çimento İŞVEREN

CİLT:36 ● SAYI:5
EYLÜL 2022

Fikirden Uygulamaya: Kentsel Katalizör'ün Hikayesi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır

ÇEİS'E ULUSLARARASI
ÜÇ BÜYÜK ÖDÜL
THE STEVIES
FOR GREAT EMPLOYERS
#Benimle Gelecek
ÇEİS KAMPÜS
THE STEVIES
THE INTERNATIONAL BUSINESS AWARDS
YAPI TASARIM YARIŞMASI
ÇEİS

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.

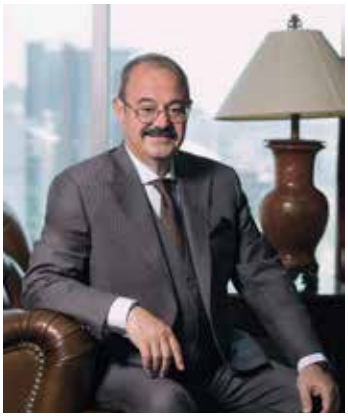
KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
Aslan ve Eskihisar 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



Dünya ve ülkemiz zor bir ekonomik süreçten geçiyor. Çimento işverenleri olarak sektörün yaşadığı zorlukların, çalışanlarımıza da sirayet ettiğini ve buna kayıtsız kalmamamız gerektiğini biliyoruz. Bu doğrultuda, muhatabımız T. Çimse-İş Sendikası'nın taleplerini de göz önünde bulundurarak işçilerimizin yanında yer aldık ve Temmuz ayından geçerli olmak üzere ücretlere %45 oranında ek zam yapılmasına karar verdik. Yapmış olduğumuz uygulamanın işçilerimize ve sektörümüze hayırlı olmasını diliyorum.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak Üyelerimize destek olabilecek projeleri hayata geçirmeye gayret ediyoruz. Çağın gereklerine uygun olarak sektörümüzün entegrasyonunu hızlandırmak amacıyla, sosyal sorumluluğa ve insana dokunduğunu düşündüğümüz çalışmalarımız takdir görmeye başladı.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet kalıplarının incelendiği bir araştırmayla da desteklenen **#BenimleGelecek** Projesi, The Stevie Awards for Great Employers ödül programında *"Çeşitlilik ve Kapsayıcılıkta Başarı"* kategorisinde ödüle layık görüldü. Yine aynı ödül programının *"Yaygınlaştırılmış Eğitim Alanında Başarı"* kategorisinde ise çimento sektöründeki çalışanların eğitimi ve gelişimi için hayata geçirmiş olduğumuz **ÇEİS Kampüs** Projemiz ödüllendirildi. Ve son olarak, *"Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar"* temasıyla düzenlediğimiz **Yapı Tasarım Yarışması** da The International Business Awards (IPA) tarafından *"Yılın Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşu"* kategorisinde ödüllendirilmeye değer bulundu. Aldığımız bu ödüller bizleri ülkemize ve sektörümüze daha da faydalı işlere imza atma yönünde cesaretlendiriyor ve heveslendiriyor. Projelerimizin ve faaliyetlerimizin uluslararası arenada ödüle layık görülmesini kıymetli gördüğümü ifade etmek istiyor, bu başarıya destek olan başta ÇEİS Yönetim Kurulu Üyelerimize ve emeği geçen ÇEİS profesyonel kadrosuna teşekkür ediyorum.

Yapı Tasarım Yarışmamızda ödül alan projeler halkımızla buluşmaya başladı. Son olarak İzmir Gaziemir'de *"Kentsel Katalizör"* Projesinin uygulaması tamamlandı. Üyemiz Çimentaş Grup'un destekleriyle hayata geçen projenin, çimento ve betonun yenilikçi kullanımlarından birisi olduğunu söyleyebiliriz. Diğer yandan projelerin hayata geçmesi için girişimlerimiz devam ediyor. Bu noktada özellikle Türkiye Belediyeler Birliği Başkanı Sayın Fatma ŞAHİN'in verdiği desteğin çok kıymetli olduğunun da altını çizmek isterim. Kendisinin destekleriyle İstanbul, İzmir ve Mardin'in yanında diğer illerimizde de eserlerimizin hayat bulabileceğine gönülden inanıyorum.

Sözlerimi sonlandırırken, elde edilmiş haklı zaferlerden birisi olarak dünya tarihindeki yerini alan, bağımsızlığımızın kazanılmasında ve Cumhuriyetimizin kurulmasındaki önemli mihenk taşlarından *"Büyük Zafer"*in 100. yıldönümü vesilesiyle, Ulu Önderimiz Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK ve aziz şehitlerimizi saygı ve minnet ile anıyor, tüm milletimizin 30 Ağustos Zafer Bayramı'nı kutluyorum.

Saygılarımla,

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 SANAYİİ TİCARET A.Ş.
ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T.A.Ş.
AFYON ÇİMENTO SAN. T.A.Ş.
DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
RECYDIA ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK.
VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.
KARS ÇİMENTO SANAYİİ 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.
YİBİTAŞ 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 bir işverenin işyerinde sigortasız olarak çalışan eşinin sigortalılık durumu hakkındaki kararını inceliyor. Çalışmada, dava konusu olayın gelişiminin daha rahat anlaşılabilmesi için, Anayasa Mahkemesi'ne gelene kadarki süreç, karar ve gerekçelere yer veriliyor. Sosyal güvenlik hakkı ve eşitlik ilkesini çok yakından ilgilendiren bu kararın değerlendirilmesinden önce ise Anayasa Mahkemesi'nin somut norm denetimini nasıl yaptığına ilişkin bilgi de veriliyor.

Bu sayımızda yeni bir röportaj dizisini yer verdik. ''Fikirden Uygulamaya'' başlıklı yeni röportaj dizimizle Yapı Tasarım Yarışması'ndaki projelerin uygulamaya geçmesine ilişkin süreç ve sürecin içinde yer alan tarafların duygu ve düşüncelerine yer vermek istedik. Bu sayımızda İzmir Gaziemir'de hayata geçen Kentsel Katalizör Projesi ile röportaj dizimize başlıyoruz.

Mart sayımızla birlikte Sendikamız tarafından hayata geçirilen, Benchmarking Platformu bünyesinde Üyelerimiz tarafından paylaşılan iyi uygulama örneklerinin okurlarımızla buluşturduğumuz bir başka röportaj dizimiz de devam ediyor. Bu sayımızda, Üyelerimizden Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile Votorantim Çimento Sanayi ve Ticaret .A.Ş. yetkilileriyle gerçekleştirdiğimiz röportajlara yer verdik.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Rekabet Kurulu'nun iki firma arasında birbirlerine "negatif eşleme yükümlülüğü" getirilmesine yönelik hazırlanan sulh sözleşmesine ilişkin kararına yer veriliyor. Bunun yanında çimento sektöründe yakın zamanda izin verilen devralma işlemleri ve yeniden satış fiyatının tespiti konuları hakkında bilgi veriliyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra dünyada kullanımı artan betonarme kabuk strüktürlerden olan Estonya'nın Tallinn şehrindeki Lennusadam (Seaplane Harbour) inceleniyor. Yazı İstanbul Teknik Üniversitesi Mimarlık Fakültesi, Yapı ve Deprem Mühendisliği Birimi öğretim üyelerinden ve aynı zamanda ÇEİS Yapı Tasarım Yarışması 2021 jüri üyesi Prof. Dr. Oğuz Cem ÇELİK tarafından kaleme alındı.

30 Ağustos'ta kazandığımız "Büyük Zafer"in 100. yıldönümü ve Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'e Gazilik unvanının verilişinin 101. yıldönümü vesilesiyle, kendisini ve tüm şehitlerimizi saygı ve minnet ile anıyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı
Cilt: 36 - **Sayı:** 5 - EYLÜL 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 Üniverstesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMİ - Emekli
Prof. Dr. 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

ÜCRETSİZDİR.

Basım Tarihi
15 Eylül 2022

İÇİNDEKİLER

8-45 ANAYASA MAHKEMESİNİN İŞVERENİN İŞYERİNDE ÜCRETSİZ ÇALIŞAN EŞİN SİGORTALI SAYILMAYACAĞINA DAİR KURALIN ANAYASALLIĞINI İNCELEDİĞİ NORM DENETİMİ KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
Dr. Öğr. Üyesi Volkan ASLAN
Arş. Gör. H. Hilal YILMAZ

46-81 FİKİRDEN UYGULAMAYA: KENTSEL KATALİZÖR'ÜN HİKAYESİ…

82-93 YARGITAY KARARLARI

94-97 REKABET HUKUKU
Mustafa AYNA
Özlem BAŞIBÖYÜK
Arda Deniz DİLER
Naz ÇERÇİOĞLU

98-104 ÇEİS BENCHMARKING RÖPORTAJ DİZİSİ/4

YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ **105-110**

ÇEİS'TEN **111-123**

ÜYELERİMİZDEN ve DİĞER HABERLER **124-132**

ARAŞTIRMA ve İSTATİSTİK **133-138**

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
Dr. Öğr. Üyesi Volkan ASLAN
Arş. Gör. H. Hilal YILMAZ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Makale gönderim tarihi: 29.08.2022
Makale kabul tarihi: 05.09.2022

ANAYASA MAHKEMESİNİN İŞVERENİN İŞYERİNDE ÜCRETSİZ ÇALIŞAN EŞİN SİGORTALI SAYILMAYACAĞINA DAİR KURALIN ANAYASALLIĞINI İNCELEDİĞİ NORM DENETİMİ KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

THE EVALUATION OF THE TURKISH CONSTITUTIONAL COURT'S JUDGMENT REGARDING THE INSURANCE STATUS OF THE SPOUSES WORKING FREE OF CHARGE AT THEIR SPOUSES' WORKPLACES

ÖZ[1]

506 sayılı Kanun'da olduğu gibi 5510 sayılı Kanun'da da sigortalı sayılmayanlar arasında işverenin ücretsiz çalışan eşi de sayılmıştır. 50 yılı aşkın süredir pek de üzerinde durulmayan bu düzenleme, somut olaydaki mağduriyet nedeniyle Anayasa'ya aykırılık iddiasına konu olmuştur. Nitekim eşine ait işyerinde yıllarca düzenli olarak çalışan kadın, eşi tarafından sigortalı yapılacağı söylenmesine rağmen, sigorta bildiriminin yapılmadığını ileri sürerek hizmet tespiti davası açmıştır. İş mahkemesinin, ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılamayacağı yolundaki kararının istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi hükmün Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa'nın 152. maddesi uyarınca, iptal talebiyle Anayasa Mahkemesi'ne dava açmıştır. Anayasa Mahkemesi, kanaatimizce isabetli olmayan gerekçelerle çoğunluk oyuyla hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiş ve böylelikle çok önemli bir fırsat kaçırılmıştır. Karara ilişkin ve çok doyurucu gerekçeler içeren dört adet karşıoy yazısı bulunmaktadır.

Aşağıda dava konusu olayın gelişiminin daha rahat anlaşılabilmesi için, İş Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına ve iptal talebinin gerekçelerine yer verildikten sonra Anayasa Mahkemesi kararı alıntılanmıştır. Sosyal güvenlik hakkı ve eşitlik ilkesini çok yakından ilgilendiren bu kararın değerlendirilmesine geçmeden önce, Anayasa Mahkemesi'nin somut norm denetimini nasıl yaptığına ilişkin bilgi verilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sosyal güvenlik hakkı, eşitlik ilkesi, somut norm denetimi, ölçülülük ilkesi, Anayasa Mahkemesi

ABSTRACT

According to Code No. 5510 as well as Code No. 506 in Turkish Law, an employer's spouse working free of charge is not deemed to be an insurance holder. A short while ago, relevant provisions in the aforementioned codes, which have not been got enough attention for more than 50 years, have been claimed to be unconstitutional and an application was lodged before the Turkish Constitutional Court through the procedure of concrete review. In the concrete case, the woman, who worked regularly for her husband's business, filed a lawsuit claiming that she had been working for several years and her official registration as an insurance holder had not been made at all. After the labor court ruled that the spouse working free of charge could not be considered an insurance holder, the Regional Court of Justice filed a lawsuit to have the aforementioned provisions declared unconstitutional, pursuant to Article 152 of the Turkish Constitution. In her judgment by majority vote, The Constitutional Court decided that these provisions are not unconstitutional.

In the article, this judgment is heavily criticized and in our view, an important opportunity to prevent injustice was missed. In order to provide a better understanding of the development of the case, the decisions of the first instance court and the Regional Court of Justice are detailed in the article. Also, the request and justifications for the concrete review put forward by the Regional Court of Justice are included in the article. Before reviewing the judgment which is very closely related to the right to social security and the principle of equality, basic information regarding the concrete review procedure is also given.

Keywords: Right to social security, principle of equality, concrete review, principle of proportionality, Turkish Constitutional Court

[1] Bu vesileyle; gerek İş Mahkemesi gerekse Bölge Adliye Mahkemesi kararına ulaşmamızı sağlayan İzmir Bölge Adliyesi 10. Hukuk Dairesi Başkanı değerli yargıç Ercan TURAN'a özel olarak teşekkür etmeyi borç biliriz.

GİRİŞ

Anayasa Mahkemesi 01 Haziran 2022 tarihli Kararı'nda, 506 sayılı Kanun md. 3/1-b bendi ve 5510 sayılı Kanun md. 6/1-a bendinin Anayasa'ya aykırı olup olmadığını değerlendirmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin norm denetimine yol açan uyuşmazlığa bakıldığında, eşe ait işyerinde çalışıldığı ileri sürülen dönemdeki zorunlu sigortalılık süresinin tespiti talebiyle açılan davada itiraz konusu kuralların Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan yerel mahkeme, bu kuralların iptali için başvurmuştur.

İptali istenen kurallar 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 3. maddesinin (I) numaralı fıkrasının (B) bendi ile 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendidir.

İtiraz konusu kuralların da yer aldığı;

- 506 sayılı Kanun'un mülga 3. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Sigortalı sayılmıyanlar:

Madde 3- I- Aşağıda yazılı kimseler bu kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmazlar:
...

B) İşverenin ücretsiz çalışan eşi,

..."

- 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Sigortalı sayılmayanlar

MADDE 6- Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında;

a) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,

...
4 üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz.
...
Bu maddenin uygulamasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."

Görüldüğü üzere yerel mahkeme tarafından Anayasa'ya aykırı olduğu ileri sürülen kurallar eşinin işyerinde ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmayacağına dair kurallardır. Somut norm denetimine yol açan davaya bakıldığında, boşanma aşamasında olduğu eşinin yanında yaklaşık 9 yıl çalışan kadının söz konusu çalışmalarının ve sigortalılığının tespiti talebi bulunmaktadır. İzmir 16. İş Mahkemesi'nin yukarıda zikredilen kurallara dayanarak davayı reddetmesinin ardından[2] uyuşmazlık önüne gelen İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi söz konusu kuralların Anayasa'ya aykırı olduğunu ileri sürerek somut norm denetimi yoluna başvurmuştur.

Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu kararda, söz konusu düzenlemelerin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın reddine oy çokluğu ile hükmetmiştir. Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu karara karşıoylarıyla birlikte yer verilmiştir. Ardından itiraz yolunun/somut norm denetiminin özelliklerinden bahsedilecek ve karar anayasa hukuku ile iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından değerlendirilecektir.

I. OLAYLARIN GELİŞİMİ VE ANAYASA MAHKEMESİ ÖNCESİ YARGILAMA SÜRECİ

Bireysel başvuru kararlarından farklı olarak, kanunların Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasını içeren başvurularda Anayasa Mahkemesi norm denetimi yaptığı için, mahkemede görülen davaya ilişkin bilgiler doğal olarak bu tür kararlarda yer almamaktadır. Bununla birlikte kararın daha iyi anlaşılabilmesi için konunun nasıl bir süreç izleyerek Anayasa Mahkemesi'nin önüne geldiğine değinmekte yarar görülmüş bu nedenle, olaya ilişkin yerel mahkeme ve Bölge Adliye Mahkemesi kararı bulunarak önemli noktalar ile tanık beyanlarına aşağıda yer verilmiştir.

[2] İzmir 16. İş Mahkemesi, E. 2019/584, K. 2021/67, T. 18/02/2021.

Davacı kadın, boşanma aşamasında olduğu eşine ait olan ve tabldot yemek hizmeti veren işyerinde yaklaşık dokuz yıl hem aşçılık hem de kasiyerlik yaptığını ileri sürerek **sigortalı hizmetlerinin tespiti** talebiyle dava açmıştır. Dava dilekçesindeki iddiaya göre; davacının eşi, çalıştığı süre içerisinde davacının sigorta girişini yaptığını ve sigorta primlerini ödemekte olduğunu söylemiş, ancak davacı boşanma aşamasında sigorta girişinin yapılmadığını, eşinin kendisine yalan söylediğini tespit etmiştir.

Davada dinlenen ve olayla ilgili görgüye dayalı bilgisi bulunan **üç davacı tanığı** da ittifakla, davacının işyerinde yemek pişirdiğini, kasada para tahsil ettiğini, çalışmasının 08:00-17/18:00 saatleri arasında düzenli olarak devam ettiğini ifade etmiştir.

Halen işyerinde çalışan **bordro tanığı da** davacı tanıklarıyla aynı yönde beyanda bulunmuş ve ilave olarak davacının aşçılık sertifikası bulunduğunu belirtmiştir.

Davalı tanığı ise davacıyı sadece kasada dururken gördüğünü ifade etmekle yetinmiştir. Böylelikle gerek görgüye dayalı tanıklar gerekse bordro tanığının beyanları ile davacının eşine ait işyerinde düzenli olarak çalıştığı, yemek pişirdiği ve kasaya baktığı kesinlik kazanmıştır.

Tespit davasına bakan iş mahkemesi,

"Tüm dosya kapsamı dinlenen tanık beyanları, kurum kayıtlarının bir bütün olarak değerlendirilmesi neticesinde davanın, davacının davalıya ait olduğunu ileri sürdüğü mekan yemek evi isimli işletmede Eylül 2008- 16/07/2017 tarihleri arasında sigortalı olarak çalıştığının tespitine karar verilmesi talebine ilişkindir. Dosya kapsamından davacı ve davalı tanıkları dinlenilmiş, aynı zamanda bordro tanığı sıfatıyla mürvet sümbültepe isimli tanığın beyanına başvurulmuştur. Davacı vekili her ne kadar müvekkillerinin davalıya ait iş yerinden ücret karşılığında çalıştığını, bu nedenle çalıştığı sürelerin sigortalı çalışan sıfatıyla kurum kayıtlarına işlenmesine ve hizmetin tespitine yönelik karar verilmesini talep etmiş ise de; tüm dosya kapsamından özellikle bordro tanığı mürvet sümbültepe'nin beyanında davacının normal bir çalışan gibi ücret alan bir kişi olmadığı, iş yerinde müşteriler tarafından hizmet karşılığında ödenen ücretlerin davacı ve davalının aile geçimlerine yardımcı olan ortak gelirler olduğu, 5510 sayılı Kanunun 6. maddesinde sigortalı sayılmayacak kişilerin belirtildiği, bu maddede işverenin iş yerinde ücretsiz olarak çalışan eşinin bu madde kapsamında belirtilen kişilerden olduğu, davacı tanıklarının, davacının iddia ettiği şekilde ücretli çalışan olduğuna dair kesin, inandırıcı ve net beyanlarının bulunmadığı gerek tanık beyanları, gerekse de kanunda belirtilen hükümler dikkate alındığında iş yerinde ücretsiz çalışan eş konumunda bulunduğu…"

gerekçesiyle tespit talebinin reddine karar vermiştir.

Yani iş mahkemesi davacının fiili çalışmasını kabul etmiş ancak ücret almadığı ve dolayısıyla ücretsiz çalışan eş konumunda olduğu için sigortalı sayılamayacağı sonucuna varmıştır.

Kararın istinaf edilmesi üzerine İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi, Anayasa'nın 152. maddesindeki yetkisine dayanarak, gerek 506 sayılı Kanun'daki gerekse 5510 sayılı Kanun'daki **işverenin ücretsiz çalışan eşini tamamen sosyal sigorta kapsamı dışında bırakan hükümlerin Anayasa'ya aykırı** olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi'nin Anayasa Mahkemesi'ne başvuru dilekçesi şu şekildedir:

"II- Davacının, Necat Sonel adına 1505206.35 sicil numarasıyla tescilli işyerinden verilen işe giriş bildirgesi ve sigortalılık bildiriminin bulunmadığı; davalı Necat Sonel adına 1505206.35 sicil numarasıyla tescilli tabldot yemek hizmeti işyerinin 03.02.2014 tarihinde 5510 sayılı Yasa kapsamına alındığı, vergi kaydına göre 01.09.2008 tarihinde faaliyete başladığı, davacı ile davalı Necat Sonel'in, uyuşmazlık konusu dönemi kapsar biçimde, 23.05.1982-18.09.2019 tarihleri arası dönemde evli oldukları; Karşıyaka 3. Aile Mahkemesinin, 18.09.2019 T., 2017/603 E., 2019/642 K. Sayılı kararı ile boşandıkları anlaşılmıştır.

Davacının isteminin, 5510 sayılı Yasanın yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihi öncesi dönem yönünden de çalışma süre-

si tespitine yönelik olması ve 5510 sayılı Yasa'nın geçici 7/1 maddesi uyarınca eldeki dava yönünden uygulanma yeri bulunan; 506 sayılı Yasanın "sigortalı sayılmayanlar" başlıklı 3. maddesinin ı/b bendinde yer alan "işverenin ücretsiz çalışan eşi", ve 01.10.2008 tarihi sonrasına ilişkin istem yönünden ise 5510 sayılı Yasanın "sigortalı sayılmayanlar " başlıklı 6. maddesinin "işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi," yönünden sigortalılık engeli öngören düzenlemesinin, dava konusu dönem yönünden uygulanması gereği dikkate alındığında; Anayasa'nın 152. maddesinde belirtilen "bir davaya bakmakta olan mahkeme, uygulanacak bir kanun veya kanun hükmünde kararnamenin hükümlerini anayasaya aykırı görürse, koşulunun eldeki dava yönünden gerçekleştiği sonucuna varılarak; söz konusu düzenlemelerin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10, 11, 12, 13 ve 60. maddelerine aykırılığı nedeniyle, 6216 sayılı Yasanın 40. maddesi uyarınca itiraz yolu ile iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmasına karar verilmiştir.

İTİRAZIN GEREKÇELERİ: Sigortalılık niteliğinin kazanılması açısından ücret unsurunun gerekli olup olmadığı konusunda irdeleme içeren yargıtay içtihatları incelendiğinde, "... Anayasa'nın 12. maddesine göre; "Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz devredilmez, vazgeçilmez, temel hak ve hürriyetlere sahiptir.". Sosyal güvenlik hakkı, bireylerin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir insan hakkıdır. Aynı zamanda "Sosyal güvenlik, sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve bu ilkeyi oluşturan temel kavramlardan birisidir". Bu esası göz önüne alan Anayasa Koyucu "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlığı altında sosyal güvenlik hakkını da düzenlemiş ve 60'ncı madde ile **"Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar"** *hükmünü getirmiştir. Bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde,* **sosyal güvenlik hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı dokunulmaz ve vazgeçilemez bir hak olduğu** *sonucuna ulaşılmaktadır.*

5510 sayılı Yasa'nın 7. maddesinde de bu ilke benimsenerek, sigorta hak ve yükümlülüklerinin 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için **çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlayacağı, yine aynı Yasanın 92. maddesinde sigortalılığın zorunlu oluşu ve Yasada yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersiz olacağı düzenlenmiştir.** *Bu haliyle sigortalı olmak, kişi bakımından sadece* **bir hak olmayıp aynı zamanda bir yükümlülüktür.**

Gerek (mülga) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında gerekse, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar: a) çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, b) işin işverene ait yerde yapılması, c) çalışanın mülga 506 sayılı Kanunun 3. maddesinde, 5510 sayılı Kanunun ise 6. Maddesinde belirtilen istisnalardan olmaması şeklinde sıralanabilir. 5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesine ve 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur.

İşçi ve sigortalı kavramlarının tanımında hizmet sözleşmesinden hareket edilmekteyse de yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu ile (mülga) 506 sayılı Kanun'da bu sözleşmenin tanımına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. 5510 sayılı Yasanın 3. maddesinde, hizmet akdinin 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini ifade ettiği düzenlemesine yer verilmiştir. Yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde ise, "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." Tanımlaması yapılmıştır. Belirtmek gerekirse, 4857 sayılı İş Kanununda "hizmet akdi" sözcüğü terk edilmiş, yerine "iş sözleşmesi" ifadesi kullanılmıştır.

Borçlar Kanunu'nun 313/1 maddesinde, hizmet sözleşmesi; "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurları belirginken, 4857 sayılı yeni İş Kanununda, daha önce Anayasa Mahkemesi ve öğretinin de kabul ettiği gibi "bağımlılık" unsuruna da yer verilmiştir.

Hizmet sözleşmesi her şeyden önce bir iş görme edimini zorunlu kılar. Bu sözleşmeyle sigortalıya yüklenen borç, işveren yararına bir iş görmek, hizmet sunmaktır. Ücret, BK m. 313 anlamında hizmet akdini oluşturan unsurlardandır ve bu unsurun yokluğu durumunda çalışma ya vekâlet sözleşmesine, ya da bir sözleşme ilişkisi bulunmaksızın hatır, yardım, dayanışma, arkadaşlık gibi bir nedene dayanmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 6/a, 7/a, 82/2-3. maddeleri hükümlerinde de açıkça görüleceği üzere **sigortalılık niteliği için ücret zorunlu unsur değildir.** *Bilindiği gibi* **çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla sigortalı olurlar** *(5510 SK. m.7/a). maddenin "çalıştırılanlar" sözüne yer verip, aksine, hizmet akdi ile çalıştırılanlar ifadesine yer vermemesi karşısında, zaman ve bağımlılık koşulu gerçekleşmiş ise,* **ücret koşulu gerçekleşmese de, kişi, sigortalı sayılmalıdır.**

Konu, doktrinde de ele alınmış ve ücret almadan yapılan çalışmaların da sigorta kapsamına alınması gerektiği genel olarak kabul görmüştür." **(Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 30.03.2021 T., 2019/5412 E., 2021/4276 K.; 30.03.2021 T., 2019/5244 E., 2021/4277 K.; 30.09.2020 T., 2019/6165 E., 2020/5203 K.)***; "... Sigortalı sayılabilme yönünden gerek ücretin kendisi, gerekse ödenme biçim ve yöntemi zorunlu bulunmamaktadır. Parça başına ücret, götürü ücret, part-time çalışma karşılığı yapılan ödeme biçimleri sigortalılık koşullarını etkilemez.*

Sigortalılık statüsünün oluşumu için herhangi bir şekil koşulu öngörülmemiştir. Resmi veya yazılı bir sözleşme biçimi şart değildir. Asıl olan sigortalının çalışmaya başlama durumudur. Eylemli olarak gerçekleşen bu durum sonucu sigortalılık statüsü kendiliğinden oluşur. "Sigortalı olmak" kişi bakımından salt bir hak değil aynı zamanda bir yükümlülüktür. Bu nedenle, kişinin isteğine, ediminin toplumsal etik niteliğine bırakılmamıştır. Bir başka anlatımla, kişi, yasanın sigortalı sayılmak için belirlediği duruma dahil olmakla kendiliğinden sigortalı olacaktır. *506 sayılı Kanunda yer alan sigortalılığa ilişkin koşut düzenlemeler 5510 sayılı Kanunda da yer almaktadır. Buna göre, 5510 sayılı Kanun'un 3/11. maddesinde, hizmet akdinin 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini ifade edeceği belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının "a" bendi kapsamında sigortalı niteliği kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır. Buna göre; çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması, işin işverene ait iş yerinde ya da iş yerinden sayılan yerlerde iş organizasyonu içerisinde yapılması ve çalışanın 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen istisnalar kapsamında bulunmaması gerekmektedir. Dolayısıyla sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur.*

Bilindiği üzere, işçi ve sigortalı kavramlarının tanımında hizmet sözleşmesinden hareket edilmekteyse de, 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) ile yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanunu'nda ve 506 sayılı Kanun'da bu sözleşmenin tanımına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde, "iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." tanımlaması yapılmıştır. Belirtmek gerekirse, 4857 sayılı İş Kanunu'nda "hizmet akdi" sözcüğü terk edilmiş, yerine "iş sözleşmesi" ifadesi kullanılmıştır.

Hizmet akdi, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313. maddesinin birinci fıkrasında ise, "hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurları belirgin iken, 4857 sayılı Kanun'da daha önce Anayasa Mahkemesi ve öğretinin de kabul ettiği gibi "bağımlılık" unsuruna da yer verilmiştir.

Diğer taraftan 5510 sayılı Kanun'un 3/11. maddesinde ise, hizmet akdinin 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini ifade edeceği belirtilmiştir.
Hemen belirtilmelidir ki, 5510 sayılı Kanun'un atıf yaptığı 818 sayılı Kanun 01/07/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) ile yürürlükten kaldırılmıştır. 6098 sayılı Kanun'un 393. maddesinin birinci fıkrasına göre, "Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi, işverenin

de ona zamana ve yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.". Bu hâliyle 5510 sayılı Kanun'un 3/11. maddesi uyarınca 818 sayılı Borçlar Kanunu'na yapılan atfın artık 6098 sayılı Kanun'un 393/1. maddesine yapıldığının kabulü gerekecektir.

Sigortalılık niteliğinin kazanılması açısından işveren ile çalıştırılan kişi arasında hizmet sözleşmesinin yapılması tek başına yeterli değildir. Ayrıca işin işverene ait iş yerinde ya da iş yerinden sayılan yerlerde yapılması gerektiği de kuşkusuzdur. 5510 sayılı Kanunun 11. maddesine göre iş yeri, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yer olarak tanımlanırken, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen iş yerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da iş yerinden sayılmıştır.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde öngörülen koşulların oluşmasıyla birlikte çalıştırılanlar, kendiliğinden sigortalı sayılırlar. Ancak bu kişilerin aynı Kanunun 6. maddesinde sayılan istisnalar kapsamında bulunmaması gerekir. Çalıştırılanların, başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın sigortalı niteliğini kazanmaları 5510 sayılı Kanun'un 92. maddesinde yer alan açık hüküm gereğidir. (Hukuk Genel Kurulunun 14/11/2019 tarihli ve 2016/10-374 E. 2019/1184 K.; 12/11/2019 tarihli ve 2015/10-1508 E., 2019/1170 K. Sayılı kararları)" **(Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 18.06.2020 T., 2020/1168 E., 2020/2450 K.)** *Hukuksal değerlendirmelerine yer verildiği; sigortalı sayılmak için, ücretin zorunlu bir unsur olmadığı belirtilmekle birlikte, yasanın öngördüğü istisnai durumlar ise saklı tutulduğu anlaşılmaktadır.*

Yasal düzenlemelerin öngördüğü istisnai durumların başında ise, iptal başvurusuna konu edilen düzenlemelerde yer alan, "işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi," konulu düzenlemeler gelmekte olup; Anayasa'nın 90/son maddesinde yer alan "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) **Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."** *içerikli düzenleme karşısında, söz konusu yasa hükümlerinin uygulanma değerinin bulunmadığından söz etmek mümkün ise de; konuya ilişkin yargıtay içtihatlarında bu düzenlemelerin uygulanma zorunluluğuna yer verildiği dikkate alındığında, konunun norm denetimine tabi kılınması zorunluluğu doğmuştur.*

Yasa koyucu, eşin emeğiyle aile birliğine katkıda bulunmasının herhangi bir değer katmadığı ön kabulüyle düzenleme getirmiş ise de; çoğunlukla eşinin yanında çalışan kadın olmakla birlikte, karı veya kocanın eşine ait işyerindeki çalışması her durumunda aile ekonomisine maddi bir katkı sağladığından, bu emeğin göz ardı edilmesi ve bu konumdaki bir kişinin de çalışan olarak nitelenmemesi olanağı bulunmamaktadır.

Yasa koyucunun evliliğin sürekli olacağı ve işveren konumundaki eşin ailenin geleceği konusunda gerekli duyarlılığı gösterip kendi sigortalılığı konusunda yükümlülüklerini yerine getireceği konusundaki ön kabulünün de, sosyal güvenlik hakkının özüyle bağdaşır bir yaklaşım olarak nitelenmesi olanağı bulunmamaktadır. Eldeki dava konusu uyuşmazlıkta da görüldüğü üzere, boşanan eşin işveren konumundaki eş olmaması halinde, sigortalı olmayı gerektirir koşullarda geçmiş olan çalışma süresi nedeniyle herhangi bir sigorta yardımına hak kazanması olanağı bulunmadığı gibi; işveren konumundaki eşin sigortalılık hakları veya kendi çalışmasından kaynaklı sigortalılık konularında talep hakkı tanınmadığından, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkı elinden alınmakta, angarya yasağına aykırı bir çalışma gerçekleştirmiş olmaktadır. Keza, işveren konumundaki eşin kendi sigortalılığına ilişkin yükümlülükleri yerine getirmediği durumda da, çalışan konumundaki eş yönünden de sosyal güvenlik hakkından yoksunluk durumu yasal koruma altına alınmış olmaktadır.

Oysa, **"herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir."; "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir...**

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür...

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." *ve "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." *ancak, iptal başvurusuna konu düzenlemeler, hakkı ortadan kaldıran içeriğiyle, sınırlamadan ileri giderek daha ağır sonuçlara yol açan bir içeriğe sahip bulunmaktadır.*

Aynı işin, işverenin eşi olmayan kişiler tarafından ücretsiz olarak yapılması hali sigortalılık için engel sayılmazken, işverenin eşi yönünden sigortalılık engeli olarak öngörülerek, **"eş" konumundaki kişiler, "herkes" kavramının kapsamı dışında tutulmakta;** *insan hakları evrensel bildirgesi'nin 22. maddesindeki, "herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir." düzenlemesi ve 25. maddesindeki, "1. Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.*

2. Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar." İçerikli sosyal güvenlik haklarına ilişkin evrensel düzenlemelere aykırı yaklaşım benimsenmektedir.

Sıralanan hukuki olgular ışığında yapılan değerlendirme sonucunda; vazgeçilmez ve devredilemez nitelikteki temel insan hakları kapsamındaki sosyal güvenlik hakkından yararlanma olanağının, sigortalılığa ilişkin nesnel koşullar yerine, evlilik durumuna göre değerlendirilmesi, hakkın özünü etkileyip ortadan kaldıran bir yaklaşım olarak değerlendirilmiştir...

... TALEP: *506 sayılı Yasanın "Sigortalı Sayılmayanlar" başlıklı 3. maddesi ı/b bendinde yer alan "işverenin ücretsiz çalışan eşi," ve 5510 sayılı Yasanın "Sigortalı Sayılmayanlar" başlıklı 6. maddesinin 1-a) bendinde yeralan "işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi," ibarelerinin; Anayasa'nın 10, 11, 12, 13 ve 60. maddelerine aykırılığı aykırılığı gerekçesiyle 6216 sayılı Yasanın 40. maddesi uyarınca itiraz yolu ile iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmasına karar verilmiştir."*

Konuyu inceleyen Anayasa Mahkemesi oyçokluğu ile aşağıda yer verilen kararı ile anılan hükümlerin Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir.

II. ANAYASA MAHKEMESİ KARAR METNİ

Esas Sayısı: 2022/15
Karar Sayısı: 2022/73
Karar Tarihi: 1/6/2022
R.G. Tarih - Sayı: 8/7/2022 - 31890

İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN: İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi

İTİRAZIN KONUSU: **A.** 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 3. Maddesinin (I) numaralı fıkrasının (B) bendinin,

B. 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin,

Anayasa'nın 10., 11., 12., 13. ve 60. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptallerine karar verilmesi talebidir.

OLAY: Eşe ait işyerinde çalışıldığı ileri sürülen dönemdeki zorunlu sigortalılık süresinin tespiti talebiyle açılan davada iti-

raz konusu kuralların Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Mahkeme, iptalleri için başvurmuştur.

I. İPTALİ İSTENEN KANUN HÜKÜMLERİ

İtiraz konusu kuralların da yer aldığı;

1. 506 sayılı Kanun'un mülga 3. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"Sigortalı sayılmıyanlar:

Madde 3- I- Aşağıda yazılı kimseler bu kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmazlar:

…

B) İşverenin ücretsiz çalışan eşi,

…''

2. 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

'Sigortalı sayılmayanlar

MADDE 6- Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında;

a)İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,

…

4 üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz.

…

Bu maddenin uygulamasına ilişkin usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.''

II. İLK İNCELEME

1. Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü hükümleri uyarınca Zühtü ARSLAN, Hasan Tahsin GÖKCAN, Kadir ÖZKAYA, Engin YILDIRIM, Hicabi DURSUN, Muammer TOPAL, M. Emin KUZ, Rıdvan GÜLEÇ, Recai AKYEL, Yusuf Şevki HAKYEMEZ, Yıldız SEFERİNOĞLU, Basri BAĞCI, İrfan FİDAN ve Kenan YAŞAR'ın katılımlarıyla 24/2/2022 tarihinde yapılan ilk inceleme toplantısında dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

III. ESASIN İNCELENMESİ

2. Başvuru kararı ve ekleri, Raportör Onur MERCAN tarafından hazırlanan işin esasına ilişkin rapor, itiraz konusu kanun hükümleri, dayanılan Anayasa kuralları ve bunların gerekçeleri ile diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A. Genel Açıklama

3. Sosyal devlet; çalışma gücünden ya da imkânından yoksun olan kişileri koruyucu ekonomik tedbirler alan, sosyal risklerin yarattığı olumsuzlukları bertaraf edebilecek sistemler öngören, gelir dağılımının dengesini gözeten, kamu yararı gereği sosyal ve ekonomik ilişkilere müdahale edebilen, herkesin insan onuruna uygun asgari yaşam koşullarına sahip olması için çalışan, kişilerin hayatlarını sağlıklı şekilde sürdürebilmeleri, sağlıklarını kaybettiklerinde ise tedavileri için gerekli finansmanı sağlayacak yöntemleri geliştiren, topluma sağlıklı ve huzurlu bir gelecek vadeden devlettir.

4. Devletin sosyal niteliğinin hayata geçirilmesinde etkili bir yöntem olan sosyal sigortalar, kişi ve güvence sağlanan sosyal riskler bakımından kapsamı ile öngördüğü yardımların miktarı yönünden sosyal güvenliğin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte hukuki açıdan sosyal güvenlik kavramı, sosyal sigortaların yanında sosyal yardımları ve sosyal hizmetleri de içine alan oldukça geniş bir kapsama sahiptir.

5. Devletin sosyal alandaki görevlerini yerine getirebilmek için güçlü bir mali yapıya ihtiyacı olduğu gibi sosyal ve ekonomik ilişkileri düzenlemesi de gerekebilir. Bu bağlamda sosyal devlet, kişilerin karşılaşacakları riskler ile ilgili alınacak tedbirleri onların iradelerine bırakmayarak özellikle sosyal sigortalar alanında belirli yükümlülükler öngörmektedir.

6. Sosyal sigortalarda zorunluluk esası ve prim yükümlülüğü itiraz konusu kuralların yer aldığı kanunlarda ayrı ayrı düzenlenmiştir. 506 sayılı Kanun'un mülga 6. maddesinin birinci fıkrasında çalıştırılanların işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olacakları, üçüncü fıkrasında sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılamayacağı ve vazgeçilemeyeceği, dördüncü fıkrasında ise sözleşmelere sosyal sigorta yardım ve yükümlerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamayacağı öngörülmüştür.

