarımızla buluşturmak için sabırsızlanıyoruz. Uygulama sürecinde ÇEİS olarak üzerimize düşeni yapmaya hazırız." diyerek sözlerini noktaladı.

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



YAPI TASARIM YARIŞMASI



Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar

“KUŞAKTAN KUŞAĞA ÇEİS” TERSİNE MENTORLUK PROGRAMI BAŞLADI!

Klasik mentorluk programlarını tersine çeviren “Kuşaktan Kuşağa ÇEİS” programı ile söz geleceğin liderlerinde!

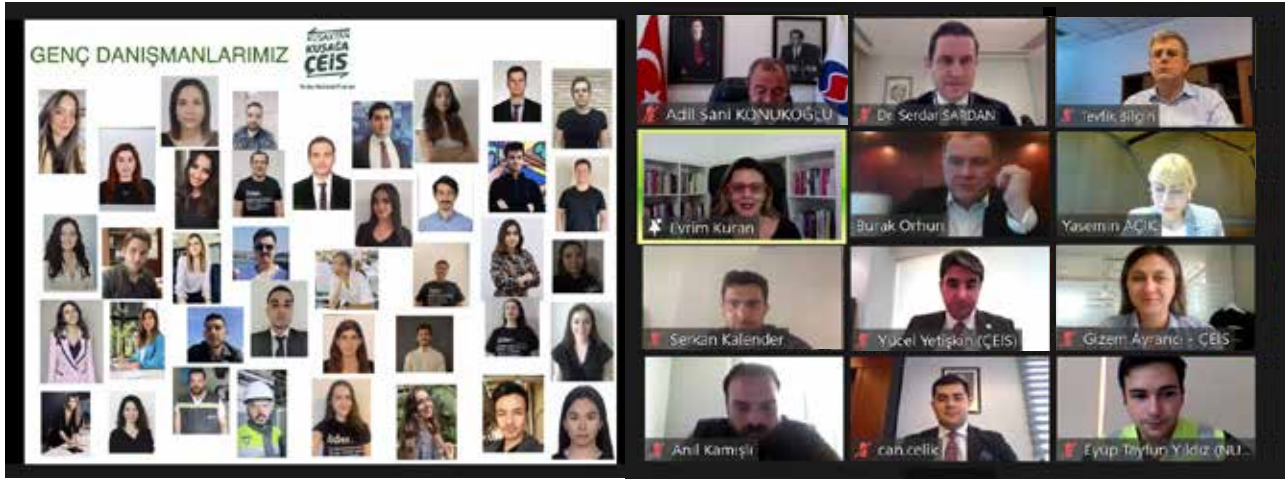
ÇEİS ve Evrim Kuran Danışmanlık işbirliği ile gerçekleştirilen Endüstriyel İşveren Markası Çekiciliği projesinin çıktılarından biri olan ve üretim sektöründe ilk kez Sendikamız tarafından gerçekleştirilen Kuşaktan Kuşağa ÇEİS Tersine Mentorluk Programı gençlerin çimento sektörüne bakışını ve beklentilerini anlamak ve buna uygun politikalar geliştirebilmek amacıyla kurgulanmıştır.

Sektörümüzde çalışan 30 yaş ve altı gençler ile öğrencilerden oluşan 3 kişilik mentor gruplarının ÇEİS Yönetim ve Denetleme Kurulu üyesi üst düzey yöneticilere 6 ay boyunca mentorluk edeceği “Kuşaktan Kuşağa ÇEİS” programı 21 Haziran 2022 günü yapılan açılış toplantısı ile başladı.

Program, gençlerden oluşan mentor eğitimi ile başladı. Ardından ÇEİS Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu üyeleri ve gençlerin bulunduğu, mentor-menti eşleşmelerinin açıklandığı bir tanışma gerçekleştirildi. Evrim Kuran’ın Yönetim ve Denetleme Kurulu üyelerine programa dair yaptığı sunum ile açılış günü sonlandı.

Genç mentorlerin sürece tam anlamıyla adapte olabilmesi ve mentor - menti oturumundaki sorumluluklarının konuşulduğu 2. Oturum mentor eğitimi 04 Temmuz 2022’de gerçekleştirildi. Eğitimlerini tamamlayan mentorlar ÇEİS Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeleri ile iletişime geçmek ve seanslara liderlik etmek üzere programı tamamladı. Her ay 1 saat gerçekleştirilecek görüşmelerde seans gündemleri Evrim Kuran Danışmanlık ve ÇEİS tarafından aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

ÇALIŞMA GÜNDEMİ		
	Seans Gündemi	Gündem İçeriği
1. Seans	Yeni Nesil Liderlik	Yeni nesil çalışanlar nasıl bir liderlik istiyor? Yeni nesil çalışanlar nasıl liderler olacaklar?
2. Seans	Yapıcı Uyumsuzluk	“Orijinallik, merak, derinlik, başkalık, sahicilik” iş yaşamında nasıl geliştirilebilir?
3. Seans	Psikolojik Sermaye	4 Bileşen: Umut, özyeterlilik, yılmazlık ve iyimserlik 7 kere düşüp 8 kere kalkmak; ama nasıl? Kaçınma hedefleri mi yaklaşma hedefleri mi?
4. Seans	Serbest Gündem	Mentor ve mentee tarafından belirlenecek gündem
5. Seans	Dijital Dönüşüm	Dijital araçları doğru kullanıyor muyuz? Dijital dönüşüm nasıl algılanıyor?
6. Seans	Çimento Sektöründe Çalışan Deneyimi	Sektörde adayın/çalışanın yaşamını zorlaştıran nedir? Nasıl iyileştirilir?



ÇİMENTO ÜRETİM ELEMANI MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİ SINAVLARI DEVAM EDİYOR

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 2022 yılında da hız kesmeden devam ediyor.

- 25-29 Nisan 2022 tarihleri arasında Göltaş Çimento Fabrikası'nda 30 üretim çalışanı,
- 25 Mayıs - 02 Haziran 2022 tarihleri arasında Çimentaş Trakya Çimento Fabrikası'nda 35 üretim çalışanı,
- 16 Haziran 2022 tarihinde ise Oyak Çimento Ankara Şubesi'nde 18 üretim çalışanı

Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi Sınavlarına katıldı.

Bugüne kadar üretim sahalarında gerçekleşen 550 adet sınav programına 364 üretim birimi çalışanı katıldı.



KIRMA ELEME TESİS OPERATÖRÜ MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRME SINAVLARI DEVAM EDİYOR

Eskişehir Ticaret Odası Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ETO-METSEM) ile Sendikamız arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında Kırma Eleme Tesis Operatörü (Seviye 3) mesleğine yönelik MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavları devam ediyor.

Üye işletmelerimizin kırıcı sahalarında çalışan operatörler için düzenlenen sınavlar ETO-METSEM tarafından Sendikamız koordinasyonunda yürütülürken, bugüne kadar 13 farklı çimento fabrikasında açılan 30 sınav ve belgelendirme faaliyetine 160 kişi katıldı.



ÇESBEM SINAV YAPICILARINA ONLINE OLARAK “ÇESBEM FAALİYETLERİNE YÖNELİK DEĞERLENDİRME VE İÇ EĞİTİM” ORGANİZASYONU DÜZENLENDİ

Sendikamız çatısı altında Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ulusal yeterliliklerine dayalı sınav ve belgelendirme yapmak üzere kurulan; MYK tarafından yetkilendirilen ve TÜRKAK tarafından akredite edilen ÇESBEM, sınav yapımcılarına yönelik 17 Haziran 2022 tarihinde “ÇESBEM Faaliyetlerine Yönelik Değerlendirme ve İç Eğitim” organizasyonunu online olarak düzenledi.

Değerlendirme ve eğitim organizasyonunda; 2021 ve 2022 yılında ÇESBEM tarafından gerçekleştirilen ve gerçekleştirilmesi düşünülen çimento üretim elemanı mesleki yeterlilik belgelendirme sınavı organizasyonları hakkında bilgi verildi. İç eğitim organizasyonunda ise sınav yapımcıların sınav organizasyonu bilgileri ve pratikleri örnek bir sınav videosu üzerinden tazelandı.



ANKARA ÜNİVERSİTESİ İLE İŞBİRLİĞİ KAPSAMINDA ÇALIŞMALARIMIZA BAŞLADIK

Üniversite – sanayi işbirliği protokolü kapsamında Ankara Üniversitesi öğretim üyeleri ile toplantı gerçekleştirildi

18 Nisan 2022 tarihinde Ankara Üniversitesi ile imzalanan işbirliği protokolü kapsamında, Elmadağ, Nallıhan ve Ankara 1. OSB Meslek Yüksekokulları Müdürleri ile 11 Mayıs 2022 tarihinde Ankara Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğünde tanışma ve istişare toplantısı gerçekleştirildi.



ÇEİS&Ankara Üniversitesi İşbirliği Yürütme Kurulu 1. Toplantısı Gerçekleştirildi

Çimento sektörünün çeşitli seviyelerdeki mesleki eğitim ihtiyacının tespiti, planlanması, gerçekleştirilmesi ve belgelendirilmesi için, Sendikamız ile Ankara Üniversitesi arasında hazırlanan ve 18 Nisan 2022 tarihinde imzalanan işbirliği protokolü kapsamında yürütme kurulunun ilk toplantısı gerçekleştirildi.

22 Haziran 2022 tarihinde online olarak Sendikamız temsilcilerinin moderatörlüğünde gerçekleştirilen toplantıya; ÇEİS Genel Sekreteri Dr. Serdar ŞARDAN, Araştırma ve İstatistik Birim Yöneticisi Özgür ACAR, ÇEİS Araştırma ve Eğitim Uzmanı Merve ÖRS ve Araştırma ve Eğitim Uzman Yardımcısı Raşit Muhammet KÖSE katılım sağladı.