7. Anılan Kanunun mülga 72. maddesinde iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının gerektirdiği her türlü yardım ve ödemelerle her çeşit yönetim giderlerini karşılamak üzere Sosyal Sigortalar Kurumunca bu kanun hükümlerine göre prim alınacağı, mülga 80. maddesinin beşinci fıkrasının birinci cümlesinde ise Sosyal Sigortalar Kurumu'nun, süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un 51., 102. ve 106. maddeleri hariç diğer maddelerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

8. 5510 sayılı Kanun'un 92. maddesinin birinci fıkrasında, kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olmasının, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olmasının zorunlu olduğu, bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümlerin geçersiz olduğu öngörülmüştür.

9. Anılan Kanunun 79. maddesinde kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (Kurum) prim almak, ilgililerin de prim ödemek zorunda oldukları, 88. maddesinin on altıncı fıkrasının birinci cümlesinde ise Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 6183 sayılı Kanun'un 51., 102. ve 106. maddeleri hariç, diğer maddelerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

10. Sosyal sigortalar hukukuna egemen olan zorunluluk ilkesi toplumun geniş bir kesiminin sosyal risklere karşı güvence altına alınmasına hizmet etmektedir.

11. Sosyal güvenlik alanındaki kamu hizmetleri nitelikleri itibarıyla teknik ve ayrıntılı yasal düzenlemelere konu olmaktadır. Bu bağlamda sosyal sigortaların kapsamı da kanunla ayrıntılı şekilde düzenlenmektedir. Sosyal sigortalar hukukunda kural olarak çalışma ilişkisi ölçütü kullanılarak yapılan sınıflandırmaya göre kişilerin sigortalı sayılmaları öngörülmekte, hangi çalışma ilişkileri ve kişilerin kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının bir kısmının veya tamamının kapsamı dışında kalacağı da kanunla belirlenmektedir.

B. Anlam ve Kapsam

12. 506 sayılı Kanun'un mülga 2. maddesinde bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların bu Kanuna göre sigortalı sayılacakları öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde de hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından sigortalı sayılacakları hükme bağlanmıştır.

13. Toplumun çalışan kesiminin büyük çoğunluğunu bir işverene bağımlı olarak çalışanlar oluşturmaktadır. Sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamının belirlenmesinde kullanılan çalışma ilişkisi ölçütüne göre hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan kişi olmak sigortalı sayılmayı gerektirmektedir. Öte yandan hizmet sözleşmesi ile çalıştıran konumundaki kişi işveren sıfatıyla sosyal sigortalar hukukunun öngördüğü yükümlülüklere tabi olmaktadır.

14. 506 sayılı Kanun'un mülga 3.maddesinde bu Kanun'un uygulanmasında sigortalı sayılmayan kişiler ile haklarında bazı sigorta kolları uygulanmayacak kişiler sayılmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinde bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar, 6. maddesinde ise bu Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında 4. ve 5. maddelere göre sigortalı sayılmayanlar belirtilmiştir.

15. 5510 sayılı Kanun'un *"Tanımlar"* başlıklı 3. maddesinin birinci fıkrasının (11) numaralı bendinde hizmet akdinin, 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini ifade ettiği belirtilmiştir.

16. Mülga 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 313. maddesinin birinci fıkrasında *"Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder"* denilmiştir.

17. 12.01.2011 tarihli ve 6101 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun'un 8. maddesinde, diğer mevzuatta bu Kanun veya Türk Borçlar Kanunu'yla yürürlükten kaldırılmış ya da değiştirilmiş bulunan kanunların maddelerine yapılan yollamaların, o maddeleri karşılayan yeni hükümlere yapılmış sayılacağı belirtilmiştir. Mülga 818 sayılı Kanun'un 313. maddesindeki anılan hükmü karşılayan 11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinin birinci fıkrasında hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona, zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin birinci fıkrasında ise iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Anılan hükümlerle ücret, hizmet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olarak kabul edilmiştir.

18. 506 sayılı Kanun'un mülga 78. maddesinin ikinci fıkrasında, ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançlarının alt sınır üzerinden hesaplanacağı belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesinin ikinci fıkrasında da ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançlarının alt sınır üzerinden hesaplanacağı belirtilmiş, üçüncü fıkrasında ise ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümünü işverenin ödeyeceği hükme bağlanmıştır.

19. Ücret, hizmet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru ise de ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançlarının hesaplanmasına ilişkin anılan hükümlerle itiraz konusu kuralların yer aldığı kanunların uygulanmasında ücretsiz çalışanların da sigortalı sayıldıkları anlaşılmaktadır. Kaldı ki işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağını öngören kurallar ücretsiz çalışanların da sigortalı sayıldığını göstermektedir. Bu itibarla ücretsiz çalışanların sigortalı sayılmasına itiraz konusu kurallarla istisna getirildiği anlaşılmaktadır.

20. İtiraz konusu kurallarda yer alan sigortalı sayılmayan eşin, kadın olması gibi erkek olması da mümkündür.

21. 506 sayılı Kanun'un mülga 3. maddesinin (I) numaralı fıkrasının itiraz konusu (B) bendinde eşlerden birine *ücretsiz çalışan eş* diğerine *işveren* denilmesi ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmamasının çalışmanın işveren eşin işyerinde gerçekleşmesine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinin birinci fıkrasının itiraz konusu (a) bendinde ise ücretsiz çalışan eşin anılan Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında 4. ve 5. maddelere göre sigortalı sayılmamasının çalışmanın işveren eşin işyerinde gerçekleşmesine bağlı olduğu açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla itiraz konusu her iki kural işverenin eşinin işyerindeki ücretsiz çalışmasını kapsamaktadır. Başka bir deyişle diğer işyerlerindeki ücretsiz çalışma ilişkisi itiraz konusu kuralların kapsamına girmemektedir.

22. İşverenin işyerinde ücretli çalışan eşi de itiraz konusu kuralların kapsamı dışındadır. Ücretli çalışan eş kural olarak 506 sayılı Kanun'un mülga 2. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca sigortalı sayılabilecektir.

23. 506 sayılı Kanun'un mülga 3. maddesinde yer alan itiraz konusu kuralın kapsamına giren eş hakkında kuralda belirtilen ücretsiz çalışmaya bağlı olarak sigortalı sıfatıyla anılan Kanunun hiçbir hükmü uygulanmayacaktır.

24. 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde yer alan itiraz konusu kural kapsamına giren eş hakkında da kuralda belirtilen ücretsiz çalışmaya bağlı olarak söz konusu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin hiçbiri uygulanmayacaktır.

C. İtirazın Gerekçesi

25. Başvuru kararında özetle; bakılan davadaki talebin 01.10.2008 tarihinden önceki dönemi de kapsaması nedeniyle itiraz konusu her iki kuralın uygulanması gerektiği, sigortalı sayılmak için ücretli çalışmanın zorunlu olmadığı, bir kişinin eşine ait işyerinde çalışmasının her durumda aile ekonomisine maddi katkı sağladığı ve bu emeğin göz ardı edilememesi gerektiği, evliliğin sürekli olacağı ve işveren eşin kendi sigortalılığı konusundaki yükümlülüklerini yerine getireceği ön kabulünün sosyal güvenlik hakkının özüyle bağdaşmadığı, eşine ait işyerinde çalışan kişinin boşandıktan sonra herhangi bir sosyal sigorta yardımına hak kazanamadığı, bu nedenle angarya yasağına aykırı bir çalışmanın gerçekleşmiş olduğu, ayrıca işveren konumundaki eşin kendi sigortalılığına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda da çalışan konumundaki eşin sosyal güvenlik hakkından yoksun kaldığı, işverenin eşi olmayan kişinin ücretsiz çalışmasının sigortalılığa engel oluşturmamasına karşın işverenin eşinin ücretsiz çalışması hâlinde sigortalı sayılmadığı ve bu suretle eşin *herkes* kavramının dışında tutulduğu belirtilerek kuralların Anayasa'nın 10., 11., 12., 13. ve 60. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Ç. Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

26. Anayasa'nın 60. maddesinde *"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir./ Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar."* denilmiştir. Buna göre sosyal güvenlik herkes için bir hak ve bunu gerçekleştirmek devlet için bir görevdir. Anayasa'nın anılan maddesinde kullanılacak yöntem bakımından bir hüküm bulunmadığından sosyal güvenliğin ne tür yöntemlerle sağlanacağı hususunda kanun koyucunun takdir yetkisi bulunmaktadır.

27. Uygulanmakta olan sosyal sigorta tekniği, kişi ve sosyal riskler bakımından kapsamı ile kullanılan mali kaynak açısından sosyal güvenliğin sağlanmasında sosyal yardımlar ve hizmetlerle kıyaslanamayacak kadar önemli bir rol oynamaktadır. Bu itibarla toplumun sosyal güvenceye sahip olma oranı ile sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamını belirleyen kurallar arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır.

28. İşverenin ücretsiz çalışan eşinin 506 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması ile 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulamasında anılan Kanun'un 4. ve 5. maddelerine göre sigortalı sayılmaması, sigortalı sıfatıyla sosyal güvenceye sahip olmasını engellediğinden kurallar sosyal güvenlik hakkını sınırlamaktadır.

29. Anayasa'nın 13. maddesinde *"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"* denilmiştir. Buna göre sosyal güvenlik hakkına sınırlama getiren düzenlemelerin kanunla yapılması, Anayasa'da öngörülen sınırlama sebebine uygun ve ölçülü olması gerekir.

30. Kanunilik ölçütü uyarınca Anayasa'nın 13. ve 60. maddeleri kapsamında sosyal güvenlik hakkını sınırlamaya yönelik bir kanuni düzenlemenin şeklen var olması yeterli olmayıp yasal kuralların keyfîliğe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir nitelikte olması gerekir (AYM, E.2019/62, K.2019/98, 25/12/2019, § 13).

31. Esasen temel hakları sınırlayan kanunun bu niteliklere sahip olması, Anayasa'nın 2. maddesinde güvenceye alınan hukuk devleti ilkesinin de bir gereğidir. Hukuk devletinde kanuni düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Kanunda bulunması icap eden bu nitelikler hukuki güvenliğin sağlanması bakımından da zorunludur. Zira bu ilke hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar (AYM E.2015/41, K.2017/98, 4/5/2017, §§ 153, 154). Dolayısıyla Anayasa'nın 13. maddesinde sınırlama ölçütü olarak belirtilen kanunilik, Anayasa'nın 2. maddesinde güvenceye bağlanan hukuk devleti ilkesi ışığında yorumlanmalıdır.

32. 506 sayılı Kanun'un mülga 2. maddesinde kimlerin sigortalı sayıldığı belirtilmiş ve mülga 4. maddesinde bu sigortalıları çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerin işveren oldukları ifade edilmiştir. Bu itibarla 506 sayılı Kanun'da yer alan ve işverenin ücretsiz çalışan eşinin bahse konu Kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmayacağını öngören kural belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir niteliktedir. 5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde işyerinin sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olduğu, 12. maddesinde ise anılan Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılanları çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların işveren oldukları belirtilmiştir. Söz konusu Kanunun *"Tanımlar"* başlıklı 3. maddesinin birinci fıkrasının (4) numaralı bendinde kısa vadeli sigorta kolları, (5) numaralı bendinde uzun vadeli sigorta kolları, (12) numaralı bendinde ise ücretin tanımına yer verilmiştir. Bahse konu hükümler dikkate alındığında 5510 sayılı Kanun'da yer alan ve işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşinin anılan Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında 4. ve 5. maddelere göre sigortalı sayılmayacağını öngören kuralın da belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla itiraz konusu kuralların kanunilik şartını taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

33. Anayasa'nın 60. maddesinde sosyal güvenlik hakkı için herhangi bir sınırlama nedeni öngörülmemiş olmakla birlikte özel sınırlama nedeni öngörülmemiş hakların da hakkın doğasından kaynaklanan bazı sınırlarının bulunduğu kabul edilmektedir. Öte yandan Anayasa'nın başka maddelerinde yer alan hak ve özgürlükler ile devlete yüklenen ödevler, özel sınırlama sebebi gösterilmemiş hak ve özgürlüklere sınır teşkil edebilir (AYM, E.2019/104, K.2021/3, 14/1/2021, § 11).

34. Sosyal sigortaların kişi ve güvence sağladığı sosyal riskler bakımından kapsamı Kurumun güçlü bir mali yapıya sahip olmasını gerektirmektedir. Kurum belirli oranda devlet katkısı alsa da esas itibarıyla sosyal sigorta hukuku prime dayalı bir sistem öngörmektedir. Sosyal güvenlik hakkının hayata geçirilmesi için gereken mali kaynağın tamamının vergilerle yaratılması da mümkün olmakla birlikte prime dayalı bir sistem öngörmek kanun koyucunun sosyal güvenlik politikasını belirleme yetkisi kapsamındadır.

35. Anayasa'nın 41. maddesinin birinci fıkrasında *"Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır"* denilmiştir. Anayasa koyucunun toplumun temeli olarak kabul ettiği aileyi kurdukları evlilik birliği ile meydana getiren eşlerin birbirlerine yardım etme yükümlülükleri bulunmaktadır. Nitekim 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 185. maddesinde, evlenmeyle eşler arasında evlilik birliğinin kurulmuş olacağı, eşlerin bu birliğin mutluluğunu el birliğiyle sağlamak ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlü oldukları, birlikte yaşamak, birbirine sadık kalmak ve yardımcı olmak zorunda oldukları hükme bağlanmıştır.

36. Bu bağlamda çalışarak gelir elde eden eş, çalışmayan ya da ücretsiz çalışan eşe yardımcı olmakla yükümlüdür. Kişi, eşine yardım yükümlülüğünü onun işyerinde ücretsiz çalışarak yerine getirmek zorunda değil ise de anılan yükümlülüğünü bu yolla yerine getirmesi de mümkündür. Dolayısıyla kişinin eşine ait işyerinde ücretsiz çalışması kural olarak eşe yardım yükümlülüğünün bir görünümü olarak kabul edilebilir.

37. Anayasa'nın 2. maddesine ilişkin Danışma Meclisi'nin kabul ettiği metnin gerekçesine göre sosyal hukuk devleti; *"bizzat devletin koyduğu hukuk kurallarına uyacağı ve çalışan, çalıştığı hâlde elde ettiği ürün ile mutlu olabilmek için, tasarladığı maddî ve manevî değerlere sahip olamayan kişilerin yardımcısı olacağı ilkesini belirtmektedir."* Sosyal devlet ilkesi sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamının hedeflediği sosyal güvenceye uygun olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu sigortaların öncelikli hedefinin ise iş hayatı içindeki bireylere sosyal güvence sağlamak olduğu açıktır.

38. Devlet sosyal güvenliği sağlamak için sosyal ilişkilere müdahale edebilir ve bu ilişkilere sosyal sigortalar hukuku alanında belirli sonuçlar bağlayabilir ise de eşinin işyerinde yardım amacıyla ücretsiz olarak çalışan kişi ve yardım ettiği eşinin Kurum ile sosyal sigorta ilişkisi içine girmesi bu sigortaların öncelikli hedefi ile bağdaşmayabilecektir.

39. Kanun koyucunun itiraz konusu kurallarla eşe yardım yükümlülüğünün yerine getirilmesine bağlı olarak sosyal sigorta ilişkisinin doğmamasını ve prensip olarak çalışanlara güven-

ce sağlayan sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamı ile sunduğu sosyal güvencenin temel mantığı ve öncelikli hedefi arasında belirli bir uyumun bulunmasını amaçladığı anlaşılmaktadır.

40. Bu itibarla kuralların sosyal devlet ilkesi bağlamında sosyal sigortaların sağladığı güvenceye uygun bir kapsam oluşturma şeklinde meşru bir amacının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak kuralların meşru bir amacının bulunması yeterli olmayıp ölçülü de olması gerekir.

41. Anayasa'nın 13. maddesinde güvence altına alınan ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır. *Elverişlilik* öngörülen sınırlamanın amaca ulaşmaya elverişli olmasını, *gereklilik* amaç bakımından sınırlamanın zorunlu olmasını, diğer bir ifadeyle aynı amaca daha hafif bir sınırlama ile ulaşılmasının mümkün olmamasını, *orantılılık* ise hakka getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir.
42. Kurallar uyarınca eşinin işyerinde ücretsiz çalışan kişi hakkında sigortalı sıfatıyla 506 sayılı Kanun hükümleri ile 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri uygulanmayacak ve eşi de anılan ücretsiz çalışmaya bağlı olarak işveren için öngörülen yükümlülüklere tabi olmayacaktır. Bu itibarla eşe yardım yükümlülüğünün sosyal sigorta ilişkisi doğurmasını engelleyen kuralların elverişlilik ilkesine uygun olduğu anlaşılmaktadır.

43. İşverenin işyerinde eşinin ona yardım amacı taşımadan çalışması da mümkün olmakla birlikte, kanun koyucu çalışmanın eşe yardım yükümlülüğü kapsamında olup olmamasına göre bir ayrım yapmamıştır. Bununla birlikte eşinin işyerinde ücret almadan çalışan kişinin hangi hâllerde eşine yardım amacının bulunmadığı ve sigortalı sayılması gerektiğine ilişkin objektif ölçütler öngörebilmek neredeyse imkânsızdır. Dolayısıyla kanun koyucunun kategorik olarak işverenin ücretsiz çalışan eşinin eşe yardım yükümlülüğünü yerine getirdiğini kabul etmesinin makul bir nedeninin bulunduğu söylenebilir. Bu itibarla sosyal sigortaların sağladığı güvenceye uygun bir kapsam oluşturma amacına daha hafif bir sınırlama ile ulaşılamayacağı anlaşıldığından kuralların öngördüğü sınırlamanın *gereklilik* alt ilkesine de uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

44. *Orantılılık* ilkesi uyarınca işverenin ücretsiz çalışan eşinin sosyal güvenlik hakkına getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda sigortalı sayılmaması öngörülen eşin sosyal sigorta yardımlarından belirli oranda faydalanmasını sağlayan hükümler bulunup bulunmadığı, sigortalı sayılmamasının sosyal güvenceden tamamen yoksun kalmasına yol açıp açmadığı ve kuralların bu eşe katlanamayacağı bir külfet yükleyip yüklemediği değerlendirilmelidir.

45. Sosyal sigortalar hukukuna egemen olan zorunluluk ilkesinin olumlu bir sonucu olarak bu sigortaların kapsamına girenler rızaları gözetilmeksizin sigortalı sayılmakta ve bu sayede toplumun geniş bir kesimi güvence altına alınmaktadır. Diğer taraftan sigortalılık kişinin tercihi ya da sözleşme ile şekillenen bir durum değil bir statü olduğundan kanunun sigortalılar ve işverenleri için öngördüğü yükümlülükler yerine getirilse dahi sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamı dışında kalanlar sosyal sigorta yardımlarından yararlanamamaktadır.

46. Bununla birlikte sosyal sigortalar hukukunda sigortalı statüsü dışında ayrı bir *isteğe bağlı sigortalı* statüsü öngörülmüştür. Bu statü sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamına girmeyenlerin sosyal risklere karşı belirli ölçüde güvenceye sahip olabilmelerini sağlamaktadır. İsteğe bağlı sigortalı olan kişi malullük, yaşlılık ile ölüm sigorta kollarına tabi olmakta ve priminin tamamını kendisi ödemektedir.

47. İşverenin ücretsiz çalışan eşinin 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun mülga 79. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 50. maddesine göre isteğe bağlı sigortalı olarak sosyal güvenceye kavuşması mümkündür.

48. 1479 sayılı Kanun'un mülga ek 11. maddesinde zorunlu sigortalı olanların eşlerinin de sağlık sigortası yardımından yararlandırılması öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun'un 62. maddesinin ikinci fıkrasında da sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yararlandırılacağı hükme bağlanmıştır.

49. Anılan hükümler uyarınca işverenin sigortalı olması hâlinde ücretsiz çalışan eşinin yasal koşullar dâhilinde sağlık yardımlarından yararlanması mümkündür. Öte yandan 5510 sayılı Kanun'un 50. maddesi uyarınca isteğe bağlı sigortalı olanlar genel sağlık sigortasına tabi oldukları gibi, anılan Kanun'un *''Genel sağlık sigortalısı sayılanlar''* başlıklı 60. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde anılan maddenin diğer bentlerinin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşların da genel sağlık sigortalısı sayılacakları öngörülmüştür. Bu itibarla işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmaması nedeniyle sağlık yardımlarından tamamen yoksun bırakıldığı söylenemez.

50. Eşinin de sigortalı olmaması hâlinde ücretsiz çalışan ve sigortalı sayılmayan eşin sosyal güvenceden yoksun kalma ihtimali bulunmakta ise de kendi adına dahi prim ödeme gücünden yoksun olan kişinin kendisine yardım etmekten ibaret bir çalışma yapan eşi adına prim ödemek zorunda bırakılmasının aile bütçesine makul olmayan bir yük getireceği ve bunun ücretsiz çalışan eşin aleyhine de sonuçlar doğurmasının mümkün olduğu söylenebilir.

51. Kurallar uyarınca sigortalı sayılmayan eşin isteğe bağlı sigortalı olarak uzun vadeli sigorta kollarına tabi olabileceği, sağlık yardımlarından yararlanabileceği, ayrıca eşinin işyerinde ücretli çalışmasının kuralların kapsamı dışında bırakıldığı dikkate alındığında sosyal güvenlik hakkına getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin bulunmadığı söylenemez.

52. Bu itibarla *orantılılık* ilkesiyle de çelişmeyen kuralların ölçülülük ilkesini ihlal etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

53. Anayasa'nın 10. maddesinde *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir./ Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz./ Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz./ Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz./ Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."* denilmiştir.

54. Anayasa'nın anılan maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesini amacı; aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, kişilere ayrım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.

55. Sosyal güvenlik hakkı bağlamında eşitlik ilkesi yönünden yapılacak anayasallık denetiminde öncelikle Anayasa'nın 10. maddesi çerçevesinde aynı ya da benzer durumda bulunan kişilere farklı muamelenin mevcut olup olmadığı tespit edilmeli, bu bağlamda aynı ya da benzer durumdaki kişiler arasında farklılık gözetilip gözetilmediği belirlenmelidir. Bundan sonra farklı muamelenin objektif ve makul bir temele dayanıp dayanmadığı ve nihayetinde objektif ve makul bir temele dayanıyorsa söz konusu farklı muamelenin ölçülü olup olmadığı hususları irdelenmelidir.

56. İşverenin ücretsiz çalışan eşi ile diğer ücretsiz çalışanların sosyal güvenlik hakkı bağlamında karşılaştırma yapılmaya müsait olacak şekilde benzer durumda oldukları açıktır. Diğer ücretsiz çalışanlar sigortalı sayıldıkları hâlde işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi sigortalı sayılmadığından benzer durumda olanlara farklı muamele yapıldığı anlaşılmaktadır.

57. İşverenin işyerinde yürütülen faaliyetten elde edilen kazancın ücretsiz çalışan eşi ile kurdukları ailenin bütçesine katkı sağlayacağı açıktır. Bu nedenle ücretsiz çalışan eşi işverenin elde ettiği kazançtan yararlanmaktadır. Diğer ücretsiz çalışanların işverenin elde ettiği kazançtan yararlanmaları ise

kural olarak mümkün değildir. İşverenin sigortalı olması hâlinde ücretsiz çalışan eşinin işveren üzerinden sosyal sigorta yardımı alması mümkün iken diğer ücretsiz çalışanların kural olarak işverenin sigortalı olmasına bağlı olarak herhangi bir yardım almaları da söz konusu değildir. Ayrıca işverenin eşinin ücretsiz çalışması eşe yardım yükümlülüğünün bir görünümü olduğundan bu eş ile diğer ücretsiz çalışanlar arasındaki farklı muamelenin makul bir nedeninin bulunmadığı söylenemez.
58. Kurallarla işverenin eşinin tüm ücretsiz çalışmalarının değil yalnızca işverenin işyerindeki ücretsiz çalışmasının sigortalı sayılmasına engel olacağı öngörülmüştür. Bu nedenle farklı muamelenin ölçüsüz olduğu da söylenemez.

59. Bu itibarla kurallar uyarınca işverenin ücretsiz çalışan eşinin 506 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasında ve 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında anılan Kanun'un 4. ve 5. maddelerine göre sigortalı sayılmaması sosyal güvenlik hakkı bağlamında eşitlik ilkesini ihlal etmemektedir.

60. Açıklanan nedenlerle kurallar Anayasa'nın 10., 13. ve 60. maddelerine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir.

Zühtü ARSLAN, Engin YILDIRIM, Yusuf Şevki HAKYEMEZ ve Selahaddin MENTEŞ bu görüşe katılmamışlardır.

Kuralların Anayasa'nın 11. ve 12. maddeleriyle ilgileri görülmemiştir.

IV. HÜKÜM

A. 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 3. maddesinin (I) numaralı fıkrasının (B) bendinin,
B. 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin,

Anayasa'ya aykırı olmadıklarına ve itirazın REDDİNE, Zühtü ARSLAN, Engin YILDIRIM, Yusuf Şevki HAKYEMEZ ile Selahaddin MENTEŞ'in karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA 01.06.2022 tarihinde karar verildi[3].

KARŞIOY GEREKÇESİ[4]

1. 1506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 3. maddesinin (I) numaralı fıkrasının *"İşverenin ücretsiz çalışan eşi"* şeklindeki (B) bendi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesinin *"İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,"* şeklindeki (a) bendinin iptali talepleri reddedilmiştir.

2. İtiraz konusu kurallar işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşlerin sigortalı sayılmayacağını, dolayısıyla anılan kanunların sigortalılara ilişkin hükümlerinin bu kişilere uygulanmayacağını öngörmektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, sosyal devlet ilkesi kişilerin kural olarak sigortalı çalıştırılmasını gerektirmektedir. Çoğunluk kararında da belirtildiği üzere ücret, hizmet akdinin vazgeçilmez unsuru olmakla birlikte ücretsiz çalışanların da sigortalı sayılmasına engel bir durumun olmadığı, itiraz konusu kuralların sigortalı sayılmanın istisnalarından olduğu bilinmektedir (§ 19).

3. Dolayısıyla çözülmesi gereken mesele itiraz konusu kurallarla işverenin ücretsiz çalışan eşi için öngörülen istisnanın Anayasa'ya uygun olup olmadığıdır. Anayasa'nın 60. maddesi uyarınca herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkın korunması için devletin gerekli tedbirleri alması ve teşkilatı kurması zorunludur. Kuşkusuz sosyal güvenlik hakkı mutlak değildir. Ancak Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca temel hak ve özgürlüklere yönelik sınırlamaların meşru amacının bulunması, ayrıca sınırlamanın diğer kriterler yanında ölçülü olması gerekmektedir.

4. Ücretli ya da ücretsiz çalışan herkesin sosyal güvenlik hakkının anayasal güvence altında olduğu, bu kapsamda kurallar-

[3] Anılan hüküm oyçokluğuyla (Başkanvekili Hasan Tahsin GÖKCAN, Başkanvekili Kadir ÖZKAYA ve üyeler Hicabi DURSUN, Muammer TOPAL, M. Emin KUZ, Rıdvan GÜLEÇ, Yıldız SEFERİNOĞLU, Basri BAĞCI, İrfan FİDAN ve Kenan YAŞAR oylarıyla) Anayasaya uygun bulunmuştur. Karara, Başkan Zühtü ARSLAN ve üyeler Engin YILDIRIM, Yusuf Şevki HAKYEMEZ ve Selahaddin MENTEŞ tarafından karşıoy yazısı eklenmiştir.

[4] Başkan Zühtü ARSLAN tarafından kaleme alınan karşıoy gerekçesi.

la sigortalı sayılmayan eşlerin sosyal güvenlik hakkına yönelik bir müdahalede bulunulduğu izahtan varestedir. Çoğunluk kararında kuralların meşru amacı *"eşe yardım yükümlülüğü"* kapsamında değerlendirilmiştir. Bu yükümlülüğün Anayasa'nın 41. maddesinde yer alan *"Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır"* hükmünden mülhem, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun eşlerin *"birlikte yaşamak, birbirine sadık kalmak ve yardımcı olmak zorunda"* olduğuna dair 185. maddesine dayandırıldığı anlaşılmaktadır (§ 36).

5. Öncelikle belirtmek gerekir ki Anayasa'nın *"eşler arasındaki eşitlik"* hükmünden eşlerin birbirine yardım etmek zorunda olduğuna dair bir anayasal meşru amaç çıkarmak zordur. Türk Medeni Kanunu'nun anılan maddesinde ifadesini bulan eşler arasında birliktelik, sadakat ve yardım gibi kavramların anayasal norm düzeyine yükseltilerek bir anayasal hakkın sınırlandırılmasının meşru amacı olarak kullanılması da mümkün değildir.

6. Bu bağlamda, eşlerin yardım yükümlülüğünü işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağına dair kuralların meşru amacı olarak kabul etmek mümkün değildir. Kuralın getirdiği sınırlamayı meşrulaştıran başkaca bir sebep de bulunmadığından sosyal güvenlik hakkına yönelik sınırlamanın meşru amacının bulunduğu söylenemez.

7. Bir an için eşe yardım yükümlülüğünün meşru amaç olabileceği kabul edilse bile, bu yükümlülüğün eşe ait işyerinde ücretsiz veya sigortasız çalışmayı gerekli kıldığı söylenemez. Kaldı ki, eşin işverenin işyerinde ücretsiz çalışması başlı başına bir fedakârlık ve *"eşe yardım"* olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle itiraz konusu kuralla yapılan düzenleme eşe yardım meşru amacı için gerekli değildir.

8. Diğer yandan kuralla getirilen istisnanın eşe yardım yükümlülüğü amacıyla *orantılı* olduğu da söylenemez. Zaten ücret almadan çalışan eşin aynı zamanda sigortalı sayılmaması ona katlanılması zor bir külfet yüklenmesi anlamına gelmektedir. Bunun yanında, kural her ne kadar sigortalı sayılmayan eşlerin kadın ya da erkek olması arasında bir ayrım yapmamaktaysa da uygulamada bu kuraldan etkilenenlerin ezici bir çoğunlukla kadınlar olduğu bilinmektedir.

9. Nitekim eldeki itiraz başvurusuna konu dava, eşinin işyerinde yaklaşık dokuz yıl ücretsiz çalışan ve boşanma aşamasında sigortalı olmadığını anlayan bir kadının zorunlu sigortalılığı gerektirir nitelikteki çalışma süresinin tespiti amacıyla açılmıştır. İtiraz yoluna başvuran mahkemenin de vurguladığı üzere, iptali istenen kurallardan dolayı *"boşanan eşin işveren konumundaki eş olmaması halinde, sigortalı olmayı gerektirir koşullarda geçmiş olan çalışma süresi nedeniyle herhangi bir sigorta yardımına hak kazanması olanağı bulunmadığı"* açıktır. Dolayısıyla ekonomik açıdan kadınlara yüklenen külfeti artıran ve onları daha da dezavantajlı hale getiren kuralın orantılı olmadığı açıktır. Aynı şekilde, başvuran mahkemenin dikkat çektiği gibi, *"işveren konumundaki eşin kendi sigortalılığına ilişkin yükümlülükleri yerine getirmediği durumda da çalışan konumundaki eş yönünden de sosyal güvenlik hakkından yoksunluk durumu"* ortaya çıkmaktadır.

10. Kurallar nedeniyle ücretsiz çalışan eş sigortalı sayılmadığı için iş güvenliğine ilişkin koruyucu hükümlerden de yararlanamamaktadır. Sözgelimi eşinin işyerinde ücretsiz çalışan eş, bir iş kazası sonucu yaralandığında veya sakat kaldığında sosyal güvenlik sisteminin sağladığı imkânlardan mahrum kalabilmektedir. Bu durumun ücretsiz çalışan eşin sosyal güvenlik hakkını sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmayacak şekilde zedeleyeceği izahtan varestedir.

11. Ücretsiz çalışan eşe bu şekilde orantılı olmayan bir külfet yükleyen kuralların bunu dengeleyecek telafi yolları da öngörmediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle kurallar sosyal güvenlik hakkına ölçülü olmayan bir sınırlama öngördüğünden Anayasa'nın 13. ve 60. maddelerine aykırıdır.

12. Öte yandan iptali istenen kurallar Anayasa'nın 10. maddesinde güvence altına alınan eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmektedir. Anayasa Mahkemesi kararlarında vurgulandığı üzere aynı ya da benzer durumda olan kişilere yönelik farklı muamelenin eşitlik ilkesine aykırı olmaması için bu muamelenin (a) nesnel ve makul bir temele dayanması ve (b) ölçülü olması gerekmektedir (bkz. AYM, E.2021/57, K.2022/49, 21.04.2022, § 22).

13. Çoğunluk tarafından da kabul edildiği üzere işverenin ücretsiz çalışan eşi ile diğer ücretsiz çalışanlar eşitlik karşılaştırması yapılmasını gerektirecek şekilde benzer durumdadır. Diğer ücretsiz çalışanlar sigortalı sayılırken, itiraz konusu kurallarla işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmaması nedeniyle benzer durumda olanlara farklı muamelede bulunduğu da açıktır (§ 57).

14. Bu farklı muamelenin hiçbir objektif ve makul gerekçesi yoktur. Özellikle işverenin ücretsiz çalışan anne, babası, çocukları ve kardeşleri gibi aile fertleri sigortalı sayılırken, eşin sigortalı sayılmaması yönündeki düzenlemenin eşitlik ilkesiyle bağdaştırılması mümkün değildir. Yukarıda açıklandığı üzere ücretsiz çalışan eşin sosyal güvenlik hakkına yönelik sınırlandırma teşkil eden kurallardan kaynaklanan eşitsizliğin ölçülü olmadığı da açıktır.

15. Açıklanan gerekçelerle itiraz konusu kuralların Anayasa'nın 10., 13. ve 60. maddelerine aykırı olduğunu ve iptal edilmesi gerektiğini düşündüğümden red yönündeki çoğunluk kararına katılmıyorum.

KARŞIOY GEREKÇESİ[5]

1. 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme dava konusu kuralı oluşturmaktadır.

2. Yargıtay içtihadına göre "5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde öngörülen koşulların oluşmasıyla birlikte çalıştırılanlar, kendiliğinden sigortalı sayılırlar. Ancak bu kişilerin aynı Kanunun 6. maddesinde sayılan istisnalar kapsamında bulunmaması gerekir. Çalıştırılanların, başka hiçbir işleme gerek kalmaksızın sigortalı niteliğini kazanmaları 5510 sayılı Kanun'un 92. maddesinde yer alan açık hüküm gereğidir." (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 14.11.2019 tarihli ve 2016/10-374 E. 2019/1184 K.; 12/11/2019 tarihli ve 2015/10-1508 E., 2019/1170 K. sayılı Kararları ile Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 18.06.2020 tarihli ve 2020/1168 E. 2020/2450 K., Kararı).

3. Sigortalılığa hak etme bakımından yasada sayılan istisnalardan birini oluşturan itiraz konusu kural, sosyal güvenlik hakkıyla bağlantılı olarak ayrımcılık yasağı açısından anayasal sorun içermektedir.

4. Anayasa'nın 60. maddesinde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu güvence altına alınırken, 10. maddesinde de herkesin "…dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde…" eşit olduğu belirtilmiştir. Eşitlik hem başlı başına bir hak hem de diğer insan hak ve özgürlüklerinden yararlanılmasına imkân tanıyan temel bir ilke olarak kabul edilmektedir.

5. Ayrımcılık, nesnel ve makul bir gerekçe olmaksızın konuyla ilgili olarak aynı veya benzer durumda olan kişilere farklı muamelede bulunulmasından doğmaktadır. Bu farklı muamelenin, meşru bir amaç veya haklı bir neden taşımadığı ve kullanılan araç ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi kurulmadığı durumlarda ayrımcılık ortaya çıkmaktadır (Tuğba Arslan [GK], B. No: 2014/256, 25.06.2014, §§ 120, 121).

6. Anayasa'nın 10. maddesi çerçevesinde kuralı değerlendirdiğimizde işverenin ücretsiz çalışan eşinin işyerindeki diğer tüm ücretsiz çalışanlar ile karşılaştırıldığında benzer durumda bulundukları ama sigortalılık açısından farklı bir muameleye tabi tutuldukları açıktır. Kaldı ki işverenin diğer ücretsiz çalışan aile üyeleriyle karşılaştırma yaptığımızda benzer durumda olan kişilere yönelik farklı muamele çok daha açık, çarpıcı ve yakıcı bir şekilde olarak karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki ücretsiz çalışanlar arasında işverenin eşi sigortalı olamazken annesi, babası, kardeşleri, çocukları ve diğer aile üyelerinin sigortalı sayılması önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Tüm aile üyelerinin kendilerine ait bir işyerinde ücretsiz çalıştıkları bir durumu dikkate aldığımızda sadece işverenin eşi sigorta güvencesinden mahrum bırakılmaktadır. Dolayısıyla, işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi ile diğer aile üyeleri benzer bir konumda olmalarına rağmen eş aleyhine ayrımcılık yaratan farklı bir muamele durumu ortaya çıkmaktadır.

[5] Üye Engin YILDIRIM tarafından kaleme alınan karşıoy gerekçesi.

7. Dava konusu kuralla, benzer durumda olan kişiler arasında farklı bir muamele yapıldığını tespit ettikten sonra bunun haklı bir neden taşımadığını ve kullanılan araç ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık ilişkisi olup olmadığını da incelemek gerekmektedir.

8. Çoğunluk görüşünde, aile bütçesi ile işyeri bütçesi aynı kapsamda görülerek işyerinin elde ettiği kazançtan yararlanma, prim ödeyerek aile bütçesine yük getirme, sigortalı işveren eş dolayısıyla sosyal sigorta yardımından faydalanma ve eşin yardım yükümlülüğü sebepleriyle eşin ücretsiz diğer çalışanlardan farklı muameleye maruz kalmasının makul nedeni bulunduğu görüşü savunulmaktadır (§57). Eşin sigortalı işveren üzerinde sosyal sigorta yardımı alabilmesi ihtimalinin ise ücretsiz çalışan eşin sosyal güvenlik hakkının işverenin eşin kendi sigortalılığına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesine bağlanması bakımından makul ve yeterli görülmesi mümkün değildir. Kaldı ki aile bütçesi ile iş yeri bütçesinin aynı kabul eden bu yaklaşım, birçok ortağı bulunan işyerlerindeki ortakların birinin ücretsiz çalışan eşinin bulunması veya evlilik birliği içindeki eşlerin ortak bütçesinin yanı sıra kişisel bütçelere de sahip olmaları halinde haklı sebebi açıklamada yetersiz kalmaktadır.

9. Kanun koyucu tarafından aynı hanede bulunan ve ücretsiz çalışan aile üyeleri arasında hakka sınırlama getirilmesinin eşler arasında daha sık görülen muvazaalı işlemlerinin engellenmesi amacı taşıdığı söylenebilir. Aslında işverenin çalışmayan eşini resmî belgelerde ücretsiz çalışan olarak göstererek sosyal sigorta yardımından haksız yararlanmaların önüne geçilmesi amacıyla itiraz konusu kuralın getirildiği varsayılabilir. Ancak sınırlama bakımından mümkün olabilecek bu amacın eşler ile diğer aile bireyleri arasında farklılık oluşturulmasının haklı nedeni olarak kabul etmek zor görünmektedir. Zira muvazaa diğer aile bireyleri bakımından da söz konusu olabilir. Ayrıca işveren çalışmayan eşini ücretli çalışanı olarak göstererek de kanuna karşı hile yoluna her zaman başvurabilir.

10. Çoğunluk, işverenin ücretsiz çalışan eşi ile benzer durumda bulunan diğer ücretsiz çalışanlar arasında haklı bir nedene dayandığını kabul ettiği farklı muamelenin ölçülü olduğu kanaatini de taşımaktadır. Zira, çoğunluğa göre işverenin eşinin tüm ücretsiz çalışmaları değil sadece işverenin işyerindeki ücretsiz çalışmasının sigortalı sayılmaması söz konusu olduğundan kuralla sosyal güvenlik hakkına yapılan müdahale ölçüsüz değildir (§ 58). Öte yandan ölçülülük yönünden kurallarda işverenin ücretsiz çalışan eşinin hiçbir koşulda sigortalı sayılmayacağının düzenlendiği dikkate alınmalıdır. Kuralın, eşler arasındaki ilişki nedeniyle sosyal sigorta yardımından yararlanma hakkına karşı hilelerin önüne geçilmesi amacıyla getirildiği kabul edilse bile kuralın aksi ispat edilemeyecek şekilde düzenlenmiş olması ölçüsüzlüğün bir göstergesidir. Bu müdahale, haklı bir nedene dayanmadan benzer konumda bulunan kişiler arasında farklı bir muameleye neden olarak Anayasa'nın 10. maddesinde vücut bulan eşitlik ilkesine aykırılık taşımaktadır.

11. Şu ana kadar kuralda geçen "eş" kavramını cinsiyet çağrışımı yapmadan, adeta cinsiyetsiz, nötr, değer hükmü ve anlamı taşımayan ideal pozitif bir hukuk kavramı gibi değerlendirdik. Gerçekten de kural ilk bakışta cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığı bünyesinde barındırmamaktadır. Dolayısıyla ortada benzer durumda bulunan kişiler arasında haklı bir nedenden kaynaklanmayan farklı bir muamele bulunmakla beraber bu cinsiyetten kaynaklanmamaktadır. Dar ve teknik hukuk olarak da durum bu yöndedir ama kuraldaki "eş" kavramı acaba, hukukun tarafsız, nesnel olma iddiasıyla sanki gizlenmeye çalışılmış bazı örtük toplumsal cinsiyet rollerini ve anlayışlarını meşrulaştırma işlevi mi taşımaktadır? Bu soruya cevap vermede Fransız filozofu Jacques Derrida'nın yapıbozum * (deconstruction) yaklaşımı bize yardımcı olacaktır.

12. Bir yöntemden ziyade bir okuma stratejisi olan yapıbozuma göre bir metnin, bir ibarenin açık biçimde "anlatmak istediği şey" ile onun her şeye rağmen "anlatmak zorunda kaldığı şey" arasında bir gerilim vardır ve bunun açığa çıkması/çıkarılması gerekir **. Burada görmezden gelinen, ihmal edilen, bastırılan, atlanan, gömülü olan, ötelenen, ötekileştirilen anlamlar, mesajlar, çağrılar ortaya konulmaya çalışılır. Tabi bu durum baskın anlam ile bastırılmaya çalışılan anlam arasında bir çatışma ve gerilime yol açar ***. Genel kabul görerek egemen hale gelen anlam adeta saf bilimsel, pozitif bir değer kazanarak baskılanan diğer anlamı veya anlamları

metnin veya ibarenin dışına çıkarır. Egemen anlam düşmanını yenilgiye uğratan bir komutan misali zaferini ilan eder ama yapıbozum devreye sokulduğunda bu zaferin kalıcı olmadığı, her an başka bir anlamın muzaffer anlamı sorgulayacağı, belki de tahtından edeceği yeni bir durum ortaya çıkar. Çıkması da gerekir.

13. Dava konusu kurala dönersek, kuraldaki "eş" kavramı toplumsal cinsiyet-nötr bir özellik taşımaktadır. Kabul görmüş, zafer kazanmış anlamı budur. Ancak "eş"i ülke gerçekliği bağlamında yapıbozum stratejiyle okursak kavramın erkek-kadın ikiciliğinde (dualism) kadının zayıf konumunu meşrulaştırdığını, perdelediğini, bastırdığını, gizlediğini söyleyebiliriz.

14. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işgücü istatistiklerine göre, 2021 itibarıyla Türkiye'de erkek işveren oranı % 83.4'dür ****. Dolayısıyla işverenlerin ezici çoğunluğunu erkekler oluşturduğundan işverenin ücretsiz çalışan eşi olarak sosyal güvenceden mahrum bırakılanların önemli bir çoğunluğu kadınlardan ibarettir. Kural, "eş" kavramının egemen nötr anlamı içinde kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet ayrımcılığına göz yumarak bunu adeta meşrulaştırılmaktadır.

15. Buna ek olarak, kuralın örtük olarak işveren eşin emeğiyle aile birliğine katkıda bulunmasının herhangi bir maddi değer yaratmadığı varsayımından hareket ettiği de söylenebilir. Genelde işveren eşin yanında çalışanın kadın olduğu gerçeğini de dikkate alırsak, yasa koyucunun gözünde değer yaratmadığı varsayılan eşin emeğinin kadın emeği olduğu açıktır. Elbette, her çalışma ücretli olmak zorunda değildir ama bu durum o çalışmanın bir değer üretmediği anlamına gelmez. Tarihsel olarak da kadın emeğinin ücretsiz aile işçisi kapsamında değerlendirildiğini ve aile bütçesine esas katkı sağlayanın erkek emeği olduğu düşüncesinin de yakın zamanlara kadar genel kabul gördüğünü akıldan çıkarmamak gerekir.

16. Açıklanan gerekçelerle itiraz konusu kuralların Anayasa'nın 10. ve 60. maddelerine aykırı düştüğü gerekçesiyle çoğunluk kararına katılmadım[6].

KARŞIOY GEREKÇESİ[7]

1. Mahkememiz çoğunluğunun 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 3. maddesinin (I) numaralı fıkrasının (B) bendi ile 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin Anayasa'ya aykırı olmadığı şeklindeki kanaatine katılmamaktayım.

2. Dava konusu her iki kuralda da işveren olan eşin işyerinde ücretsiz olarak çalışan diğer eşin sigortalı sayılmayacağı öngörülmektedir. Burada kuraldaki düzenleme şekline bakıldığında ücretsiz olarak çalıştığı için sigortalı olamayacağı öngörülen eş karı veya koca da olabilir.

3. Mahkememiz çoğunluğu dava konusu kuralların Anayasa'nın 10., 13. ve 60. maddelerine aykırı olmadığı kanaatine ulaşmıştır. Kanaatimizce dava konusu kurallar Anayasa'nın 10., 13. ve 60. maddeleri ile çeliştiği için Anayasa'ya aykırıdır.

4. Anayasa'nın 60. maddesinde yer verilen sosyal güvenlik hakkı herkesin bu hakka sahip olduğuna vurgu yapmakta ve ayrıca devlete sosyal güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alma ve teşkilatı kurma yükümlülüğü yüklemektedir. Maddede sosyal güvenlik hakkına sahip olma noktasında hiçbir istisnaya yer verilmediği göze çarpmaktadır.

5. Konumuz bağlamında sosyal güvenlik hakkı özellikle çalışan kişiler açısından önem arz etmektedir. Dava konusu kurallarda da sigortasız çalıştırılan eş diğer eşin işyerinde çalışan bir kişi konumundadır. İş ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında bir işyerinde çalışanların sosyal risklere karşı

---

[6] YILDIRIM'ın karşıoy yazısında yer alan dipnotlar şu şekildedir:

* Bu kavram Türkçe'de yapısöküm veya yapıçözüm olarak da kullanılmaktadır.

** Rabia Sağlam, "Hukuk Biliminin Yapıbozumsal Okuması", İÜHFM, (2014) C. LXXII, S. 1, s. 450.

*** Sağlam, s.450.

**** https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645.

[7] Üye Yusuf Şevki HAKYEMEZ tarafından kaleme alınan karşıoy gerekçesi.

güvencelere kavuşturulması esasında hem Anayasa'nın 2. maddesindeki sosyal devlet ilkesinden ve bununla bağlantılı biçimde Anayasa'nın 5. maddesinin devlete yüklediği yükümlülüklerden hem de Anayasa'nın 60. maddesinde özel olarak düzenlenen sosyal güvenlik hakkından dolayı bir zorunluluk arz etmektedir.

6. Nitekim bu bağlamda uygulamada kamu görevlileri, hizmet akdi ile çalışanlar ve bağımsız biçimde kendi işlerinde çalışanların tümü için sigortalı çalışma zorunluluğu Anayasa'nın 60. maddesindeki sosyal güvenlik hakkının bir gereği olarak görülmektedir.

7. Dava konusu kural sigortasız çalışan eşin Anayasa'nın 60. maddesinde güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkına bir sınırlama getirmektedir. Gerçekleştirilen Anayasa'ya uygunluk denetiminde bu sınırlamanın meşru amacının ne olduğunun ortaya konulması önem arz etmektedir.

8. Bu bağlamda aralarındaki evlilik birliği nedeniyle eşinin işyerinde diğer eşin ücretsiz çalıştırılması pekala mümkündür. Bu biçimdeki ücretsiz çalışma esasında eşler arasında evlilik birliğinden kaynaklanan farklı amaçları gerçekleştirme bağlamında anlaşılabilir bir durum olarak da görülebilir. Bununla birlikte ücretsiz biçimde eşinin işyerinde çalışıyor olsa bile bu biçimde çalıştırılan eşin sigortalı sayılmayacağını öngören bir kanun hükmü esasında ücretsiz çalışan eşin sosyal güvenlik hakkı bağlamında sigortalı çalıştırılma güvencesinden mahrum bırakılmasına bir gerekçe teşkil etmemelidir. Dolayısıyla buradaki sınırlamanın meşru amacının ailenin korunması veya evlilik birliğinden kaynaklanan amaçlar ile açıklanması mümkün değildir.

9. Aksine, çalışma hayatı bağlamında sosyal güvenlik hakkı gerek çalışma süreci boyunca karşılaşılacak risklere ve gerekse gelecekte ortaya çıkması muhtemel risklere karşı çalışana bir sosyal güvence sağlamak durumundadır. Bu bağlamda bu sürece doğrudan müdahale etme ve bu işleri yürütme Anayasa'nın 60. maddesinde devlete bir ödev olarak verilmiştir. Sosyal güvenlik hakkının düzenlendiği bu maddedeki *"Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar"* hükmü bu anlama gelmektedir. Sosyal devletle ilgili anayasal ilke ve kuralların gereği olarak tüm çalışanları sigortalı biçimde çalıştırma yükümlülüğü getiren bir sistem kurulmuştur. Bunun içindir ki sosyal güvenlik hakkı kapsamında bir güvencenin sağlanması kişilerin rızasına bile bırakılmamıştır.

10. Nitekim Mahkememizin yerleşik içtihadı bağlamında bu husus şu şekilde ifade edilmektedir:

"Sosyal güvenlik, kişilerin istek ve iradeleri dışında oluşan sosyal risklerin, kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin üzerlerindeki gelir azaltıcı ve harcama artırıcı etkilerinin en aza indirilmesi, ayrıca sağlıklı ve asgari hayat standardının güvence altına alınmasıdır. Bu güvencenin gerçekleştirilebilmesi için sosyal güvenlik kuruluşları oluşturularak kişilerin yaşlılık, hastalık, malullük, kaza ve ölüm gibi sosyal risklere karşı asgari yaşam düzeylerinin korunması amaçlanmaktadır. Kişilere sağlanan bu anayasal güvencelerin yaşama geçirilebilmesi için devlet tüm çalışanlara sosyal güvenlik hakkını sağlamak ve bunun için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür". (Bkz.: E.2021/1, K.2021/32, 29/04/2021, § 23; E.2019/104, K.2021/3, 14/01/2021, § 7).

11. Dolayısıyla özellikle dava konusu kuralda olduğu şekilde işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşin gelecekte karşılaşabileceği sosyal risklere karşı korunması ve bu muhtemel risklere karşı güvencelerle donatılması bu biçimde çalışan eş için de bir zorunluluktur. Nitekim sigortasız çalıştırılan eş işyerinde bir iş kazası geçirebilir ya da ileride emeklilik arayışına girebilir. Öte yandan evliliğin herhangi bir şekilde sona ermesi durumunda yine ücretsiz çalışan eşin sosyal güvence arayışı daha yoğun biçimde gündeme gelebilir.

12. İşte bu gibi gelecekte karşılaşılabilecek muhtemel risklerin karşılanması da çalışanlar açısından sosyal güvenlik hakkının bir gereği olarak görülmelidir. Zira bu muhtemel riskler kişinin insan onuruna yaraşır asgari yaşam seviyesine sahip olması yönü ile mutlaka karşılanmalıdır. Nitekim doktrinde sosyal güvenlik hakkı ile ilgili bu hususa da açıkça vurgu yapacak şekilde sosyal güvenlik hakkı şu şekilde tanımlanmaktadır: *"Çağdaş devlet anlayışının bir sonucu olan sosyal hukuk devletinde geçerli sosyal güvenlik ve sosyal ada-*

let ilkeleri gereğince, toplumdaki yoksul ve muhtaç insanlara, insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlamak ve onları korumakla görevli devletten bu yönde gerekli tedbirleri almasını ve teşkilatları kurmasını talep hakkıdır." (Bkz.: Mehmet Akad, Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı, Kazancı Yay., İstanbul 1992, s. 10.)

13. Bunun içindir ki dava konusu kuralda esasında eşinin işyerinde ücretsiz olarak çalıştırılan diğer eşin sigortalı sayılmamasını öngören kuralla eşin sosyal güvenlik hakkına yapılan müdahalenin meşru bir amacının ortaya konulabildiği söylenemez.

14. Öte yandan sosyal güvenlik hukuku uygulamasında aile bireyleri arasında yer alan çocukların ebeveynlerinin işyerlerinde ücretsiz çalışması durumunda sigortasız çalıştırılacağına dair bir kural da bulunmadığı dikkate alındığında sigortasız çalışma durumu sadece dava konusu kuralda olduğu şekilde işverenin ücretsiz çalışan eşine özgülenmiş durumdadır. Bu durum ücretsiz çalışan eşi, ailenin diğer bireylerine karşı da sosyal güvenlik hakkı bağlamında daha güvencesiz bir durumda bırakmaktadır.

15. Aile bireyleri arasında bu biçimdeki farklı bir muamelenin bir haklı nedenini de görmek mümkün değildir. Dolayısıyla bir haklı nedene dayalı olmaksızın işverenin işyerinde ücretsiz çalışan aile bireyleri arasında sadece eşin sigortasız çalıştırılması aynı zamanda Anayasa'nın 10. maddesi ile de çelişmektedir. Nitekim Anayasa Mahkemesi kararında da ifade edildiği üzere devletin tüm çalışanlara sosyal güvenlik hakkını sağlamak ve bunun için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğu açıktır (E.2021/1, K.2021/32, 29/04/2021, § 23; E.2019/104, K.2021/3, 14/01/2021, § 7).

16. Yukarıda sıralanan nedenlerle, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 3. maddesinin (I) numaralı fıkrasının (B) bendi ile 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin Anayasa'nın 10. maddesi ile bağlantılı biçimde Anayasa'nın 13. ve 60. maddelerine aykırı olduğu için iptali gerektiği kanaatinde olduğumdan çoğunluğun aksi yöndeki kararına katılmamaktayım.

KARŞIOY GEREKÇESİ[8]

1. Eş adına kayıtlı işyerinde çalışıldığı ileri sürülen dönemdeki zorunlu sigortalılık süresinin tespiti talebiyle açılan davada itiraz konusu kuralların Anayasa'ya aykırı oldukları ileri sürülmüş, Sayın çoğunluk kuralların Anayasa'ya aykırı olmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

2. 506 sayılı Kanun'da yer alan itiraz konusu kuralla işverenin ücretsiz çalışan eşinin anılan Kanunun hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmayacağını öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun'da yer alan itiraz konusu kuralla da işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşinin kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında söz konusu Kanunun 4. ve 5. maddelerine göre sigortalı sayılmayacağı hükme bağlanmıştır.

3. Anayasa'nın 60. maddesinde *"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir./Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar."* Denilmektedir. Sosyal güvenlik hakkı kapsamında bireylere belirli bir sosyal güvence sağlanması anayasal zorunluluktur. Bu güvenceyi sağlayacak yöntemleri geliştirmek ve gerekli tedbirleri almak ise devletin mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceği bir görevdir.

4. Sosyal sigortalar devletin sosyal güvenliği sağlayabilmek için kullandığı etkili bir sistem olarak öngörülmüştür. Başka bir deyişle kanun koyucu takdir yetkisini sosyal güvenliğin büyük ölçüde, prime dayalı olan bu sistem aracılığıyla sağlanması yönünde kullanmaktadır. Bu itibarla sosyal sigortaların kapsamı dışında kalan bireyler sosyal güvenceden ciddi oranda yoksun kalmaktadırlar.

5. Sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamının belirlenmesinde kanun koyucunun belirli bir takdir yetkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte sosyal sigortaların kapsamı dışında kalan kişiler ile çalışma ilişkilerini belirleyen ve sosyal güvenlik

[8] Üye Selahaddin MENTEŞ tarafından kaleme alınan karşıoy gerekçesi.

hakkını sınırlandıran kuralların meşru bir amaca yönelik olmaları gerekir.

6. Hizmet sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kişiler sosyal sigortalar bağlamında sigortalı sayılmaktadırlar. Hizmet sözleşmesi bakımından ücret zorunlu bir unsur ise de 506 sayılı Kanun'un mülga 78. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesinde yer alan düzenlemelerden sosyal sigortalar bağlamında ücretsiz çalışanların da sigortalı sayıldıkları anlaşılmaktadır. Ücretsiz çalışanlar sigortalı sayıldıkları hâlde işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmayacağını öngören kuralların meşru bir amacı tespit edilememektedir.

7. İşverenin ücretsiz çalışan eşinin evlilik birliğinden doğan yükümlülükler kapsamında çalıştığı varsayılarak sigortalı sayılmayacağının öngörüldüğü düşünülse dahi kuralların Anayasa'ya aykırı olmadıkları sonucuna ulaşılamamaktadır. Zira kişinin eşine ait işyerinde evlilik birliğinden doğan yükümlülükler nedeniyle çalışması gibi herhangi bir yükümlülükten kaynaklanmayan bir şekilde çalışması da ihtimal dahilindedir. İşverenin eşinin evlilik birliğinden doğan yükümlülüklerden kaynaklanmayan bir şekilde ücretsiz çalışabileceği ihtimalinin dışlanmasının ise yöneldiği meşru bir amaç bulunmamaktadır. Bu itibarla ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılıp sayılmayacağı ile ilgili idare ve yargı mercilerinin çalışmanın niteliği konusunda bir değerlendirme yapmalarına dahi imkân tanımayarak ücretsiz çalışan eşin hiçbir durumda sigortalı sayılamayacağını öngören kurallar Anayasa'nın 13. ve 60. maddelerine aykırıdır.

8. Diğer ücretsiz çalışanlar sigortalı sayıldığı hâlde işverenin ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmamasının sosyal güvenlik hakkı bağlamında eşitlik ilkesi ile de bağdaşmadığı açıktır.

9. Açıklanan nedenlerle kuralların Anayasa'nın 10., 13. ve 60. maddelerine aykırı olduklarından iptal edilmeleri gerektiğini düşündüğümden sayın çoğunluğun aksi yöndeki görüşüne iştirak etmemekteyim.

III. İTİRAZ YOLUNUN/SOMUT NORM DENETİMİNİN ÖZELLİKLERİ

1982 Anayasası'nda kanunların anayasallığının denetimi için iki yol öngörülmektedir. Bunlardan birincisi, **soyut norm denetimi** olarak da adlandırılan, kanunun kabul edilmesinden belli bir süre sonra Anayasa'da belirtilen kişiler tarafından işletilebilen iptal davasıdır. İkinci yol ise, makaleye konu olan kararda olduğu gibi, anayasaya aykırılığın diğer mahkemelerde ileri sürülmesi suretiyle gerçekleştirilen **somut norm denetimidir**. 1982 Anayasası'nın 152. maddesi uyarınca,

"Bir davaya bakmakta olan mahkeme, uygulanacak bir kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin hükümlerini Anayasaya aykırı görürse veya taraflardan birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının ciddi olduğu kanısına varırsa, Anayasa Mahkemesinin bu konuda vereceği karara kadar davayı geri bırakır.

Mahkeme, Anayasaya aykırılık iddiasını ciddi görmezse bu iddia, temyiz merciince esas hükümle birlikte karara bağlanır.

Anayasa Mahkemesi, işin kendisine gelişinden başlamak üzere beş ay içinde kararını verir ve açıklar. Bu süre içinde karar verilmezse mahkeme davayı yürürlükteki kanun hükümlerine göre sonuçlandırır. Ancak, Anayasa Mahkemesinin kararı, esas hakkındaki karar kesinleşinceye kadar gelirse, mahkeme buna uymak zorundadır.

Anayasa Mahkemesinin işin esasına girerek verdiği red kararının Resmî Gazetede yayımlanmasından sonra on yıl geçmedikçe aynı kanun hükmünün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla tekrar başvuruda bulunulamaz."

"İtiraz yolu" veya "def'i yolu" olarak da adlandırılan bu prosedürün[9] "somut" norm denetimi olarak adlandırılmasının arkasında yer alan sebep, anayasaya aykırılık iddiasının somut bir uyuşmazlıkla bağlantılı olarak bir mahkeme kanalıyla

[9] Somut norm denetimi ile ilgili adlandırma sorunu için bkz.: İbrahim Ö. Kaboğlu, Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar), 16. Baskı, İstanbul, Legal, 2016,s. 363; Kemal Gözler, Türk Anayasa Hukuku, 4. Baskı, Bursa, Ekin, 2021, s. 1277-1278; Metin Kıratlı, Anayasa Yargısında Somut Norm Denetimi (İtiraz Yolu), Ankara, Sevinç Matbaası, 1966, s. 35-36.

dile getirilmiş olmasıdır[10]. Nitekim inceleme konusu karar da İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin itiraz yoluna başvurmasının ardından verilmiştir.

İtiraz yolunun işletilebilmesi için bazı koşulların varlığı gerekmektedir. Bu çerçevede ilk olarak; bakılmakta olan bir dava olmalıdır. Davanın sonuçlandırılmış olması halinde ise karar sonrasında Anayasa Mahkemesine başvurmak mümkün değildir. Ancak Anayasa Mahkemesine başvurulduktan sonra derece mahkemesi önündeki dava feragat veya başka bir şekilde sona erse dahi bu durum normun Anayasa'ya uygun olup olmadığının incelenmesine mâni değildir. Anayasa Mahkemesi bu durumlarda da incelemesine devam etmektedir:

"Dava mahkemelerinde itiraz yoluna başvurma kararı alınarak bu yol işlemeye başladıktan sonra, ne mahkeme ve ne de taraflar işlemeye başlayan bu süreci durdurmaya yetkili değillerdir. Sonradan doğacak hukuki durumlar, Anayasa Mahkemesindeki incelemeyi etkilemeyeceğinden, dava mahkemesindeki davadan tarafların feragat etmiş olması, başlamış olan Anayasa'ya uygunluk denetiminin sonuçlandırılmasına engel teşkil etmez [11]."

İkinci olarak davaya bakmakta olan bir mahkeme bulunmalıdır. Bu çerçevede hukuk mahkemeleri, ceza mahkemeleri, idare ve vergi mahkemeleri, bölge adliye ve bölge idare mahkemeleri, Yargıtay ve Danıştay daireleri ve kurulları ile Sayıştay somut norm denetimi yoluna başvurma bakımından mahkeme kapsamına girmektedir[12].

Üçüncü olarak, davada uygulanacak bir kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile ilgili olarak[13] ancak somut norm denetimine başvurulabilir; davada uygulanma kabiliyeti olmayan bir normun somut norm denetimi yoluyla Anayasa Mahkemesi tarafından incelenmesi mümkün değildir. Bu durumlarda itiraz konusu kurallara ilişkin başvurunun Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle reddi söz konusu olmaktadır[14]. Somut norm denetimine başvurulabilmesi için gereken koşullardan bir diğeri anayasaya aykırılık iddiasının ciddi olmasıdır. Bu çerçevede normu uygulama durumunda olan mahkeme ya re 'sen söz konusu normun anayasaya aykırı olduğu kanaatine varmalı yahut davanın taraflardan birisinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının "ciddi" olduğu kanaatine ulaşmalıdır. Aykırılık iddiasının ciddi olması konunun hukuksal yönden tartışılır durumda bulunması anlamına gelmektedir[15]. Yoksa davanın görüldüğü mahkemenin hakimlerinin de kuralı Anayasa'ya aykırı bulmaları gerekmez, aykırılık iddiasının hukuki bakımdan savunulabilir olması kâfidir[16].

[10] Somut norm denetiminin soyut norm denetiminden diğer farkı, bu denetime ancak kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin konu olabilmesidir. Soyut norm denetiminde ise bu normların dışında anayasa değişikliği kanunları ile TBMM İçtüzüğünde yapılan değişikliklerin de denetlenmesi mümkündür. Bir diğer fark ise Anayasa'ya şekil bakımından uygunluk denetiminin somut norm denetimi kapsamında yapılamamasıdır. Somut norm denetimi kapsamında yalnızca esas bakımından Anayasa'ya uygunluk denetimi yapılabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Abdurrahman Eren, Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021, s. 1106; Gözler, Türk Anayasa Hukuku, s. 1278-1279; Yavuz Atar, Türk Anayasa Hukuku, 14. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021, s. 341.

[11] AYM, E. 2007/4, K. 2007/81, 18/10/2007.

[12] Somut norm denetiminin işletilebilmesi bakımından Sayıştay, Anayasa Mahkemesi tarafından uzun süre mahkeme olarak kabul edilmemiş ancak daha sonra bu içtihattan dönülmüştür. Bkz.: AYM, E. 2014/172, K. 2014/170, 13/11/2014. Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz.: Eren, Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku, s. 1106-1110; Gözler, Türk Anayasa Hukuku, s. 1280-1282.

[13] 2017 Anayasa değişikliklerivle kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi vermeye ilişkin 91. madde ilga edilmiştir. Ancak yürürlükte olan kanun hükmünde kararnamelerle ilgili olarak da somut norm denetimine başvurulması hala mümkündür. Nitekim 2017 değişiklikleriyle Anayasa'ya eklenen geçici madde 21 uyarınca, anayasa değişikliklerinin "yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte bulunan kanun hükmünde kararnameler, tüzükler, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer düzenleyici işlemler yürürlükten kaldırılmadıkça geçerliliğini sürdürür. Yürürlükte bulunan kanun hükmünde kararnameler hakkında 152 nci ve 153 üncü maddelerin uygulanmasına devam olunur." Haliyle 152. maddede yürürlükte olan kanun hükmünde kararnameler zikredilmemiş olsa da bunlarla ilgili olarak da somut norm denetimine başvurulabilmektedir.

[14] Örneğin bkz.: AYM, E. 2016/50, K. 2016/43, 26/05/2016.

[15] Kıratlı, Anayasa Yargısında Somut Norm Denetimi (İtiraz Yolu), s. 68-71; Yılmaz Aliefendioğlu, "Türk Anayasa Yargısında İptal Davası ve İtiraz Yolu", Anayasa Yargısı Dergisi, C: I, 1984, s. 125.

[16] Bülent Tanör, Necmi Yüzbaşıoğlu, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 20. Baskı, İstanbul, Beta, 2020, s. 535-536; Osman Korkut Kanadoğlu, Ahmet Mert Duygun, Anayasa Hukukunun Genel Esasları, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 468-469; Süheyl Batum, Didem Yılmaz, Serkan Köybaşı, Anayasa Hukuku: Temel Kavramlar ve Genel Esaslar, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 716-717.

Mahkeme davada uygulanacak kuralı Anayasa'ya aykırı görürse veya taraflardan birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının ciddi olduğu kanısına varırsa, iptali istenen kuralların Anayasa'nın hangi maddelerine aykırı olduklarını açıklayan gerekçeli başvuru kararının aslını, başvuru kararına ilişkin tutanağın onaylı örneğini, dava dilekçesi, iddianame veya davayı açan belgeler ile dosyanın ilgili bölümlerinin onaylı örneklerini dizi listesine bağlayarak Anayasa Mahkemesine gönderir. Mahkemenin böyle bir kanaate ulaşmaması veya taraflarca ileri sürülen anayasaya aykırılık iddiasının davaya bakan mahkemece ciddi görülmemesi durumunda bu konudaki talep, gerekçeleri de gösterilmek suretiyle reddedilir. Bu husus esas hükümle birlikte temyiz konusu yapılabilmektedir [17].

Somut norm denetimine başvurulduktan sonra Anayasa Mahkemesi'nin, işin kendisine gelişinden başlamak üzere beş ay içerisinde kararını verip açıklaması gerekmektedir [18]. Bu süre içerisinde karar verilmezse derece mahkemesi davayı yürürlükteki kanun hükümlerine göre sonuçlandırmak zorundadır. Ancak beş ay geçmekle birlikte Anayasa Mahkemesi'nin kararı esas hakkındaki karar kesinleşinceye kadar gelirse, derece mahkemesi bu karara uymak zorundadır.

1982 Anayasası'nın 152. maddesinin son fıkrası, Anayasa Mahkemesi'nin işin esasına girerek verdiği ret kararının Resmî Gazete'de yayımlanmasından itibaren on yıl geçmedikçe aynı kanun hükmünün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla tekrar başvuruda bulunulamayacağını belirtmektedir. Haliyle, somut norm denetimi sonucunda ilgili kural Anayasa'ya uygun bulunursa, aynı kuralla ilgili olarak 10 yıl boyunca somut norm denetimi yolu işletilemeyecektir. Söz konusu on yıllık süre yasağının, ilk ret kararının soyut norm denetimi sonrasında verilmiş olması halinde uygulanmaması gerektiği öğretide ağırlıklı görüş olmakla birlikte[19]; Anayasa Mahkemesi 10 yıllık yasağı ilk ret kararının soyut veya somut norm denetimi sonucunda verilmiş olması arasında bir fark yaratmaksızın uygulamaktadır[20].

İnceleme konusu kararda da İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nde görülmekte olan davada uyuşmazlığa uygulanacak normların Anayasa'ya aykırı olduğu kanaatine re'sen ulaşılmış ve Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi ise oyçokluğuyla söz konusu normların Anayasa'ya aykırı olmadığına hükmetmiştir.

Çalışmanın devamında söz konusu karar Anayasa Hukuku ile İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku perspektifinden değerlendirilecektir.

IV. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Sosyal Güvenlik Hakkı Bakımından

5510 sayılı Kanun'un 82/2. maddesinde esasen ücretsiz çalışan kişiler de sigortalı sayılmıştır. Somut norm denetimine konu olan kanun hükümlerinde, ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmayacağı düzenlenmekte; diğer bir deyişle ücretsiz çalışanların da sigortalı sayılmasına ilişkin kurala istisna getirilmektedir. Bu çerçevede işverenin yanında ücretsiz çalışan eşin sigortalı sıfatıyla sosyal güvenceye sahip olması engellendiğinden sosyal güvenlik hakkına yönelik bir sınırlama söz

[17] Bkz.: 6216 sayılı Kanun, m. 40; Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü, m. 46.

[18] Öte yandan itiraz yoluna başvuran mahkemede itiraz konusu kuralın uygulanacağı başka dava dosyalarının bulunması hâlinde, yapılmış olan itiraz başvurusu bu dosyalar için de bekletici mesele sayılır (6216 sayılı Kanun, m. 41/2). Bekletici mesele yapılmayıp Anayasa Mahkemesine yeniden başvurulması halinde başvuru esas incelemesine geçilmeksizin reddedilmektedir. Örneğin bkz.: AYM, E. 2020/96, K. 2020/72, 10/12/2020.

[19] Örneğin bkz.: Aliefendioğlu, "Türk Anayasa Yargısında İptal Davası ve İtiraz Yolu", s. 129; Gözler, Türk Anayasa Hukuku, s. 1286-1287; Hasan Tahsin Fendoğlu, Anayasa Yargısı, 4. Baskı, Ankara, Yetkin, 2020, s. 239; Şeref İba, Abbas Kılıç, Anayasa Yargısı Dersleri, 4. Baskı, Ankara, Turhan, 2021, s. 106. Eren'e göre, 1982 Anayasası ve 6216 sayılı Kanun'daki düzenlemeler her iki yorumu da haklı kılacak niteliktedir. Bu çerçevede 10 yıllık denetim yasağının kaldırılmasının en doğru çözüm olduğu görüşündedir. Bkz.: Eren, Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku, s. 1118-1120. Bu konuda ayrıntılı bir inceleme için bkz.: Abdullah Sezer, Anayasa Yargısında Güvence-İstikrar İkilemi: On Yıllık Norm Denetimi Yasağı (1982 Anayasası m. 152/Son), İstanbul, On İki Levha, 2022, tüm kitap.

[20] Örneğin bkz.: AYM, E. 2017/85, K. 2017/64, 15/03/2017. Anayasa Mahkemesi 2000'li yılların başından bu yana bu yönde karar vermekle birlikte künyesi paylaşılan kararına kadar on yıllık sürenin neden iptal davası için de uygulanması gerektiğinin gerekçesini ortaya koymamıştır. Bkz.: Eren, Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku, s. 115-116. Anayasa Mahkemesinin bu "gerekçesiz" içtihadının eleştirisi için bkz.: Ozan Ergül: "On Yıl Süreli Denetim Yasağının Kapsamını Genişleten Anayasa Mahkemesi İçtihadı: Anayasaya Uygunluk Denetiminde Sessiz Bir Geri Adım", Legal Hukuk Dergisi: Rona Aybay Armağanı Özel Sayısı, Cilt: 1, 2014, s. 863-895.

konusudur[21]. 1982 Anayasası'nın 13. maddesi 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."*

Karara konu olan sınırlamaya baktığımızda kanunilik ilkesi açısından bir sorun bulunmamaktadır. Zira ücretsiz çalışan eşin sosyal güvenlik hakkına yönelik müdahalenin hem 506 sayılı Kanun'da hem de 5510 sayılı Kanun'da belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir nitelikte açık dayanakları bulunmaktadır [22].

1982 Anayasası'nın 13. maddesinde temel hak ve hürriyetlerin yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak sınırlandırılabileceği düzenlenmektedir. 1982 Anayasası'nın sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 60. maddesi uyarınca, *"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar."* Görüldüğü üzere maddede bir sınırlama sebebine yer verilmemiştir. Öğretide azınlıkta olan görüşe göre, 2001 Anayasa değişiklikleriyle genel sınırlama sebepleri Anayasa'dan çıkarıldığından hak ve özgürlüklerin yalnızca düzenlendikleri maddelerde sayılan sebeplere sınırlandırılabilmesi mümkündür[23]. Bu bakımdan hak veya özgürlüğün düzenlendiği maddede bir sınırlama sebebine yer verilmemişse bu hak veya özgürlüğün başka bir Anayasa maddesine dayanılarak sınırlandırılması mümkün değildir. Anayasa Hukuku öğretisinde ağırlıkta olan görüş[24] ise düzenlendiği anayasa maddesinde sınırlama sebeplerine yer verilmese dahi hak ve özgürlüklerin nesnel sınırları olduğu, diğer hak ve özgürlüklerle çatışma halinde hak ve özgürlüklerin sınırlandırılabileceği yolundadır[25].

Anayasa Mahkemesi de düzenlendiği maddede bir sınırlama sebebi öngörülmeyen hak ve özgürlüklerin doğasından kaynaklanan sınırları bulunduğunu ve Anayasa'da yer verilen diğer hak ve özgürlükler ile ödevlerin de maddesinde sınırlama sebebi öngörülmeyen hak ve özgürlükler için sınır olabileceğini kabul etmektedir[26]. Bu durumda sosyal güvenlik hakkının doğasından kaynaklanan bazı sınırları olduğu gibi Anayasa'daki diğer hak ve özgürlüklerin korunması amacıyla da sosyal güvenlik hakkına sınırlama getirilebilir. İnceleme konusu kararda da Anayasa Mahkemesi bu içtihadını sürdürmüştür:

"Anayasa'nın 60. maddesinde sosyal güvenlik hakkı için herhangi bir sınırlama nedeni öngörülmemiş olmakla birlikte özel sınırlama nedeni öngörülmemiş hakların da hakkın doğasından kaynaklanan bazı sınırlarının bulunduğu kabul edilmektedir. Öte yandan Anayasa'nın başka maddelerinde yer alan hak ve özgürlükler ile devlete yüklenen ödevler, özel sınırlama sebebi gösterilmemiş hak ve özgürlüklere sınır teşkil edebilir [27]."

Ancak düzenlendiği maddede sınırlama sebebi bulunsun ya da bulunmasın, bir temel hak veya özgürlük sınırlandırılırken mutlaka meşru bir amacın bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde sınırlama 1982 Anayasası'nın 13. maddesine ve diğer ilgili maddelerine aykırı olur. Anayasa Mahkemesi'nin sınırlamanın amacıyla ilgili gerekçelerine bakıldığında, Anayasa'nın 41. maddesine ve Medeni Kanun'un 185. maddesine atıf görülmektedir. Anayasa'nın 41. maddesinin ilk fıkrası uyarınca,

[21] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, §§ 19, 28.

[22] Bkz.: AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, §§ 30-32.

[23] Gözler, Türk Anayasa Hukuku, s. 346-351.

[24] Örneğin bkz.: Abdurrahman Eren, Özgürlüklerin Sınırlandırılmasında Demokratik Toplum Düzeninin Gerekleri, İstanbul, Beta, 2004, s. 76-77; Eren, Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku, s. 591-599; Fazıl Sağlam, Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1982, s. 128-137; Sibel İnceoğlu, "Hak ve Özgürlükleri Sınırlama ve Güvence Rejimi" İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme, Ed. Sibel İnceoğlu, 2. Baskı, İstanbul, Beta, 2013, s. 24-26. Ayrıca bkz.: Bertil Emrah Oder, Anayasa Yargısında Yorum Yöntemleri: Hukuksal Yöntembilime Dayalı Karşılaştırmalı Bir Araştırma, İstanbul, Beta, 2010, s. 63 vd.

[25] Atar'a göre, Anayasa'nın sınırlama sebebi öngörmediği hakların sınırlandırılması mümkün olmayıp bu tür hak ve hürriyetlerin ancak nesnel sınırları söz konusudur. Ancak yazar genel ahlak gibi sebepleri hak ve özgürlüklerin "doğasında" var olan sınırlar arasında gösterdiğinden bu görüş de ağırlıklı görüşten farklı bir sonuç doğurmamaktadır. Bkz.: Yavuz Atar, Türk Anayasa Hukuku, 14. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021, s. 140-141.

[26] İstisnai de olsa Mahkemenin aksi yönde kararları da bulunmaktadır. Örneğin bkz.: AYM, E. 2008/66, K. 2008/131, 22/07/2008.

[27] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, § 33. Aynı yönde: AYM, E. 2019/104, K. 2021/3, 14/01/2021, § 11.

"Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır." Türk Medeni Kanunu'nun 185. maddesi uyarınca, *"Evlenmeyle eşler arasında evlilik birliği kurulmuş olur. Eşler, bu birliğin mutluluğunu elbirliğiyle sağlamak ve çocukların bakımına, eğitim ve gözetimine beraberce özen göstermekle yükümlüdürler. Eşler birlikte yaşamak, birbirine sadık kalmak ve yardımcı olmak zorundadırlar."* Mahkeme eşlerin birbirine yardım yükümlülüğünden yola çıkarak eşin diğerinin işyerinde ücretsiz çalışarak bu yükümlülüğünü yerine getirmek zorunda olmadığını, ancak anılan yükümlülüğün bu şekilde yerine getirilmesinin mümkün olduğunu belirttikten sonra, eşe ait işyerinde ücretsiz çalışmanın eşe yardım yükümlülüğünün bir görünümü olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir[28]. Devamında ise Mahkeme "eşe yardım yükümlülüğünden" yola çıkarak aşağıda yer verilen ifadelerle, sınırlamanın meşru amacı olduğuna ulaşmıştır:

"Sosyal devlet ilkesi sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamının hedeflediği sosyal güvenceye uygun olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu sigortaların öncelikli hedefinin ise iş hayatı içindeki bireylere sosyal güvence sağlamak olduğu açıktır. Devlet sosyal güvenliği sağlamak için sosyal ilişkilere müdahale edebilir ve bu ilişkilere sosyal sigortalar hukuku alanında belirli sonuçlar bağlayabilir ise de **eşinin işyerinde yardım amacıyla ücretsiz olarak çalışan kişi ve yardım ettiği eşinin Kurum ile sosyal sigorta ilişkisi içine girmesi bu sigortaların öncelikli hedefi ile bağdaşmayabilecektir.** *Kanun koyucunun itiraz konusu kurallarla eşe yardım yükümlülüğünün yerine getirilmesine bağlı olarak sosyal sigorta ilişkisinin doğmamasını ve prensip olarak çalışanlara güvence sağlayan sosyal sigortaların kişi bakımından kapsamı ile sunduğu sosyal güvencenin temel mantığı ve öncelikli hedefi arasında belirli bir uyumun bulunmasını amaçladığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla kuralların sosyal devlet ilkesi bağlamında sosyal sigortaların sağladığı güvenceye uygun bir kapsam oluşturma şeklinde meşru bir amacının bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır*[29]*."*

Belirtmek gerekir ki; Anayasa Mahkemesinin meşru amaçla ilgili ne ifade etmeye çalıştığı anlaşılmamaktadır ve bu noktada şu soru akla gelmektedir:

Eşinin işyerinde yardım amacıyla ücretsiz olarak çalışan kişi ve yardım ettiği eşinin Kurum ile sosyal sigorta ilişkisi içine girmesi bu sigortaların öncelikli hedefi ile neden bağdaşmasın?

Kararda bu soruya cevap verilmemiştir. Güvenceye uygun kapsam oluşturma amaç olarak kabul edilse dahi, bu durum eşlerin neden sigortalı olmadığını açıklamamaktadır. Haliyle Mahkemenin meşru amaçla ilgili ulaştığı sonuç yerinde değildir.

Karşıoylarda da sosyal güvenlik hakkına yönelik sınırlamanın meşru amacının bulunmadığı güçlü bir şekilde dile getirilmiştir. Mahkeme Başkanı ARSLAN'ın belirttiği üzere, eşlerin yardım yükümlülüğünün, ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmamasına yönelik kuralın arkasındaki meşru amaç olarak kabul edilmesi mümkün değildir ve ortada başka bir sebep bulunmadığından, sosyal güvenlik hakkının sınırlandırılmasına yönelik meşru bir amaçtan söz edilmesi mümkün değildir. Nitekim eşler arasındaki eşitlik hükmünden eşlerin birbirine yardım etmesi zorunluluğu yolunda bir anayasal meşru amaç çıkarmak pek de mümkün gözükmemektedir. Bu bakımdan Medeni Kanun'daki yardımlaşmanın anayasal bir hakkın sınırlandırılmasının meşru amacı olarak kullanılması mümkün bulunmamaktadır[30]. HAKYEMEZ ve MENTEŞ'in karşıoylarında da meşru amaç bakımından benzer sonuçlara ulaşılmaktadır [31]. Ayrıca YILDIRIM'ın karşıoyundan bir alıntıya burada yer vermekte yarar görüyoruz:

"(…) aile bütçesi ile iş yeri bütçesini aynı kabul eden bu yaklaşım, birçok ortağı bulunan işyerlerindeki ortakların birinin ücretsiz çalışan eşinin bulunması veya evlilik birliği içindeki eşlerin ortak bütçesinin yanı sıra kişisel bütçelere de sahip olmaları halinde haklı sebebi açıklamada yetersiz kalmaktadır."[32]

[28] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, § 36.

[29] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, §§ 37-40.

[30] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, Zühtü Arslan'ın Karşıoy Gerekçesi, §§ 4-6.

[31] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, HAKYEMEZ'in Karşıoy Gerekçesi, § 13; AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, Menteş'in Karşıoy Gerekçesi, § 6.

[32] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, YILDIRIM'ın Karşıoy Gerekçesi, § 8.

Söz konusu itiraza tamamen katılıyoruz. Ayrıca başka ortağı bulunmayan işyerleri bakımından da ortada hala meşru bir amaç bulunmamaktadır. Mahkemenin kanaatinin aksine, primlerin olmazsa olmaz bir işlev gördüğü sosyal güvenlik sistemi bakımından çalışanların dışlanması meşru bir amaç olarak kabul edilemez. **İşverenin ücretsiz çalışan kardeşi, çocuğu gibi kişiler için sigorta yaptırması gerekliyken ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmaması yardım yükümlülüğü argümanının anlamsızlığını da ortaya koymaktadır:** Kişinin; çocuğu, kardeşi veya üst soyu ile arasında yardım yükümlülüğü yok mudur?

Sosyal güvenlik ve sosyal sigortalar, "olmaz denilenin olması" durumunda kişilerin mağduriyetini gideren mekanizmalar da içermektedir. İş kazası, meslek hastalığı gibi. Ayrıca evli olan bir kişi yarın boşanabilir, çalışan bir eş henüz yaşlılık aylığına hak kazanmadan vefat edebilir, bugün eşinin yanında ücretsiz çalışan eş yarın işveren olabilir ve işveren olan eş, bu kez eşinin yanında ücretsiz çalışan kişi durumuna gelebilir. Sosyal güvenliğin amacı tüm bu değişken durumların olabildiğince hesaba katılarak kişilerin güvence altına alınmasıdır. Ayrıca Medeni Kanun'daki eşlere yardım yükümlülüğü karara konu olan sınırlamanın meşru amacı olduğunu göstermez, meşru amacın varlığını göstermek için kullanılacak argümanlardan yalnızca bir tanesi olabilir.

Kanaatimizce normalde söz konusu düzenlemeler meşru amaç yokluğu sebebiyle iptal edilmeliydi. Ancak Mahkeme bu unsur bakımından bir sorun görmediğinden incelemesini ölçülülük ilkesiyle sürdürmüştür.

Ölçülülük ilkesinin üç alt unsuru bulunmaktadır: Elverişlilik, gereklilik (zorunluluk) ve orantılılık.

Elverişlilik temel hak veya özgürlüğe yönelik müdahalenin ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye katkı sunacak nitelikte olmasını ifade etmektedir. Bu bakımdan önemli olan "seçilen aracın kısmen de olsa amaca katkıda bulunmasıdır"[33].

Gereklilik veya **zorunluluk** ise, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmek bakımından hak veya özgürlüğü daha az sınırlandıracak alternatif bir müdahalenin mevcut olmamasını gerektirmektedir. Diğer bir deyişle gereklilik, aynı ölçüde elverişli araçlar arasından hakka veya özgürlüğe en az müdahalede bulunan araçla, güdülen amaca erişmeyi gerektirir[34]. Bu bakımdan her türlü alternatif müdahale imkânı değil, daha ziyade aynı amacı gerçekleştirecek benzer alternatif müdahale imkanları değerlendirilmektedir. Alternatif müdahale amacı aynı düzeyde gerçekleştirmiyorsa yine müdahalenin gerekli/zorunlu olduğu söylenebilmektedir[35].

Orantılılık ise elde edilen amaç ile kişinin maruz kaldığı ve üstlenmek durumunda bulunduğu külfet arasında bir tartım yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Görüldüğü üzere; elverişlilik ve gereklilik kişinin öznel niteliklerinden ziyade nesnel bir değerlendirmeyi gerekli kılarken, orantılılıkta kişinin öznel nitelikleri ve üstlenmek durumunda kaldığı yük değerlendirilmektedir[36]. Gayet tabii bireyin ve toplumun çatışan menfaatleri arasında adil dengenin kurulup kurulmadığına karar verilirken kamu gücünü kullanan organların belirli bir takdir marjına sahip olduğu da kabul edilmektedir[37]. Tüm bu kriterler ışığında Anayasa Mahkemesi kararını değerlendirmeye devam edebilirsek;

Ölçülülük ilkesi ile ilgili sağlıklı değerlendirme yapabilmek bakımından, elde edilmek istenen amacı net bir şekilde or-

[33] Saadet Yüksel, Anayasa Yargısında İbadet Özgürlüğü, İstanbul, Alfa, 2015, s. 232.

[34] Yüksel Metin, Ölçülülük İlkesi: Karşılaştırmalı Bir Anayasa Hukuku İncelemesi, Ankara, Seçkin, 2002, s. 30.

[35] Yüksel, Anayasa Yargısında İbadet Özgürlüğü, s. 236.

[36] Ölçülülük ilkesinin unsurlarıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Aharon Barak, Proportionality: Constitutional Rights and Their Limitations, United States of America, Cambridge University Press, 2012, tüm kitap; Metin, Ölçülülük İlkesi: Karşılaştırmalı Bir Anayasa Hukuku İncelemesi, tüm kitap.

[37] Ömer Ekmekçi, H. Burak Gemalmaz, Volkan Aslan, H. Hilal Yılmaz, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar, İstanbul, On İki Levha, 2022, s. 37.

taya koymak gerekmektedir. Ancak karara konu sınırlamanın kanımızca meşru bir amacı olmadığından ölçülülük değerlendirmesini de sağlıklı bir şekilde yapmak mümkün görünmemektedir. Nitekim meşru amaç unsurunun sorunlu olması Anayasa Mahkemesi'nin yaptığı ölçülülük değerlendirmesini de etkilemiştir. Yukarıda belirttiğimiz üzere meşru amaç "sosyal devlet ilkesi bağlamında sosyal sigortaların sağladığı güvenceye uygun bir kapsam oluşturma" şeklinde belirtilmiştir. Gerçekten de Mahkeme meşru amacı net bir şekilde ortaya koymadığından, elverişlilik ve gereklilik unsurlarının gerekleri ne şekilde karşılanmıştır, anlamak mümkün gözükmemektedir.

Karardaki açıklama şu şekildedir:

"Kurallar uyarınca eşinin işyerinde ücretsiz çalışan kişi hakkında sigortalı sıfatıyla 506 sayılı Kanun hükümleri ile 5510 sayılı Kanun'un kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri uygulanmayacak ve eşi de anılan ücretsiz çalışmaya bağlı olarak işveren için öngörülen yükümlülüklere tabi olmayacaktır. Bu itibarla eşe yardım yükümlülüğünün sosyal sigorta ilişkisi doğurmasını engelleyen kuralların elverişlilik ilkesine uygun olduğu anlaşılmaktadır."[38]

Görüldüğü üzere, ücretsiz çalışanların sigortalı sayılmaması yolundaki kuralların "sosyal devlet ilkesi bağlamında sosyal sigortaların sağladığı güvenceye uygun bir kapsam oluşturma şeklindeki meşru amacı" gerçekleştirme bakımından neden elverişli olduğu izah edilmemektedir. Benzer bir durum gereklilik/zorunluluk unsuru bakımından da söz konusudur.

Bu husus kararda şu şekilde açıklanmıştır:

"İşverenin işyerinde eşinin ona yardım amacı taşımadan çalışması da mümkün olmakla birlikte, kanun koyucu çalışmanın eşe yardım yükümlülüğü kapsamında olup olmamasına göre bir ayrım yapmamıştır. Bununla birlikte eşinin işyerinde ücret almadan çalışan kişinin hangi hâllerde eşine yardım amacının bulunmadığı ve sigortalı sayılması gerektiğine ilişkin objektif ölçütler öngörebilmek neredeyse imkânsızdır. Dolayısıyla kanun koyucunun kategorik olarak işverenin ücretsiz çalışan eşinin eşe yardım yükümlülüğünü yerine getirdiğini kabul etmesinin makul bir nedeninin bulunduğu söylenebilir. Bu itibarla sosyal sigortaların sağladığı güvenceye uygun bir kapsam oluşturma amacına daha hafif bir sınırlama ile ulaşılamayacağı anlaşıldığından kuralların öngördüğü sınırlamanın gereklilik alt ilkesine de uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır."[39]

Elverişlilik unsuru bakımından tespit ettiğimiz sorun gereklilik unsuru bakımından da geçerlidir. Meşru amaç düzgün bir şekilde belirlenmediğinden bu amaca ulaşabilmek için daha hafif bir sınırlamanın mümkün olup olmayacağı da Anayasa Mahkemesi tarafından tartışılmamıştır. Yukarıda alıntılanan paragrafa bakıldığında, eşe yardım yükümlülüğünden yola çıkılarak kanun koyucunun işverenin ücretsiz çalışan eşinin eşe yardım yükümlülüğünü yerine getirdiğini kategorik olarak kabul etmesinin makul bir nedeninin bulunduğu ve bu amaca daha hafif bir sınırlama ile ulaşılamayacağı belirtilmiştir. Açıkça söylemek gerekirse bu paragraftan hiçbir şey anlaşılmamaktadır. Annesinin, babasının veya kardeşinin işyerinde ücretsiz çalışan kişiler yanında çalıştıkları kişilere yardım etmiyorlar mıdır? Bu kişiler ücretsiz çalışırken sigortalı sayılırken, eşin yanında çalışan eşin sigortasız sayılması "sosyal sigortaların sağladığı güvenceye uygun bir kapsam oluşturma amacı" için neden gereklidir? Tam tersine eşlerin birbirine yardım yükümlülüğü onların olası bir ayrılıkta sosyal güvenlik bakımından eşit konumda olmalarını gerektirmez mi? Aşağıda bir daha döneceğimiz bu sorulara Mahkeme bir cevap vermemektedir.

Son olarak, ölçülülük ilkesinin üçüncü unsuru olan orantılılık bakımından bir değerlendirme yapabiliriz. Bu çerçevede Anayasa Mahkemesinin belirttiği üzere, çalışan eşin sosyal güvenlik hakkına getirilen sınırlama ile elde edilmek istenen amaç arasında makul bir dengenin bulunabilmesi için, sigortasız bırakılan eşin sosyal sigorta yardımlarından belirli oranda faydalanmasını sağlayan hükümler bulunup bulunmadığı, sigortalı sayılmamasının sosyal güvenceden tamamen yoksun kalmasına yol açıp açmadığı ve kuralların bu eşe

[38] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, § 42.

[39] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, § 43.

katlanamayacağı bir külfet yükleyip yüklemediği değerlendirilmek gerekir[40]. Mahkemeye göre, sigortalı sayılmayan eşin isteğe bağlı sigortalı olarak uzun vadeli sigorta kollarına tabi olabileceği[41], sağlık yardımlarından yararlanabileceği, ayrıca eşinin işyerinde ücretli çalışmasının kuralların kapsamı dışında bırakıldığı dikkate alındığında sosyal güvenlik hakkına getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin bulunmadığı söylenememektedir. Bu bakımdan eşinin yanında ücretsiz çalışan kişilerin sigortalı olmayacağını öngören kurallar ölçülüdür[42].

Anayasa Mahkemesi'ne göre, "İşverenin ücretsiz çalışan eşinin 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun mülga 79. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 50. maddesine göre isteğe bağlı sigortalı olarak sosyal güvenceye kavuşması mümkündür. 1479 sayılı Kanun'un mülga ek 11. maddesinde zorunlu sigortalı olanların eşlerinin de sağlık sigortası yardımından yararlandırılması öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun'un 62. maddesinin ikinci fıkrasında da sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yararlandırılacağı hükme bağlanmıştır."

Anayasa Mahkemesi'nin belirttiği üzere; isteğe bağlı sigortalı olan kişi uzun vadeli sigorta kollarına yani malullük, yaşlılık ile ölüm sigorta kollarına tabi olmakta ve priminin tamamını kendisi ödemektedir. Tam da bu noktada şu soru sorulmalıdır: **Ücretsiz** çalışan eş isteğe bağlı sigorta primini kendisi nasıl ödeyebilecektir? Diyelim ki ücretsiz çalışan eş bu primi ödeyebilecektir; ücretsiz çalıştığı için büyük ihtimalle söz konusu prim işveren eş tarafından ödenecektir. Anayasa Mahkemesinin bu varsayımı eşinin yanında ücretsiz çalışan eşin emeğini değersizleştirmektedir ve hatta bu eşin zengin olduğu, ileride maddi açıdan hiçbir şekilde dezavantajlı konuma düşmeyeceği varsayımından yola çıkar gibidir. Ancak Mahkeme aynı zamanda ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmamasını aile bütçesine katkı olarak da görmektedir. Bu kanaate ulaşırken Mahkemenin aşağıdaki ifadelerle ücretsiz çalışan eşin emeğiyle ilgili kabulü oldukça ilginçtir:

"Eşinin de sigortalı olmaması hâlinde ücretsiz çalışan ve sigortalı sayılmayan eşin sosyal güvenceden yoksun kalma ihtimali bulunmakta ise de kendi adına dahi prim ödeme gücünden yoksun olan kişinin **kendisine yardım etmekten ibaret bir çalışma yapan eşi** adına prim ödemek zorunda bırakılmasının aile bütçesine makul olmayan bir yük getireceği ve bunun ücretsiz çalışan eşin aleyhine de sonuçlar doğurmasının mümkün olduğu söylenebilir"[43].

Bu noktada şu soruyu sormak gerekir: Aile bütçesine katkı amacı taşıyan düzenleme isteğe bağlı sigorta ödenmesini teşvik mi edecektir? Görüldüğü üzere; **Anayasa Mahkemesi eşinin yanında ücretsiz çalışan eşin gerçekleştirdiği faaliyeti "yardım etmekten ibaret" görmektedir.** Bu vargısı, Mahkemenin gerçeklikten ne kadar kopuk bir karar verdiğini göstermektedir. Oysa derece mahkemesinin itiraz dilekçesi ve ilk derece mahkemesinin kararına bakıldığında, somut olayda sigortasız çalışan eş işveren eşe göre daha çok emek vermiştir. Somut norm denetimini başlatan uyuşmazlığa bakıldığında, birlikte lokanta işleten eşlerden sigortasız çalışan kadının boşanma aşamasında olduğu eşine ait işletmede dokuz yıl boyunca kesintisiz olarak çalıştığının ve sigortalılığının tespiti talebi söz konusudur. İzmir İş Mahkemesinin Kanuna dayanarak reddettiği davaya karşı istinaf yoluna başvurulmasının ardından İzmir Bölge Adliye Mahkemesi somut olayın özelliklerini de değerlendirmek suretiyle ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmamasını hakkaniyete aykırı görmüş ve somut norm denetimine başvurmuştur. Her iki derece mahkemesinin kararlarına, hem davalı hem de davacının tanık beyanlarına ve diğer tespitlere bakıldığında, sigortasız çalışan eşin işverene yardımcı olmak amacıyla bulunan bir kişi olmadığı, bilakis işletmeyi yöneten, yemek yapan, çalışanların maaşını ödeyen kişi olduğu görülmektedir. Anayasa Mahkemesi

[40] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, § 44.

[41] Bkz.: AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, §§ 47-48.

[42] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, §§ 46-52.

[43] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, § 50.

tüm bu hususları görmezden gelmiş, ücretsiz ve sigortasız çalışan eşin gerçekleştirdiği faaliyeti "soyut bir şekilde yardım etmekten ibaret görmüştür. Öyle ki karara bakıldığında, somut norm denetimi değil de soyut norm denetimi sonucunda verilmiş bir karar varmış izlenimi uyanmaktadır. Gerçekten de uyuşmazlığa bakıldığında, 9 sene çalıştıktan sonra boşanma aşamasına gelen ve 9 yıl boyunca verdiği emek görmezden gelinen bir mağdur söz konusudur. Bu çerçevede İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesinin somut norm denetimine başvuru gerekçelerinde yer alan şu alıntıya angarya yasağı ile ilgili değerlendirme dışında aynen katılıyoruz:

"Yasa koyucunun evliliğin sürekli olacağı ve işveren konumundaki eşin ailenin geleceği konusunda gerekli duyarlılığı gösterip kendi sigortalılığı konusunda yükümlülüklerini yerine getireceği konusundaki ön kabulünün de, sosyal güvenlik hakkının özüyle bağdaşır bir yaklaşım olarak nitelenmesi olanağı bulunmamaktadır. Eldeki dava konusu uyuşmazlıkta da görüldüğü üzere, boşanan eşin işveren konumundaki eş olmaması halinde, sigortalı olmayı gerektirir koşullarda geçmiş olan çalışma süresi nedeniyle herhangi bir sigorta yardımına hak kazanması olanağı bulunmadığı gibi; işveren konumundaki eşin sigortalılık hakları veya kendi çalışmasından kaynaklı sigortalılık konularında talep hakkı tanınmadığından, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkı elinden alınmakta, angarya yasağına aykırı bir çalışma gerçekleştirmiş olmaktadır. Keza, işveren konumundaki eşin kendi sigortalılığına ilişkin yükümlülükleri yerine getirmediği durumda da, çalışan konumundaki eş yönünden de sosyal güvenlik hakkından yoksunluk durumu yasal koruma altına alınmış olmaktadır."[44]

Benzer bir durum, yazdığı karşıoyda HAKYEMEZ tarafından da vurgulanmaktadır:

"(…) dava konusu kuralda olduğu şekilde işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşin gelecekte karşılaşabileceği sosyal risklere karşı korunması ve bu muhtemel risklere karşı güvencelerle donatılması bu biçimde çalışan eş için de bir zorunluluktur. Nitekim sigortasız çalıştırılan eş işyerinde bir iş kazası geçirebilir ya da ileride emeklilik arayışına girebilir. Öte yandan evliliğin herhangi bir şekilde sona ermesi durumunda yine ücretsiz çalışan eşin sosyal güvence arayışı daha yoğun biçimde gündeme gelebilir."[45]

Gerçekten de Anayasa Mahkemesi kararda bu ihtimalleri hiçbir şekilde değerlendirmeye almamıştır. Somut olayda bir kadın 9 yıl emek vermesine rağmen boşanması ile birlikte, söz konusu süre boyunca sosyal güvenliğe ilişkin olarak hiçbir kazanımı olmamıştır. Üstelik söz konusu norm somut olaydan çok daha vahim bir sonuçlara da yol açabilir. Gerçekten 20-30 yıl boyunca eşinin yanında ücretsiz, sigortasız çalışan bir kişinin eşinden boşanması durumunda, normal şartlar altında yapmış olduğu iş göz önünde bulundurulduğunda sigortalı olarak sayılması gereken yaklaşık 20-30 yıllık süre, sosyal güvenlik bakımından kayıp bir süre olarak nitelendirilecektir. Eşinin yanında ücretsiz çalışırken iş kazası geçiren ve sürekli iş göremez hale gelen kişiyi düşünelim. Olası bir boşanma durumunda bu kişinin hem çalıştığı yıllar hem de uğradığı iş kazası sosyal güvenlik bakımından yine bir anlam ifade etmeyecektir. Bu örneklerde sigortalı sayılmayan kişinin yüklenmek zorunda olduğu külfete baktığımızda elde edilmek istenen amaç bakımından -ki amacı düzgün bir şekilde tespit dahi edemedik- bariz bir orantısızlık söz konusudur ve düzenlemeler ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Sonuç olarak eşinin yanında ücretsiz çalışanların sigortalı sayılmaması yolundaki müdahalenin meşru bir amacı olmadığı gibi, bu müdahalenin ölçüsüz olduğu kanaatindeyiz.

B. Eşitlik İlkesi Bakımından

Eşinin yanında ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmayacağına ilişkin kurallar 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi bakımından da sorunludur. Bu çerçevede kurallar, ücretsiz çalışan eş ile işyerinde ücretsiz çalışan diğerleri arasında, eşler arasında ve daha genel olarak kadın ile erkek arasında eşitlik bakımından sorun doğurmaktadır. 1982 Anayasası'nın 10. maddesi uyarınca,

[44] İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi İtiraz Yolu Başvurusu.

[45] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, HAKYEMEZ'in Karşıoy Gerekçesi, § 11.

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

Görüldüğü üzere; maddede ilke genel bir şekilde düzenlendikten sonra bazı gruplar lehine farklı muamele yapılmasının eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca eşitlik ilkesi benzer kişilere farklı muamele yapılmasını da kategorik olarak yasaklamamaktadır. Ancak eşitlik ilkesi bakımından bir sorun olmaması için benzer durumda olan kişiler arasında yapılan farklı muamelenin objektif ve makul bir nedeni olmalıdır[46]. Anayasa Mahkemesi eşitlik ilkesi ile ilgili olarak birçok kararında vurguladığı hususları çalışma konusu kararında da vurgulamış, ancak kuralın eşitlik ilkesine aykırı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Anayasa Mahkemesinin eşitlik ilkesini düzenleyen 10. madde ile ilgili klasikleşmiş yorumu şu şekildedir:

"Anayasa'nın anılan maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı; aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, kişilere ayrım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez."[47]

Bu çerçevede; Mahkemeye göre, sosyal güvenlik hakkı bağlamında eşitlik ilkesi yönünden yapılacak anayasallık denetiminde öncelikle Anayasa'nın 10. maddesi çerçevesinde aynı ya da benzer durumda bulunan kişilere farklı muamelenin mevcut olup olmadığı tespit edilmeli, bu bağlamda aynı ya da benzer durumdaki kişiler arasında farklılık gözetilip gözetilmediği belirlenmelidir. Bu yapıldıktan sonra, farklı muamelenin objektif ve makul bir temele dayanıp dayanmadığı ve nihayetinde objektif ve makul bir temele dayanıyorsa söz konusu farklı muamelenin ölçülü olup olmadığı hususları incelenmelidir[48].

İşverenin ücretsiz çalışan eşi ile diğer ücretsiz çalışanların sosyal güvenlik hakkı bağlamında karşılaştırma yapılmaya müsait olacak şekilde benzer durumda olduklarını belirten Anayasa Mahkemesi, diğer ücretsiz çalışanlar sigortalı sayıldıkları hâlde işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmamasını benzer durumda olanlara farklı muamele olarak kabul etmektedir. Ancak bu durum Anayasa Mahkemesi tarafından aşağıda yer verilen ifadelerle ölçüsüz bir müdahale olarak kabul edilmemiştir:

"İşverenin işyerinde yürütülen faaliyetten elde edilen kazancın ücretsiz çalışan eşi ile kurdukları ailenin bütçesine katkı sağlayacağı açıktır. Bu nedenle ücretsiz çalışan eşi işverenin elde ettiği kazançtan yararlanmaktadır. Diğer ücretsiz çalı-

[46] Eren, Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku, s. 438-442; Ömer Anayurt, Anayasa Hukuku (Temel Kavramlar ve Türk Anayasa Hukuku), Ankara, Seçkin, 2020, s. 212-213.

[47] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, § 54.

[48] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, § 55.

şanların işverenin elde ettiği kazançtan yararlanmaları ise kural olarak mümkün değildir. İşverenin sigortalı olması hâlinde ücretsiz çalışan eşinin işveren üzerinden sosyal sigorta yardımı alması mümkün iken diğer ücretsiz çalışanların kural olarak işverenin sigortalı olmasına bağlı olarak herhangi bir yardım almaları da söz konusu değildir. Ayrıca işverenin eşinin ücretsiz çalışması eşe yardım yükümlülüğünün bir görünümü olduğundan bu eş ile diğer ücretsiz çalışanlar arasındaki farklı muamelenin makul bir nedeninin bulunmadığı söylenemez. **Kurallarla işverenin eşinin tüm ücretsiz çalışmalarının değil yalnızca işverenin işyerindeki ücretsiz çalışmasının sigortalı sayılmasına engel olacağı öngörülmüştür.** Bu nedenle farklı muamelenin ölçüsüz olduğu da söylenemez."[49]

Anayasa Mahkemesi'nin vardığı bu sonucun ilginç tarafı, eşitlik değerlendirmesinin ücretsiz çalışan eş ve diğer ücretsiz çalışanlar arasında yapılmasına rağmen eşler arasında yaratılan eşitsizliğe hiç değinilmemiş olmasıdır. Diğer bir ilginç durum, işverenin eşinin tüm ücretsiz çalışmalarının değil yalnızca işverenin işyerindeki ücretsiz çalışmasının sigortalı sayılmasına engel olmasının gerekçe olarak kullanılmış olmasıdır. Diğer bir deyişle Mahkemeye göre, eşinin yanında ücretsiz çalışan çoğu kişinin başka bir işyerinde sigortalı olarak ücretsiz çalışması da sık rastlanan bir durumdur! Bu kabulün doğru olmadığı kanaatimizce izahtan varestedir. Öte yandan Mahkemeye göre ücretsiz çalışan eş işverenin elde ettiği kazançtan yararlanırken diğer ücretsiz çalışanların işverenin elde ettiği kazançtan yararlanmaları ise kural olarak mümkün değildir. Babasının yanında, abisinin veya ablasının yanında, evladının yanında **ücretsiz sigortalı çalışıp yanında çalıştığı kişiyle** yaşayan yok mudur?

Anayasa Mahkemesi'nin görmezden geldiği bu olasılıklar karşıoylarda da kendini göstermektedir. Eşitlik ilkesi bakımından ARSLAN, diğer ücretsiz çalışanlar ile eşin yanında ücretsiz çalışanlar arasındaki farklı muamelenin hiçbir makul ve objektif bir gerekçesi olmadığını ve yaratılan eşitsizliğin ölçülü olmadığını belirterek eşitlik ilkesinin de ihlal edildiği kanaatindedir. ARSLAN'a göre, özellikle işverenin ücretsiz çalışan anne, babası, çocukları ve kardeşleri gibi aile fertleri sigortalı sayılırken, eşin sigortalı sayılmaması yönündeki düzenlemenin eşitlik ilkesinin gerekleriyle bağdaştırılması mümkün değildir[50]. Diğer aile üyeleriyle ilgili belirttiğimiz durum aşağıdaki ifadelerle YILDIRIM'ın karşıoyunda da görülmektedir:

"(…) işverenin diğer ücretsiz çalışan aile üyeleriyle karşılaştırma yaptığımızda benzer durumda olan kişilere yönelik farklı muamele çok daha açık, çarpıcı ve yakıcı bir şekilde olarak karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki ücretsiz çalışanlar arasında işverenin eşi sigortalı olamazken annesi, babası, kardeşleri, çocukları ve diğer aile üyelerinin sigortalı sayılması önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. Tüm aile üyelerinin kendilerine ait bir işyerinde ücretsiz çalıştıkları bir durumu dikkate aldığımızda sadece işverenin eşi sigorta güvencesinden mahrum bırakılmaktadır. Dolayısıyla, işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi ile diğer aile üyeleri benzer bir konumda olmalarına rağmen eş aleyhine ayrımcılık yaratan farklı bir muamele durumu ortaya çıkmaktadır."[51]

Diğer aile üyelerini bir tarafa bırakırsak, Anayasa Mahkemesi eşler arasında yaratılan farklı durumu hiç tartışmamaktadır. Eşlerin birbirine yardım yükümlülüğünden yola çıkan Mahkeme, verdiği bu kararla boşanma durumunda yıllardır eşinin yanında ücretsiz ve sigortasız çalışan eşin sosyal güvenlik bakımından tüm olumsuz yükü tek başına yüklenmesini sorun olarak görmemektedir. Diğer bir deyişle aynı durumda bulunan ve aynı ölçüde fedakârlık gösteren eşlerden biri yıllardır çalışmasına rağmen boşanma durumunda sosyal güvenlik bakımından emeği hiç olacak olan kişidir. Mahkemeye göre, **"Eşitlik ilkesinin amacı; aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak"** olmasına rağmen, eşinin yanında yıllarca emek veren diğer eş ile işveren eş aynı durumda bulunmakla birlikte aynı işleme bağlı tutulmamaktadır.

[49] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, §§ 57-58.

[50] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, ARSLAN'ın Karşıoy Gerekçesi, §§ 12-14.

[51] AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, YILDIRIM'ın Karşıoy Gerekçesi, § 6. Benzer yönde bkz.: AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, MENTEŞ'in Karşıoy Gerekçesi, § 8.

Öte yandan itiraz yoluna başvuran mahkemenin gerekçelerinde yer verdiği üzere, "sosyal güvenlik hakkından yararlanma olanağının, sigortalılığa ilişkin nesnel koşullar yerine, evlilik durumuna göre değerlendirilmesi"[52] de üzerinde durulması gereken sorunlardan bir tanesidir. Örneğin; resmi nikahı olmaksızın birlikte yaşayan kişiler de benzer bir iş ilişkisi içine girebilirler. Bu ihtimalde resmi nikah olmadan birlikte yaşayan kişilerle resmi nikahı olan kişiler arasında böyle bir ayrım yapmanın sosyal güvenlik hakkı bakımından nasıl bir kamu yararına hizmet edeceği belirsizdir. Başka bir taraftan bakalım: Ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmaması boşanma halinde sosyal güvenceden mahrum kalacağı korkusuyla kişileri sürdürmek istemedikleri evliliği sürdürmeye zorlamaz mı? İşveren eş ile sigortasız, ücretsiz çalışan eş arasında yaratılan bu eşitsizlik hangi meşru amaca yöneliktir?

Son olarak YILDIRIM'ın da karşıoyunda dikkat çektiği bir hususa değinmekte yarar görüyoruz. Ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmayacağına ilişkin hükümlerde cinsiyete ilişkin bir belirleme yapılmamıştır. Haliyle ücretsiz, sigortasız çalışan eş erkek de olabilir kadın da. Ancak YILDIRIM'ın karşıoyunda dikkat çektiği üzere, Türkiye İstatistik Kurumu işgücü istatistiklerine göre, 2021 itibarıyla Türkiye'de erkek işveren oranı %83,4'tür[53]. Bu durumda eşin yanında ücretsiz, sigortasız çalışan eşlerin %80'ininden fazlasının kadın olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim somut norm denetimine yol açan uyuşmazlıkta da eşinin yanında ücretsiz, sigortasız çalışan bir kadındır. Yukarıda belirttiğimiz üzere Anayasa'nın 10. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, *"Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz."* Görüldüğü üzere hüküm, kadın-erkek eşitliğinin yaşama geçmesini sağlamak amacıyla kadınlar lehine düzenlemeler yapılmasının eşitlik ilkesine aykırı olmayacağını düzenlemektedir. Oysa tartışma konusu kurallar tam tersine -yukarıda yer verilen istatistik göz önüne alındığında- kadınların aleyhine sonuç doğurmaktadır. Diğer bir deyişle, kurallar eşitlik ilkesine aykırı olmanın yanı sıra, kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapılabileceğini belirten 10. maddenin ikinci fıkrasına da aykırı durumdadır. Sonuç olarak sosyal güvenlik hakkı sınırlandırılan mağdurun kadın, erkek olmasından bağımsız şekilde kurallar eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Ayrıca kurallar %80'den daha fazla oranda kadınları olumsuz etkilediğinden kadınlar lehine düzenleme yapılabilmesine cevaz veren Anayasa'nın 10. maddesinin ikinci fıkrasına da aykırı durumdadır.

C. Sosyal Güvenlik İlkeleri Bakımından Genel Yaklaşım

Şunu da ilave edelim ki; Türk sosyal güvenlik sistemi ücretsiz çalışan kişilerin sigortalı sayılmasına yabancı değildir. Gerçekten; 506 sayılı Kanun'da olduğu gibi 5510 sayılı Kanun'un md. 82/2'nci fıkrasında; ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançlarının alt sınır üzerinden (asgari ücret) hesaplanacağı düzenlenmiştir. Burada sözü edilen kişiler; ücret almaksızın yardım amacıyla çalışan kişilerdir. Dolayısıyla esasen eşinin yanında belirli bir ücret almadan çalışan eşten farklı bir konumda değildir.

Kuşkusuz hiçbir fiili çalışması olmayan eşin, eşinin yanında çalışıyor gösterilerek sigortalı yapılması mümkün değildir. Kurum böyle bir durumun tespiti halinde fiili bir çalışmaya dayanmayan sigortalılığı iptal etmektedir. Ancak eş, karara konu olayda olduğu gibi fiilen çalışıyorsa, kendi çalışması nedeniyle sigortalı sayılması sosyal güvenliğin temel bir hak olmasına ne derece uygunsa, sigortasız çalışma imkanı veren bir kanun hükmü de Anayasa'ya o derece aykırıdır. Ayrıca belirtelim ki, elbette fiili çalışması olması koşuluyla, eşinin yanında ücretli çalışan eş ile ücretsiz çalışan eş arasındaki tek fark, eşlerden biri sigortalı yapılırken, diğerinin sigorta bildiriminin yapılmamış olmasıdır. Fiili çalışma bakımından ikisi arasında bir fark bulunmamaktadır. Yani kendi işyerinde çalışan eşinin sigorta girişini yapmak isteyen ve primlerini ödeyen kişinin bu talebi elbette Kurum tarafından reddedilmeyecektir.

Aynı şekilde TMK md. 185 ve 186'daki aile birliğinde eşlerin birbirlerine yardımcı olmak yükümlülüğü eşinin yanında ücretsiz çalışan eş için olduğu kadar ücretle çalışan eş için de

[52] İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi İtiraz Yolu Başvurusu.

[53] Bkz.: AYM, E. 2022/15, K. 2022/73, 01/06/2022, YILDIRIM'ın Karşıoy Gerekçesi, § 14.

geçerlidir. Dolayısıyla TMK'nın yukarıda belirtilen hükümleri de ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmaması için bir temel oluşturmamaktadır. Gerçekten eğer anılan hükümlerdeki yardım yükümlülüğü fiilen çalışan eşin sigortalı sayılmaması için bir temel oluştursaydı, eşinin yanında çalışan işveren eşin sigortalı olmasına hiçbir şekilde izin vermemek gerekirdi. Halbuki Kanun fiilen çalışan eşin sigortalı yapılmasına izin vermiştir. Böylelikle ücretli çalışan eş ile ücretsiz çalışan eş arasındaki tek fark, eşi tarafından sigortalı yapılıp yapılmamasından ibaret olarak ortaya çıkmaktadır. Fiilen çalışan eşin sosyal güvencesi, deyim yerindeyse eşi tarafından sigortalı yapılıp yapılmamasına ilişkin takdiri ve insafına bırakılamayacak kadar önemlidir.

Ayrıca yukarıda da ifade edildiği üzere; itiraz başvurusuna konu davaya konu olayda olduğu gibi, fiilen çalıştığı halde sigortalı yapılmayan eşin boşanması halinde nasıl bir mağduriyete yol açacağının göz ardı edilmemesi gerekirdi. İtiraz konusu hükmün iptal edilmemiş olması aile birliğine hiçbir katkı sağlamayacak, olsa olsa bu gibi mağduriyetlerin devam etmesine yol açacaktır.

Çoğunluk görüşünde yer alan, eşin, isteğe bağlı sigortalı olabileceği ve ayrıca hiçbir şekilde sigortalı olmasa dahi 5510 sayılı Kanun'un md. 60/I-a bendi uyarınca genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanacağı yolundaki görüşü ve ücretsiz çalışan eşin sigortalı olmaması için dayanak olarak kabul eden yaklaşımı da isabetli bulmak mümkün değildir. Gerçekten, eğer isteğe bağlı sigorta sosyal güvencelerin sağlanması için yeterli görülürse, o takdirde zorunlu sigorta kavramına ihtiyaç kalmayacaktır. Ayrıca eşinin yanında fiilen çalışan eşin, gelir testiyle genel sağlık sigortasından yararlanabilmesini eşin sigortalı yapılmamasına ilişkin bir argüman olarak görmek mümkün değildir.

Bu çerçevede, eşin aile birliğine katkıda bulunma yükümlülüğünü fiilen eşinin işyerinde çalışan eşin sigortalı sayılmamasına bir temel olarak göstermek mümkün değildir. Zira burada söz konusu olan eşin evdeki çalışması değildir. Hiç kimse eşin salt evdeki çalışması için sigortalı olması gerektiğinden söz etmemektedir.