İşbirliği Yürütme Kurulu Üyeleri ise aşağıdaki tabloda listelenmiştir:

Limak Anka Çimento Fabrika Müdürü	Mehmet MARAŞLI
Oyak Ankara Çimento Fabrika Müdürü	Cem DOĞAN
Vicat Baştaş Çimento Fabrika Direktörü	Murat ÇAĞLAYAN
Votorantim Çimento İnsan Kaynakları Direktörü	İlker DEMİR
Ankara Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörü	Prof. Dr. Timur GÜLTEKİN
Ankara Üniversitesi Elmadağ Meslek Yüksekokulu Müdürü	Doç. Dr. Aysuhan OZANSOY
Ankara Üniversitesi 1. OSB ve GAMA Meslek Yüksekokulu Müdürü	Doç. Dr. Fikret ARI
Ankara Üniversitesi Nallıhan Meslek Yüksekokulu Müdürü	Dr. Öğr. Gör. Ayhan AYDIN

İşbirliği Yürütme Kurulu Üyelerine toplantıda, 2022 yılı Eylül ayı itibarıyla Ankara Üniversitesi'ne bağlı 1. OSB, Elmadağ, Nallıhan ve Gama MYO'nun eğitim müfredatına girmek üzere sırasıyla; Dijital Fabrika, Bilgisayar Programcılığı, Elektrik-Elektronik ve Alternatif Enerji Kaynakları Teknolojisi Bölümlerinin ders plan ve programlarının çimento sektörüne uyumlu olacak şekilde düzenlenmesiyle ilgili bilgi verildi. Çalışma sonunda eğitim müfredatının ana başlıkları belirlendi.

İlaveten Sendikamız tarafından MYO'larına alınacak olan eğitim setleri ve bilgisayar ekipmanı için yapılan çalışmalar ve söz konusu ürünlerin teslimatıyla ilgili bilgi paylaşıldı.

ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI YÜZ YÜZE GEREÇLEŞTİRİLDİ

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantısı 25 Mayıs 2022 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında yüz yüze gerçekleştirildi. Toplantıda, güncel mevzuat değişiklikleri ve son dönemde yayımlanan Anayasa Mahkemesi Kararları ile ÇEİS faaliyetleri konusunda bilgi paylaşıldı.



ÇEİS KAMPÜS

EĞİTİM FAALİYETLERİ / MAYIS-HAZİRAN

EĞİTİM BAŞLIKLARI

DİJİTALLEŞME VE TEKNOLOJİ SINIFI

Dijital Çağa Hakim Olmak

Siber Güvenlik

EKONOMİ VE FINANS SINIFI

Kriz Dönemlerinde Finans Yönetimi ve Finansal Riskler

HUKUK SINIFI

Rekabet Hukuku

İNSAN KAYNAKLARI SINIFI

Agile HR - Çevik İK'nın Temelleri

*Gelişim Odaklı Performans Değerlendirme Sistemi
Yönetimi*

KİŞİSEL VE PROFESYONEL GELİŞİM SINIFI

Eğiticinin Eğitimi

Hikayeleştirme

İlişkilerimizin Kodlarını Çözmek: Transaksiyonel Analiz

Takım Çalışması ile Mahzenlerden Kaçış

Zihnini İmkansızlığa Açabilirsin

KOÇLUK VE MENTORLUK SINIFI

Kurumiçi Mentorluk Programı

Profesyonel Koçluk Eğitimi

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

Çevik Liderlik

Filmlerle Yetkinlik - Duygusal Zeka

İş Yönetimi Simülasyonu - Playeconomics

Stratejik Düşünme ve Planlama

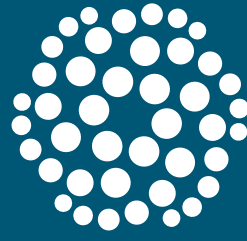
OPERASYONEL GELİŞİM SINIFI

Design Thinking

SATIŞ VE PAZARLAMA SINIFI

İtiraz Mı, Fırsat Mı? Satış İtirazları Atölyesi

*Satış ve Satın Alma Ekipleri için Finans ve
Bütçe&Gider Yönetimi*



ÇEİS
KAMPÜS



317

Katılımcı Sayısı



% 92

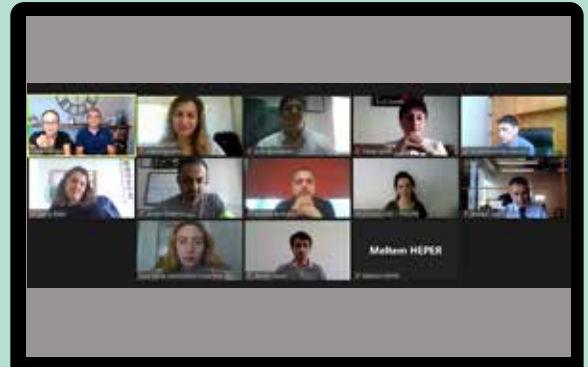
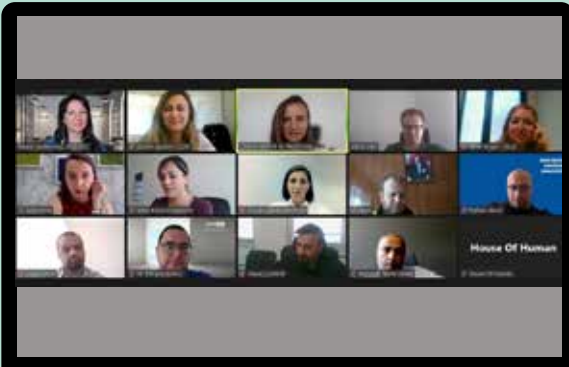
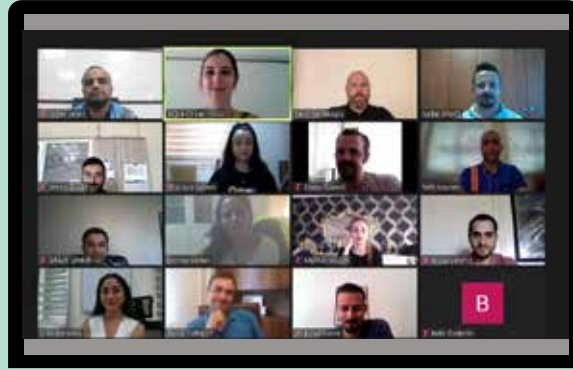
Memnuniyet
Oranı



4.588

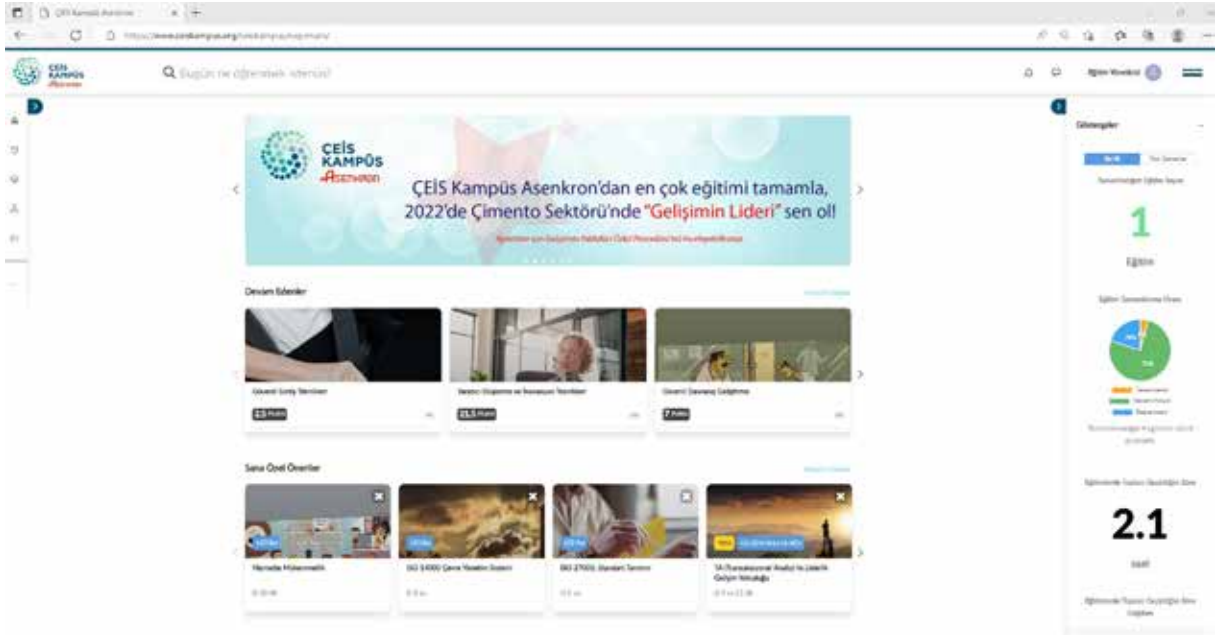
İnsan/Saat
Eğitim

EĞİTİMLERDEN



ÇEİS KAMPÜS ASENKRON

Sendikamıza üye fabrikalarımızın tüm çalışanlarının kişisel ve profesyonel gelişimine katkı sunmak amacıyla kurulan ve 4.000'den fazla eğitim içeriğine sahip olan ÇEİS Kampüs Asenkron 19 Ocak 2022 tarihiyle kullanıma açılmıştır. İnternet olan her yerden her zaman kullanılabilen platformumuza 28 Haziran 2022 tarihi itibarıyla üye fabrikalarımızdan 1.282 çalışan kayıt olmuş ve eğitimlerine başlamıştır.