Kaldı ki, kararlardaki ifadelerden anlaşıldığına göre; davacının eşi Kuruma bildirimde bulunacağını taahhüt etmiş ancak bu taahhüdüne uymamıştır. Bu da esasen davalı eşin, davacının çalışmasının basit bir yardım dışında ve düzenli şekilde gerçekleştiğinin bilincinde olduğunu göstermektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin sağladığı imkanlara bakıldığında, burada farklı bir çelişki de ortaya çıkmaktadır. İptal talebine konu olan hüküm, eşinin işyerinde ücretsiz çalışan kişinin sigortalı olmadığını öngörmektedir. Dahası, aşağıda açıklanacağı üzere, bu kişiler yasa gereği eşinin işyerinde ücretsiz çalıştığı süre boyunca sigortalı sayılmadığı için, hizmet borçlanması da yapamazlar. Diğer taraftan 3201 sayılı Kanun kapsamında, yasada koşulları sağlayan kişilerin yurt dışında ev kadını olarak geçirdiği sürelerin borçlanmaya konu olabileceği düzenlenmiştir. Bu durum bir çelişki ortaya çıkarmaktadır.

Gerçekten, sigortasız geçen sürelerin değerlendirilebilmesi için yasalarımızda tanınan haklardan biri, yurt dışı hizmet borçlanmasıdır. 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun'un birinci maddesinde, 18 yaşını doldurduktan sonra **yurt dışında ev kadını olarak geçen sürelerin borçlanılarak** değerlendirilmesi imkanı getirilmiştir. Burada dikkat çeken husus, sigortalı olarak değerlendirilebilecek hiçbir fiili çalışması olmayan kişilerin bu hüküm sayesinde yurt dışında geçirdiği süreleri borçlanabilmesidir. Halbuki iptal talebine konu olan hükümde kişi; eşinin işyerinde çalışması, ücretsiz olarak çalışması ve eşinin kendisini sigortalı olarak göstermeyip primlerini ödememesi nedenleriyle anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemimizde sigortasız geçen sürelerin değerlendirilmesi bakımından kanunda öngörülen bir diğer imkan ise, hizmet borçlanmasıdır. Hizmet borçlanması yapılabilecek haller, 5510 sayılı Kanun'un 41'inci maddesinde sınırlı sayıda düzenlenmiştir. Dokuz yıl boyunca eşinin işyerinde ücretsiz olarak çalışan davacının bu süreyi hizmet borçlanması yaparak sigortalı olarak saydırabilmesi de mümkün değildir. Nitekim davacının eşinin insafına bırakılması nedeniyle, si-

gortalı olarak geçirilemeyen süreler hizmet borçlanması yapılabilecek süreler arasında öngörülmemiştir. Başka bir ifade ile davacıya, geçmişe dönük olarak sigortasız geçen süreleri telafi etme şansı da tanınmamıştır. Mahkeme kararında geçen tek çözüm yolu, kişinin isteğe bağlı sigortalı olmasıdır. Ancak olayda ücretsiz çalışan eş durumunda olan kişi zaten kendisinin sigorta girişinin yapıldığını ve primlerin ödendiğini düşünmektedir. O nedenle isteğe bağlı sigortalı olma yoluna başvurmamış olması da doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır.

Son olarak belirtelim ki; davaya konu olan kanun hükmü iptal edilse dahi, eşinin işyerinde ücretsiz çalışan kişi kendiliğinden sigortalı hale gelmeyecekti. Bu kişilerin sigortalı olabilmesi için yine 5510 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde sigortalı sayılmayı gerektiren bir çalışmasının gerçekleşip gerçekleşmeyeceği araştırılacaktır.

SONUÇ

Sosyal güvenliğin amacı insanların yalnızca bugününü değil "yarınını" da güvence altına almaktır[54]. Bu çerçevede Anayasa'nın 60. maddesi kişilerin yaşlılık, kaza ve hastalık gibi sosyal riskler karşısında asgari yaşam standardının güvence altına alınmasını gerektirmektedir[55]. Sosyal güvenlik hakkını sağlamanın devlet için bir ödev olduğunu göz önüne aldığımızda[56] bu haktan olabildiğince fazla kişinin yararlanması gerekir. Sosyal güvenlik bakımından *"aslolan ülke nüfusunun bütününü toplumsal güvenlik rejimi içine alabilmektir"*[57]. Anayasa'nın 60. maddesinde sosyal güvenlik hakkının öznesinin "herkes" olarak ifade edilmesi de bu durumu göstermektedir.

Somut norm denetiminin soyut norm denetiminden temel farklarından birisi, uygulanması durumunda Anayasa'ya aykırı sonuç doğuracağı öngörülmeyen normların uygulanmasının ardından Anayasa'ya aykırılık sorununun gündeme gelmesidir. Anayasa Mahkemesi'nin kendisine başvuran mahkemenin gerekçelerini hiç dikkate almadan, somut norm denetimine yol açan uyuşmazlığın özelliklerini değerlendirmeden böyle bir karara varmış olması kanaatimizce isabetli olmamıştır.

KAYNAKÇA

ALGAN, Bülent, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Ankara, Seçkin, 2007.

ALİEFENDİOĞLU, Yılmaz, "Türk Anayasa Yargısında İptal Davası ve İtiraz Yolu", Anayasa Yargısı Dergisi, C: I, 1984, s. 101-137.

ANAYURT, Ömer, Anayasa Hukuku (Temel Kavramlar ve Türk Anayasa Hukuku), Ankara, Seçkin, 2020.

ATAR, Yavuz, Türk Anayasa Hukuku, 14. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021.

BARAK, Aharon, Proportionality: Constitutional Rights and Their Limitations, United States of America, Cambridge University Press, 2012.

BATUM, Süheyl, YILMAZ, Didem, KÖYBAŞI, Serkan, Anayasa Hukuku: Temel Kavramlar ve Genel Esaslar, İstanbul, On İki Levha, 2021.

BULUT, Nihat, Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar, İstanbul, On İki Levha, 2009.

EKMEKÇİ, Ömer, GEMALMAZ, H. Burak, ASLAN, Volkan, YILMAZ, H. Hilal, Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlar, İstanbul, On İki Levha, 2022.

[54] A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul, Beta, 2021, s. 2.
[55] Eren, Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku, s. 423.

[56] Tuncay, Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 105. Ayrıca bkz.: Bülent Algan, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Ankara, Seçkin, 2007, s. 271; Nihat Bulut, Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar, İstanbul, On İki Levha, 2009, s. 150-151.

[57] İbrahim Ö. Kaboğlu, "Anayasa'da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları" Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), Ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, İstanbul, Legal, 2012, s. 19.

EREN, Abdurrahman, Özgürlüklerin Sınırlandırılmasında Demokratik Toplum Düzeninin Gerekleri, İstanbul, Beta, 2004.

EREN, Abdurrahman, Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021.

ERGÜL, Ozan, "On Yıl Süreli Denetim Yasağının Kapsamını Genişleten Anayasa Mahkemesi İçtihadı: Anayasaya Uygunluk Denetiminde Sessiz Bir Geri Adım", Legal Hukuk Dergisi: Rona Aybay Armağanı Özel Sayısı, Cilt: 1, 2014, s. 863-895.

FENDOĞLU, Hasan Tahsin, Anayasa Yargısı, 4. Baskı, Ankara, Yetkin, 2020.

GÖZLER, Kemal, Türk Anayasa Hukuku, 4. Baskı, Bursa, Ekin, 2021.

GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza, CANİKLİOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

İBA, Şeref, KILIÇ, Abbas, Anayasa Yargısı Dersleri, 4. Baskı, Ankara, Turhan, 2021.

İnceoğlu, Sibel, "Hak ve Özgürlükleri Sınırlama ve Güvence Rejimi" İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa: Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme, Ed. Sibel İnceoğlu, 2. Baskı, İstanbul, Beta, 2013.

Kaboğlu, İbrahim Ö., Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar), 16. Baskı, İstanbul, Legal, 2016.

KABOĞLU, İbrahim Ö., "Anayasa'da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları" Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye), Ed. İbrahim Ö. Kaboğlu, İstanbul, Legal, 2012.

KANADOĞLU, Osman Korkut, DUYGUN, Ahmet Mert, Anayasa Hukukunun Genel Esasları, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha, 2021.

KIRATLI, Metin, Anayasa Yargısında Somut Norm Denetimi (İtiraz Yolu), Ankara, Sevinç Matbaası, 1966.

METİN, Yüksel, Ölçülülük İlkesi: Karşılaştırmalı Bir Anayasa Hukuku İncelemesi, Ankara, Seçkin, 2002.

ODER, Bertil Emrah, Anayasa Yargısında Yorum Yöntemleri: Hukuksal Yöntembilime Dayalı Karşılaştırmalı Bir Araştırma, İstanbul, Beta, 2010.

SAĞLAM, Fazıl, Temel Hakların Sınırlanması ve Özü, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1982.

SEZER, Abdullah, Anayasa Yargısında Güvence-İstikrar İkilemi: On Yıllık Norm Denetimi Yasağı (1982 Anayasası m. 152/Son), İstanbul, On İki Levha, 2022.

SÖZER, Ali Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

TANÖR, Bülent, YÜZBAŞIOĞLU, Necmi, 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, 20. Baskı, İstanbul, Beta, 2020.

TUNCAY, A. Can, EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

YÜKSEL, Saadet, Anayasa Yargısında İbadet Özgürlüğü, İstanbul, Alfa, 2015.

FİKİRDEN UYGULAMAYA: KENTSEL KATALİZÖR'ÜN HİKAYESİ...

YAPI TASARIM YARIŞMASI

Röportajlar & Kurgu

Yücel YETİŞKİN I ÇEİS Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi
Ayşe Öykü ARSLAN I ÇEİS Müşavir Avukatı

Başlarken…

Çimento ve beton farklı formlarda da olsa ilkçağlardan beri hayatımızda. Özellikle barınma için kullanılan en yaygın malzeme. Bununla beraber, insanlar değişiyor, toplumlar değişiyor, beklentiler, talepler değişiyor…Bu çerçevede malzemenin de değişmesi, farklı kullanım biçimleri sunması gerekiyor.

Çimento ve betonunun da insanların ihtiyaçlarına göre farklılaşmaya ve değişmeye başladığını görüyoruz. Üretim tekniklerinden, malzemenin türlerine kadar oldukça önemli bir değişim ve dönüşümün yaşanıyor. Örneğin, günümüzde gittikçe yaygınlaşan poroz (geçirimli) betonun, bundan 20 yıl önce neredeyse hiç bilinmediğini söyleyebiliriz. Ya da dijital dönüşüm bağlamında bakıldığında 3D yazıcıların inşaat süreçlerinde kullanılması sadece birkaç yıl öncesine kadar gittiğimizde karşımıza çıkıyor…

"Çimento sektörünü geleceğe hazırlama" vizyonu ile çalışmalarını sürdüren Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) da bu değişimde sahanın kenarında değil, oyun kurucu pozisyonunda olmayı amaçlıyor. Çimento İşverenleri, insanlık için üretilen bu malzemenin nasıl daha yenilikçi, daha estetik ve daha çevreci kullanılabileceğinin peşinden giderek 2019 yılında Yapı Tasarım Yarışması'nı düzenlemeye karar verdi.

Mimarlara yönelik her 2 yılda bir farklı bir tema ile düzenlenen Yarışma, işte bu yenilikçilik arayışına bir cevap olma niteliğinde. Çimento sektörü, yüzyıllardır betonun olmazsa olmazı çimentoyu üretiyor. Ancak, nihai ürün olarak niteleyebileceğimiz betonu kullanım biçimiyle, malzemeyi ele alış biçimiyle, yaratıcılığıyla ve ortaya çıkardığı eserlerle malzemeye ruhunu mimarlar veriyor. Malzeme, kıymetli mimarların mahir ellerinde hayat buluyor…

Yapı Tasarım Yarışması, mimarların sınırlarını zorlamasını, çimento ve betonun yenilikçi, daha estetik ve çevreci kullanım alanlarını bulmalarını amaçlıyor. Yarışma ile "üretici" ve "tüketici"nin bir araya gelmesine de zemin oluşturuyor. Bu zemin malzemenin üreticilerinin (çimento ve beton üreticileri), malzemenin tüketicileri (mimarlar) ile bir arada çalışmasına imkan veriyor ve karşılıklı beklenti ve ihtiyaçların doğrudan aktarılabileceği bir iletişim kanalı oluşturuyor. Bu iki camianın birbirine yaklaştığı ölçüde malzemenin yenilikçi kullanımının da o denli gelişeceğine ve yaygınlaşacağına inanıyoruz.

Yapı Tasarım Yarışması bir fikir yarışması olarak doğdu. Ancak, Yarışmaya başvuran ekiplerin birbirinden nitelikli tasarımları, fikirlerin uygulamaya geçmesi için itici bir güç oldu. Bu çerçevede, Yapı Tasarım Yarışması, projelerin uygulamaya dönmesi hedefi ile diğer mimari yarışmalardan ayrışmaya başladı. Henüz 2 dönemi geride bırakmış olmasına rağmen, Yarışmanın mimari camiadan tam not aldığını, güvenilir ve saygın bir konuma eriştiğini de gururla paylaşmak gerekir. Yarışma hakkında detaylara https://yapitasarimyarismasi.com/ adresinden ulaşabilirsiniz.

Yapı Tasarım Yarışması'ndaki projelerin uygulamaya geçmesine ilişkin girişimler hız kesmeden devam ediyor. Şu ana kadar 3 Proje, İstanbul, Mardin ve İzmir'de kullanıcısıyla buluştu. Bu eserlerin uygulanması, birçok kurumun ve profesyonelin uyumlu bir şekilde çalışması ile gerçekleşebiliyor. İçinde birçok fırsatı ve zorluğu barındıran bu süreci, sürecin içinde yer alan tüm taraflara söz vererek, onların görüşlerini alarak sizlerle paylaşmak istedik.

Bu çerçevede 2022 yılı Haziran ayında, İzmir / Gaziemir'deki bir çocuk parkında hayata geçen "Kentsel Katalizör" Projesini sizlere etraflıca tanıtacağız. "Kentsel Katalizör" Projesi Yapı Tasarım Yarışması 2019'da 1.'lik ödülüne layık görüldü. Bu eser, aşağıda röportajlarına yer verdiğimiz isimlerin her birinin aktif katkısı ile yaklaşık 1 yıllık sürede hayata geçti.

"Fikirden Uygulamaya: Kentsel Katalizör'ün Hikayesine" Sn. Cenker MİRZAOĞLU ile başlıyoruz. Aynı zamanda ÇEİS Yönetim Kurulu Üyesi de olan Cenker Bey'in liderliğinde Çimentaş Grup'un Projenin sponsorluğunu üstlenmesi Projenin uygulanmasındaki en önemli adımların başında geliyor.

Cenker MİRZAOĞLU
Yönetim Kurulu Üyesi ve CEO
Çimentaş Grup

ÇEİS: Öncelikle kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

Ben 1997 yılında Sabancı Holding Çimento Grubu İş Geliştirme Uzmanı olarak başladığım Çimento Sektöründe 30 yıla yakın bir süredir sektörün hemen tüm alanlarında çalıştım. Şu anda ise 2019 yılında katıldığım dünyanın önde gelen çimento gruplarından biri olan Cementir Holding'e bağlı Çimentaş'ın CEO'su olarak görev yaparken, aynı zamanda sektörümüzün iki güzide kuruluşu olan ÇEİS ve Türk Çimento'da da Yönetim Kurulu üyeliklerim bulunmaktadır.

ÇEİS: Yapı Tasarım Yarışması 2019'da 1.'lik ödülüne layık görülen Kentsel Katalizör Projesi Çimentaş'ın desteği ile hayata geçti. Desteğiniz için bir kez daha teşekkür ederiz. Çimentaş olarak önemli bir kaynak ayırarak bu projeye destek olmadaki motivasyonunuzu bizimle paylaşır mısınız?

Endüstriyelleşme ve nüfus artışı son birkaç yüzyıldır kentleşme olgusunu yaratmıştır. Ne var ki ülkelerin kentleşme öyküleri birbirinden farklıdır. Ülkemiz de bu anlamda kendine has bir örnek teşkil eder. Cumhuriyeti kurduğumuz ilk yıllarda nüfusumuzun kentlerde yaşayan kesimi toplamın içinde 20%'lere zor ulaşıyordu. 100 yıldan kısa bir süre içinde durum tümüyle tersine dönmüştür. Bugün kentleşme oranımız %80'lere gelmiştir. Üstelik, nüfusu 1 milyonu aşan şehirlerimizde yaşayanların toplam içindeki oranı da Batı Avrupa ülkelerinin 2-3 kat üzerindedir. Tabii ki bu hızlı ve büyük dönüşüm kendi içinde bazı sorunlara neden olmuştur. Bugün kentleşmeyi çimento, çelik ve cam olmadan düşünemeyiz, ancak kentleşme ile ilgili sorunlarımızı, kötü örneklere bakarak malzemenin kendisinde aramak hata olur.

Bugün kentleşmeyi çimento, çelik ve cam olmadan düşünemeyiz, ancak kentleşme ile ilgili sorunlarımızı, kötü örneklere bakarak malzemenin kendisinde aramak hata olur.

Kentsel çözümler özü itibarıyla insan ve toplum hayatının sürdürülebilir refahına yöneliktir. Yaratacağınız çözümler sadece o amaçla ihtiyaç duyulan fonksiyonu yerine getirmenin dışında çevresi ile bütünleşerek toplumun yeni fonksiyonlar ekleyebileceği şekilde insan ve toplum hayatıyla buluşabilmesi gerekmektedir. Neyi kastediyorum? Bir otobüs durağı sadece otobüslerin durduğu bir noktayı işaretleyen bir çözüm olabileceği gibi, bir mola noktası, buluşma yeri, pencerenizden baktığınız zaman gözünüze hoş gelen bir mekan olarak da tasarlanabilir.

Bir otobüs durağı sadece otobüslerin durduğu bir noktayı işaretleyen bir çözüm olabileceği gibi, bir mola noktası, buluşma yeri, pencerenizden baktığınız zaman gözünüze hoş gelen bir mekan olarak da tasarlanabilir.

Dolayısıyla benim motivasyonum beton ile diğer kardeş malzemelerin kentimize değer katan mekanların ortaya çıkmasına katkı sağlamaktır.

ÇEİS: Betonun kamuoyunda maalesef çok olumlu bir algısı yok. Kentsel Katalizör'ün betonun estetik ve yenilikçi kullanımlarını ortaya koyma noktasında nasıl bir etkisi olacağına inanıyorsunuz?

Yukarda anlattıklarıma uygun en güzel örnek aslında çocuklara yönelik mekanlardır. Zira, bu mekanların çekiciliği, sürpriz noktaları çocukların hayal gücünün zenginleşmesine, mekanı kullanarak başka üretimler yapmasına teşvik edicidir. Artık bugün beton teknolojisinde gelinen noktada, geleneksel uygulamaların dışında çok farklı niteliklerle de beton üretimi yapıyor olmamız, mekan tasarımcısına ayrı bir zenginlik katacağına inanıyorum.

ÇEİS: ÇEİS tarafından organize edilen Yapı Tasarım Yarışması'nın sektörün tanıtımı ile malzemenin yenilikçi ve sürdürülebilir kullanımına katkısını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Tabii ki bu örnek bir uygulamadır. Bu örnekle, kentlilerin, yani bu mekanın ideal kullanıcılarının bu tarz uygulamalara yönelik beklentilerinin gittikçe kamu otoritelerinin dikkatini çekeceğini dolayısıyla hem arz tarafında hem de talep tarafında topyekûn daha nitelikli beton uygulamalarının tasarlanması ve üretilmesine yol açacağını düşünüyorum. Buradaki amaç sektörün tanıtılmasından çok, bu malzemenin iyi fikirlerle buluştuğunda insan hayatına nasıl katkıda bulunduğunu anlatmaktır.

ÇEİS: Mimari çevrelerle yürüttüğünüz farklı iş birlikleri var mı?

Şu an için aktif olarak yürüttüğümüz bir proje ve işbirliğimiz yok. Fakat Kentsel Katalizör projesi gibi betonun farklı formlarda kullanımı ile farklı mekanlar oluşturma fikirlerini desteklemeye her zaman hazırız.

Kentsel Katalizör projesi gibi betonun farklı formlarda kullanımı ile farklı mekanlar oluşturma fikirlerini desteklemeye her zaman hazırız.

ÇEİS'in Yapı Tasarım Yarışması kapsamında, yerel yönetimlerden en büyük beklentisi, projelerin uygulanabileceği alanlarda yer tahsisi yapmasıdır. Yer tahsisi yapıldıktan sonraki tüm süreçler ÇEİS ve ÇEİS üyesi fabrikalar tarafından yürütülüyor.

İzmir'de de Gaziemir Belediyesi'nin yer tahsisi yapması, Projenin uygulanması açısından olmazsa olmaz öneme sahip. Bu çerçevede, Gaziemir Belediyesi Başkan Yardımcısı Ferdağ YİĞİT'in aktif desteği de projenin uygulanmasında çok kıymetliydi.

Ferdağ YİĞİT
Başkan Yardımcısı
İzmir Gaziemir Belediyesi

ÇEİS: Öncelikle kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

1964 Karlıova/BİNGÖL doğumluyum. 28 yıldan bu yana kamuda değişik pozisyonlarda görev aldım. Gaziemir Belediyesinde Park ve Bahçeler Müdürlüğü'nden sorumlu Başkan Yardımcısı olarak görev yapmaktayım.

ÇEİS: Kentsel Katalizör'ün uygulamaya geçmesinde Belediye olarak önemli bir rol üstlendiniz. Parkın bulunduğu alandan biraz bahseder misiniz?

Kentsel Katalizör'ün bulunduğu alan Gaziemir'imizin yapılaşmaya son yıllarda hız verdiği Irmak Mahallesinde, modern sitelerin ve okullara yakın, yaklaşık 3.500 m^2 yeşil alana sahip bir parktır.

ÇEİS: ÇEİS'in yerel yönetimlerden en büyük talebi, projelerin hayata geçmesi için uygun alanları tahsis etmesi. Proje için yaptığınız yer tahsisi için bir kez daha teşekkür ederiz. Projenin hayata geçmesi yaklaşık 1 yıl sürdü. Bu süreç sizin açınızdan nasıl ilerledi?

Süreç, bizim için pek de kontrol edemediğimiz bir döneme yani pandemi'ye denk gelmesi nedeniyle uzadı. ÇEİS'in düzenlediği Yapı Tasarım Yarışmasında dereceye giren projeler arasından, çok amaçlı kullanılabilecek Kentsel Katalizör Projesi'nin, Belediye Başkanımız Sayın Halil ARDA tarafından seçilmesine müteakip, start verilmiş oldu. Bu süreçle bütün yük aslında ÇEİS'in omuzlarında kaldı. Biz işin zevkli ve kolay tarafı olarak sadece Projeye onay verdik, yer gösterdik ve sonunda projenin kabulünü gerçekleştirdik.

Biz işin zevkli ve kolay tarafı olarak sadece Projeye onay verdik, yer gösterdik ve sonunda Projenin kabulünü gerçekleştirdik.

ÇEİS: Kentsel Katalizör çocuk parklarında görmeye çok alışık olmadığımız bir strüktür. İlk tepkiler nasıl, halkın kullanımı beklediğiniz seviyede mi?

Kentsel Katalizör gibi yapılar Avrupa ülkelerinde yaygın olarak kullanıldığı halde, ülkemizde yok denecek kadar azdır. Biz bu projeyi tercih ederken mümkün olduğunca çocukların oturup sohbet edebilecekleri ve okul öğrencilerinin bahar aylarında eğitim, eğlence amfisi olarak kullanabilecekleri bir alan olarak tasarladık. Vatandaşımızın tepkisi şimdilik olumlu olmakla beraber, çocuklardan ziyade, 15-20 yaş grubundaki gençlerin ilgi alanı haline geldi.

ÇEİS: Bu projenin yerel yönetim, STK ve işletmenin bir ortak ürünü olduğunu görüyoruz. Bu iş birliğini nasıl tanımlarsınız? Bu tarz iş birliklerini geliştirmek için önerileriniz nelerdir?

Projenin STK işbirliği ile gerçekleştirilmesi bizim açımızdan çok olumlu oldu. Neticede ilçemiz sınırlarında daha önce hayata geçirilmemiş bir uygulama, idaremize mali bir yük getirmemiş olması bizler için bir avantaj sağlamış oldu. STK'ların Kentsel Tasarım üzerine değişik projeler geliştirmesi bizlere çok faydalı olacaktır.

STK'ların Kentsel Tasarım üzerine değişik projeler geliştirmesi bizlere çok faydalı olacaktır.

İzmir'in güzel ilçesi Gaziemir'imize; Kentsel Katalizör Projesini kazandıran ÇEİS Yönetim Kurulu'na, Çimbeton'a ve kıymetli mimarlarımıza teşekkür ederim.

Kentsel Katalizör'ün uygulamaya geçmesinde, ÇEİS'in tüm taraflarla olan koordinasyonu sağladığını söyleyebiliriz. ÇEİS'in profesyonel kadrosu, Genel Sekreter Dr. Serdar ŞARDAN'ın liderliğinde tüm süreci yönetti. Bu bağlamda, gerekli organizasyonun yapılması ve desteği ile Serdar Bey de süreçte önemli rol üstlenmiştir.

Dr. Serdar ŞARDAN
Genel Sekreter
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

ÇEİS: Öncelikle kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Okuyucularımız için kendinizi biraz tanıtır mısınız?

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden 1999 yılında mezun oldum, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 2004 yılında "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Oluşumlar; Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001" isimli teziyle yüksek lisans programını, 2012 yılında "Çimento Sanayi'nde Ücret Yönetimi; Karşılaştırmalı Bir Analiz" isimli tezi ile doktora programını tamamladım.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nda 2002 yılında Araştırma, Eğitim ve Dış İlişkiler Uzmanı olarak çalışmaya başladım, 2013 yılından itibaren Genel Sekreterlik görevini sürdürüyorum. Bununla birlikte, TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı Yönetim Kurulu Üyeliği görevini yürütüyorum.

Maalesef çimentonun üzerinde süregelen, kamuoyunda yerleşmiş olumsuz bir algı var, bu noktada çimentonun mahir ellerde kullanımının önemi devreye giriyor.

ÇEİS: ÇEİS olarak son yıllarda mimarlarla yakın ilişkiler kurduğunuzu biliyoruz. Arredamento Mimarlık Dergisi'nin "Opus Caementicium" bölümü ÇEİS'in katkılarıyla hazırlanıyor. Diğer taraftan Yapı Tasarım Yarışması henüz ikinci dönemi gerçekleştirilmiş olmasına rağmen özellikle mimari çevrelerde oldukça ses getirdi. Mimarlık ortamında var olma isteğinizin temel motivasyonu nedir?

Çimento, hemen her gün temas ettiğimiz ve dünyada sudan sonra en çok tüketilen ürün. İnsanların temel ihtiyacı olan barınma gereksiniminin ana maddesi ve hayatın her noktasında yerini alan, çok temel bir malzeme. Bu anlamda sektörümüz, medeniyetin inşasında çok önemli bir rol üstleniyor. Ancak, maalesef çimentonun üzerinde süregelen, kamuoyunda yerleşmiş olumsuz bir algı var, bu noktada çimentonun mahir ellerde kullanımının önemi devreye giriyor. Ürettiğimiz kaliteli çimento -her ne kadar tek başına önemli bir madde olsa da- usta bir dokunuşla katma değer kazanıyor.

Biliyoruz ki çimento, asıl mucizesini usta bir mimarın dokunuşuyla tamamlar.

Çimentoya bu katma değeri sağlayan ise şüphesiz mimarlık alanıdır. Malzemeyi dönüştüren, ona ihtiyaca göre ve sanatsal bir duyarlılıkla şekil veren, onu hayatımızda, olabilecek en estetik biçimde konumlandıran mimarlardır. Mimarlık alanı ile yollarımız, yapının kendisinde ve yaşamın içinde kesişiyor. Biliyoruz ki çimento, asıl mucizesini usta bir mimarın dokunuşuyla tamamlar. Bu sebeple, mimarlarla işbirliğinde olduğumuz proje ve uygulamaları artırmayı önemsiyoruz.

ÇEİS: Yapı Tasarım Yarışması'nın sektörün imajı ile malzemenin yenilikçi ve sürdürülebilir kullanımına nasıl katkı verdiğine inanıyorsunuz?

Çimentonun kamuoyu nezdindeki olumsuz algısını değiştirmek için öncelikle malzemenin çevreci, estetik ve yenilikçi kullanımlarına ilişkin tasarım örneklerini artırmak ve daha da önemlisi bu tasarımların uygulamaya geçmesi için çalışmamız gerektiğini biliyorduk. Ancak bu sayede kamuoyunun da ilgisini çekerek çimentoya farklı bir yönden bakılabilmesini sağlayabiliriz.

Bu doğrultuda, Yapı Tasarım Yarışması fikri ilk defa ortaya çıktığında, ödül alacak projelerin sadece tasarım olarak kalmaması, uygulamaya geçmesini de sağlamayı hedefledik. Bu amaçla, 2019 ve 2021 yıllarında düzenlediğimiz Yarışmada ödül almaya hak kazanan birbirinden değerli projelerin yerel yönetimlere tanıtımı için gayret gösteriyoruz. Belediyelerin temsilcileri ile yarışmacıları bir araya getirdiğimiz "Projelerin Tanıtımı Toplantıları"nın yanı sıra, yerel yönetimlerle birebir temaslarımızı da sürdürüyoruz. Bugüne kadar Yapı Tasarım Yarışması 2019'da birincilik ve üçüncülük ödülü alan projelerin hayata geçirilmesine katkı sağladık.

ÇEİS: Şu ana kadar Yapı Tasarım Yarışması'nda ödül alan 3 proje hayata geçti. Bu projelerin uygulanmasında üyeleriniz nasıl bir rol oynuyor? Nasıl bir süreç ile projeleri uygulamaya geçiriyorsunuz?

Projelerin uygulanabileceği kamusal alanı belirlemeleri için öncelikle Belediyeler ile temasa geçiyoruz. Ardından, o bölgede faaliyet gösteren üye fabrikamız ile görüşüp, uygulama için gereken çimentonun sağlanması, kalıp üretiminin yapılması ve diğer teknik adımlar için destek istiyoruz. Bugüne kadar hayata geçen projeler için her aşamada yanımızda olan ve projelerin en iyi şekilde uygulanması için katkı sağlayan üyelerimize bir kez daha teşekkür ederim.

Bugüne kadar hayata geçen projeler için her aşamada yanımızda olan ve projelerin en iyi şekilde uygulanması için katkı sağlayan üyelerimize bir kez daha teşekkür ederim.

ÇEİS: Projelerin hayata geçirilmesinde yerel yönetimlerden beklentileriniz nedir?

Projelerin uygulanabilmesi için ilk adım, yerel yönetimlerin projelerin uygulanabileceği kamusal alanı seçmesi ve proje için tahsis etmesidir. Buradaki temel amacımız, kamusal alandaki ihtiyaçları öğrenmek ve bu ihtiyacı, kamusal alana en doğru projeyi uygulayarak karşılayabilmek. Bu noktada, tüm yerel yönetimlere ulaşarak projelerin tanıtılması büyük önem taşıyor.

ÇEİS olarak, yarışmalarımızda ödül alan projelerin tanıtımı için, tüm projelerin detaylarıyla yer aldığı bir kitap hazırlıyor ve tüm belediyelere gönderimini yapıyoruz. Daha sonra, proje sahiplerinin kendi projelerini yerel yönetimlere doğrudan tanıtabilmeleri için online toplantılar organize ediyoruz. Söz konusu kitaba ve online toplantıların kayıtlarına yarışmanın internet sitesinden her zaman ulaşılabiliyor.

Son dönemde, yerel yönetimlerle temasımızı daha da artırdık, Yapı Tasarım Yarışması 2021'in ödül alan projelerinin de yakın zamanda hayata geçirilmesi için çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

ÇEİS: İzmir Gaziemir'deki bir çocuk parkında hayata geçen Kentsel Katalizör'ün çimento ve betonun kamu algısı üzerinde nasıl bir etkisi olacağını düşünüyorsunuz?

Yapı Tasarım Yarışması 2019'da Profesyonel kategoride 1. olan "Kentsel Katalizör" Projesi İzmir/Gaziemir ilçesindeki yaklaşık 3.500 m^2'lik bir park alanında hayata geçirildi. Söz konusu Projede, çimentonun alışılagelmiş kullanımı dışında uygulandığını görüyoruz, dolayısıyla uygulama süreci, bu sürecin parçası olan tüm paydaşlara ve bize önemli bir tecrübe kazandırdı. Ayrıca, Projenin, çimentonun hem yenilikçi hem de estetik kullanımına ilişkin çok güzel bir örnek olduğunu söyleyebilirim.

Diğer taraftan, Projenin büyük bir park alanında yer almasının, çimentonun estetik ve kullanışlı uygulamasının bir arada gözlemlenebilmesi ve kamuoyunda farkındalık yaratması açısından fayda sağlayacağını düşünüyorum.

Buraya kadar olan kısımda, Projenin uygulamaya geçiş sürecini, bu süreçlere liderlik eden yöneticilerin ağzından dinledik. Bu yöneticilerimizin destekleri ve aldıkları kararlar ile bir sonraki aşamaya yani uygulamaya geçilebildi.

Üretim süreçlerinde ilk olarak Projenin kıymetli mimarları Emrah AKPINAR ve Mete KESKİN'e söz vereceğiz. Aslında bu röportajın gerçekleşmesinde en önemli pay belki de onların…Onların bu eseri, hayali Projenin uygulanmasına giden yolun ilk adımıydı…

Mete KESKİN
Y.Mimar
MEES Mimarlık

Emrah AKPINAR
Mimar
Nar Design

ÇEİS: Öncelikle kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Sizleri biraz tanıyabilir miyiz?

Mimar Emrah Akpınar ben. Dokuz Eylül Üniversitesinden 2009 yılında mezun oldum. Öğrencilik döneminden itibaren farklı ofislerde çalıştım ve sürekli yarışmalarla haşır neşir oldum. 2014 yılından itibaren kurucusu olduğum Nar Design ile mimarlık pratiğimizi devam ettiriyoruz. Kamu ve özel sektörde mimarlık hizmetleri vermekteyiz.

Ben yüksek mimar Mete Keskin. İzmir'de doğup, büyüdüm. İzmir Atatürk Lisesi'nden sonra Dokuz Eylül Mimarlık'tan 2011 yılında mezun oldum. 2014 yılında da İstanbul Bilgi Üniversitesi Mimari Tasarım Yüksek Lisans Programı'ndan mezun oldum. Yüksek lisans ve sonrasında İstanbul'da tasarımcı mimar olarak çalıştım. 2016 yılından beri İzmir'de kurucu ortağı olduğum MEES Mimarlık'ta mimari projeler üretiyoruz.

2019 yılında birlikte katıldığımız, ÇEİS'in düzenlediği Yapı Tasarım Yarışmasının ilkinde profesyonel kategoride birinci olduk.

Kentsel Katalizör kentin mekânsal yetersizliklerine, özellikle dezavantajlı toplum kesimlerinin bulunduğu bölgelerde kamusal ve çok işlevli mekânlar önerme fikri idi.

ÇEİS: Yapı Tasarım Yarışması'na başvurduğunuzda projenizin bir gün kamusal alanda kullanıcıyla buluşacağını düşünmüş müydünüz?

Tüm yarışmalar için düşünmeye, çalışmaya başladığımızda tasarımımızın uygulanması durumunu hayal ederiz. Fakat Yapı Tasarım Yarışması'nda bu durumun hissiyatı ve hayali daha kuvvetli idi. Tasarımımızı da bu durumu gözeterek yaptık. Özellikle birinci olduğumuzda bu heyecan çok etkileyiciydi. Sonrasında ÇEİS'in yerel yönetimlerle düzenlediği toplantılar ve tasarımların uygulanması için gösterdiği kararlılık ve yaptığı çalışmalar, tasarımımızın uygulanacağına dair hissiyatımızı kuvvetlendirdi.

ÇEİS: Kentsel Katalizör Projesinin hikayesini sizden dinleyebilir miyiz?

Kentsel Katalizör (.....) Betonun farklı kullanım, üretim alternatiflerini sorguladığımız bir fikir üretme serüveni idi.

Bizler mimar olarak kentleri hep analiz ederek, kıyaslayarak, üzerine düşünerek yaşıyoruz. Ülkemiz kentlerini ve kent mekanlarını göz önüne alırsak bu konuda durumumuzun iyi olmadığı hepimizin malumudur. Kentsel Katalizör kentin mekânsal yetersizliklerine, özellikle dezavantajlı toplum kesimlerinin bulunduğu bölgelerde kamusal ve çok işlevli mekânlar önerme fikri idi. Sokak, cadde, meydan, park vb. her yere önerilen modüllerle uyarlanabilen bir sistematiğin tasarımı diyebiliriz. Betonun farklı kullanım, üretim alternatiflerini sorguladığımız bir fikir üretme serüveni idi. Uygulamasını yaptığımız tasarımda da olabildiğince bu sorgulamaları sürdürdük.

ÇEİS: Uygulama yapılan park hakkında biraz bilgi verir misiniz?

İzmir Gaziemir ilçesinde Adnan Menderes Havaalanı ve Ege Serbest İhracat Bölgesinin yakınında kentsel dokunun sonlanıp, zeytin ağaçları ve makiler ile örülü bir tepenin başladığı noktada, hemen yakınında ortaokul, anaokulu ve konut sitelerinin bulunduğu bölgenin merkezinde yer alan bir park alanı. Özellikle deniz ile ilişkisi olmayan İzmir ilçelerinde park alanları aktif kullanılan alanlardandır. Bu park alanı geçtiğimiz yıl içerisinde özel sektör tarafından düzenlenerek, belediye tarafından hizmete açılmış özellikle akşam saatlerinde aktif kullanılan bir park alanı diyebiliriz.

ÇEİS: Proje aşamasındaki düşüncenizle hayata geçen uygulama arasındaki benzerlik ve farklılıklar nelerdir? Hayaliniz uygulamaya geçti diyebilir miyiz?

Yarışma projesi esnek, farklı işlev ve alanlara uyarlanabilir modüler bir tasarımdı. Biz de bu tasarımı uygulama yapılacak olan parka ve peyzajına uygun şekilde tekrar ele aldık. Yarışma ile başlayıp uygulamanın tamamlanması ile devam eden süreç, yarışma sonrasında alanın belirlenmesi ve orası için oluşturulan tasarım ile aslında sürecin başından itibaren ne yapılacağı belirli idi. Farklılık olarak sadece salıncakların henüz takılmamış olması diyebiliriz. Bir de uygulanan tasarım, yarışma projesinde önerdiğimiz olası senaryolardan yalnızca biri. Tasarladığımız modüller, çok işlevli olarak kullanılabilir tasarımlar, farklı senaryolar ile farklı kentsel mekanlarda uygulanabilir. Parkta uygulanan senaryo ise modüllerin lineer kurguda birleşerek ve karşılıklı yerleşerek tanımladığı ortak alan, çocuklar ve gençler için bir deneyim mekanı oldu. Bu sebeple hayalimiz uygulamaya geçti diyebiliriz. Bu anlamda çok mutlu ve gelecekte farklı mekan ve senaryolar için de umutluyuz.

ÇEİS: Süreç sizler açısından nasıl ilerledi? Yaklaşık 1 yıl boyunca özellikle Çimbeton'dan Can Otuzbir ile çok yakın çalıştınız. Hayata geçen proje sonrasında teknik açıdan bakıldığında en büyük kazanımlarınız ne oldu?