ÇEİS Kampüs Asenkron yeni eğitimler ile sürekli güncellenmektedir. Mayıs - Haziran aylarında sisteme eklenen yeni eğitimler aşağıdaki gibidir:

- Hibrit Yaşamda Duyguyu Anlama
- Hikaye Anlatıcılığı
- Etkili İletişim, Diksiyon ve Beden Dili
- Dolabımdaki İklim Krizi
- Hedef Yönetiminde Güçlü Bir Ataç: OKR
- Operasyonel Mükemmellik - 5S Metodu Nedir ve Neden Önemlidir?
- Operasyonel Mükemmellik - Politikaların Açılımı ve Yayılımı (Hoshin Kanri)
- Bilişim Teknolojileri Okuryazarlığı

- Microsoft Word - Word Processor
- Microsoft Excel - SpreadSheet
- Profesyonel Hayata Hazırlanıyorum: Stajyer Akademi
- Kedi Bakımı
- Sıfır Atık Farkındalık Eğitimi
- Web Siteleri ve E-posta Yoluyla Dijital Pazar Oluşturma
- Sosyal Medya ve Sosyal Satış Stratejileri
- Etkili Sosyal Müşteri Hizmetleri Oluşturma
- Dijital Zorlukların ve Risklerin Değerlendirilmesi
- Pazarlama Karmasında Geleneksel ve Çevrimiçi Dağıtım ve Etik
- Mükemmel Müşteri Hizmeti için Becerilerinizi Geliştirme
- Dijital Müşteriyi Anlamak
- Üst Düzey Yöneticilerin Dikkatini Çekmek
- Etkili Bir Mülakat Yapmak
- Performans Yönetimi için Plan Oluşturma

ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI HAZIRLIKLARI DEVAM EDİYOR

ÇEİS ve MEF Üniversitesi işbirliği ile Çimento sektörüne özel olarak planlanan MBA programı için çalışmalar devam ediyor. MEF Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Erhan Erkut'un ve alanında uzman sektör temsilcilerimizin katılımı ile 27 Haziran 2022 tarihinde bir toplantı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda; klasik MBA programlarında bulunan zorunlu dersler dışında sektöre özel olarak planlanan derslerin tanıtımı yapıldı ve programa eklenecek dersler üzerine konuşuldu.



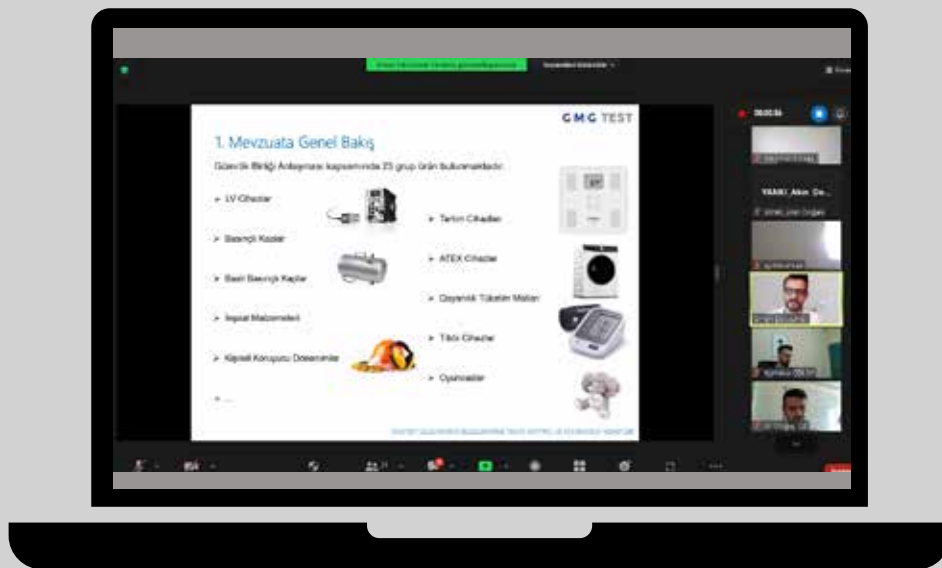


EĞİTİM BAŞLIKLARI

SAĞLIK
<i>Vaka Tartışma Toplantısı (MESLEKİ TİP İŞİTME)</i>
TEKNİK
<i>Etkili İletişim – Etkili İnsan – Güvenli İşyeri</i>
<i>İSG Kurul Üyeleri Eğitimi</i>
<i>El Aletleri Kullanımında İSG Farkındalığı Eğitimi</i>
<i>Makine Güvenliği ve CE Süreçleri Eğitimi</i>

YÖNETSEL
<i>ICF Akredite Güvenlik Koçluğu Sertifika Programı</i>
<i>İnsan ve Fiziksel İş Performansı – Kişisel Verimlilik ve Performansın Artırılması</i>
<i>Vardiyalı Çalışmalarda İSG Yönetimi</i>

EĞİTİMLERDEN



ÇEİS İSG KURULU TOPLANTISI

Sektörel düzeyde gerçekleştirdiğimiz iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin planlanarak uygulanmasını sağlayan ÇEİS İSG Kurulu toplantısı 30 Haziran 2022 tarihinde gerçekleştirildi.

Toplantıda; 2021 yılı İSG İstatistikleri raporu ile 2021 yılı İSG Performans Değerlendirmesi sonuçları görüşüldü.



İSG GLOBAL EĞİTİM SERİSİ

Avrupa'nın en büyük çimento ihracatçısı Türk Çimento Sektörü olarak, şimdi de iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini dünyaya ihraç ediyoruz. Hedef kitlesi beyaz yakalı çalışanlar ile özellikle işe yeni başlayan mühendisler olan eğitim serisi; Türkçe, İngilizce, Fransızca dilinde ve İşaret Dili eklentili olarak dünyaya açıldı.

Eğitim serisine şuana kadar internet sitemiz üzerinden 15 farklı ülkeden 988 kişi ulaştı.



İSG ONLINE EĞİTİM SİSTEMİ

2021 yılında hayata geçirdiğimiz İSG Online Eğitim Sistemi, 2022 yılında da yenilenen içeriğiyle, aynı platform üzerinden kullanıma açıldı. Sektörümüzden yaklaşık 10.000 çalışanın yararlanacağı sistemde 16 saatlik zorunlu İSG eğitimleri verilmeye devam ediyor. 2022 yılının Haziran ayı itibari ile 3.050 sektör çalışanı eğitimlerini tamamladı.



36. İSG HAFTASI ETKİNLİKLERİ

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından her yıl düzenlenmekte olan İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası'nın 36.'sı TİSK ve TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı iş birliği ile 10 - 11 - 12 Mayıs 2022 tarihlerinde düzenlendi.

"Sosyo-Ekonomik Boyutu ile İş Sağlığı ve Güvenliği" teması ile gerçekleşen programda Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, İSG Yatırımlarının İşletmelerin Sürdürülebilirliğine Etkisi başlıklı konuşmayla yer aldı.



İSTANBUL SANAYİ ODASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU

İstanbul Sanayi Odası ve TOS+H Expo tarafından 14 - 17 Mayıs 2022 tarihlerinde İstanbul Kongre Merkezi'nde "4.Türk İş Güvenliği ve Sağlığı Fuarı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu" düzenlendi.

Söz konusu organizasyonun 17 Mayıs 2022 tarihinde 13:00 - 14:30 saatleri arasında gerçekleştirilmiş "Çimento Sektöründe Sağlık ve Güvenliği Gelişimi" oturumunda Sendikamız Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel YETİŞKİN'in oturum başkanlığında Sendikamız Araştırma ve Eğitim Uzmanı Oğuz DARENDEOĞLU'nun, OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Ünye Çimento Şubesi İşyeri Hekimi Dr. Bilginer DİNÇE'nin ve Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş. İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü Murat BİNGÜL'ün sunumları oldu.



ÇEİS İSG YÖNETİM SİSTEMİ YENİDEN ISO 45001 OLARAK BELGELENDİRİLDİ

ÇEİS İSG Yönetim Sistemi, uluslararası tanınırlığa sahip ISO 45001'e sistemine 2021 yılında geçiş yaptı. Haziran ayı içerisinde gerçekleştirilen denetim ile ÇEİS İSG Yönetim Sistemi yeniden ISO 45001 olarak belgelendirildi. Böylelikle, Yüksek Seviye Yapı (Annex SL) ile yeni iş sağlığı ve güvenliği şartlarının uygulaması yeniden teyit edildi.



“TÜRKİYE’NİN 500 BÜYÜK SANAYİ KURULUŞU” ARASINDA 9 ÜYEMİZ YER ALDI

İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından uzun yıllardır gerçekleştirilen ve sektörler için değerli veriler oluşturan “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” Araştırması’nın 2021 yılı listesinde, Sendikamız üyesi 9 şirket yer aldı.

Söz konusu şirketler aşağıda yer alırken, listenin tamamına <https://www.iso500.org.tr/500-buyuk-sanayi-kurulusu?yil=2021> linkinden ulaşılabilir.

Türkiye’nin 500 büyük sanayi kuruluşunun 2021 yılı içerisinde satışlardan elde ettiği gelir net olarak %73,8 artışla 2,048 trilyon TL oldu. Söz konusu dönemde 757 bin kişi istihdam edilirken, bu %5,6’lık

artışa tekabül etti. Yine aynı dönemde %33,9’luk artışla 85,9 milyar Dolarlık ihracat gerçekleştirildi.

2021 Yılı “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu” listesine giren ÇEİS üyesi şirketler:

- 91. sırada Oyak Çimento Fabrikaları A.Ş.
- 123. sırada Limak Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 158. sırada Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 175. sırada Akçansa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
- 198. sırada Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş.
- 268. sırada Nuh Çimento Sanayi A.Ş.
- 334. sırada Medcem Madencilik ve Yapı Malzemeleri San. ve Tic. A.Ş.
- 386. sırada Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş.
- 415. sırada As Çimento San. ve Tic. A.Ş.



ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLERAKÇANSALI MÜHENDİSLER
'BENİM MESLEĞİM SENİN
SEÇİMİN' PROJESİ İLE
GENÇLERİN YANINDA

İyi bir komşu olmak hedefiyle sosyal sorumluluk çalışmalarını sürdüren Akçansa, "Benim Mesleğim Senin Seçimin" projesinin ilk ayağına Ladik Akpınar Fen Lisesi ile başladı.