Bizler mimarlık mesleğinin birçok girdiyi barındırdığını bilerek şikayet etmekten çok, süreçten keyif almaya çalıştık ve de aldık. Çok güzel beyin jimnastikleri yaparak Can Bey ile birlikte süreci sonlandırdık. Umarız ki Can Bey bizimle bir daha görüşmek ister... (gülerek)

Süreç bizim için biraz yavaş ve uzun süre acaba ne ve nasıl olacak soruları üzerine devam etti. Kalıp İmalatları tamamlanınca tünelin sonunda ışığı gördük diyebiliriz.

Her tasarım ve üretim bizler için tecrübelerimize +1'i eklemektir. Birçok kazanımımız oldu. Şöyle ki; betonu gerekli önlemleri alarak brüt olarak kullanmanın ne denli doğru olduğu ve ülkemiz için ve burayı görüp tecrübe eden herkesin aklında nasıl soru işaretleri bırakabileceğini düşünmek, kalıp sistemlerinin önemini daha iyi anlamamız, beton niteliğinin üretici ile birlikte belirlenmesinin güzelliği ve doğruluğu, renkli beton kullanımının özellikle ne kadar doğru bir

Hayalimiz uygulamaya geçti diyebiliriz. Bu anlamda çok mutlu ve gelecekte farklı mekan ve senaryolar için de umutluyuz.

karar olduğu, özellikle de mimarın süreç içerisinde sürekli kontrol ve gözlem yapmasının ne denli önemli olduğu gördük. Sürecin her bir safhasının aceleye gelmeden, her detayını öngörüp, üzerine düşünerek, olması gerekenden vazgeçmeden süreci kontrol edebilmenin önemi anlamında çok güzel tecrübeler edindik.

ÇEİS: Çocuk parklarında betondan üretilen yapıları görmeye çok alışık değiliz. Emrah Bey, bir sohbetimizde projenin uygulanması sonrasında parka oğlunuzla gittiğinizi paylaşmıştınız. Oğlunuz parkta oynarken ne hissettiniz? Güvenlik ile ilgili herhangi bir kaygınız oldu mu? Bir mimar ve bir ebeveyn olarak yapıya bakış açınızda farklılıklar var mı?

Aslında tüm sürecin sonunda ortaya çıkan sonuç ürünün bir nevi değerlendirmesi ve bizim için çok önemli bu soru. Yarışma sürecinde önerimiz özellikle park alanları için değildi. Kamusal kullanım karakterinden dolayı park alanı için özellikle çocuk söz konusu olunca ekstra önlemler ve tasarım kararları almaya çalıştık. Öncelikle park alanında 0-3, 3-6, 12-18 yaş aralıklarında çocuklar için üretilmiş standart oyuncaklar ve küçük bir futbol sahası bulunmaktaydı. Biz bu alanda özellikle çocukluk ile ergenlik çağı arasında olan çocukların kullanabileceği ve farklı kullanımlara imkan verebilecek çok amaçlı bir oyun ünitesi tasarlamaya çalıştık. Çünkü bu yaş grubuna hitap edebilecek öğelerin olmaması önemli bir sorundu bizim için.

Birçok kazanımımız oldu (.....) Beton niteliğinin üretici ile birlikte belirlenmesinin güzelliği ve doğruluğu, renkli beton kullanımının özellikle ne kadar doğru bir karar olduğunu (.....) gördük.

Zemin ile ilişkili kısımlarda küçük yaştaki çocukların kullanabileceği, az eğimli riskli olmayan diğer kısımlarda ise bahsettiğimiz yaş grubunun kullanımını öngördük. Nitekim farklı zamanlarda alana gittiğimizde de bunu tecrübe ettik. Belirlediğimiz yaş grubu bu tasarımı çok aktif kullanıyor diyebiliriz. Hatta sadece bu alanı kullandıklarını gördük. Bu kullanıcılar ile konuştuğumuzda benimsediklerini ve sadece kendilerinin alanı olduğunu söylediler.

Oğlum 3,5 yaşında ve otizmli bir çocuk. Oğlum özelinde bu tasarımla fazlaca haşır neşir oldu diyebilirim. Diğer oyuncaklardan kaçarak sürekli buraya gidince engel olmadım. Bu tasarımın her yerini tecrübe etti diyebilirim. Daha üst yaştaki çocuklarla küçük yaşta sadece oğlum oynadı ve hiçbir güvenlik sorunu yaşamadık. Oğlumun oynarken fotoğrafını sizlerle paylaşmak isterim.

Mimar bir ebeveyn olarak kamusal alanlar gibi park alanları da standart ve çocuk gelişimine sadece fiziksel katkıda bulunabilecek ve nitelikli diyemeyeceğimiz alanlar. Tek oyun ve aktiviteyi dikte eden öğeler yerine farklı aktivitelere teşvik edebilen mekanlara ihtiyacımız var.

Ayrıca bir konuyu da önemle belirtmek isteriz ebeveynler ve yerel yönetimler bu mekanlara karşı önyargılı ve muhafazakar yaklaşıyorlar. Aşırı korumacı ve garantici yaklaşım içindeler. Aslında direkt kullanıcılar olan çocuklar ve gençler bu konuda çok talepkârlar. Fakat çocuklarımıza ve gençlerimize gereğinden fazla korumacı yaklaşmanın onların, deneyimleme, keşfetme ve cesurca adım atma isteklerini baltaladığını düşünüyoruz. Farklı olana ilk bakışta ailelerin korumacı yaklaşması anlaşılır olmakla birlikte, çocukların hayal dünyası ve gençlerin mekânsal aidiyet ve

Farklı olana ilk bakışta ailelerin korumacı yaklaşması anlaşılır olmakla birlikte, çocukların hayal dünyası ve gençlerin mekânsal aidiyet ve bellek oluşturması adına ezber bozan bu tarz tasarım ve mekanların önemli olduğunu düşünüyoruz.

bellek oluşturması adına ezber bozan bu tarz tasarım ve mekanların önemli olduğunu düşünüyoruz. Bir de yerel yönetimlerin yaklaşımları, yenilikçi ve cesur olmaktan uzak ve konformist bir tavır. Bu tavır alışılagelmişi sürekli uygulayarak, bazı fabrikasyon üretimleri tekrar ederek, bildiği alandan çıkmadan, sürekli olarak güvenli tarafta kalma isteğinin açık bir tezahürü. Fakat ülkemizde de kentsel mekanların ve toplumumuzun tasarım ve kent algısının değişmesi, gelişmesi adına özellikle bizim örneğimizde olduğu gibi farklı ve deneysel tasarımların kentsel mekanlarda boy göstermesi ve destek görmesi gerektiğini düşünüyoruz.

ÇEİS: Yapı Tasarım Yarışması ile ilgili düşüncelerinizin önümüzdeki dönemde yarışmaya başvuracak ekipler için yararlı olacağına inanıyoruz. Bu çerçevede, son olarak Yapı Tasarım Yarışması'nı diğer mimari yarışmalarla kıyasladığınızda nasıl konumlandırıyorsunuz?

Yaklaşık 17 yıldır öğrencilik dönemimizden itibaren yarışmalara katılıyoruz. ÇEİS'in düzenlediği Yapı Tasarım Yarışması'nı ülkemizde tamamıyla ayrı bir kategoride değerlendirmek gerekli bizce. Jüri ile birlikte hareket ederek yarışmanın konusunu belirlemek, öğrenci ve profesyonel kategorisinin bulunması ve en önemlisi çok yoğun kullanılan beton üzerine araştırma ve imalat süreçlerini birlikte değerlendirip, belirli periyotlarda sürekli devam eden bir yarışma yok diye biliyoruz. Daha da önemli konu ise sonuç ürünlerin uygulanmasının sağlanması. Kent ve tasarımcıları ile özellikle sektör paydaşları için çok önemli bir yarışma olduğunu düşünüyoruz. Özellikle ülkemizde bazı tasarımları kullanıcı veya işverenlere kabul ettirebilmek için teknik veya estetik anlamda yapılmış örneğini gösterebilmek, referans verebilmek için önemli bir birikim oluşturacağını düşünüyoruz. Her yıl değişen konu ve değişen jüri ile yarışmanın katılımının ve güvenilirliğinin arttığını düşünüyoruz. Bu girdileri ile diğer yarışmaların yanında ayrı bir başlıkta değerlendirilebilecek, uygulaması olan bir Ar-Ge yarışması olarak değerlendiriyoruz.

ÇEİS'in düzenlediği Yapı Tasarım Yarışması'nı ülkemizde tamamıyla ayrı bir kategoride değerlendirmek gerekli bizce.

Gelecek yarışmalar için birtakım önerilerimizi de dile getirmek isteriz. Geçmiş dönemde 1. olan veya ödül alan katılımcıların jüri olarak katılması yarışanların katılımı için daha etkili olacaktır. Özellikle imalat süreçleri için bu konuda daha profesyonel bir organizasyonun sağlanmasının imalat kalitesini artıracağını düşünüyoruz. Bu mecradan özellikle ÇEİS paydaşı işverenlere, kamu yönetimine ve yerel yönetime de seslenmek istiyoruz. Kamusal alanlar için bu değerli çalışma ve üretimleri destekleyerek katkı koymalarını bekliyoruz. Bilhassa belediyelerin kamunun öncü ve halkla iç içe olan temsilcisi olarak, Yapı Tasarım Yarışması gibi etkinlik ve organizasyonlarda aktif ve destekleyici bir rol alması gerektiğini düşünüyoruz.

Bilhassa belediyelerin kamunun öncü ve halkla iç içe olan temsilcisi olarak, Yapı Tasarım Yarışması gibi etkinlik ve organizasyonlarda aktif ve destekleyici bir rol alması gerektiğini düşünüyoruz.

Son noktada Yapı Tasarım Yarışmasının açıklandığı ilk günden itibaren özveri ile bizleri hep destekleyen ve inanarak bu süreçte var olan ÇEİS'e özellikle Yücel Bey'e, imalatı yapabilmemizi sağlayan ve birlikte çok şey öğrendiğimiz Can Bey'e, tüm emek verenlere teşekkür etmek isteriz. Umuyoruz ki daha nitelikli üretimler ile uzun yıllar bu yarışma devam ederek, gelenekselleşir. Sevgilerimizle, hoşçakalın…

Üretim sürecinde rol alanlarla devam edelim. Sn. Doğukan DEMİR, projenin uygulanması sürecinde Çimbeton Hazır Beton Direktörü olarak çalışıyordu. Doğukan Bey, gerekli ekiplerin kurulması ve yönlendirilmesiyle süreçte aktif olarak rol alan isimlerden birisiydi…

Doğukan DEMİR
Ticari Direktör
Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.

ÇEİS: Öncelikle kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

Ben Doğukan DEMİR, inşaat mühendisliği eğitimi sonrasında Galatasaray Üniversitesinde mühendislik yönetimi alanında yüksek lisansımı tamamladım. 15 yıldır hazır beton ve agrega sektöründe değerli şirketlerde görev ve sorumluluklar aldım. 2019 yılından bu yana Çimbeton da hazır beton ve agrega direktörü olarak görev yaptım, 1 Ağustos tarihinden itibaren Çimentaş'da Ticaret Direktör olarak görev yapmaya başladım.

ÇEİS: Proje sizin Çimbeton'da Hazır Beton Direktörü olarak görev yaptığınız dönemde hayata geçti. Kentsel Katalizör'ün uygulamaya geçiş sürecini sizden dinleyebilir miyiz? Özellikle projeye sponsor olma fikri nasıl doğdu, bu konuyu biraz açar mısınız?

CEO'muz Cenker Bey'in ÇEİS'in liderlik yaptığı Kentsel Katalizör Projesine ilgi göstermesi, destek vermek istemesi ve bizden başarılı bir iş çıkarmamızı istemesi ile projede ekibimle beraber görev almaya başladım. Böyle bir projede görev almak bende çok güzel duygular yaratmıştır. İşimizin, ürünlerimizin farklı açılarını sergileyecek olmamız önemli bir fırsat olmuştur. Farklı geometrik yapıda inşa edilecek olan çocuk parkı ile çocukların hayal dünyasını geliştirecek ve eğlenceli deneyimler kazandıracak olmak çok güzel, yeni bir babayım oğlum iki yaşına girmek üzere ve böyle bir dönemde bu proje bende ayrı bir mutluluk yaratmıştır.

Farklı geometrik yapıda inşa edilecek olan çocuk parkı ile çocukların hayal dünyasını geliştirecek ve eğlenceli deneyimler kazandıracak olmak çok güzel.

ÇEİS: Betonun kamuoyundaki algısını nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizce Yapı Tasarım Yarışması gibi girişimlerin ve Kentsel Katalizör gibi uygulamaların bu algının değişmesindeki rolü nedir?

Beton medeniyeti temsil eden önemli bir yapı malzemesidir, iyi uygulamalar ile betonun tüm yönlerinin sergilenmesi toplumsal farkındalık açısından önemlidir. Bu projede beton hem renkli olarak üretilmiş hem de farklı geometrik formlara bürünmüştür. Bir taraftan mükemmel bir taşıyıcı sistem olan betonarme bir taraftan da olağanüstü estetik bir forma dönüşebilmektedir. Bu ve buna benzer uygulamalar ile yatırımcılar, mimarlar ve mühendislerimizin daha yaratıcı olmalarına fayda sağlanacağına inanıyorum. Ayrıca kamuoyunda olumlu bir etki bırakacağına inanıyorum. Bu konuda ÇEİS'in, şirketimin ve diğer paydaşların yaptığı bu çalışmanın içinde yer almak gurur ve mutluluk vericidir.

Beton medeniyeti temsil eden önemli bir yapı malzemesidir, iyi uygulamalar ile betonun tüm yönlerinin sergilenmesi toplumsal farkındalık açısından önemlidir.

ÇEİS: Çimbeton uzun yıllardır yapı sektöründe başarılı işlere imza atıyor. Fabrikalarınızda üretilen betonun nihai tüketicileri aslında mimarlar. Yapı sektörünün önemli paydaşlarından olan mimarlarla iletişiminizi nasıl tanımlarsınız? Hangi alanlarda yollarınız mimarlarla kesişiyor?

Öncelikle çok teşekkürler, Çimbeton gerçekten çok kuvvetli bir mühendis kadrosuna sahiptir, ayrıca son yıllarda sektörde en fazla patent alan beton şirketlerinden bir tanesi olmuştur. Ülkemizin mimarları çok başarılı işlere imza atıyorlar. Betonu en az bizim kadar iyi tanımaya başladılar. Brüt beton, kendiliğinden yerleşen beton, renkli beton, dekoratif beton faaliyet gösterdiğimiz illerde konvansiyonel hale gelmiştir. Mimarlarımızla bir araya gelerek ürünler hakkında kendilerini bilgilendiriyoruz, sorularını cevaplamaya çalışıyoruz ve onlarla beraber projelerine yeni ürünler ile yeni bakış açıları kazandırmaya çalışıyoruz, bu çalışmalar bize çok şey katmaktadır ve yeni fikirler doğurmaktadır.

Bir taraftan mükemmel bir taşıyıcı sistem olan betonarme bir taraftan da olağanüstü estetik bir forma dönüşebilmektedir.

Ülkemizin mimarları çok başarılı işlere imza atıyorlar. Betonu en az bizim kadar iyi tanımaya başladılar.

Kentsel Katalizör'ün hayata geçmesinde, üretim sürecindeki en kilit isim Sn. Can OTUZBİR demek çok da yanlış olmayacaktır. Can Bey, operasyon tarafında hem beton üretimi süreçlerini hem de kalıp imalatını yöneterek, mimarlarımızın hayalinin gerçeğe dönüşmesinde kilit rol oynadı…

Can OTUZBİR
Hazır Beton Teknik Müdürü
Çimbeton Hazır Beton ve Prefabrik Yapı Elemanları San. ve Tic. A.Ş.

ÇEİS: Öncelikle kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

Yüksek İnşaat Mühendisiyim. Yaklaşık 11 senedir inşaat sektöründe aktif olarak çalışıyorum. Kontrol mühendisi olarak başladığım kariyerime, Çimbeton'da Lojistik, Bakım-Yatırım, İSG-Çevre ve Kalite süreçlerinden sorumlu Teknik Müdür olarak devam etmekteyim.

ÇEİS: Projenin uygulanmasında özellikle operasyon kısmını siz üstlendiniz. Süreci sizin ağzınızdan dinleyebilir miyiz? Hangi aşamalardan geçerek projeyi tamamladınız?

Klasik precast kalıptan çok farklı detaylara sahip bir projeden bahsediyoruz. Proje uygulama detayları tarafıma ulaştığında, ilk işimiz proje üzerinde detaylı ön hazırlık yaparak kalıp imalatını ve uygulamayı yapacak ekipleri oluşturmak oldu. Açıkçası işin en zor olan kısmı kalıp imalatı süreciydi. Bu sebeple imalat ekibini oluştururken sektörün en iyilerini seçtik. Kalıp imalatı tamamlandıktan sonra donatı ve renkli beton işçiliği ile üretim süreçlerini tamamlandık.

Açıkçası işin en zor olan kısmı kalıp imalatı süreciydi. Bu sebeple imalat ekibini oluştururken sektörün en iyilerini seçtik..

ÇEİS: Uygulama alanındaki yürüme yollarında LuminTech isimli bir ürün kullanıldı. Gece karanlığında yolun aydınlatmasını sağlayan bu üründen biraz bahseder misiniz?

LuminTech, Chryso firması tarafından üretimi ve pazarlaması yapılan inovatif bir üründür. Bizde bu projemizin yürüyüş yolunda bu yenilikçi ürünü tercih ettik. Bu ürünü tercih etmemizdeki en büyük etken ürünün uzun ömürlü oluşu ve bakım gerektirmemesidir. Bu ürünün uygulama alanı çok geniş olmakla birlikte gece karanlığında uygulandığı alanı aydınlatması sebebiyle genellikle dekoratif amaçlı havuz kenarları ve mimari detayları vurgulamak için kullanılmaktadır.

Betonun üretim aşamasında içerisine eklenen toz renk pigmentleri, betonu istediğimiz renk ve tonda üretmemize imkan sağlamaktadır.

ÇEİS: Renkli betonu uygulamada çok sık görmüyoruz ancak bu projede renkli beton tercih edildi. Kentsel Katalizör uygulamasında tercih edilen betonun teknik özelliklerinden bahseder misiniz?

Hepimizin bildiği gibi betonun esas rengi gridir. Fakat mimari veya estetik kaygılar nedeniyle betonu renkli üretme fikri ortaya çıkmıştır. Betonun üretim aşamasında içerisine eklenen toz renk pigmentleri, betonu istediğimiz renk ve tonda üretmemize imkan sağlamaktadır. Kentsel katalizör projesinde de renkli betonun kullanılmasının yanı sıra, projedeki kesitlerin ince olması sebebiyle betonun kalıba tam olarak yerleşmesini sağlamamız gerekiyordu. Bu nedenle Kentsel Katalizör projesinde patentli ürünümüz olan INVENTUM betonu tercih edildi.

ÇEİS: Aslında siz hazır beton üretimindeki teknik süreçlerden sorumlusunuz. Bu projede ise daha yenilikçi, farklı ve belki de daha önce çok uygulanmamış teknikler kullanıldı. Uygulama sürecinde sizi zorlayan noktalar nelerdi?

Her özel projede olduğu gibi Kentsel Katalizör Projesi de kendine has uygulama detayları barındırıyor. Bu detaylar ekibin tecrübesi sayesinde kolayca aşıldı ama uygulamada bizi en zorlayan nokta kalıbın imalat aşamasıydı.

ÇEİS: Yapı Tasarım Yarışması'nın önemli bir misyonu da betonu/çimentoyu üretenler ile kullananları, özellikle mimarları bir araya getirmek. Projenin mimarlarından özellikle Emrah AKPINAR ile bu süreçte çok yakın çalıştığınızı biliyoruz. Betonun alternatif kullanımları bağlamında bu proje sürecinin sizin açınızdan kazanımları neler oldu?

Özellikle Emrah Bey'in projenin hayata geçirilmesinde emekleri çok fazla. Bu süreçte gerek imalat, gerekse montaj aşamasında Emrah Bey ile sürekli dirsek temasındaydık. Emrah Bey'in mimari ve konservatif bakış açısı sayesinde projeyi sorunsuz şekilde tamamlandık. Bu projeyle beraber betonu standart kalıplar içine sıkıştırdığımız bir yapı malzemesi düşüncesini de değiştirmiş olduk.

Bu projeyle beraber betonu standart kalıplar içine sıkıştırdığımız bir yapı malzemesi düşüncesini de değiştirmiş olduk.

ÇEİS: Kendi yoğun iş temponuz içinde Kentsel Katalizör'ün hayata geçmesi için de oldukça fazla emek verdiniz, bu vesileyle bir kez daha teşekkür ederiz. Diğer ÇEİS üyesi fabrikalarda da benzer süreçlerin yürümesi, Yapı Tasarım Yarışması'nda ödüle layık görülen projelerin hayata geçmesi ÇEİS olarak bizim öncelikli gündem maddelerimiz arasında yer alıyor. Tüm süreci göz önüne aldığımızda ki burada yaklaşık 1 yıllık bir zaman diliminden bahsediyoruz, projenin uygulamaya geçmesindeki en büyük motivasyonunuz neydi?

Bahsettiğiniz gibi projenin hayata geçirilmesi yaklaşık 1 yıllık bir zaman aldı. Doğası gereği biz inşaat mühendislerinin en büyük motivasyon kaynağı bir yapı ortaya çıkarmaktır. Bu projenin başından sonuna kadar bu motivasyon kaynağımıza sadık kalarak ilerledik. Bir diğer motivasyon kaynağımız ise hayata geçirdiğimiz projenin insanoğluna hizmet vermeye başlamasıdır. Bu projenin hizmet vermeye başlaması, gelecekte hayata geçireceğimiz projelerimiz için motivasyon kaynağı olacaktır.

Doğası gereği biz inşaat mühendislerinin en büyük motivasyon kaynağı bir yapı ortaya çıkarmaktır. Bu projenin başından sonuna kadar bu motivasyon kaynağımıza sadık kalarak ilerledik.

Beton akışkan bir malzemedir, içinde bulunduğu kalıbın şeklini alır. İlk kez duyulduğunda çok kolay gibi düşünülse de o "kabın" üretimi oldukça zor ve ince işçilik gerektirir; hele ki bir çocuk parkındaki bir yapı için kullanılacaksa…Projenin üretilmesine ilişkin sürecin en zorlayıcı kısmı kalıbın üretilmesi aşamasıydı. Kalıp imalatında görev alan 20 yıllık bir ustanın "Bu kadar yıldır kaynakçılık yapıyorum ben böyle zor bir kalıp görmedim" demesi de bu tezimizi destekler nitelikte. Kalıp üretim süreci Sn. Erdem KAÇAR ve ekibinin yoğun mesaisi ile tamamlandı. Bu zor süreci Erdem Bey'den dinleyelim…

Erdem KAÇAR
Firma Sahibi
Öz Verfi Makina Yedek Parça San. Tic. Ltd. Şti.

ÇEİS: Öncelikle kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

Özverfi firmasının kurucu ortaklarındanım. Özverfi firmasını 1992 yılında İzmir'in Kemalpaşa ilçesinde kurduk. Kuruluş amacımız çimento ve hazır beton sektörünün tüm mekanik yedek parça ve bakım ihtiyaçlarını karşılamaktı. Şu an yeni fabrikamızda, 2000 m'si kapalı, 5000 m'si açık alana sahip olan son teknolojiye sahip makinalar ile müşterilerine hizmet vermekteyiz.

ÇEİS: Yaptığınız işler hakkında bilgi verir misiniz? Özellikle beton için yaptığınız kalıplar var mı?

İlk soruda da belirttiğim gibi kuruluş amacımız tamamen çimento ve hazır beton sektörüne çözüm ortağı olmaktı. 2000'li yılların sonrasında betonarme prefabrik sektörünün de ivme kazanmasıyla sektöre prefabrik kalıp üretmeye başladık. Çok çeşitli kolon, kiriş, makas gibi kalıp imalatları yaptık. Şu an uzman ekibimizle beraber proje bazlı kalıp üretimine de devam etmekteyiz.

ÇEİS: Beton kolay şekillendirilebilen bir malzeme değil. Kentsel Katalizör Projesi için hazırladığınız kalıp ile üretilen yapı, bir çocuk parkında kullanıldığı için kusursuz bir işçilikle yapılması gerekiyordu. Kalıbın üretim sürecini biraz anlatır mısınız? Daha önce benzer kalıplar üretmiş miydiniz?

Her ne kadar beton sertleştikten sonra rahatça şekil verilebilen bir malzeme olmasa da hamur kıvamında iken içinde bulunduğu kalıbın (kabın) şeklini alabilen bir malzemedir. Bu sebeple kalıba şekil verebildiğimiz sürece, istediğimiz her şekli betona uyarlayabiliriz. Kentsel Katalizör Projesi gerçekten çok özel bir projeydi. Üretim aşamasında 20 yıldır beraber çalıştığımız kaynakçı (kalıpçı) arkadaşımızın ağzından ilk kez şöyle bir cümle duydum. "Bu kadar yıldır kaynakçılık yapıyorum ben böyle zor bir kalıp görmedim." Kalıbın kendine has detaylar içermesi nedeniyle, imalat ekibini en iyi ustalarımızdan oluşturduk. Her detayını da 3D programlarda detaylandırarak projelendirdik. Sizlerin huzurunda imalat ekibime tekrardan teşekkürlerimi iletmek istiyorum.

Her ne kadar beton sertleştikten sonra rahatça şekil verilebilen bir malzeme olmasa da hamur kıvamında iken içinde bulunduğu kalıbın (kabın) şeklini alabilen bir malzemedir.

Kalıba şekil verebildiğimiz sürece, istediğimiz her şekli betona uyarlayabiliriz.

20 yıldır beraber çalıştığımız kaynakçı (kalıpçı) arkadaşımızın ağzından ilk kez şöyle bir cümle duydum. "Bu kadar yıldır kaynakçılık yapıyorum ben böyle zor bir kalıp görmedim."

ÇEİS: Üretim sürecinde Çimbeton'dan Can Otuzbir ile Mimar Emrah Akpınar ile oldukça yakın çalıştınız. Bu süreci biraz anlatır mısınız? Hangi aşamalarda iş birliği içerisindeydiniz? Böylesi zor bir kalıbın üretimini gerçekleştirmenin sizin açınızdan kazanımları neler oldu?

Uzun yıllardır benzer prefabrik kalıpların imalatını yapıyoruz. Fakat bir önceki sorunuzda belirttiğim gibi Kentsel Katalizör Projesi kalıbı kendine has detaylar içeriyordu. Bu sebeple Emrah Bey ve Can Bey ile sürekli iletişim halinde olarak, projedeki tüm detaylara da sadık kalarak, kalıp imalatını tamamlandık. En başta böyle bir kalıbı tüm projenin aslına sadık kalarak üretmekten büyük mutluluk duyuyoruz. Yaklaşık 30 yıldır sektörde çok çeşitli projeler bitirmemize rağmen, bu projeyle beraber öğrenmenin sonunun olmadığını bir kez daha tecrübe etmiş olduk. Bu projeyi tecrübe etmemize fırsat veren Çimentaş ve Çimbeton ailesine teşekkürü borç biliriz.

Yaklaşık 30 yıldır sektörde çok çeşitli projeler bitirmemize rağmen, bu projeyle beraber öğrenmenin sonunun olmadığını bir kez daha tecrübe etmiş olduk.

Her fikir değerlidir, biriciktir… Yapı Tasarım Yarışması 2019'da profesyonel kategoride birbirinden nitelikli 95 fikir projesi değerlendirildi. Kıymetli Jüri Üyeleri tarafından yapılan değerlendirmede, bu projeler içerisinden Kentsel Katalizör Projesi 1.'lik ödülüne layık görüldü. "Fikirden Uygulamaya: Kentsel Katalizör'ün Hikayesi" işte tam da bu noktada başladı aslında…

Yapı Tasarım Yarışması 2019 & 2021'in saygıdeğer jüri üyesi, mimarlık camiasının seçkin isimlerinden Sn. Dürrin SÜER'in hem yarışma süreci hem de Kentsel Katalizör Projesine ilişkin görüşleri çok kıymetli. Kendisiyle yaptığımız röportaj aslında hikayenin başlangıcından, bugününe tüm detayların özetlenmesi açısından da önemli…

Bu vesileyle Dürrin Hanım'ın nezdinde tüm jüri üyelerimize de verdikleri destek için bir kez daha teşekkür etmek isteriz.

Dürrin SÜER
Mimar
M+D Mimarlık

ÇEİS: Öncelikle kıymetli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Sizi biraz tanıyabilir miyiz?

Dokuz Eylül Üniversitesi Mimarlık Fakültesi mezunuyum. 2007 yılına kadar aynı kurumda öğretim üyesi olarak çalıştım. Üniversiteden ayrıldıktan sonra M+D Mimarlık kurucu ortağı olarak mimarlık yapıyorum. Akademi ile ilişkimi kesmemeye çalışarak meslek pratiğini sürdürüyorum. Stüdyolarda proje yürütücülüğü yapmamın yanı sıra yarışma ortamları da bunu sağlıyor. Bu nedenle hem yarışmacı hem de jüri üyesi olarak zaman zaman yarışma ortamlarında bulunuyorum.

ÇEİS: Yapı Tasarım Yarışması 2019 ve 2021'in jüri üyeleri arasında yer aldınız. Bilgi birikiminiz ve tecrübenizle Yarışma'ya verdiğiniz destek için teşekkür ederiz. Yapı Tasarım Yarışması ile ilgili düşüncelerinizi alarak başlayabilir miyiz? Sizce Yarışma, mimari çevrede nereye konumlandı, nasıl algılanıyor?

Mimarlar için mesleki motivasyonu dinamik tutan, bilgi ve beceriyi geliştiren, tartışma ortamı yaratan, özellikle genç ofisleri görünür kılan, bir anlamda meşrulaştıran yarışmalar, kurumsal yapılar için de nitelikli mekanlar elde etmenin önemli araçları. Yarışma yoluyla bir yapıyı elde etmek, mekansal bir problemin doğru tarif edilmesini, çok farklı yaklaşımlarda çözüm önerileri üretilerek en uygun olanın bulunmasını ve uygulanmasını sağlar. Yarışmalar, özellikle kamu kaynaklarının kullanılmasında, katılımcı, müzakereci ve nitelik odaklı bir süreç olarak değerlidir.

Bu bağlamda ÇEİS'in açtığı Yapı Tasarım Yarışmalarını ortama çok değerli bir katkı olarak görüyorum. Bu yarışma ile nitelikli yapı I mekan tasarımı hedeflenmekle birlikte, odağında olan çimento I beton malzemesinin yenilikçi anlayışlarla ele alınması beklenmekte. Bu yönüyle Ar-Ge'yi destekleyen bir yarışma. Yarışmayı diğer yarışmalardan ayrıştırdığını düşündüğüm bir başka çaba ise tasarımcı + kamu kurumu + üretici firma iş birliği için ortam yaratarak projenin uygulanmasını sağlamaya çalışmasıdır ki bu da çok önemli bir kazanım. Ödül alan projelerden 'yeşil beton' bu yarışma özelinde uygulanan ilk örnek. İklim değişikliği karşısında daha sağlıklı, sürdürülebilir, kentsel yaşam ortamları oluşturabilmeyi hedefleyen proje beton atıklarını kullanarak da geri dönüşüme katkı sağlıyor. Bu Ar-Ge çalışmasının uygulanması görünürlüğün sağlanması açısından çok önemli. Akademik çalışmaların gündelik yaşama yansımasına bu tür kurumsal temaslara sık tanıklık edemiyoruz. Bu örneğin yarışma yoluyla elde edilmiş önemli bir kazanım olduğunu düşünüyorum.

ÇEİS'in açtığı Yapı Tasarım Yarışmalarını ortama çok değerli bir katkı olarak görüyorum. Bu yarışma ile nitelikli yapı I mekan tasarımı hedeflenmekle birlikte, odağında olan çimento I beton malzemesinin yenilikçi anlayışlarla ele alınması beklenmekte.

Yarışmayı diğer yarışmalardan ayrıştırdığını düşündüğüm bir başka çaba ise tasarımcı + kamu kurumu + üretici firma iş birliği için ortam yaratarak projenin uygulanmasını sağlamaya çalışmasıdır ki bu da çok önemli bir kazanım.

ÇEİS: Betonu bir malzeme olarak nasıl tanımlarsınız? Ülkemizdeki kullanım alanlarını dikkate aldığınızda potansiyelini yeterince değerlendirebildiğimizi düşünüyor musunuz?

Çimento | beton kolay şekil alması, ulaşılabilirliği, uygulanabilirliği ve görece ekonomikliği ve betonun demirle birleşmesiyle ortaya çıkan betonarmenin taşıyıcı gücüyle son 150 yıllık süreçte yapı üretiminin başat malzemesi oldu. Ancak Türkiyeıde yapılı çevrenin oluşumunda yaygın olarak kullanılan betonla malzemenin akışkanlığı, kalıplanarak form alabilme gibi potansiyellerini değerlendiren yenilikçi tasarımlar elde edilmedi. Standart bir üretimin ana malzemesi olarak kullanıldı. Çimentonun | betonun kaba yapı malzemesi olarak görülmesi nedeniyle kaplanması, örtülmesi veya saklanması gereken bir malzeme olduğu algısı oluştu. Daha da ötesinde yaşadığımız kentlerin hızlı yapılaşmasının oluşturduğu olumsuzluğun ifade aracına dönüştü. Oysa beton-arme nitelikli bir üretimle brüt olarak kullanılabilecek, mekanı kurabilecek bir malzeme. Bu bağlamda yapım sürecinin kontrollü işleyişi, mekanın yani sonuç ürünün niteliğini etkilemekle birlikte, yapım sürecini hızlandırmakta dolayısıyla yapım ve kullanım sürecindeki bakım maliyetlerini de düşürmekte…

Çimentonun | betonun kaba yapı malzemesi olarak görülmesi nedeniyle kaplanması, örtülmesi veya saklanması gereken bir malzeme olduğu algısı oluştu.

ÇEİS: 2019 yılı yarışmasında birinci seçilen Kentsel Katalizör Projesi, profesyonel kategorideki 94 başvuru arasından hangi unsurları ile öne çıktı?

Daha önce de söz ettiğim gibi bu yarışma odağına betonu alan bir yapı tasarımı yarışması. Yani projelerde nitelikli mekansal | yapısal çözüm önerilerinin yanı sıra malzemenin yenilikçi denemeleri de beklenmekte. Kentsel Katalizör adıyla yarışmada 1.'lik ödülüne değer görülen proje, kentin farklı kesimlerinin bir arada olabilirliğinin önünü açan, temasları, diyalogları ve karşılaşmaları kolaylaştıran bir öneri olması, 4 farklı beton modülün farklı yerleştirmeler veya yan yana gelişlerle değişik kent mekanlarına adapte edilebilmesi potansiyeliyle olumlu bulunmuştu. Öneri de beton modüllerin üretiminde mukavemeti arttırmak ve ağırlığı azaltmak amacıyla cam yünü kullanılmış, böylelikle modüllerin kolaylıkla taşınabilmesi sağlanmıştı. Modüllerin zeminde iz bırakmadan yer değiştirebilmesi de olumlu görülmüştü. Türkiye de az örneği bulunan renkli beton kullanımının kamusal alanda görünürlüğünün sağlanması da yenilikçi olarak değerlendirilmişti.

Kentsel Katalizör adıyla yarışmada 1.'lik ödülüne değer görülen proje, kentin farklı kesimlerinin bir arada olabilirliğinin önünü açan, temasları, diyalogları ve karşılaşmaları kolaylaştıran bir öneri olması, 4 farklı beton modülün farklı yerleştirmeler veya yan yana gelişlerle değişik kent mekanlarına adapte edilebilmesi potansiyeliyle olumlu bulunmuştu.

ÇEİS: Bir fikir projesi olarak ödüllendirilen Kentsel Katalizör'ün uygulamaya geçen versiyonunu mimari açıdan nasıl değerlendirirsiniz? Sizce tasarım ve uygulama birbirine ne kadar benziyor ya da ayrışıyor?

Proje, İzmir'in Gaziemir ilçesindeki bir belediye parkına uygulandı. Emrah AKPINAR ile Mete KESKİN'in müellifi olduğu projenin renkli beton blok üretimini İzmir firması Çimentaş, ÇEİS'in özverili ve disiplinli koordinasyonunda gerçekleştirdi. Öncelikle süreçte katkı koyan tüm aktörlere böyle deneysel çalışmalar için çok teşekkür ediyorum bir mimar olarak. Renkli beton modüllerin kurduğu bu farklı mekansal düzenlemenin kentsel mekanda oldukça ilgi uyandırdığını düşünüyorum. Betonun bilindik algısını değiştiren bir örnek.

Renkli beton modüllerin kurduğu bu farklı mekansal düzenlemenin kentsel mekanda oldukça ilgi uyandırdığını düşünüyorum.

Brüt beton tasarımlarda betonun homojen dağılımı ve mekanı l formu l yüzeyi belirleyen kalıp uygulaması belirleyici rol oynuyor. Bu bağlamda uygulanan örnek tasarımda seçilen iki renk -turuncu ve mavi- pigmentlerinden turuncu olanın daha başarılı sonuç verdiğini söyleyebilirim. Mavinin ise beton içinde homojen dağılımının sağlamadığını, özellikle kalıp üst yüzeyinde rengin toplandığını ve tozuma olduğunu gözlemledim. Bundan sonraki denemelerde katkılarla bu sorunun çözümleneceğini düşünüyorum. Düzenlemede mavi ve turuncu iki beton modül yanında önünde altında üstünde dolaşarak, betona temas etme hissi uyandırıyor.

Geleceği daha yaşanabilir ve farklı kılacak yenilikçi tasarımları destekleyen, görünür kılmak için uğraş veren başta ÇEİS olmak üzere herkesi kutluyorum.

Türkiye'de bir tasarımın yaşama geçirilmesi, uygulama süreçleri çok zorlu bir yolculuktur. Yenilikçi tasarımlarda ise bu yolculuğun daha da zor olduğunu biliyorum. Proje müellifinin uygulama süreçlerinde yol gösterici olarak rol alması, işin her aşamasının denetlenmesini sağlaması, üretim mockuplarının yapılması bu süreci kolaylaştıracak ve sonuç ürünün niteliğini etkileyecektir. Bu nedenle yarışma projelerinin uygulanma aşamasını yeni bir etap olarak yeniden kurgulamak, yönetmelikler çerçevesinde yürütmek olumlu olacaktır.

Bu denemeler her aşaması ile çok önemli kazanımlar sağlıyor ortama. Bu nedenle geleceği daha yaşanabilir ve farklı kılacak yenilikçi tasarımları destekleyen, görünür kılmak için uğraş veren başta ÇEİS olmak üzere herkesi kutluyorum. Örneklerinin artmasını diliyorum. Teşekkür ederim.

Bitirirken…

Bu röportaj dizisinde, Yapı Tasarım Yarışması'nda ödüle layık görülen bir fikrin somut bir yapıya dönüşmesinin hikayesini anlatmaya çalıştık. Öncelikle kıymetli zamanlarını ayırarak röportaja katılan tüm paydaşlarımıza teşekkür ederiz. Her birinin bakış açısı, süreçteki rolü çok başka. Ancak fikrin uygulamaya dönüşebilmesi için tüm paydaşların bir arada, uyum içerisinde çalışması gerektiğini bu süreçte deneyimledik.

ÇEİS'in Yapı Tasarım Yarışması'ndaki projelerin uygulanmasına ilişkin girişimleri hız kesmeden devam ediyor. Umarız önümüzdeki günlerde farklı projeleri de kentlerimizin uygun alanlarında halkımızla buluşturabilme fırsatını yakalarız.