10. ve 11. sınıf öğrencilerini Ladik Fabrikası'nda Akçansalı mühendisler ile buluşturan şirket, öğrencilerin yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfetmelerine destek olmak için tecrübe paylaşımında bulundu, onlara mentorluk yaptı.

Meslek tercihi yapacak öğrencilere mühendislik becerileri konusunda yola çıkarak yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfetmeye destek olmak amacıyla 'Benim Mesleğim Senin Seçimin' projesini başlatan Akçansa'nın ilk durağı Samsun Ladik Akpınar Fen Lisesi oldu.

26 Mayıs 2022 tarihinde lisenin 10 ve 11. sınıf öğrencilerini Ladik Fabrikası'nda Akçansalı mühendisler ile buluşturan şirket, öğrencilerin gelecek beklentilerini dinledi, deneyim paylaşımında bulundu ve gençlerin sorularını yanıtladı. Öğrencilerin yoğun ilgi gösterdiği program kapsamında mühendislik mesleğine dair bilgi birikimleri ile öğrencilere gönüllü mentorluk yapan Akçansalı mühendisler şirketin 2030 Sürdürülebilirlik Hedefleri kapsamındaki çalışmalarını da gençlerle paylaştı.

**"Gönüllü mühendislerimiz ile gençlerle
buluşmaya devam edeceğiz"**

Konuya ilişkin değerlendirmelerde bulunan Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK, geleceğe hazırlanan öğrencilere gerek meslek

seçimlerinde gerekse üniversite yaşamlarında yardımcı olacak mentorluk desteğini Akçansalı mühendislerin sağlamasından mutluluk duyduklarını söyledi. Kanadıkırık şöyle devam etti: "Öğrencilerin kurdukları hayallere ulaşmaları için tecrübelerimizi aktarıyor, iş ve üniversite hayatlarına dair merak ettikleri konularda yanlarında yer alıyoruz. Samsun Ladik Fabrikamızda ağırladığımız öğrencilerimiz ile başlattığımız projemizde gençlerin meslek alanlarını yakından tanımalarına destek veriyoruz. Projemiz önümüzdeki dönemde genişleyerek farklı illerde devam edecek. Akçansa olarak, iyi komşu olma hedefiyle yenilikçi projeler üretmeye, toplumsal değer yaratan çalışmalara imza atmaya devam edeceğiz".

BENİM MAHALLEM PROJESİ İLE
2 HAFTADA 1.000 ÖĞRENCİYE
FARKINDALIK EĞİTİMİ VERİLDİ

Sosyal sorumluluk çalışmalarını 'iyi bir komşu olmak' anlayışı etrafında sürdüren Akçansa, bu yıl 6. yılına giren 'Benim Mahallem' projesinin ilk ayağını TOÇEV (Tüvana Okuma İstekli Çocuk Eğitim Vakfı) ve Çanakkale İL Milli Eğitim Müdürlüğü iş birliğinde Çanakkale'de tamamladı.

23 Mayıs – 06 Haziran 2022 tarihleri arasında Ezine’deki ilk ve ortaokullarda 6-14 yaş grubu 1.000 öğrenciye ‘Atık ve Geri Dönüşüm’ ile ‘Cinsiyet Eşitsizliğine Dayalı Akran Zorbalığı’ konularında eğitim verildi.

Benim Mahallem projesine bu yıl Çanakkale Ezine ilçesinden başlayan Akçansa, TOÇEV ve Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü iş birliğinde okullarda farkındalık eğitimleri verdi.

Hedef 4 ilde toplam 15 bin öğrenci

6-14 yaş grubundan 1.000 öğrenciye TOÇEV’in uzman psikologları tarafından verilen eğitimlerde ‘Atık ve Geri Dönüşüm’ ile ‘Cinsiyet Eşitsizliğine Dayalı Akran Zorbalığı’ konuları işlenirken, öğrencilerin soruları cevaplandı.

Çocukların kendileri ve çevreleri ile olan iletişimleri ile arkadaşlık ilişkilerinde duyarlılıklarının artmasını amaçlayan proje kapsamında Çanakkale, İstanbul, Samsun ve İzmir’de yapılacak eğitimler ile 15 bin öğrenciye ulaşılması hedefleniyor.

Eğitim içerikleri öğrencilerin çevre duyarlılığı ile ilgili farkındalıklarını artıran, arkadaş ilişkilerinde hangi olumlu davranışların yararlı hangi davranışların zorbalık olarak nitelendirileceği ile ilgili çocuklara iç gözü kazandıran oyunlardan ve değerlendirmelerin yer aldığı psikodrama çalışmalarından oluşuyor. Proje kapsamında eğitimci psikologlar, ilkokul ve ortaokul öğrencileri ile 10’ar kişilik gruplar halinde çalışmalar gerçekleştirdi.

“6. yılını kutladığımız ‘Benim Mahallem’ ilham veren bir proje”

Eğitimden, spor ve kültür sanata, geniş yelpazede insan ve toplum hayatına sürdürülebilir destek sağlama prensibiyle çalışmaya gayret ettiklerini belirten Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK, Benim Mahallem projesini Çanakkale’de başarıyla tamamlamaktan duydukları mutluluğu belirtti.

KANADIKIRIK; “2030 Sürdürülebilirlik Hedeflerimizin sosyal boyutunda hem çalışanlarımız hem de bir parçası olduğumuz topluma yönelik önemli hedeflerimiz var. İyi bir komşu olmak için sosyal sorumluluk projeleri üretmekten heyecan duyuyoruz. Benim Mahallem ise çocuklarımıza sağladığı farkındalık eğitimi ile ilham veren bir proje olarak öne çıkıyor. Proje ile 4 ilde toplam 15 bin öğrenciye ulaşmayı arzu ediyoruz. Çanakkaleli olmaktan her zaman kıvanç duyan bir şirket olarak bu yöndeki çalışmalarımız artarak devam edecek” dedi.

TOÇEV Yönetim Kurulu Başkanı Ebru UYGUN ise şunları kaydetti; “TOÇEV olarak 28 yıl önce “Okumak Her Çocuğun Hakkıdır” diyerek yola çıktık. Çocukların eşit koşullar içinde eğitim almalarını ve eşit haklara sahip olmalarını amaç edindik. 28 yıldır bu amaçla birlikte, farklı konularda projeler üretmek çocuklarımıza hizmet etmeye gayret ediyoruz. Akçansa ile 2015 yılında başlayan yolculuğumuzda birçok farklı tema ile çocuklarımıza ulaştık. Bu yıl, “İyi bir komşu olmak” mottosunu hedefleyen Akçansa ile projemize Çanakkale’de başlıyoruz. Eğitim tırımız içinde gerçekleştirdiğimiz bu eğitimleri çocuklarımız için uygulamalı ve eğlenceli hale getirmek bizler için çok önemli. Uzman psikoloğumuzla birlikte çocukların gerekli biliş düzeylerine ulaşmalarını sağlamak istiyoruz. Projemizdeki hedefimiz, ilkokul-ortaokul çağındaki öğrencilerin kendilerine, çevrelerine ve arkadaşlık ilişkilerine karşı duyarlılıklarını arttırmak ve psiko-sosyal gelişimlerini olumlu yönde desteklemektir”.



ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLERARKOZ ÇİMENTO'YA
GÜVENLİK ÖDÜLÜ

Arkoz Çimento Fabrikası, Sağlık, İş Güvenliği ve Wellbeing (İşyeri Esenliği) Yönetimi kapsamında Uluslararası geçerliliği ve tanınırlığı yüksek olan İngiliz Güvenlik Konseyi (British Safety Council) tarafından 2021 yılında gerçekleştirilen denetimden geçti. Şirket, iş sağlığı ve güvenliği standartlarında mükemmelliğe ulaşma konusundaki kararlılığını çalışanlarıyla, müşterileriyle ve diğer paydaşlarıyla göstererek, liderlik ve taahhüdünü pekiştirdi.

İş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası düzeyde mevcut en kapsamlı, güncel, çağdaş ve sayısal veriler üzerinden raporlanan, ISO 45001 gibi mevcut sağlık ve güvenlik yönetim sistemlerinin gereksinimlerinin çok ötesine geçen denetim olarak kabul edilen bu programda; şirketlerin Sağlık, İş Güvenliği ve Wellbeing (İşyeri Esenliği) Yönetim performansları en son mevzuata, kabul edilmiş standartlara ve en iyi uygulama tekniklerine göre test ediliyor.

Buna ek olarak, denetim programı kapsamında, 6 en iyi uygulama göstergeleri olan;

Liderlik, Paydaş Katılımı, Risk Yönetimi, Kurumsal Sağlık ve Güvenlik Kültürü, Sürekli İyileştirme, Wellbeing (İşyeri Esenliği)

detaylı ve titizlikle incelenirken, Arkoz Çimento yüksek başarı oranları elde etti.

BATIÇİM'İN KURUMSAL
YÖNETİMİ ÖDÜLENDİRİLDİ

Batıçim Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. Kurumsal Yönetim Endeksi'nde son bir yılda notunu en çok artıran şirket olarak bu yıl ilk defa ödüle layık olmanın gurur ve heyecanını yaşıyor.

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından Kurumsal Yönetim İlkelerine uyum derecelendirmesi yapmak üzere faaliyet izni bulunan Kobirate Uluslararası Kredi Derecelendirme ve Kurumsal Yönetim Hizmetleri A.Ş. ile yapılan kurumsal yönetim derecelendirme çalışmalarının sonucunda, 29 Temmuz 2020 tarihinde açıklamış olduğu 87,97 olan Kurumsal Yönetim Derecelendirme notunu, 29 Temmuz 2021 tarihi itibarıyla 89,88'e yükseltti. Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği tarafından Batıçim'e ödülünü Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Başkanı Dr. Tamer SAKA, şirketi temsilen Yatırımcı İlişkileri Bölüm Yöneticisi Yeşim DEVRİM YALÇIN'a takdim etti.



BURSA ÇİMENTO 'ÇEVRE VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK' İÇİN YENİLENECEK

Bursa'da 53 yıldır üretim yapan Bursa Çimento, 110 milyon Avroluk yatırımla elektrik enerjisi ve kömürde tasarruf sağlayacak, taze su ve hammadde kullanımını azaltacak ve baca gazı emisyonlarını düşürecek projeyi hayata geçiriyor.

1966 yılında kurulan ve 1969'da üretime başlayan Bursa Çimento, sürdürülebilirlik ve çevre için hazırladığı proje kapsamında fabrikanın fırınlarını ve büyük bölümünü son teknolojiyle yeniden inşa edecek. İnşaata gelecek senenin ilk çeyreğinde tamamlanması planlanan çalışmada, yakıt ve elektrik enerjisi ile su tüketiminde %10 tasarruf sağlanarak, doğal hammadde kullanımının %20, yanma kaynaklı karbon emisyonlarının kademeli olarak %35, çevresel toz emisyonlarının %25, NOx (nitrojen oksit) emisyonunun da %40'a kadar azaltılması hedefleniyor.

Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, dünyanın çok ciddi iklimsel değişimlerle karşılaştığını, bunun önüne geçmek ve küresel sürdürülebilirliği sağlamak için yeni kuralların öne çıktığını söyledi. "Yeşil Mutabakat"ın bunun en önemli göstergelerinden olduğunu belirten NEMLİ, şöyle devam etti: "Biz de buradan kendimize gerekli dersi çıkararak çok uzun süredir gündemimizde olan, Yeşil Mutabakat'tan bile önce hedeflerimize koyduğumuz maddeler için doğru zamanı yakaladığımızı düşünerek harekete geçtik. Bursa Çimento'nun sürdürülebilirliğine, ama temelde Bursa'nın, Türkiye'nin ve dünyanın sürdürülebilirliğine katkı koyacağımızı düşündüğümüz önemli bir yatırımı devreye aldık. 110 milyon Avro seviyesi oldukça yüksek bir rakam. 110 milyon Avroluk yatırımın tabii ki finansal getirileri de söz konusu. Buradaki tek hedef finansal getiriler değil. Yaptığımız her hareket, yaptığımız her şey çevreye vereceğimiz rahatsızlıkları minimize etmeye dönük".

"Emisyon değerleri yasal yaptırımların da çok altına düşecek"

Osman NEMLİ, fabrikalarındaki ilk fırının 1969'da, ikinci fırının ise 1976'da üretime başladığını belirtti. Halen aynı fırınları kullandıklarını ancak bunların üzerinde değişiklik yapılacak bir durumun olmadığını ifade eden NEMLİ, "Geldiğimiz noktada kapasiteyi artırmadan modern teknolojiyi tam anlamıyla kullanabileceğimiz, elektrik enerjisinde ve kömürde tasarruf sağlayacak, taze su (doğal kaynaktan çıktığı haliyle olan, henüz şişelenmemiş, içerdği minerallerce eksilmeye uğramamış) ve doğal hammadde kullanımını azaltacak, baca gazı emisyonlarını çok önemli ölçüde düşürecek bir projeyi hayata geçiriyoruz. Yasal yaptırımların altında emisyon yapıyoruz, orada hiçbir sıkıntımız yok. Yeni yaptığımız yatırımla bu emisyon değerleri yasal yaptırımların da çok altına düşecek" diye konuştu.

"Hedefimiz 5 yıl içinde endüstriyel taze su kullanımını sıfırlamak"

Elektrik enerjisini yaklaşık %10 azaltmayı planladıklarını dile getiren NEMLİ, şunları kaydetti: "Kömür kullanımını iki şekilde azaltmayı planlıyoruz. Birincisi; teknolojinin getirdiği daha az kaloriyle bu işi yapabilme imkanı. İkincisi de 'ikincil yakıt' tabir edilen doğaya atılmaktan kurtarılan ama hala içinde kalorifik değer içeren maddelerin sisteme kazandırılıp yakılmasıyla da karbon emisyonlarımızı aşağı çekiyoruz. Bu sadece karbon emisyonlarımızı aşağı çekmiyor, aynı zamanda ikincil yakıtların çöpe dökülmesinin de önüne geçiyor. Doğaya bu şekilde de katkı sağlayacağız. İthal kömür kullandığımız ve bu ikincil yakıtla da bunu ikame ettiğimiz için cari açığımıza da önemli bir katkı sağlayacak. Projenin başında yıllık 100 milyon lira cari açık katkısı olacağını öngörüydük fakat bu eski dolar kuru ve eski kömür fiyatlarıyla bahsedilen bir rakamdı. Bu projenin ülkenin cari açığına sağlayacağı katkı şu an bunun çok çok üzerine çıkmış durumda."

ÜYELERİMİZDEN VE DİĞER HABERLER

Proje tamamlandığında firmanın daha değerli bir hale geleceğini belirten NEMLİ, bu yatırımın ihracat için olmadığını, çevreye verdikleri önemden dolayı projeye başladıklarını belirtti. Sürdürülebilirlikle ilgili en önemli göstergelerin karbon emisyonu ve su ayak izi olduğuna işaret eden NEMLİ, "Yeni teknolojimiz devreye girdiği gün direkt %10 daha az taze su kullanacağız. Hedefimiz 5 yıl içinde endüstriyel taze su kullanımını sıfırlamak. Tamamen geri dönüşüme giden suları kullanarak bunu gerçekleştirmeyi planlıyoruz. Geri dönüştürülmüş, artırılmış ama içme suyu kalitesine ulaşamayan suları prosesimizde kullanabiliriz. Bu suları kullanarak sistemden taze su çekişimizi 5 yılda sıfıra getirmeyi planlıyoruz" diye konuştu.



BURSA ÇİMENTO ÇALIŞANLARINI ÖDÜLLENDİRDİ

Bursa Çimento, çeşitli etkinliklerle çalışanları ile bir araya gelmeye devam ediyor. Firmada İSG ve öneri şampiyonlarına hediyeleri verilirken, şirkete uzun yıllar emek veren ve emekli olan çalışanlara da plaketleri takdim edildi.

Bursa Çimento'da İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile öneri şampiyonları ve şirket çatısı altında uzun yıllar emek veren ve emekli olan çalışanlar için ödül töreni düzenlendi. Fabrika bahçesinde organize edilen törende, İSG ile 2020 ve 2021 yılı öneri şampiyonlarına hediyeleri

verilirken; 5, 10, 15, 20, 25 ve 30 yıl süresince şirkete emek veren ve emekli olan çalışanlara da plaketleri takdim edildi.

Etkinlikte konuşan Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, firmanın bugünlere gelmesinde en büyük pay sahibi olarak çalışanları gördüklerini söyledi. NEMLİ, tüm çalışma arkadaşlarına emekleri ve özverileri için ayrı ayrı teşekkür ederek, "Böylesine değerli bir etkinlikte bir araya geldiğimiz için oldukça mutluyum. Biz büyük bir aileyiz ve Bursa Çimento'yu başarıya ulaştıran en önemli faktörlerden biri de bu güçlü aile bağımız" dedi. Gösterilen performansların çok değerli olduğunu dile getiren NEMLİ, ödül alan isimlere başarılarının devamını diledi.

Büyümeye ve gelişmeye devam

Hep birlikte el ele vererek büyümeye ve gelişmeye devam edeceklerini ifade eden NEMLİ, "Başarı ivmemizi gün geçtikçe yükseltiyoruz. Bu gelişmemizde tüm çalışma arkadaşlarımızın ayrı ayrı emeği söz konusu. Birlikte birçok başarılı çalışmaya imza atacağımıza inancım tam. Daima gelecek odaklı adımlar atmaya ve ülke ekonomisine katkı sağlamaya devam edeceğiz" diye konuştu.



ÇİMSA 2021 ENTEGRE FAALİYET RAPORU'NU YAYINLADI: YARINLAR İÇİN BUGÜNÜ ŞEKİLLENDİRİYORUZ

Çimsa, Entegre Faaliyet Raporu'nda 2021 yılında gerçekleştirdiği faaliyetlerin güncel çıktılarını, geleceğe dair plan ve hedeflerini paylaştı. Çimsa CEO'su Umut ZENAR 2021'de bilanço hedefi ve sürdürülebilirlik ajandası açısından başarılı bir performans sergilediklerini vurgulayarak, "2021 Entegre Faaliyet Raporu'muzda finansal çıktılarımız ve sürdürülebilirlik stratejimizi nasıl birleştirdiğimizi, gelecek nesiller için bugünü nasıl şekillendirdiğimizi anlatmaya çalıştık" dedi.

Yükselen enflasyon başta olmak üzere son dönemde yaşanan ekonomik krize rağmen 2021 yılında son derece başarılı finansal sonuçlar elde ettiklerini belirten Çimsa CEO'su Umut ZENAR, raporda şu değerlendirmeyi yaptı: "Geçen yıla göre ciromuzu %80 artırarak 3,7 milyar TL'ye çıkardık. Aynı zamanda ihracat alanındaki etkinliğimizi de arttırdık. 2020 yılında yaptığımız 163 Milyon USD'lik ihracatı, 2021 yılında 240 Milyon USD'ye çıkardık. Çimsa'nın elde ettiği başarıda, globalleşme yönündeki stratejik önceliklerimiz de etkili oldu. Temmuz ayında Cimsa Sabancı Cement BV ile İspanya Valensiya'daki Buñol Fabrikası'nı devraldık. Yıllık 560.000 ton klinker, 660.000 ton beyaz çimento üretme kapasitesi; 75.000, 50.000 ve 25.000 ton kapasiteli 3 ayrı beyaz klinker silosu ve 3 adet çimento değirmeni olan Buñol Fabrikası'nın üretim ve dağıtım ağıma eklenmesiyle hem dünya liginde 3. sıradan 2.'liğe yükselerek öncü oyuncuların biri olma pozisyonumuzu daha da güçlendirdik hem de Avrupa, Kuzey Afrika ve Güney Amerika'da ihracat ağıımızı ve etki alanımızı büyüttük".