Buraya kadar "Fikirden Uygulamaya: Kentsel Katalizör'ün Hikayesi"ni sizlere yazılı olarak aktarmak istedik. Bu son kısımda, bu hikayenin öne çıkan adımlarının görsellerini de sunuyoruz. Ayrıca, aşağıdaki QR kodu okutarak eserin park alanına montajını izleyebilirsiniz.

Jüri üyelerimizin Kentsel Katalizör Projesine ilişkin yarışma tutanağında yer alan değerlendirmesinden bir alıntıyı sizlerle paylaşmak isteriz; "Kentin kamusal mekanlarında hali hazırda hissedilen ama gerçekleşemeyen müşterek yaşam senaryolarının hayata geçebilmesini kolaylaştıran kurgusu olumlu bulunmuştur." Biz de bu değerlendirmeye yürekten katılarak, Kentsel Katalizör'ün, her yaştan insanın bir arada daha fazla zaman geçirerek sosyalleşebileceği, ortak değerleri paylaşabileceği ve fikirlerini özgürce paylaşabileceği bir alan yaratmasını diliyoruz… Ve inanıyoruz ki, Kentsel Katalizör gibi strüktürler, çimento ve betonun "gri algısını" aydınlığa, "soğukluğunu" ise sıcak bir yapıya dönüştürme yolunda atılan belki küçük ama önemli adımlardır…

#ÇEİS # YapıTasarımYarışması #YenilikçiYaklaşımlar

Projenin montaj sürecine ilişkin videoyu QR kodu okutarak izleyebilirsiniz.

Fikirden Uygulamaya: Kentsel Katalizör'ün Hikayesi

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/1242

Karar No: 2022/4120

Karar Tarihi: 29.3.2022

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- TANIK BEYANLARI
- ÇALIŞMA DÜZENİNİN BELİRLENMESİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 41

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Dosya içerisinde, işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından, dava konusu ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve fazla çalışma alacaklarının tanık beyanlarına itibarla kanıtlandığı kabul edilmiş ise de davacının söz konusu taleplere dair çalışmasının, seri dava olarak birlikte görülen diğer dosyalardan farklı olduğu ve davacının çalışmasının davalının Dubai'de bulunan işyerinde geçtiği, beyanlarına itibar edilen tanığın ise aynı dönemde davalının Suudi Arabistan'da bulunan işyerinde çalıştığı anlaşılmış olup beyanlarına itibar edilen tanığın Dubai'de bulunan işyerindeki çalışma düzenini bilmesi mümkün olmadığı ve anlatımlarına değer verilemeyeceğinden dava konusu ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacaklarının ispat edilemediği gözetilmeksizin eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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 15/03/2022 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili Avukat ... ile karşı taraf adına vekili Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Derleme: AV. AYŞE ÖYKÜ ARSLAN
AV. EYLÜL BAYRAK

KARAR

Davacı isteminin özeti

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 15.12.2015-30.11.2016 tarihleri arasında seramik ustası olarak çalıştığını, en son net 2.200,00 ABD Doları ücret aldığını, iş sözleşmesinin davalı tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini, davalının asıl işveren-alt işveren ilişkisi nedeniyle sorumlu olduğunu beyanla ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili, davacının kendi çalışanı olmadığını, davacının ... A.Ş.'nin işçisi olduğunu, tüm özlük dosyasının bu şirkette olduğunu, davacının sadece … şantiyesinde çalışmadığını, sadece … firmasına ait çalıştığı döneme ilişkin talepte bulunabileceğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesiinin kararına karşı, davalı vekili istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi'nin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı gerekçesi ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz

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

Gerekçe

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

2- Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. Fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarının ispatında salt husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen husumetli tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin

özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Aynı ispat kuralları hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücret alacakları için de geçerlidir.

Somut olayda davacı işçi davalı işyerinde haftanın 7 günü, 08.00-18.00 ya da iş yoğunluğuna göre 21.00 saatleri arası çalıştığı halde işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürmüş, davalı işveren ise fazla çalışmaya ilişkin ispat yükünün davacının üzerinde olduğunu beyanla davacının iddialarını kabul etmemiştir. İlk Derece Mahkemesince; davacının fazla çalışma yaptığına, ulusal bayram genel tatil günlerinde ve hafta tatili günlerinde çalıştığına dair dosyada herhangi bir yazılı bilgi ve belge bulunmadığından dinlenen tanık beyanları dikkate alındığında, davacının fazla çalışma ücret alacağı, ulusal bayram genel tatil ücret alacağı ve hafta tatili ücret alacağına hak kazandığı ve bu alacakların davacıya ödendiğine dair bir delil de olmadığı gerekçesi ile davacının tanık beyanlarına göre hesaplanan ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacaklarının alınan bilirkişi raporu doğrultusunda kabulüne karar verilmiş olup istinaf kanun yolu incelemesinde Bölge Adliye Mahkemesince; tanık anlatımları, işyeri koşulları, davacının yaptığı işin niteliği gerekçe gösterilerek dava konusu fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarına yönelik davalının istinaf başvurusu reddedilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

Şöyle ki dosya içerisinde, işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından, dava konusu ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve fazla çalışma alacaklarının tanık beyanlarına itibarla kanıtlandığı kabul edilmiş ise de davacının söz konusu taleplere dair çalışmasının, seri dava olarak birlikte görülen diğer dosyalardan farklı olduğu ve davacının çalışmasının davalının Dubai'de bulunan işyerinde geçtiği, beyanlarına itibar edilen tanığın ise aynı dönemde davalının Suudi Arabistan'da bulunan işyerinde çalıştığı anlaşılmış olup beyanlarına itibar edilen tanığın Dubai'de bulunan işyerindeki çalışma düzenini bilmesi mümkün olmadığı ve anlatımlarına değer verilemeyeceğinden dava konusu ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacaklarının ispat edilemediği gözetilmeksizin eksik inceleme sonucunda İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davalı yararına takdir edilen 3.815,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, 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: 2022/3411

Karar No: 2022/4289

Karar Tarihi: 31.3.2022

- İŞÇİLİK ALACAKLARI İSTEMİ
- HAYATIN OLAĞAN AKIŞINA AYKIRILIK
- YILLIK İZİN

İlgili Mevzuat: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.31,194

ÖZET

Davacı, davalı Kuruma bağlı … Öğrenci Yurdunda 11.11.1996 ile 15.06.2015 tarihleri arasında temizlik görevlisi olarak çalıştığını iddia ederek dava konusu yaptığı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir. Davacı vekili, süre belirtmeksizin davacının kullandırılmayan yıllık izinleri olduğunu ileri sürmüştür. Mahkemece, bilirkişi raporunda yer alan davacının 11.11.1996-15.06.2015 tarihleri arasında 18 tam yıl hizmeti nedeniyle 340 gün ücretli izne hak kazandığı, dosyaya sunulan puantaj kayıtları ve imzalı izin formlarında 80 gün izin kullandığı ve bakiye 260 gün izin hakkı bulunduğu yönündeki tespitlere göre yıllık izin ücreti hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, davacının kullandığı belirlenen 80 gün izin süresinin tamamının çalışmanın 2011 ile 2015 tarihleri arası dönemine ilişkin olmakla, Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 1996 ile 2010 tarihleri arasında geçen çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmaması hayatın olağan akışına ters olduğundan, davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekir.

DAVA

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

KARAR

Davacı isteminin özeti

Davacı vekili, müvekkilinin 11.11.1996 ile 15.06.2015 tarihleri arasında davalı Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı … Öğrenci Yurduında hizmet alım sözleşmeleri kapsamında değişen alt işverenler nezdinde temizlik işçisi olarak kesintisiz şekilde çalıştığını, davalı şirketlerin oluşturduğu iş ortaklığı tarafından 15.06.2015 tarihinde iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davalılar aleyhine (...) Mahkemesi'nin 2015/350 Esas 2015/590 Karar sayılı dosyasından açılan işe iade davasının kabul edildiğini ve kararın Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.03.2017 tarih, 2016/8348 Esas ve 2017/353 Karar sayılı ilamı ile onanarak kesinleştiğini, yasal süresi içerisinde davacının işe başlatılması hususunda davalılara başvurulmasına karşın işe davetin söz konusu olmadığını ileri sürerek, davacının işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti, kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücret alacaklarına hükmedilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı Kurum vekili, zamanaşımı def'inde ve husumet itirazında bulunmuş davanın reddini istemiştir. Davalı şirketlerce süresi içerisinde davaya karşı cevap dilekçesi sunulmamıştır.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesince, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf

Karara karşı süresi içinde; mevzuat değişikliği ile davalı Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü'nün hizmet birimi haline geldiği Gençlik ve Spor Bakanlığı vekili ile davalı … Limited Şirketi vekili tarafından istinaf itirazında bulunulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, davalıların istinaf başvurularının Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1- b-1 maddesi uyarınca ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz

Karar süresi içinde davalı Gençlik ve Spor Bakanlığı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı Gençlik ve Spor Bakanlığı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının davalılar nezdinde çalıştığı toplam süre noktasında toplanmaktadır. Davacı, davalı Kuruma bağlı … Öğrenci Yurdunda 11.11.1996 ile 15.06.2015 tarihleri arasında temizlik görevlisi olarak çalıştığını iddia ederek dava konusu yaptığı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir. Davalı Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü vekili ise davacının yaz aylarında çalışmadığını, hesaplamalarda bu hususun göz ardı edildiğini savunmuştur. Mahkemece hükme dayanak alınan bilirkişi raporunda davacının davalı Kredi ve Yurtlar Kurumunun … Öğrenci Yurdunda kesintisiz olarak 18 yıl 7 ay 4 gün süreyle çalıştığı kabul

edilmişse de dosya kapsamı ve sigorta kayıtlarına bakıldığında davacının yaz aylarında çıkışının verilip Eylül ayında yeniden girişinin yapıldığı, yaz tatili dönemlerinde çalışma yapılmadığına yönelik bildirimde bulunulduğu dönemlerin mevcut olduğu anlaşılmaktadır. Dava konusu alacakların hesaplanmasına esas hizmet süresi tespit edilirken, Sosyal Güvenlik Kurumu hizmet döküm cetvelindeki süreler esas alınmadan davacının aralıksız çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılması hatalıdır. Mahkemece yapılacak iş bilirkişiden ek rapor almak suretiyle sigorta kayıtlarını dayanak alarak davacının hizmet süresini tespit edip, talep konusu alacakları bu süre üzerinden hesaplatmaktan ibarettir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3- Davacının yıllık izin ücreti alacağı olup olmadığı konusunda da taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü, işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi düzenlenmiş olup madde uyarınca, hâkim uyuşmazlığın aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yaptırabileceği, soru sorabileceği ve delil gösterilmesini isteyebileceği düzenlenmiştir. Somut uyuşmazlıkta; davacı vekili, süre belirtmeksizin davacının kullandırılmayan yıllık izinleri olduğunu ileri sürmüştür. Mahkemece, bilirkişi raporunda yer alan davacının 11.11.1996-15.06.2015 tarihleri arasında 18 tam yıl hizmeti nedeniyle 340 gün ücretli izne hak kazandığı, dosyaya sunulan puantaj kayıtları ve imzalı izin formlarında 80 gün izin kullandığı ve bakiye 260 gün izin hakkı bulunduğu yönündeki tespitlere göre yıllık izin ücreti hüküm altına alınmıştır. Ne var ki, davacının kullandığı belirlenen 80 gün izin süresinin tamamının çalışmanın 2011 ile 2015 tarihleri arası dönemine ilişkin olmakla, Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 1996 ile 2010 tarihleri arasında geçen çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmaması hayatın olağan akışına ters olduğundan, davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, 31.03.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/4447

Karar No: 2022/5415

Karar Tarihi: 27.4.2022

- İŞÇİLİK ALACAKLARI DAVASI
- İŞ SÖZLEŞMESİNDE ESASLI DEĞİŞİKLİK
- FESHİN HAKLI NEDENE DAYANMAMASI
- İYİ NİYET KURALLARINA AYKIRILIK

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 22

ÖZET

Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Tüm dosya kapsamından, davacının yaklaşık 8 yıllık çalışma döneminin sadece 11 aylık döneminde başka projede çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının sadece 11 aylık çalıştığı projeden alındıktan sonra 4 yıl daha işe alındığı projede çalışmaya devam ettiği halde, iş sözleşmesindeki projede çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve ücretin düşürüldüğü iddiasını ileri sürmesi iyiniyet kurallarına da uygun düşmemektedir. Davacının fark ücret alacağının bulunmadığı, bu nedenle davacı feshinin haklı nedene dayanmadığı anlaşıldığından asıl ve birleşen davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 12/05/2010 - 19/06/2018 tarihleri arasında davalı iş yerinde çalıştığını, 01/07/2013 tarihi itibariyle performansı yüksek bir çalışan olması nedeni ile yaklaşık 1 yıl süreyle çift asgari ücret

maaş aldığını, ancak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi hükmüne uyulmayarak davacıya herhangi bir bildirimde bulunulmadan, yazılı yahut sözlü hiçbir rızası alınmadan 14/06/2014 tarihinde sigorta giriş çıkışının yapılarak maaşının tek asgari ücrete düşürüldüğünü, müvekkilinin bu durumu fark edip itiraz etmesi ve hakkını arayarak ne olduğunu sorması üzerine iş yeri tarafından projenin bittiğinin söylendiğini, ancak yeni bir projenin başladığı dönemde eski çalışanları tekrar aldıkları halde hiçbir gerekçe sunulmadan davacıyı projeye dahil etmediklerini, süreç sonunda müvekkilinin ekonomik sıkıntıya düştüğünü, geçimini ikame etmekte zorlanmaya başladığını bu nedenle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, davalı işverenin ihtara cevap vermediği gibi işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile davacının ücret farklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; zamanaşımı definde bulunarak, davacının … projesine ait çağrı merkezinde 12/05/2010-19/06/2018 tarihleri arasında çağrı merkezi müşteri temsilcisi olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesi kendisi tarafından sonlandırılmış olup kendi isteği ile işten ayrıldığından kıdem tazminatı talep etme hakkının olmadığını, yine davacının çalıştığı süre ve iş şartları birlikte değerlendirildiğinde davacıya hakketmiş olduğu tüm alacaklarının ödenmiş olup hiçbir ücret alacağının kalmadığını, davacının ücret farkı alacağı talebinin haksız ve sebepsiz zenginleşmeye yönelik olduğunu, davacının 2014 yılı UBAK projesindeki görevi sonlandıktan sonra 4 yıl daha çalıştığını, ücretin düşürüldüğüne dair iddiasının yerinde olmadığını ve haklı feshin hak düşürücü sürede yapılmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti

Mahkemece, toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olan ücret unsurunda işçi aleyhine yapılacak bir değişikliğin geçerli olabilmesi için bunun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilen koşullar çerçevesinde gerçekleştirilmesi gerektiği, ücrette yapılacak indirimin yazılı olarak işçiye bildirilmesi üzerine işçinin de bu değişikliği altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi durumunda ücrette yapılacak değişikliğin geçerli hale geleceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir hizmet sözleşmesi vasıtası ile de yapılabileceği bu şekilde yapılmayan değişiklerin geçerli olmadığı, somut uyuşmazlıkta, davalı tarafından davacı işçinin ücretinde yapılan indirim için işçiden yazılı bir muvafakat alınmadığı, işçinin fesih olgusunu ispat ettiği kıdem ve ücret alacağına hak kazandığı gerekçesiyle asıl ve birleşen davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesiının kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti

Bölge Adliye Mahkemesince, davalı vekilinin istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanun'un 353- (1)-b.1 maddesi gereğince esastan REDDİNE, karar verilmiştir.

Temyiz

Karar süresi içerisinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

1- Taraflar arasında davacının ücretinin rızası dışında düşürülüp düşürülmediği ve davacı tarafça yapılan feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur. İşçinin ücreti; işin niteliğinde, iş ve işyeri koşullarında bir değişiklik olmaksızın rızası dışında düşürülemez. Somut uyuşmazlıkta davacı ile yapılan iş sözleşmesinde … projesinde çalıştırılmak üzere işe alındığı ve benzer projelerde de çalıştırılabileceği kararlaştırılmıştır. Davacı vekili dava dilekçesinde davacının performansının yüksek olması nedeniyle 01.07.2013 tarihinde UBAK (Ulaştırma Bakanlığı Projesi) 'ne dahil edildiğini ve 13.06.2014 tarihine kadar yaklaşık bir yıl bu projede aylık çift asgari ücretle çalıştırıldıktan sonra eski projesine döndürüldüğünü beyan etmiştir. Davalı işveren ise zaman zaman işçilerin başka projelerde görevlendirildiklerini, davacının da yaklaşık 11 aylık dönemde UBAK projesinde çalıştırıldığını, proje kapsamındaki haklarının ödendiğini kendi projesine döndürüldükten sonra da dört yıldan fazla işyerinde çalıştığını beyan etmiştir. Dosyaya sunulan belgelerden davacının 01.07.2013-13.04.2014 tarihleri arasında UBAK projesinde çalıştığı sabittir. UBAK projesinde çalışırken davacıya tüm hakları ödenmiştir. Davacı aynı projede çalıştırılmaya devam ederken ücreti düşürülmemiştir. Her projede yapılan işlerin farklılık gösterdiği davacı tanığı Ö.A.'nın "… müşteri hizmetleri temsilcisi olarak çalışan bir personel ile UBAK kapsamında Ulaştırma Bakanlığına bağlı olarak çalışan personelin iş yükü birbirinden farklıdır" şeklindeki beyanından anlaşılmıştır. Farklı projelerde farklı ücretin ödenmesi sözleşmede belirlenen ücret düşürülmemek kaydıyla normal bir durumdur. Davacı aynı işi yapmaya devam ettiği halde ücretinin düşürüldüğünü ispat edemediği gibi kendi projesinde çalışmaya döndürüldükten sonra da işverence 01.03.2017 tarihinde mevcut iş sözleşmesine göre aylık ödenen ücretinin işin ve işyerinin gerekleri nedeniyle 01.03.2017 tarihinden itibaren saatlik ücret usulüne göre ödeneceği, iş sözleşmesinin diğer hükümlerinin aynı kalmak koşuluyla 01.03.2017 tarihi itibariyle belirtilen şekilde uygulanacağına dair değişikliğe davacının "bilgi aldım kabul ediyorum" şeklinde yazılı onay verdiği de görülmektedir. Tüm dosya kapsamından, davacının yaklaşık 8 yıllık çalışma döneminin sadece 11 aylık döneminde UBAK projesinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının UBAK projesinden alındıktan sonra 4 yıl daha işe alındığı … projesinde çalışmaya devam ettiği halde, iş sözleşmesindeki projede çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve ücretin düşürüldüğü iddiasını ileri sürmesi iyiniyet kurallarına da uygun düşmemektedir. Davacının fark ücret alacağının bulunmadığı, bu nedenle davacı feshinin haklı nedene dayanmadığı anlaşıldığından asıl ve birleşen davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 27.04.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/4623

Karar No: 2022/5403

Karar Tarihi: 27.4.2022

- FAZLA MESAİ ALACAĞININ TAHSİLİ İSTEMİ
- ARA DİNLENMESİ
- TANIK BEYANI

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu m. 68

ÖZET

Dava, fazla mesai alacağının tahsili istemine ilişkindir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 1 Mayıs 30 Ekim tarihleri arasındaki dönemde, haftada 3 günlük fiili çalışma süresinin 16 saat olduğu kabul edilerek 33 saat fazla mesai yaptığı tespit edilmiştir. Çalışma süresine uygun olacak şekilde ara dinlenme süresinin belirlenmesi ve fazla mesai süresinin buna göre hesaplanması gerekirken, davacın ara dinlenmesi olmadan kesintisiz çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına aykırı olup, karar bu yönü ile eksik incelemeye dayalıdır. Diğer taraftan, fazla çalışmanın ispatı konusunda davacı tanık beyanları esas alınmış olmakla birlikte, dosya içeriğinden dinlenen davacı tanıklarının, davacı ile tüm çalışma döneminde birlikte çalışmadıkları anlaşılmaktadır. Tanığın çalışma düzenine ilişkin bilgisinin işyerinde çalıştığı süre ile sınırlı olduğu hususu göz ardı edilmemelidir. Bir diğer deyişle, her bir tanık açısından davalı işverende çalışmadıkları ve dolayısı ile davacının çalışma şeklini bilemeyeceği dönem için beyanı esas alınmamalıdır. Hal böyle olunca davacı tanıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre davalı işyerinde davacı ile çalıştıkları süre belirlenmeli ve belirlenen bu süreler için fazla çalışmanın ispatlandığı kabul edilmelidir. Bu husus gözetilmeden yapılan hesaplamaya itibar edilmesi bozmayı gerektirmiştir.

DAVA

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

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, müvekkili davacının davalı iş yerinde yiyecek içecek bölümünde asistan servis müdürü olarak 21.03.2008-05.09.2012 tarihleri arasında aralıksız olarak çalıştığını, fazla mesailerinin ödenmesi konusunda davalıya ihtarname tebliğine rağmen ödeme yapılmadığını ve işine son verildiğini ileri sürerek fazla mesai alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davacı Cevabının Özeti

Davalı vekili, dava konusu yapılan fazla çalışma alacağının zamanaşımına uğradığını, davacının işe giriş tarihinin 23.09.2008 olduğunu, sürekli olarak 16 saat çalıştığı iddiasının doğru olmayıp genel olarak 09.00- 17.00 saatleri arasında çalıştığını, arizi olarak yaptığı fazla çalışma karşılıklarının ise ücret olarak kendisine ödendiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece davanın kabulü hakkında verilen 16.04.2015 tarihli ilk karar, taraf vekillerinin temyiz başvurusu üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 03.07.2018 gün 2018/9821 Esas, 2018/16616 Karar sayılı kararında yazılı gerekçelerle bozulmuş, mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

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

2- İşçiye, işyerinde çalıştığı sırada fazla mesai yapıp yapmadığı, ara dinlenmesi verilip verilmediği ve süresi konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır. Ara dinlenme 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 68'inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir.

Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanunu'nun 63'üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68'inci maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, günde on bir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.

İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise zamlı ücret ödenmelidir. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullandırılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir (Yargıtay 9.HD. 17.11.2008 gün 2007/35281 E, 2008/30985 K.).

Somut olayda; hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 1 Mayıs 30 Ekim tarihleri arasındaki dönemde, haftada 3 günlük fiili çalışma süresinin 16 saat olduğu kabul edilerek 33 saat fazla mesai yaptığı tespit edilmiştir. Ne var ki, yukarıda belirtilen esaslara göre kabul edilen çalışma süresine uygun olacak şekilde ara dinlenme süresinin belirlenmesi ve fazla mesai süresinin buna göre hesaplanması gerekirken, davacın ara dinlenmesi olmadan kesintisiz çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına aykırı olup, karar bu yönü ile eksik incelemeye dayalıdır. Diğer taraftan, fazla çalışmanın ispatı konusunda davacı tanık beyanları esas alınmış olmakla birlikte, dosya içeriğinden dinlenen davacı tanıklarının, davacı ile tüm çalışma döneminde birlikte çalışmadıkları anlaşılmaktadır. Tanığın çalışma düzenine ilişkin bilgisinin işyerinde çalıştığı süre ile sınırlı olduğu hususu göz ardı edilmemelidir. Bir diğer deyişle, her bir tanık açısından davalı işverende çalışmadıkları ve dolayısı ile davacının çalışma şeklini bilemeyeceği dönem için beyanı esas alınmamalıdır. Hal böyle olunca davacı tanıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre davalı işyerinde davacı ile birlikte çalıştıkları süre belirlenmeli ve belirlenen bu süreler için fazla çalışmanın ispatlandığı kabul edilmelidir. Bu husus gözetilmeden yapılan hesaplamaya itibar edilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.04.2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

REKABET HUKUKU

REKABET HUKUKUNDA ÖNE ÇIKAN GÜNCEL GELİŞMELER

Rekabet hukuku alanında son zamanlarda yaşanan en dikkat çekici gelişmelerin başında, Modanisa Elektronik Mağazacılık ve Ticaret A.Ş. ("Modanisa") tarafından gerçekleştirilen muafiyet başvurusu kapsamında ilgili teşebbüsler arasında "negatif eşleme yükümlülüğü" getirilmesine yönelik akdedilen sulh sözleşmesinin rekabet hukukuna aykırı olacağı tespiti gelmektedir.

İlgili muafiyet başvurusu kapsamında Rekabet Kurulu ("Kurul") tarafından marka hakkı koruması altında hangi tür reklam vermeme anlaşmalarının yapılabileceğinin sınırları çizilmiş ve bu doğrultuda Modanisa'nın rakip teşebbüs ile akdettiği sözleşmenin ve müşteri/pazar paylaşımı benzeri etkiler doğuracağı tespitinden hareketle marka hakkı korumasının kapsamını aştığı sonucuna varılmıştır.

Bu çerçevede aşağıda öncelikle Modanisa hakkında verilen kararda yer alan değerlendirmelere ilişkin açıklamalara değinilecektir. Akabinde ise yakın zamanda çimento sektöründe izin verilen devralma işlemlerine yer verilecek ve son olarak kurulun son zamanlardaki gündemini sıklıkla meşgul eden "yeniden satış fiyatının tespiti" olarak adlandırılan rekabet ihlaline ilişkin kararlara değinilecektir.

Modanisa ve Sefamerve Arasında Birbirlerine "Negatif Eşleme Yükümlülüğü" Getirilmesine Yönelik Akdedilen Sulh Sözleşmesi Rekabet Kurulu Tarafından Sakıncalı Bulunuldu!

Modanisa'nın gerçekleştirdiği muafiyet başvurusu kapsamında Modanisa ile EST Marjinal Medikal Tanıtım ve İletişim San. ve Tic. Ltd. Şti. ("Sefamerve") arasında akdedilen sulh sözleşmesi ("Sözleşme") Kurul tarafından değerlendirilmiştir. Sözleşme'ye göre Sefamerve, Modanisa'ya ait "modanisa", "nisa" ibarelerini, Modanisa ise Sefamerve'ye ait "sefamerve", "sefa merve" ve "sefa"

Mustafa AYNA (Kıdemli Danışman)
Özlem BAŞIBÖYÜK (Danışman)
Arda Deniz DİLER (Danışman)
Naz ÇERÇİOĞLU (Danışman)

ibarelerini; sosyal medya mecralarında ve arama motorlarında "negatif anahtar kelime" olarak ekleyecektir. Taraflar ayrıca birbirlerinin markalarını internet ortamında hedeflememek, birbirlerinin kelimelerini tekste yazmamak, yönlendirici kod (metatag), anahtar kelime (keyword), metin reklamı (AdWords) vb. uygulamalarda kullanmamak hususlarında da anlaşmışlardır.

Rekabet Kurulu, Sözleşme'de yer alan söz konusu hükümlerin rekabet üzerindeki olası kısıtlayıcı etkilerini marka hukuku ile rekabet hukuku arasındaki ilişkiyi dikkate alarak irdelemiştir. Bu kapsamda Kurul, marka hukuku kapsamında tescilli bir markanın korunması adına reklam vermeme anlaşması yapılabileceğini, bununla birlikte böyle bir anlaşmanın ancak "dar kapsamlı markaya reklam vermeme anlaşması"[1] ile yapılabileceğini değerlendirilmiştir. Bu noktada, yalnızca tescilli markalar bakımından getirilen hedeflememe yükümlülüğünün (sorgunun, herhangi başka bir kelime olmaksızın yalnızca tescilli markadan oluştuğu haller), dar kapsamlı markaya reklam vermeme anlaşması niteliğinde olduğu, bir başka deyişle tarafların sadece birbirlerine ait tescilli markalara reklam vermeyecekleri ve bu vesileyle söz konusu yükümlülük ile kendilerine sağladıkları korumanın, marka korumasını aşan nitelikte olmadığı değerlendirilmiştir. Marka olarak tescil edilmemiş olan ibareler bakımından getirilen hedeflememe yükümlülüğünün ise hak sahipliği doğuran tescilli herhangi bir markanın söz konusu olmaması nedeniyle, her halükarda marka korumasının sınırlarını aştığı ifade edilmiştir.

Karar'da "negatif eşleme anlaşmaları"nın[2] ise müşteri/pazar paylaşımı benzeri etkiler doğurma potansiyeline sahip olduğu, dolayısıyla marka hukuku ile sağlanan marka korumasının sınırlarını aştığı değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak, Rekabet Kurulu Sözleşme'nin mevcut haliyle muafiyet için gerekli tüm şartları sağlamadığına; bununla birlikte Sözleşme'nin değiştirilmesi ve marka olarak tescil edilmemiş olan "nisa" ve "sefa" ibarelerinin hedeflenmemesi yönündeki yükümlülük ile negatif eşleme yükümlülüğünden arındırılması halinde 4054 sayılı Rekabetin Korun-

[1] Reklam verenlerin sadece marka adından oluşan anahtar kelimelere reklam vermemeyi kabul ettikleri için reklam kısıtlamasının sadece doğrudan marka isminden oluşan anahtar kelime (marka adı) ekseninde ve daha dar kapsamlı meydana geldiği anlaşma türüdür.

[2] Diğer reklam verenin markası ile markayla ilgili olmayan kelimelerin kombinasyonlarına reklam vermemeyi kabul etmeleri nedeniyle, söz konusu kelime kombinasyonlarını içeren tüm aramaların kısıtlanmasıdır.

ması Hakkında Kanun'un ("Rekabet Kanunu") muafiyet için öngördüğü tüm şartlar sağlanmış olacağından Sözleşme'ye muafiyet tanınabileceği kanaatine varmıştır.

Yakın Zamanda Çimento Sektöründe İzin Verilen Devralma İşlemleri

Kurul, yakın zamanda çimento sektöründe gerçekleşen iki devralma işlemine izin vermiştir.

Bunlardan ilki, M. M. Tiftik Kardeşler Nakliye İnşaat Emlak Petrol ve Tarım Ürünleri Pazarlama Sanayi Ticaret Limited Şirketi'nin tek kontrolünde bulunan Ankara'daki Çayyolu hazır beton tesisinin tek kontrolünün, kiralama yoluyla nihai olarak Votorantim S.A. tarafından (Votorantim Cimentos S.A.'nın iştiraki Votorantim Çimento San. ve Tic. A.Ş. aracılığıyla) devralınması işlemidir. Kurul, işlem sonucunda etkin rekabetin önemli ölçüde azalmasının söz konusu olmaması sebebiyle işleme izin vermiştir[3].

İkinci olarak ise Kurul tarafından, Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. bünyesindeki (i) Kayseri Çimento Fabrikası'nın, (ii) Niğde Çimento Fabrikası'nın, (iii) Ankara Öğütme Tesisi'nin, (iv) Malatya Paketleme Tesisi'ndeki makina teçhizatın ve (v) Ambar, Nevşehir, Aksaray, Kahramanmaraş, Ereğli, Başakpınar ve Cırgalan Hazır Beton Tesisleri'ne ait varlıkların Ferpa İnşaat Sanayi Petrol Ürünleri Tic. ve Paz. Ltd. Şti. tarafından devralınması işlemine izin verilmiştir[4].

Yeniden Satış Fiyatının Tespiti Rekabet Kurulu'nun Gündeminde

Dikey bir ilişkide, satıcı tarafından alıcının doğrudan ya da dolaylı olarak sabit veya asgari satış fiyatının belirlenmesine yönelik faaliyetler yeniden satış fiyatının tespiti ("YSFT") olarak değerlendirilmekte ve Rekabet Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yasaklanmaktadır. YSFT ihlallerinin Rekabet Kurulu'nun son zamanlarda sıklıkla gündemini oluşturduğunu söylemek mümkündür. Keza Kurul bu kapsamda yakın zamanda bir yeni soruşturma başlatmış, dört soruşturmayı neticelendirmiş ve bir soruşturmayı ise taahhüt üzerine sonlandırmıştır.

Kurul tarafından Nuh'un Ankara Makarnası Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Nuh'un Ankara Makarnası") ve distribütörlerinin yeniden satış fiyatının belirlenmesine yönelik eylemlerde bulundukları iddiasıyla başlatılan önaraştırma sonucunda, bulgular ciddi ve yeterli bulunarak İs-Ra Gıda ve İhtiyaç Maddeleri Pazarlama Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Nuh'un Ankara Makarnası hakkında soruşturma açılmasına karar verilmiştir[5].

Olka Spor Malzemeleri Ticaret A.Ş. ("Olka") ve Marlin Spor Malzemeleri Ticaret A.Ş. hakkında("Marlin") bayilerin e-pazaryeri platformları aracılığıyla yapacakları internet satışlarını kısıtlayarak ve yeniden satış fiyatını belirleyerek rekabeti engelledikleri gerekçesiyle yürütülen soruşturma ise uzlaşma ile sonuçlanmıştır. Uzlaşma usulü sonucunda %25 indirimle Olka'ya 7.442.885,13 TL, Marlin'e 549.325,55 TL idari para cezası uygulanması kararlaştırılmıştır[6].

Benzer şekilde, satış yaptığı ürünlerin fiyatlarına müdahale etmek suretiyle yeniden satış fiyatını belirlediği iddiasıyla açılan soruşturmalarda yürütülen uzlaşma usulü sonucunda;

- Hayırlı El Kozmetik Pazarlama A.Ş. %25 indirimle 288.883,67 TL[7],
- Numil Gıda Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. hakkında %15 indirimle 48.521.080 TL[8] ve
- DyDo Drinco Turkey İçecek Satış ve Pazarlama A.Ş. hakkında ise %20 indirimle 11.441.624,472 TL[9] idari para cezası uygulanması kararlaştırılmıştır.

Son olarak Kurul, Tadım Gıda Mad-

[3] Rekabet Kurulu'nun 17.03.2022 tarihli ve 22-13/204-87 sayılı Kararı

[4] Rekabet Kurulu'nun 21.07.2022 tarihli ve 22-33/537-216 sayılı Kararı.

[5] Rekabet Kurulu'nun 07.07.2022 tarihli ve 22-32/518-M sayılı Kararı.

[6] Rekabet Kurulu'nun 30.06.2022 tarihli ve 22-29/488-197 sayılı Kararı.

[7] Rekabet Kurulu'nun 21.07.2022 tarihli ve 22-33/523-210 sayılı Kararı.

[8] Rekabet Kurulu'nun 30.06.2022 tarihli ve 22-29/483-192 sayılı Kararı.

[9] Rekabet Kurulu'nun 07.07.2022 tarihli ve 22-32/508-205 sayılı Kararı.

deleri San. ve Tic. A.Ş.'nin ("Tadım") paketli kuruyemiş pazarındaki hakim durumunu dışlayıcı uygulamalarla kötüye kullandığı ve bayilerin fiyatlarına müdahalede bulunarak yeniden satış fiyatını belirlediği iddiasıyla soruşturma başlatmıştır. Soruşturma sürecinde Tadım'ın endişelere yönelik olarak sorunları gidermeye elverişli, orantılı ve etkili şekilde uygulanabilir bir taahhüt paketi sunması sonucu Kurul taahhüt paketinin bağlayıcı hale getirilerek soruşturmanın sonlandırılmasına karar vermiştir.

ÇEİS / BENCHMARKING

ÇEİS BENCHMARKING
DİJİTAL PLATFORMUNDA PAYLAŞILAN İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİYLE İLGİLİ RÖPORTAJ DİZİSİ/4

ALİ CAMGÖZ
ÇİMSA ÇİMENTO SAN. VE T. A.Ş.
Operasyonel Teknolojiler Müdürü

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

ALİ CAMGÖZ/ *Merhaba, 11 yılı aşkın süredir Çimsa Çimento'da görev yapıyorum. Otomasyon Mühendisi (Yatırım) ve Elektrik-Elektronik Bakım ve Planlama Liderliği görevlerinin ardından yaklaşık 3 yıldır Operasyonel Teknolojiler Müdürü olarak çalışıyorum. Tesislerimizde özellikle üretim, bakım ve iş güvenliği bölümlerine ait dijitalleşme-otomasyon projeleri ve yatırımları konularında görev alıyorum.*

ÇEİS/ Çimento sektöründe iyi uygulama örneklerinin paylaşılmaya 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?

A.C./ *Platform, birçok konuda çimento sektöründe yapılan iyi uygulamaları barındırıyor. Şirketler arasında sinerjinin oluşması ve yeni proje fikirlerinin ortaya çıkmasından dolayı büyük önem taşıyor. Bilgi paylaşımının artması ve nitelikli projelerin yaygınlaştırılması için tüm Çimento şirketlerinin faydalanabileceği bir kütüphane oluşturulmuş oldu.*

ÇEİS/ Benchmarking platformunun çıkış noktası "Sendikamızın tüm üyelerinin yararlanacağı ve beslendikçe gelişen bir yapı" kurmaktı. 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.C./ *Platformda farklı şirketlerden örnekler yer alıyor. Bu iyi uygulamalar tüm sektöre fikir veriyor ve yeni projeler oluşturmaları için referans oluşturuyor. Enerji, İSG, Hammadde, Üretim ve Kalite alanında yapılan paylaşımlar sürekli olarak artacağı için platformun tüm şirketlerin aktif olarak kullanacağı ve takip edeceği bir yapı olacağını düşünüyorum.*

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.C./*Benchmarking dijital platformu şirketimiz için daha iyi neler yapabiliriz ve diğer şirketlerin yapmış olduğu projeleri nasıl geliştirebiliriz gibi konularda bize fayda sağlıyor.*

Çimsa Çimento olarak devreye aldığımız kestirimci bakım ve mobil checklist uygulamalarının sektörde ilgi çektiğini ve diğer şirketlerde de devreye alındığını görebiliyoruz. Benzer diğer projelerde de şirketimizde hangilerini uygulayabiliriz ve bize getirileri ne olur sorularının cevaplarını araştırıyoruz.

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

A.C./ *Platformda farklı konularda birçok iyi uygulama mevcut. Bu uygulamaların bir kısmının benzerleri halihazırda şirketimizde de bulunuyor. Proje planlarımızda bazı uygulamaları şirketimize de uyarlamayı hedefliyoruz.*

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.C./ *Çimsa Çimento olarak benchmarking platformunda üç farklı uygulama paylaştık.*

"Sanal Ortak Ambar" projesi ile hedefimiz çok lokasyonlu şirketimizde kritik yedek parçalarımızı optimize etmekti. Bu uygulama ile ambar maliyetlerini düşürmeyi hedefledik. Tek bir platform üzerinden tüm fabrikalarımızda yer alan yedeklerimizi artık mobil cihazlarımızdan da görebiliyoruz.

"Mobil Cheklist" uygulamamızda; fabrika sahalarımızda hem mavi yaka hem de beyaz yaka çalışanlarımızın kontrol listelerini dijital ve mobil hale getirdik. Belirlenmiş bir takvim programına göre saha da kontrollerimizi artık mobil olarak yapıyor, fotoğraf ve video ile besleyerek kayıt altına alıyoruz. Elde ettiğimiz datayı ileri veri analitiği ile birleştirerek tekrar eden, artış gösteren veya anomali oluşturan noktaları tespit ederek hızlı aksiyon alabiliyoruz.

"SGÖF Uygulaması" ise tüm lokasyonlarımızı kapsayan bir elektrik enerjisi kullanımı planlama ve raporlama yazılımıdır. Kendi iç kaynaklarımız ile geliştirdiğimiz "SGÖF Uygulaması" ile operatörlerimiz tarafından girilen üretim planlarını, Enerji Otomasyonu yazılımımız ile anlık kontrol ederek sapma maliyetlerini düşürmeyi hedefledik. Ayrıca fabrikalarımızda tüm ünitelerin harcadığı enerjileri, üretim planlarını barındırdığımız ve benchmark yapabildiğimiz bir veri tabanı oluşturduk.