Çok yönlü sürdürülebilirlik stratejisiyle faaliyet gösteriyoruz

Çok yönlü sürdürülebilirlik stratejisi ile sürdürülebilir yaşam alanlarının gelişimine öncü olduklarını belirten

Umut ZENAR, "Ürün çeşitliliğimizi geliştirmek, katma değerli ve sürdürülebilir ürünlerin portföyümüzdeki payını artırmak için çalışmalarımızı artırarak sürdürüyoruz. Afyon Atıktan Türetilmiş Yakıt Besleme Tesisi gibi alternatif yakıt yatırımlarımız ve sürdürülebilir ürün gamının geliştirilmesine yönelik projelerimiz çevresel etkimizi pozitif yönde güçlendirmemize katkıda bulunacak. Ayrıca çok yönlü sürdürülebilirlik stratejimiz ile iklim krizinin çözümüne dikkatle eğiliyoruz. Çimsa'da direkt, indirekt ve tedarik zinciri kaynaklı sera gazı emisyonlarını ölçüp izliyoruz. Sürdürülebilir şehir ve yaşam alanlarına odaklanıyoruz. AR-GE kanalıyla sürdürülebilir ürün geliştirme, enerji verimliliği, düşük karbonlu enerji kaynaklarının kullanımı ve döngüsel ekonomiye dayalı hammadde ve yakıt tedariki gibi konularda önemli bir yol kat ettik."

Çimsa'nın sürdürülebilirlik stratejisini Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı içselleştirecek şekilde güncellediğini belirten Umut ZENAR, "Çimsa, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın farklı düzlemlerde iş birliğini daha fazla geliştirmeye, iklim krizi ile mücadeleye odaklanmaya, çevrenin korunması ve doğal kaynakların verimli kullanımı hedefine sağlanan katkıyı ivmelemeye, üretilen değeri pekiştirmeye ve paydaş ilişkilerini her yönüyle daha fazla derinleştirmeye katkıda bulunacağına inanıyor. Çimsa olarak, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme, Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı, Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar, Sorumlu Üretim ve Tüketim ile İklim Eylemi konusundaki sürdürülebilir kalkınma amaçlarını önceliklendirerek bunlara doğrudan katkıda bulunacak çalışmalara öncelik veriyoruz" dedi.



ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLERMEDCEM ÇOCUKLARI
UNUTMADI

Medcem Çimento, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı dolayısı ile Silifke İlçesi genelinde düzenlemiş olduğu "Ulusal Egemenlik" konulu resim yarışmasında dereceye giren 12 öğrenciyi bisiklet hediyesi ile ödüllendirdi.

Fabrika tarafından 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı etkinliği kapsamında, Silifke'deki ilk öğretim 1, 2, 3 ve 4. Sınıf öğrencileri için 'Ulusal Egemenlik' konulu resim yarışması düzenledi. Okulların değerlendirmeleri sonucunda 4 kategoride ilk 3'e giren toplam 12 öğrenciyi Medcem Çimento olarak bisiklet hediye edildi.

Tören sonrasında, Medcem Çimento olarak çocukların gelişiminde her zaman yanlarında olduklarını hissettirmeye devam edileceği ifade edildi.

MEDCEM, DÜNYA ÇEVRE
GÜNÜNDE FARKINDALIK
OLUŞTURDU

İnsanların yaşadığı çevrenin temizliğine dikkat çekmek ve 5 Haziran Dünya Çevre Günü dolayısı ile farkındalık oluşturmak amacı ile Medcem Çimento çalışanları, Taşucu sahillerinde temizlik gerçekleştirdiler.

Sorumluluk sahibi bilinçli insanların sorumluluk alabileceklerini en iyi şekilde yerine getiren ve bunu uygulamaya geçiren Medcem Çimento personeli dünyanın kirletilemeyecek kadar küçük olduğunu yaptıkları uygulama ile ortaya koyarken, sahil boyunca yapılan temizlikten toplanan çöpler poşetler içerisinde Silifke Belediyesi'nin temizlik traktörüne bırakıldı.

Konu hakkında bir açıklama yapan Medcem İnsan Kaynakları Direktörü Aydın ADALI, "5 Haziran Dünya Çevre Günü kapsamında Medcem olarak temiz dünya, temiz çevre, temiz Taşucu parolasıyla bir farkındalık oluşturmak adına Taşucu plajını temizleme etkinliği düzenledik. Çalışanlarımızın gönüllü katılımları ile sabah saat 09.00'da başlayan etkinliğimiz zaman zaman halkın da katılımıyla Taşucu plajının başlangıcından sonuna kadar devam etti. Bu temizlikte de gördük ki insanlarımız bulundukları ortamı kirletiyorlar. Sanki aynı yere bir daha gelmeyecekmiş gibi ve oraya kendisi gibi başka insanların da gelmeyeceğini düşünerek. Temizlik esnasında birçok vatandaş da etkinliğimize katılarak destek verdiler ve duyarlı davranışımız için teşekkür ettiler. Tatil günümüz olan Pazar günümüzün sabah saatlerini bu etkinliğe ayırdık, ama çok mutlu ve huzurluyuz. Yaptığımız etkinliğin Taşucu'nda örnek olacağına inanıyor, etkinliğe katılarak farkındalık oluşturmamıza destek veren birlikte çalıştığımız arkadaşlarımız ile gönüllü olarak bize destek veren vatandaşlarımıza teşekkür ediyorum" diyerek etkinliğin örnek teşkil edeceğine inandığını dile getirdi.



NUH ÇİMENTO, DİZEL KAMYONLARINI ELEKTRİKLİYE DÖNÜŞTÜRECEK

Nuh Çimento ve ABB, Kocaeli tesislerinde bulunan kaya kamyonlarının, tam elektrikliye dönüştürülmesi projesinde iş birliği yaptı.

Proje doğrultusunda kaya kamyonlarının tamamen elektrikliye dönüştürülmesi ile madencilik faaliyetlerinin ilk yatırım ve işletme maliyetlerinin düşmesi, taşıma verimliliğinin ve performansın artması hedefleniyor. Kaya kamyonlarının tamamı elektrikliye dönüştürüldüğünde yıllık 1 milyon litre dizel yakıt tasarrufu sağlanmas bekleniyor. Projedeki bütün kaya kamyonlarının tamamen elektrikli araçlara dönüştürülmesi ile yıllık 2 bin 450 ton karbondioksit salınımı engellenecek. Ayrıca, kaya kamyonları yokuş aşağı giderken ortaya çıkan rejeneratif enerji, bataryaların yeniden şarj edilmesini sağlayacak.

Düşük karbonlu ve alternatif yakıtlara yönelen projeler ile maliyet ve çevreyle ilgili etkileri düşürmeye gayret ettiklerini ifade eden Nuh Çimento Grubu CEO'su Kâmil Gökhan BOZKURT "ABB Türkiye ve ABB Global'in teknoloji ve deneyimleri ile gerçekleştirecek olan projenin hem şirketlerimize hem de dünyamıza değer katacağına inanıyorum. Ortağımız, 2030 Global Sürdürülebilirlik hedefleri kapsamında operasyonlarında ve gerçekleştirdiği projelerde sıfır emisyon hedefiyle hareket ediyor. Bu projede, ortağımızın yüksek teknolojiye fabrikalarında üretilen enerji verimliliği yüksek ürünler kullanılacaktır. Bu proje kapsamında ABB, kaya kamyonlarının elektrikliye çevrilmesi için ihtiyaç olan bütün ekipmanın 'traction sistemi', batarya paketi, elektrik motoru, araç kontrol sistemi, elektrikli araç şarj istasyonunun tedariki ve sistem mühendisliğinden sorumlu olacaktır" şeklinde konuştu.



OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş.'DE HEDEF %100 ALTERNATİF YAKIT

OYAK Çimento'nun 2021 Entegre Raporu'nda, klasik endüstriyel performans göstergelerine ek olarak, teknolojik, sosyal, çevresel ve ekonomik parametreler daha da kapsamlı biçimde iş süreçlerine dahil edildi.

Yapılan açıklamaya göre, sürdürülebilir bir dünyaya katkı sağlamak adına sektöründe öncü faaliyetler yürüten OYAK Çimento, 2021 yılı Entegre Raporu'nu yayımladı. Sürdürülebilirlik alanında yönünü Türkiye'nin 2050 net sıfır hedefine de katkı verecek şekilde belirleyen OYAK Çimento, iklim değişikliğine yönelik önlemlerin daha da arttırıldığı 2021 yılında sürdürülebilir kalkınmayı desteklerken, sektöre yön verecek uygulamalarla da hedeflerine doğru ilerlemeyi sürdürüyor. OYAK Çimento, uzun bir süre önce uygulamaya koyduğu sürdürülebilir yönetim yolculuğunda, enerji verimliliği, sürdürülebilirlik ve dijitalizasyon konularındaki faaliyetlerine hız kesmeden devam ediyor. OYAK Çimento'nun küresel çapta çimento sektörü için birçok ilki gerçekleştirdiği belirtilen açıklamaya göre, şirket, verimlilik, yaratıcılık ve sürdürülebilirlik odaklı stratejilerini endüstriyel anlamda çimento sektörü adına birçok ilki içeren dijital dönüşüm projesi OYAK Çimento 4.0 ile destekliyor. OYAK Çimento, söz konusu proje ile son dönemin ve yakın geleceğin en önemli başlıklarından olan karbondioksit azaltmaya doğrudan destek sağlıyor.

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLERPROF. DR. YASEMİN AÇIK,
YILIN EN BAŞARILI İŞ KADINI
SEÇİLDİ

GAP Gazeteciler Birliği'nin geleneksel olarak düzenlediği 'GAP Oscarı' ödül töreninin 15'incisi gerçekleştirildi. Programda Seza Çimento Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Prof. Dr. Yasemin Açık 'Yılın En Başarılı İş Kadını' ödülüne layık görüldü.

Törene TBMM Milli Savunma Komisyonu Başkanı Ahmet AYDIN, Cumhurbaşkanı Başdanışmanı Yalçın TOPÇU, Kırgızistan Ankara Büyükelçisi Kubanıçbek ÖMÜRALİYEV, TBMM Nüfus ve Kalkınma Grubu Başkanı Öznur ÇALIK, Türkiye'den ve yurt dışından gazeteciler, siyaset ve iş adamları ile çok sayıda davetli katıldı.

TRAÇİM, KIRKLARELİ
ÜNİVERSİTESİ
KARIYER GÜNLERİNDE
AKADEMİSYENLER VE
ÖĞRENCİLERLE BULUŞTU

Traçim Çimento, faaliyette bulunduğu Kırklareli il merkezinde kurulu Kırklareli Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü tarafından düzenlenen Kariyer Günleri etkinliğinde 16 Mayıs 2022 Pazartesi günü akademisyenler ve farklı mühendislik bölümlerinde öğrenim gören üniversite öğrencileri ile bir araya geldi.

Toplantının açılış oturumunda Traçim Çimento İnsan Kaynakları Şefi Faik Serdar YAVUZ tarafından gerçekleştirilen sunumlarla istatistiki veriler eşliğinde çimento sektörü, endüstriyel ilişkiler ve sektöre yönelik Sendikamız tarafından gerçekleştirilen çalışmalara hakkında bilgi verildi. Ardından, İnsan Kaynakları Uzmanı Seçil ERCAN SEKL şirketin insan kaynakları uygulamaları ve süreçlerini tanıttı.



Teknik oturumlarda ise, Hammadde ve Çimento Üretim Şefi Resul YAMAN tarafından hammadde ocaklarından silolara uzanan, klinker ve çimento üretim süreçleri, sektörün ve fabrikanın sera gazı salınımları, emisyon düşürülmesi için yapılan çalışmalar katılımcılarla paylaşıldı.

Son oturumda, Kalite ve İş Geliştirme Mühendisi Serkan ÇALIŞKAN, çimentonun betona ve saha uygulamalarına uzanan kalite yolculuğunu aktardığı teknik sunumunu katılımcılarla paylaştı.

Gerçekleştirilen toplantıyla, çimento sektörünü ve çimentonun bilinirliğini arttırmaya katkıda bulunulurken; Traçim Çimento ve insan kaynakları uygulamaları da yeni mezun olacak teknik bölüm öğrencilerine tanıtılmış oldu. Öte yandan etkinliğin, bu çalışmada görev alan Traçim Çimento İnsan Kaynakları Bölümü yetkilileri için de gençlerin beklentilerini ve sektöre yaklaşımlarını öğrendikleri, karşılıklı paylaşımlardan istifade ettikleri benzersiz bir deneyim olduğu belirtilerek; yapılan davet için akademisyen ve öğrencilere teşekkür edildi.



TÜRK ÇİMENTO SEKTÖRÜ BWI HEYETİNE TANITILDI

Sendikamız muhatabı işçi sendikası T. Çimse-İş Sendikası, üyesi bulunduğu 130 ülkeden 351 sendika ve inşaat, inşaat malzemeleri, ağaç ve orman işleri sektörlerinde çalışmakta olan 13 milyon işçiyi temsil eden Küresel İşçi Sendikaları Federasyonu (BWI) heyetini ağırladı.

BWI heyetinin bir dizi ziyaretini içeren programı, T. Çimse-İş Sendikası evsahipliğinde 26 Mayıs 2022 tarihinde gerçekleştirildi. Program kapsamında Türk Çimento Sektöründe örgütlenme, sosyal sendikacılık, toplu sözleşme, iş sağlığı ve güvenliği, mesleki eğitim gibi konularda geline nokta hakkında Avrupa ve Dünya sendikal hareketine bilgi verilirken, sosyal taraf olarak Sendikamız tarafından da heyete açıklayıcı bilgiler sunuldu.

Çimento Sektöründe Sürdürülebilirlik ve İşçi Hakları başlığı altında tertip edilen programın sabah oturumunda, T. Çimse-İş Genel Başkan Zekeriye NAZLIM, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Doç. Dr. Muhittin BİLGE, BWI Avrupa Başkan Vekili ve Türk-İş Konfederasyonu Genel Mali Sekreteri Ramazan AĞAR, BWI Genel Sekreteri Ambet YUSON, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN ve Toprak İşveren Sendikası Genel Sekreteri Av. Püren KUNT TULPAR birer açılış konuşması gerçekleştirdi. Açılış konuşmalarının ardından T. Çimse-İş Genel Başkanı Zekeriye NAZLIM sendikal faaliyetleri hakkında bilgi verirken; Sendikamız Araştırma ve İstatistik Birim Yöneticisi Özgür ACAR, katılımcılara Türk Çimento Sektörü ile Sendikamız ve faaliyetlerini tanıtan bir sunum gerçekleştirdi. Yapılan sunumlar sonrasında BWI heyeti tarafından sektöre yönelik yöneltilen sorular cevaplanarak sabah oturumu sonlandırıldı.

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER

Öğleden sonraki oturumda BWI heyeti ile birlikte Baştaş Çimento Fabrikası'na gerçekleştirilen ziyarette, Baştaş Çimento Genel Müdürü Burak AKIN ve Fabrika Müdürü Murat ÇAĞLAYAN heyete fabrika ve üretim konusunda ayrıntılı bilgiler verdi.

Oldukça verimli geçen programlar sonunda taraflar başta çimento sektörü olmak üzere sendikal konularda fikir alışverişi gerçekleştirerek yarınları ışık tutacak konular üzerine kararlar aldı.



Üyemiz Çimko Çimento ve Beton Sanayi Ticaret A.Ş. Bartın Şubesi Genel Müdürü Sayın İbrahim KERETLİ'nin ablası

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 07 Haziran 2022 tarihinde ikindi namazına müteakip Ankara Karşıyaka Mezarlığı'nda defnedilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet; kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.

Sendikamız Denetleme Kurulu Önceki Başkanlarından, Üyemiz Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Önceki Genel Müdürü Mürsel ÖZTÜRK'ün kardeşi

Cevdet ÖZTÜRK

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 27 Haziran 2022 Pazartesi günü İstanbul Büyükçekmece Kuba Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

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

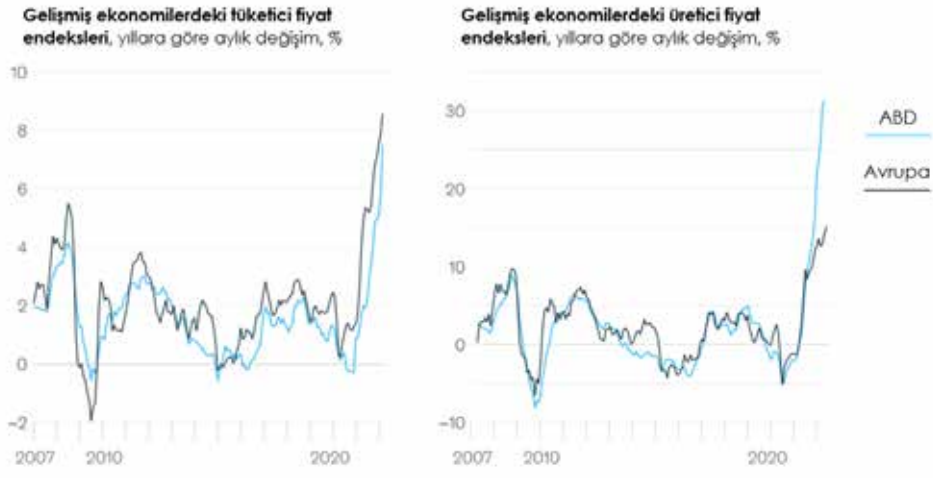
KÜRESEL EKONOMİ İSTİHBARATI, NİSAN 2022

Uluslararası yönetim danışmanlık firması McKinsey&Company'nin Global Ekonomi İstihbaratı (Global Economics Intelligence-GEI) dünya ekonomisine ait makroekonomik veri ve analizlere yer vermektedir. Aylık olarak yayınlanmakta olan çalışmanın Nisan 2022 dönemine ait yönetici özetine yer verilmiş olup, çalışmada küresel kritik eğilimler ve riskler ile ulusal ve bölgesel gelişmelere yer verilmiştir.

Yüksek enflasyon ve Ukrayna'daki savaş gölgesinde, güçlü talep diretiyor ve tahmin kurumları büyüme tahminlerini düşürüyor.

Enflasyon, ana itici güç olarak yüksek enerji fiyatları sebebiyle Mart ayında ABD'de %8,5, Avrupa'da ise %7,5 artış gösterdi (Şekil-1). ABD ekonomisi yılın ilk çeyreğinde %0,4 küçüldü. Ekonomistler, bu küçülmenin nedeni olarak ABD ithalatındaki keskin artışları gösteriyorlar. Hem gelişmiş hem gelişmekte olan ekonomiler, Rusya'nın Ukrayna'yı işgali sebebiyle tedarik zinciri kesintilerini ve üretim azlığını ve bunun gibi diğer zorlukları yaşamaya devam ediyorlar.

Yüksek enerji fiyatları enflasyonu besliyor. Bu da Mart ayında ABD'de %8,5, Avrupa'da ise %7,5 oranında enflasyon artışına neden oldu.



Kaynak: Eurostat, ulusal istatistik web siteleri, McKinsey Küresel Ekonomi İstihbaratı analizi

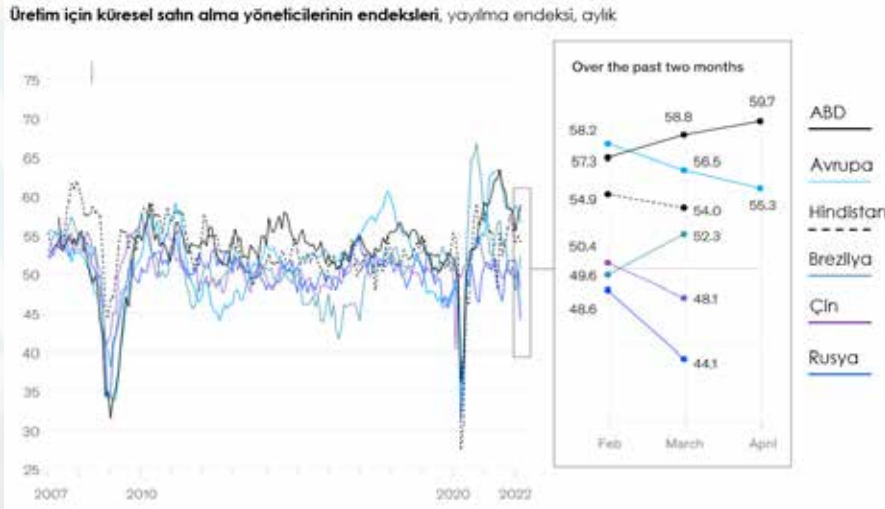
Ancak son aylık veriler işgücü ve malzeme kıtlığı ve karşısındaki talebin de güçlü kaldığını gösteriyor. Merkez bankaları şimdi enflasyonu kontrol etmek ile ekonomik büyümeyi bastırmak arasında ince bir çizgide yürümeye çalışıyor. Ancak faiz artışlarının, büyük ölçüde yüksek enerji fiyatlarından kaynaklanması nedeniyle enflasyonu kararlı bir şekilde düşürmeleri beklenmiyor. Bu zorlu dinamikler göz önüne alındığında, OECD bileşik öncü göstergeleri çoğu ekonomide bir yavaşlamaya işaret ediyor. Ukrayna'nın işgali de göz önüne alındığında, jeopolitik çatışma küresel büyüme için en büyük risk olarak tanımlanırken, ekonomiyle ilgili genel havanın ılımlı olduğu düşünülüyor.

ARAŞTIRMA VE
İSTATİSTİK

Çoğu tahmin kurumu, GSYİH büyümesine ilişkin önceki büyüme tahminlerini düşürdü. Örneğin Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Ekonomik Görünüm anketinin Nisan 2022 sayısında, Rusya'nın Ukrayna'yı işgalinin sınırlayıcı faktörünün altını çizdi. IMF şimdi, 2022 ve 2023'te Ocak ayındaki rapordaki tahminlerden sırasıyla 0,8 ve 0,2 puan daha yavaş olan %3,6 küresel büyümeyi öngörüyor. Rapor aynı şekilde 2022 büyüme tahminlerini ABD için %3,7'ye (%4,0'dan), Avrupa için %2,8'e (%3,9'dan) ve Çin için %4,4'e (%4,8'den) indirdi. Mart ayında enflasyon baskısının artmasıyla tüketici güveni düşmeye devam etti. OECD küresel tüketici güven endeksi Mart'ta 97,7'ye geriledi (Şubat'ta 98,4'tü). Çin'de Şubat ayında tüketimin yeniden canlanması, yenilenen pandemi kısıtlamaları nedeniyle durduruldu; Avrupa ve ABD satış fiyatları enflasyonist koşullarda yükselmeye devam ediyor.

İmalat ve hizmetler için küresel satın alma yöneticilerinin endeksleri (PMI'lar) genişleme göstermeye devam ediyor, ancak hız yavaşlıyor. ABD (Nisan ayında 59,7) ve Brezilya dışında, bireysel imalat PMI'ları geriliyor. Avrupa'da talep güçlü kalmaya devam ediyor, ancak girdi kıtlığı sınırlayıcı faktör.

Üretim için küresel satın alma yöneticilerinin endeksleri (PMI'lar) geriliyor, ABD ve Brezilya hariç girdi kıtlığı nedeniyle Avrupa'da talep güçlü kalmaya devam ediyor.



Not: 50'nin üzerinde bir okuma bir önceki aya göre artışa işaret eder ve 50'nin altında bir okuma düşüşe işaret eder. Ülke düzeyindeki veriler, Markit Economies'den alınan tek ülkeler için PMI'lardır ve JPMorgan Global PMI'nın bir dökümü değildir.

Kaynak: BCB, Census Bürosu, Eurostat, Çin Ulusal İstatistik Bürosu, Rosstat, McKinsey Küresel Ekonomi İstihbaratı analizi

CPB Dünya Ticaret Monitörü'ne göre, Şubat ayında dünya ticaret hacimleri Ocak ayına göre %0,3 artarak tarihi bir rekora daha imza attı. Bununla birlikte, özellikle, Konteyner Verim Endeksi Ocak ayında 120,7'den 117,1'e düştü. Bu düşüşe Çin Yeni Yılı ve Çin'deki pandemi kısıtlamalarının birleşik etkileri neden oldu.

İşsizlik oranları ABD’de (-%3,6) ve Avrupa’da (-%6,8) düşerken, Hindistan (%8,1) ve Çin’de (%5,8) yükseldi.

Çalışmaya dahil olan ekonomilerin çoğunda tüketici enflasyonu artarken, çok yüksek olan üretici fiyat enflasyonu sabitlendi veya yavaşladı. Emtia fiyatları, enerji, endüstriyel metaller, hayvancılık ve tarım dahil olmak üzere çoğu kategoride yüksek seviyelerde kalmaya devam ediyor. FAO Gıda Fiyat Endeksi Mart ayında %13 artışla şimdiye kadarki en yüksek seviyesine yükseldi. BM, Rusya’nın Ukrayna’daki savaşının büyütücü etkisi göz önüne alındığında, özellikle bazı yoksul ülkeler için yaklaşmakta olan bir gıda krizi konusunda uyarıda bulunuyor.

ABD’deki enflasyon beklentileri yakın tarihin en yüksek seviyeleridir.

Yakın tarihte enflasyon beklentileri en üst seviyelere tırmandı.



Kaynak: Haver Analitikleri, McKinsey Küresel Ekonomi İstihbaratı analizi

Artan jeopolitik belirsizlik ve yüksek enflasyonun birleşimi hisse senedi piyasalarının Mart ayında düşmesine neden oldu; durum Nisan ayı başlarında istikrar kazandı ve ardından bir kez daha kötüleşti. ABD piyasalarında teknoloji hisseleri sert bir darbe aldı: NASDAQ endeksi, 2008’den bu yana en kötü ayı olan Nisan’da değerinin %13’ünden fazlasını kaybetti.

Dolar Avro karşısında güçlenmeye devam etti. Riyal güçlendi ve Ruble neredeyse işgal öncesi değerlere geri döndü. Ancak enflasyonist ortama rağmen, altın fiyatları çoğunlukla istikrarlı seyretti. Hisse senetleri ve petrol dahil tüm piyasalarda oynaklık endeksleri yüksek seyrini koruyor.

ARAŞTIRMA VE
İSTATİSTİK

Tahvil getirilerinin artmasının da yansıttığı gibi, hükümetler için sermaye maliyeti, esas olarak yüksek enflasyon beklentileri nedeniyle arttı. Mart ayında, ABD Merkez Bankası politika faiz oranını çeyrek puan artırdı; Mayıs başında oranı yarım puan artırarak %0,75 ile 1,0'e yükseltti. FED ayrıca daha fazla zamların hızla geleceğini işaret etti ve 9 trilyon dolarlık bilançosunu gevşetme niyetini doğruladı.

Çin'de, kötüleşen dış koşulların farkında olarak, 26 Nisan'da ulusal güvenliği güçlendirmenin yanı sıra yavaşlayan ekonomiyi canlandırmayı amaçlayan büyük bir yeni altyapı planını açıklandı. Hükümet kaynakları, internet, süper bilgi işlem ve yapay zeka dahil olmak üzere teknolojik altyapıya özel önem verileceğini belirtiyor.



ANAYASA MAHKEMESİNE BİREYSEL BAŞVURUNUN TEMEL ESASLARI VE İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA İLİŞKİN KARARLAR

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
Prof. Dr. H. Burak GEMALMAZ
Dr. Öğr. Üyesi Volkan ASLAN
Araş. Gör. H. Hilal YILMAZ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ ile öğretim üyeleri Prof. Dr. H. Burak GEMALMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Volkan ASLAN, Araş. Gör. H. Hilal YILMAZ tarafından hazırlanan "Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar" isimli eserin ilk basısı yayımlanmıştır.

Son dönemde Anayasa Mahkemesinin iş ve sosyal güvenlik hukukunu ilgilendiren önemli bireysel başvuru kararlarının bir araya getirilmesi suretiyle hazırlanan kitap; konuyu "Bireysel Başvurunun Temel Esasları" ve "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Bireysel Başvuru Kararları" başlıkları altında detaylıca incelemektedir.

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi çatısı altında üç farklı ana bilim dalından akademisyenin bir araya gelerek kendi bakış açılarını ortaya koyduğu eser, disiplinler arası çalışmalar açısından öncü niteliktedir.

ÇİMENTO İŞVEREN MAKALE YAYIN KOŞULLARI

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin 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 taşımamalıdır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 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 dildaki 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 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.

“Kuşaktan Kuşağa ÇEİS Tersine Mentorluk Programı” ile söz geleceğin liderlerinde!



Klasik mentorluk programlarını tersine çeviren Programda gençler, ÇEİS Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeleri ile 6 ay boyunca bir araya geliyor ve liderlerin mentoru oluyor.

Üretim sektöründe ilk kez sendikamız tarafından gerçekleştirilmesinden gurur duyduğumuz programın gençlerin çimento sektörüne bakış açısını iyileştirmek, beklentilerini anlamak ve gençlere uygun politikalar geliştirmek noktasında faydalı olacağına inanıyoruz.

“Kuşaktan Kuşağa ÇEİS” sektörümüze hayırlı olsun!



*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