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

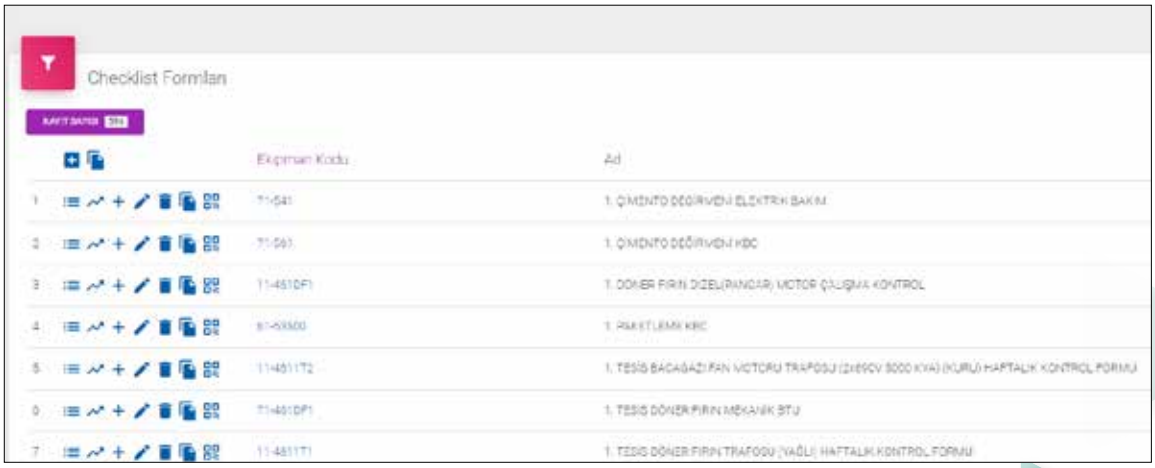
A.C./ *Şu anda fabrikalarımızda iş güvenliği, bakım ve üretim alanlarında dijitalleşme projelerine devam ediyoruz. Bu alanlarda şirketimize ait yeni bir uygulama geliştiriyoruz. Otonom kontrol sistemleri, yapay zekâ ve ileri veri analitiği alanında da çalışmalarımız devam ediyor. Gelecekte bu projelerle de ilgili iyi uygulamaları Benchmarking Platformu'nda paylaşabileceğiz.*

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.C./ *İlerleyen dönemlerde platform iyi uygulama paylaşımlarını bildirim olarak gönderebilen bir mobil uygulamaya dönüşebilir. Sektörde yapılmış iyi uygulamaların fikir sahipleri ve uygulayıcıları ile hızlıca mesajlaşabileceğimiz bir yapı oluşturulabilir. Böylece platformun sektörde kullanılması daha da iyi bir seviyeye gelebilir.*

ÇİMSA
CMS
Cares
Cares Raporları ve Aksiyonlar
İşe Giriş Süreçleri
Proses Verileri
Bakım & Performans
Data Historian
Kontrol & Veri Analitiği
Checklist
Kestirimci Bakım Uygulaması
Condition Monitoring
Varlık Yönetimi
İş Emirleri
Çimsa Americas
Planlama
Stok Yönetimi

SGOF
1.2 %
5.1 %
-1.8 %
2.2 %
ÇİMSA Toplam Plana Uyum Tablosu


Checklist Formları
Ekipman Kodu
Ad
1. ÇİMENTO DEĞİRMENİ ELEKTRİK BAKIM
1. ÇİMENTO DEĞİRMENİ KBC
1. DÖNER FIRIN DİZEL(PANDAR) MOTOR ÇALIŞMA KONTROL
1. TESİS BACAGAZI FAN MOTORU TRAFOSU (2x690V 5000 KVA) (KURU) HAFTALIK KONTROL FORMU
1. TESİS DÖNER FIRIN MEKANİK BTU
1. TESİS DÖNER FIRIN TRAFOSU (YAĞLI) HAFTALIK KONTROL FORMU

BORA MUSLULAR
VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
Endüstri Direktörü

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

BORA MUSLULAR/ *Tabiki, Adım Bora Muslular, 39 yaşındayım, evliyim ve 2 oğlum var. Votorantim Cimentos Türkiye'de Endüstri Direktörü olarak görev yapıyorum. Makina mühendisiyim, sektörümüze 2011 yılında başlangıç yapıp, geçtiğimiz 11 yıl içerisinde yurtiçi ve yurtdışı olmak üzere 8 farklı pozisyonda tecrübeler edindim.*

ÇEİS/ Çimento sektöründe iyi uygulama örneklerinin paylaşılmaya 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?

B.M./ *Operasyonel mükemmellik bizi düşük karbon salınımlı çimento üretimi hedefine taşıyacak olan en önemli kaldıraçlarımızdan bir tanesi. Bu bakış açısı ile sektör olarak iyi uygulamalarımızı paylaşmak, tecrübelerimizden hep beraber birlik olarak faydalanmak çok kıymetli. ÇEİS her zaman olduğu gibi bu ihtiyacı da çok iyi analiz edip, bizlere ortak bir platform sunuyor. Platformdaki paylaşım sayısı arttıkça ve uygulamalar yayıldığı sürece çok önemli bir amaca hizmet edeceğini düşünüyorum.*

ÇEİS/ Benchmarking platformunun çıkış noktası "Sendikamızın tüm üyelerinin yararlanacağı ve beslendikçe gelişen bir yapı" kurmaktı. 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?

B.M./ *Çimento sektörü varlığından bugüne çok büyük ve aile içi paylaşıma önem gösteren bir yapı, bu vesile ile eminim platform amacına başarı ile hizmet edecektir. Örneğin daha şimdiden operasyonel teknik ekipler olarak kendi aramızda platformdaki paylaşımlar hakkında görüş alışverişleri ile fayda sağlamaya başladık.*

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?

B.M./ *Elbette hem paylaşarak, hem öğrenerek fayda sağlıyoruz. Şirketimiz yapısında benzer paylaşım platformu olmakla beraber, ÇEİS platformu sayesinde sadece yurtdışı değil, Türkiye Çimento Sektörü'ndeki iyi uygulamalar hakkında da fikir sahibi oluyor, kendi global tecrübemizi de aktarabiliyoruz.*

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

B.M./ *Platformda yer alan her bir paylaşım çok kıymetli, paylaşım sayısı arttıkça yaşanan sorunların çözümü ve/veya yapılacak yeni yatırımlarda yol göstermesi için mutlaka gündemimizde olacaktır.*

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?

B.M./ *Bizim paylaştığımız iyi uygulama örneği, günümüzde artan fiyatları ile en büyük maliyetimiz haline gelen enerji verimliliği ile ilgili bir uygulama idi. Çimento değirmenlerinde ürün filtre kapasitesi yeterli olması durumunda, özellikle kış aylarında değirmen filtresinin durdurulması ve by-pass edilmesi sayesinde değirmen filtresi enerji tüketimlerinden tasarruf etmeye yönelik fikrimizi ve uygulamamızı paylaştık.*

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

B.M./ *İçinde bulunduğumuz şartlar ve yeni dünya düzeni gösteriyor ki, hep beraber alternatif yakıt ve enerji verimliliği hakkında çok sayıda iyi uygulamalar yaratmak ve paylaşmak zorundayız. Bizlerin de arzusu bu konuda önde giden üyelerimiz arasında olmak olacaktır.*

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?

B.M./ *ÇEİS Benchmarking Dijital Platformu iyi düşünülmüş ve dizayn edilmiş bir portal. Gelecekte bu platformu geliştirmek biz üyelerin paylaşım yapmasına bağlı, bu anlamda yaygınlaştırmak demek, beslendikçe gelişecek bu yapıyı en iyi noktaya taşımak demek olacaktır.*

TOPIC: 2. ÇİMENTO DEĞİRMENİ BYPASS PROJESİ

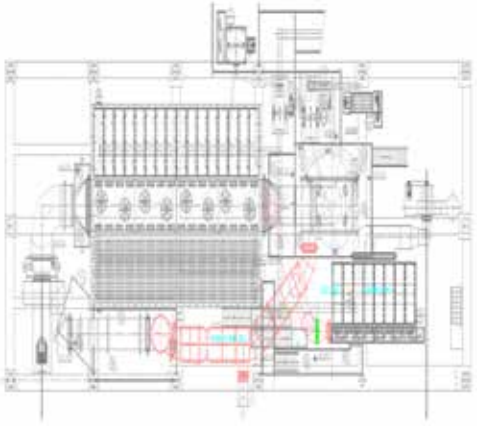
OPERATION: CEMENT PLANT NAME: HASANOĞLAN DATE: 30.06.2016

PROBLEM

2 nolu çimento değirmen öğütme enerjisinin düşürülmesi.

SOLUTION

Hasanoğlan 2. Çimento değirmeninde çalışan değirmen filtresi grubu ürün filtresinin yüksek kapasitesinden faydalanılarak durdurulmuştur. Proje sadece 1 adet boru imalatı ve 2 adet klape ile yapılmıştır. Değirmenden çekilen süpürme havasının yönü ilgili ekipmanlar sayesinde seperatöre ve ürün filtresine çevrilmiştir.



RESULTS

Sistem devreye alınarak 160kW güç çeken değirmen filtresi durdurulmuştur. Öğütme enerjisi 0,5 kwh/tcc düşmüştür. (yaz aylarında değirmen çıkış sıcaklık yüksekliği artırmasından dolayı kış aylarında bu sistem uygulanmaktadır)

PURPOSE

ID fan enerjisinden tasarruf elde etmek için sıcak gaz hattına su verilerek bacagazı fanının devrinin düşürülmesi

SOLUTION

ID fan öncesi soğutma su sisteminin farin değirmeni devreyedeyken de aktif hale getirilmesi. Saatlik ortalama 6 ton su verilerek ID fan sıcaklığının 320 dereceden 280 dereceye düşürülmesi sonucu fan devri 83-84 devirden 79-81 devire kadar düşürülmesi.

Enerji balansı şu şekildedir;

		Ambient	30	
	Inputs			Inputs
	kg/kg clinker	°C		kJ/kg clinker
Preheater Exhaust	1,9500	335		609
Water	0,0400	30		0
Dust		335		0
	1,9900			609
	Outputs			Outputs
Preheater Exhaust	1,9500	280		492
Water Vapour	0,0400	280		19
Dust	0,0000	280		0
	1,9900		Evaporation	98
				609

RESULTS

Fan spesifik enerjisi 9,57 kwh/tkk den 8,84 kwh/tkk e düşmüştür.Buna karşılıkda su verme sistemini sağlayan pompa sun enerjisinde 0,1 kwh/tkk artmıştır.Aktif kazanç 0,5 kwh/tkk olarak gerçeklesmiş.Bacagazı sıcaklığında 280-290 C civarına düşmüştür.

Kış aylarında Farin değirmeni sıcak gaz ihtiyacı artacağından dolayı Yıllık olarak 6 ay sitem efektif olarak kullanılabilir. Bunun yatırımda yaklaşık olarak 35 bin dir.

Project Team: Mustafa MERCAN, M.Selim CİTAK, Burak AKALIN

/

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Yüzyıllık Betonarme Kabuk Strüktürler: Lennusadam Hangar Yapısı Örneği", Arredamento Mimarlık, Eylül-Ekim 2022/ 354

Yüzyıllık Betonarme Kabuk Strüktürler:

Lennusadam Hangar Yapısı Örneği

Betonarmenin erken tarihi hala ilginçliğini ve bazı bilinmezliklerini sürdürüyor. Estonya'daki bu erken betonarme kabuk strüktür de bu bilinmezlerden biri. Öncü örnekler arasında sayılması gerekiyor.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

1 Lennusadam (Seaplane Harbour) Hangar Yapısı, Tallinn, Estonya (Estonian Maritime Museum'un izniyle).
2 Lennusadam Hangar Yapısı, Havadan görünüm (KOKO architects'in izniyle).
3 Hangar yapısının inşası son aşamasında (Fotoğraf: Christiani & Nielsen. Kaynak: "Twenty Five Years of Civil Engineering, 1904-1929", Katalog. Estonian Maritime Museum'un izniyle).
4 Christiani & Nielsen'in yarışmayı kazanan projesine ait çizimler (Estonian Maritime Museum'un izniyle).

Mimarın adı yok derler, ancak mühendisin adı hiç yok…

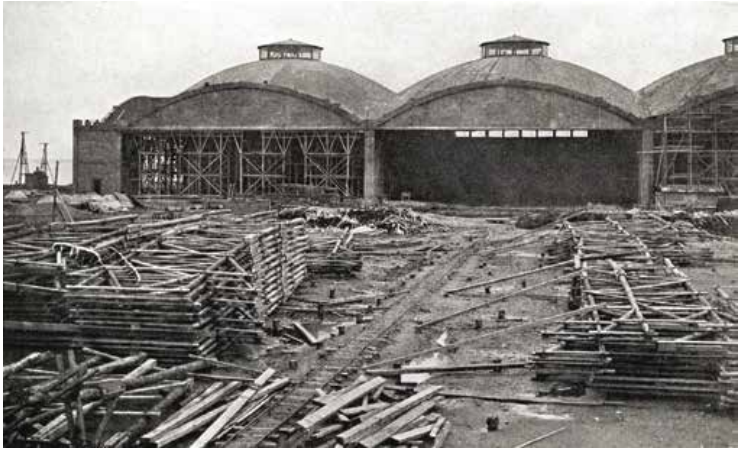
Oğuz Cem Çelik ■ Kuşkusuz kabuk strüktürler büyük açıklıkların geçilmesinde uzun zamandır kullanılan en etkin sistemlerden biri olmuştur. "Yapısal etkinlik" faydalı (ek) yükün yapı özağırlığına oranı olarak tanımlanırsa, kabuklar üçboyutlu davranış sonucu verimlilik bakımından en üst sıralarda yer almaktadır. Gerçekten de tarihi yapılar incelendiğinde (örneğin Ayasofya, Pantheon, Süleymaniye Camisi, Selimiye Camisi vb.) yığma kargir birimlerle (tuğla, taş ya da karma) büyük açıklıkların geçildiği dinsel mekanlarda kemerlerden ve kabuklardan yararlanıldığı görülmektedir. Zaman içinde deprem vb. nedenlerle kısmen sorun yaşasalar da kabukların kullanıldığı pek çok yapı günümüze dek ulaşmıştır. Diğer türden kabukların kullanılması yanında çoğunlukla dönel simetrik küresel kabukların (ya da kubbelerin) önplana çıktığı görülmektedir.

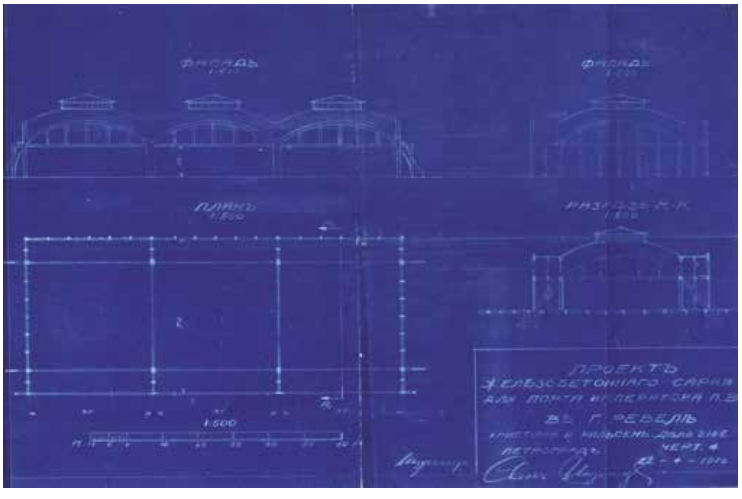
Betonarmenin yapılarda ilk kullanımından kısa süre sonra, kalıp teknolojisinin gelişimine de koşut olarak, özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra betonarme kabukların kullanımı artmıştır. Mimari projeye uygun çözümler sunması nedeniyle spor salonları, uçak hangarları, havalimanı binaları gibi yapıların yanında su kuleleri, silolar, soğutma kuleleri, tüneller, tanklar gibi diğer mühendislik yapılarında da geniş uygulama olanağı bulmuşlardır. Taşınma sorunları nedeniyle açıklıkları sınırlı olan önüretimli (prefabrike) yapılarda da kabuk bileşenlerden yararlanıldığı bilinmektedir.

İlk uygulamalarda yapısal davranışın karmaşıklığı nedeniyle çekincelerin ortaya çıkması, gereğinden daha kalın cidarlı ve aşırı donatılı betonarme kabukların tasarlanması ile sonuçlanmıştır. Gerçekte kabuklar, taşıma kapasitelerini, kullanılan malzeme ya da çelik donatıdan çok geometrik özelliklerinden almaktadırlar. Bununla birlikte, şüphesiz çevresel mesnetlenme koşulları da kabuk geometrisi ne kadar güçlü olursa olsun ihmal edilemeyecek düzeyde taşıma gücünü ve tümsel davranışı etkilemektedir. İnce kabukların tekil/noktasal yüklere karşı zayıflıkları bilinmektedir. Kabuk teorisindeki gelişim, uluslararası düzeyde yapılan kuramsal ve deneysel çalışmalar, kabukların her türlü yük altındaki gerçek kapasitelerinin büyük doğrulukla belirlenmesi sonucunu doğurmuştur. Bu alanda öncü kuramsal çalışmalar Philip G. Hodge (ABD), William Prager (ABD), Daniel C. Drucker (ABD), Antoni Sawczuk (Polonya) ve Emin Turan Onat (ABD) tarafından yapılmıştır. 1950-70 yılları arasındaki yoğun kullanım, deneyimlerin artması ve daha ekonomik kabuk tasarımlarının ortaya çıkması ile sonuçlanmıştır. Daha ince kabuk ile daha büyük açıklıkların geçilmesi (açıklık/kalınlık oranı büyük) pek çok mimar ve mühendisin ilgisini çekmiştir. Ancak, yük aktarma biçiminde kabuk yüzeyinde ortaya çıkan basınç etkileri kabuk inceldikçe sorunlu hale gelmekte, hatta kabuk stabilite yetersizliği nedeniyle göçebilmektedir. Başka bir deyişle, geçilen açıklığa göre inceliği belirleyen çoğu zaman donatı detaylandırması, beton dökümü ve daha da önemlisi burkulma sorunlarıdır[1].

Kabuk strüktür tasarımında öne çıkanlar arasında Pier Luigi Nervi, Felix Candela, Eduardo Torroja ve Eero Saarinen sayılabilir. Avrupa ve Amerika kıtalarında önemli örnekler değişik kabuk türlerinde yapılmıştır. Kabuk strüktürlerde farklı nedenlerle meydana gelen yerel ya da tümsel göçmeler ile kalıp maliyetlerindeki

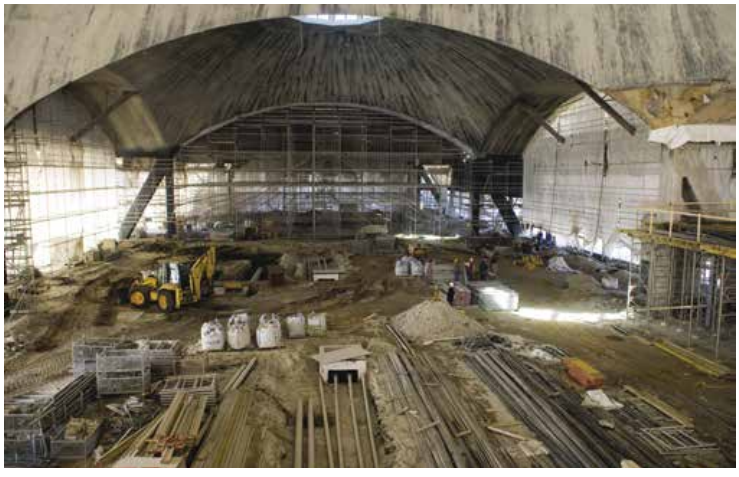
2


3


4

5

6



7

artışlar ne yazık ki ilerlemeyi durdurmuş, günümüzde ise neredeyse yok denilebilecek bir noktaya getirmiştir. Türkiye'de ise Ankara'daki şanssız bir uygulamanın (Ankara Kapalı Spor Salonu) 2 Haziran 1958'de göçmesi ile gelişim, bazı standart uygulamalar dışında, tamamen durmuştur[2].

Dünyada değişik bölgelerde kabuk yapılar tasarlanırken çoğu zaman gözden kaçan Sovyet-Rusya ve etkisindeki ülkelerde kabuk strüktürler uygulama alanı bulmaktaydı. Bu yazı kapsamında, 1916-17'ye tarihlenen ve Danimarkalı firma Christiani & Nielsen tarafından tasarımı ve yapımı gerçekleştirilen, Estonya'nın Tallinn şehrinde yer alan Lennusadam (Seaplane Harbour) Hangar Yapısı ele alınacaktır. Yapı uzun süre kullanılmamış, 2009'da açılan bir yarışma sonucu 2012'de müze olarak yeniden işlevlendirilerek kullanıma açılmıştır. Yapının özelliği yalnızca Estonya'da değil, betonarme kabuk strüktürler içinde o yıllarda Avrupa'da hatta dünyadaki en cesur geometrik özelliklere sahip, öncü örneklerden biri olmasıdır.

Lennusadam Hangar Binası yapısal sistemi

Estonya'nın erken betonarme yapılarından biri ve en önemlisi olan Lennusadam Hangar Yapısı planda düzgün dikdörtgen bir alanı örtmektedir. Plan ölçüleri 36,4x36,4 m olan üç adet kare mekanın birleşimi ile tek bir kapalı alan elde edilmiştir[3]. Uçak hangarı olarak kullanılacağından her bir karesel planın üstü betonarme ince kabuklarla geçilmiş, bunlara yedi adet kısa silindirik kabuklar eklenerek yapı örtülmüştür. Yapının köşelerinde 6,8x6,8 m plan ölçülerinde iki katlı betonarme kolon ve kirişlerden oluşan kuleler yer almaktadır. Böylece, iç mekanda 36,4x116 m'lik alan kolonsuz olarak geçilebilmiştir. Yapıda, çevrede oluşturulan 24 adet betonarme kolon ve özellikle kabuklardan gelen itkileri karşılamak üzere düzenlenen 12 adet eğik betonarme eleman vardır. Uygun olmayan zemin özellikleri nedeniyle üst yapıdan gelen etkiler, kolonlar aracılığı ile kazıklı temellere aktarılmaktadır. Tallinn'de deprem etkilerinin bulunmaması nedeniyle yapının tasarımında ağırlıklı olarak düşey yükler, ikincil etki olaraksa rüzgar basınçları dikkate alınmıştır.

Üçte bir ana mekanları örten ana strüktür, betonarme küresel kabuk şeklinde tasarlanmış, peşpeşe tekrarlanan üç küresel kabuk ile mekan örtülmüştür. İç mekanda zeminden itibaren maksimum yükseklik

8

9

5-6 Yapının restorasyon öncesi durumu, 2006 ve 2010 (Estonian Maritime Museum'un izniyle).
7 Yenileme projesinin uygulama sürecinde şantiyeden görünüm, 2011 (KOKO architects'in izniyle).
8-9 Yenileme projesinin tamamlanması ardından ziyarete açılan yapı, 2012 (KOKO architects'in izniyle).

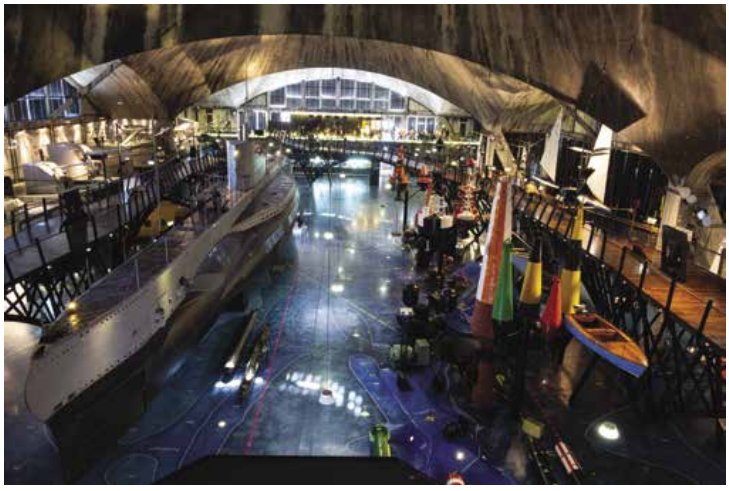
(h_{max}) 22 m alınmış, uçlarda ise bu değer (h_{min}) 10 m'ye kadar düşürülmüştür. Silindirik kabuk olan bölümlerde ise maksimum yükseklik (h_{max}) 16,0 m'dir. Küresel kabuklarda (h_{max}) 12 m, kenar silindirik kabuklarda ise (h_{max}) 6 m'dir. Her iki türden kabukların da açıklıkları (L) 30,6 m'dir. Kabuk kalınlıkları mesnet bölgelerinde (t_m) 15 cm, açıklık ortasında ise (t_o) 8 cm alınmıştır; başka bir deyişle, kabuk kalınlığı açıklık boyunca değişkendir. Köşelerde geçiş bölümlerinde kalınlıklar yerel olarak daha da artmaktadır. Küresel kabukların orta bölümlerinde, tepede 10 m çapında çatı feneri yer almaktadır; çatı fenerinin çevresinde 25x25 cm enkesit ölçülerinde bir betonarme basınç çemberi tasarlanmıştır. Yapının özgün hesaplarına arşivlerde ulaşılmış olup kaynaklarda ince kabuk teorisi ile hesapların yapıldığı, basitleştirici pek çok varsayımın dikkate alındığı belirtilmektedir. Hatta, kesin olmamakla birlikte, membran (zar) teorisinin tasarımda kullanıldığı ilk kabuk strüktürün Lennusadam yapısı olduğu düşünülmektedir.

Yapının gerçekte iki aşamalı bir yarışma projesi ile gündeme geldiği bilinmektedir. Programda mimari özelliklerin yanısıra beton dayanımının 150kg/cm^2 olması öngörülmüştür. Yapıda gerçekleşen beton dayanımı ise 129~280kg/cm^2 aralığında ölçülmüştür; yapım yılı ve o yıllardaki beton teknolojisi düşünüldüğünde oldukça başarılı dayanımların elde edildiği söylenebilir.

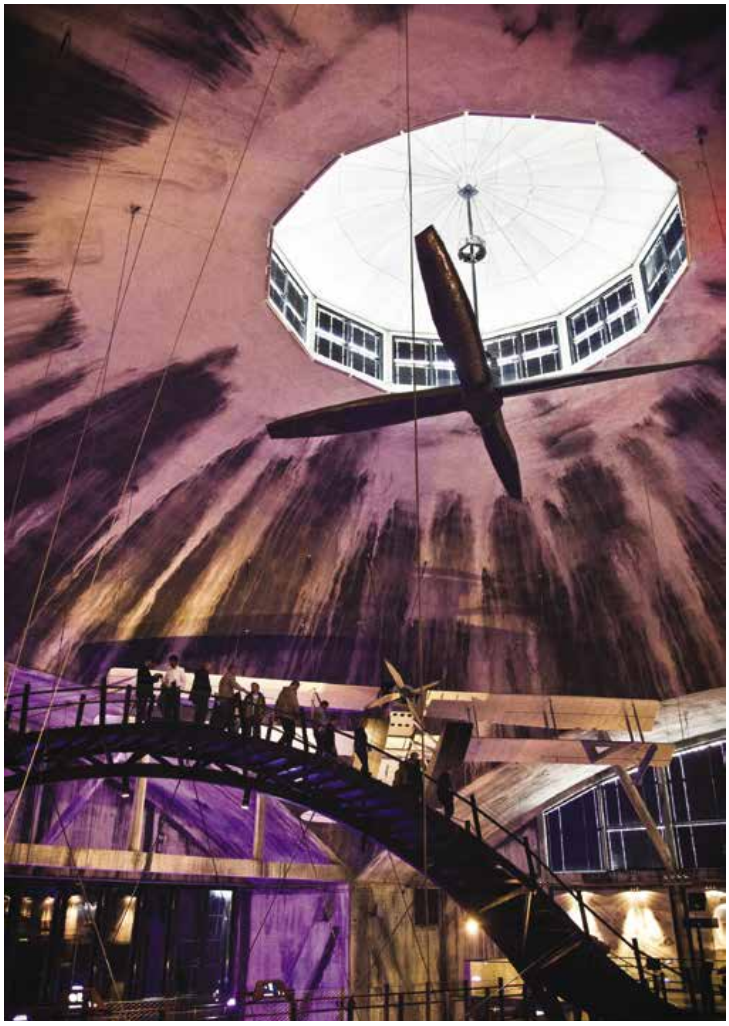
Altı yarışmacının ikinci aşamaya geçtiği, bunlardan Christiani & Nielsen tarafından önerilen çözümün beklenen mimari fonksiyonu en ekonomik şekilde sağlaması nedeniyle benimsendiği belirtilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta, o döneme göre bu kadar etkin bir strüktür çözümünü öneren mühendisin isminin projeler üzerinde yer almamasıdır. Tahminler olmakla birlikte fikrin kime ait olduğu bilinememektedir. Bir diğer konu da, ilk önemli ölçülerdeki betonarme kabuk strüktürün Almanya, Jena'daki planetaryum (1924) olduğu pek çok kaynakta belirtilmekte, daha önce inşa edilen Lennusadam yapısından ise hiç söz edilmemektedir.

Yapı zaman içinde, kullanılmaması nedeniyle bakımsızlıktan kaynaklanan sorunları barındırmıştır. Özellikle, yalıtım sorunları yapıyı yıpratmış, zamanla bazı önlemler alınsa da sorun tam olarak çözülememiştir. Yapılan incelemelerde strüktürel çatlakların da ilerlediği görüldüğünden çatlak onarımları güncel malzeme ve tekniklerle (dikiş, epoksi enjeksiyonu) yapılmıştır. 2000'lerde ise Denizcilik Müzesi olarak yeniden kullanım (*re-use*) gündeme gelmiş ve yapısal sorunlar bir iyileştirme programı çerçevesinde ele alınmıştır. Yeniden kullanım projeleri, 2009'da açılan yarışmada 1. ödülü alan KOKO architects tarafından yapılmıştır[4].

Yapıdaki betonarme kabuklarda, özelliklerindeki bozulmalar nedeniyle, önerilen en önemli yapısal müdahale iç yüzeyden ince bir püskürtme beton (*shotcrete*) tabakası ile güçlendirilmesi olmuştur. Özgün durumda uçak hangarı olarak tasarlanan yapının denizcilik müzesi



10



11

10-12 Hangar yapısı içinde sergileme alanı ve kafeden görünüm (Estonian Maritime Museum'un izniyle).

işleviyle dönüştürülmesinde özellikle iklimlendirme konusunda zorluklar yaşanmıştır.

Sonuç

Lennusadam Hangar kabuk strüktürünün yalnızca Estonya'da ya da Avrupa'da değil, dünya betonarme yapılarının en önemlileri arasında yer aldığı açıktır. Bir yarışma ile seçilen projenin seçim ölçütlerinden öne çıkanlar ekonomiklik ve mimari işlevi sağlaması olmuştur. Basit hesaplarla tasarlanan ilk kabuk strüktür olma özelliğini taşımaktadır. Uzun süre bakımsızlıktan kaynaklanan bozulmalar dışında tasarımdan kaynaklanan yapısal bir sorunu bulunmayan yapı, KOKO architects tarafından yapılan başarılı restorasyon ile güvenlik düzeyini kaybetmeden günümüze dek ulaşmıştır. Denizcilik Müzesi işleviyle 2012 yılından itibaren kullanılmakta, Tallinn'i ziyaret eden tüm mimar ve mühendislerin özellikle ilgisini çekmektedir.

Özgün sistemde, tahminler olmakla birlikte, fikrin hangi mühendise ait olduğu ne yazık ki bilinememektedir.

■ *Oğuz Cem Çelik, İTÜ Mimarlık Fakültesi, Yapı ve Deprem Mühendisliği Birimi.*

Notlar:

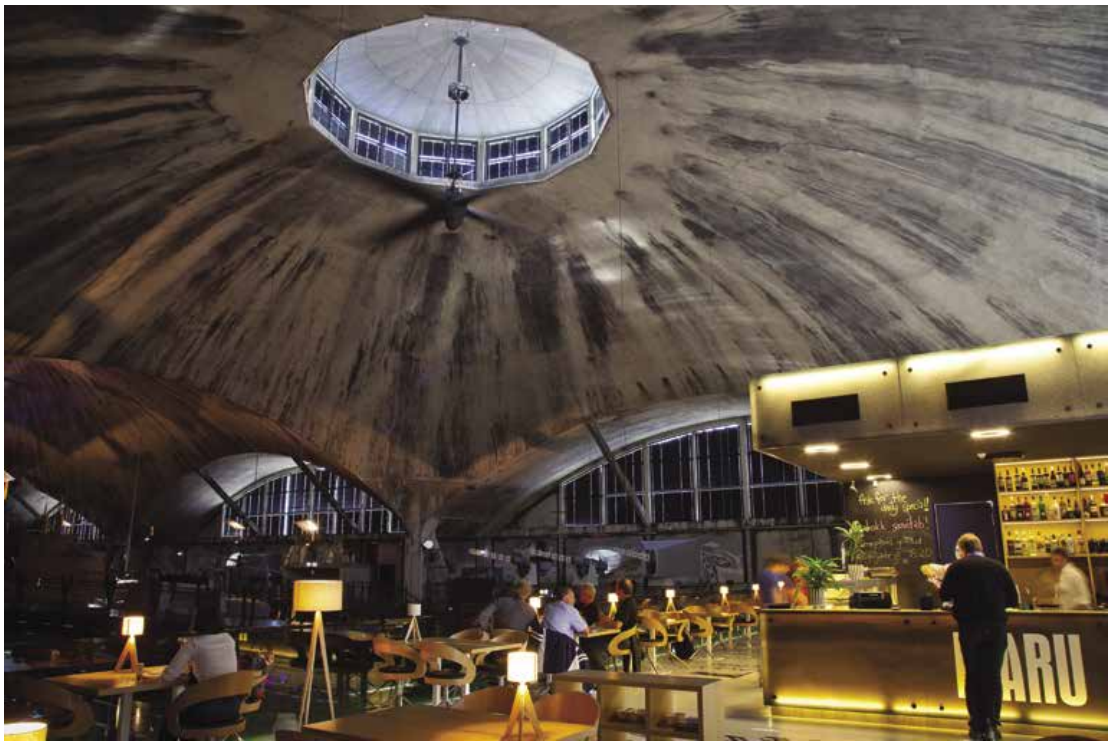
1 Kabuk davranışı, tarihçesi ve öne çıkan yapısal örnekler, 2005 yılında Kaya Özgen ile kaleme aldığımız metinde kapsamlı bir biçimde açıklanmıştır: O.C. Çelik, K. Özgen, "Betonarme Kabuklar: Tarihsel Gelişimi, Bugünü ve Geleceği", *Betonart*, 5, Kış, 2005, s. 53-61.

2 Bkz.: N. Kumbasar, "1958'de Çöken Ankara Kapalı Spor Salonu Hakkında", *İMO Teknik Dergi*, Yazı 435, 2015, s. 7099-7114.

3 Bu bölümde verilen bilgiler çoğunlukla şu kaynaktan alınmıştır: M. Mändel, O. Orro, "The Marvellous Reinforced Concrete Shells of Tallinn Seaplane Hangars in the Context of Early Concrete Architecture in Estonia", *Construction History*, 27, 2012, s. 65-85.

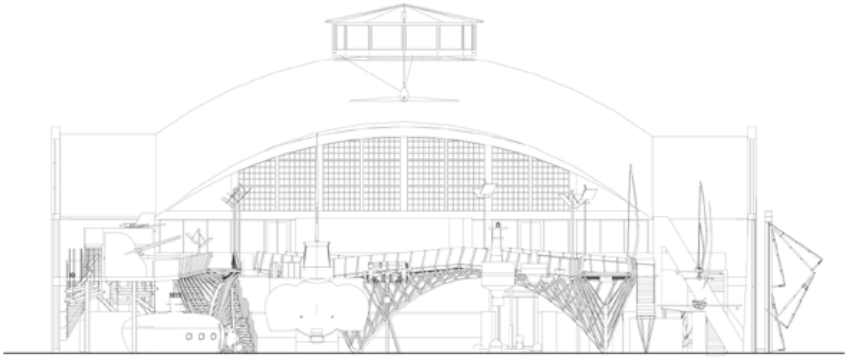
4 KOKO architects: [http://koko.ee/en].

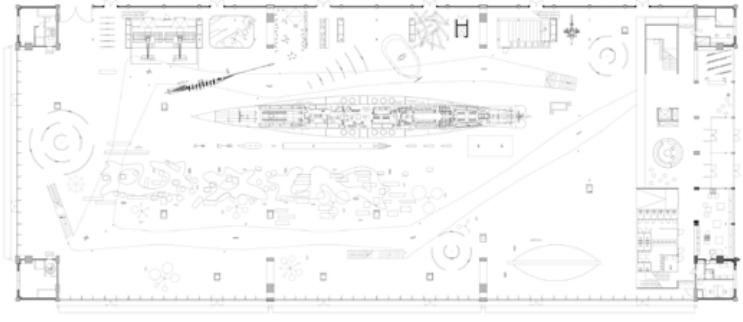
ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA



12

Konum: **Tallinn, Estonya**
Yapım Tarihi: **1917**
Mimarlar: **Christiani & Nielsen**
Restorasyon Tarihi: **2012**
Mimarlar: **KOKO architects**
Proje Sorumlusu: **Andrus Kõresaar, Raivo Kotov, Indrek Mikk (restorasyon / yeniden kullanım)**
Proje İşbirliği: **Linda Madalik (akustik), Urmas Pastarus, Ahto Kallas, Madis Reivik (aydınlatma); Karl Õiger, Heiki Onton, Marti Sein, Priit Luure, Jaak Sulg, Indrek Tirmaste, Andres Kindel (inşaat mühendisliği), Jaanus Männik, Heinu Klaas (proje yönetimi), Nordecon (uygulama), Teet Tark, Albert Rodin, Kaia Hannus, AIT-Nord (çevre mühendisliği), Mart Mae (elektrik), Indrek Siigur (mühendislik), Margit Aule, Tõnis Savi (mimarlık), Margit Argus, Olga Batuhtina (iç mekan), Lea Laidra, Jelena Altmäe (teknik proje), Jan Tomson (grafik tasarım), Anton Vill (sanatçı).**
Çizimler: **KOKO architects**
Fotoğraflar: **KOKO architects ve Estonian Maritime Museum**





ÇEİS'E ULUSLARARASI ÜÇ BÜYÜK ÖDÜL

ÇEİS, hayata geçirdiği fark yaratan projeleriyle uluslararası platformlardan üç ayrı ödülün sahibi oldu. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat çektiği **#BenimleGelecek** adlı projesi ve **"Gelişimin Kapılarını Birlikte Açıyoruz"** sloganıyla sektöre hizmet eden ÇEİS Kampüs projesi ile Stevie Awards'dan iki, **"Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar"** temasıyla düzenlediği Yapı Tasarım Yarışması ile International Business Awards'dan bir bronz ödüle layık görüldü.

ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU basına ödüllerle ilgili yaptığı değerlendirmede; "Değişimin parçası olabilmek hepimizi mutlu ediyor. Sadece çimento sektörüne değil, Türkiye'de iş dünyasına örnek olacağına inandığımız ve gerçek bir etki yarattığını izlediğimiz projelerimizle sesimizi uluslararası arenada da duyurabildiğimiz için gururluyuz. Başta vizyonlarıyla bizi destekleyen yönetim kurulu üyelerimiz olmak üzere, tüm üyelerimize ve ÇEİS'in profesyonel ekibine teşekkür ediyorum. Gelecek dönemde de toplumsal konuları ele alığımız, fayda ve fark yarattığımız işler yapmaya ve sektörümüze katma değer yaratmaya devam edeceğiz." dedi.

YAPI TASARIM YARIŞMASI'NDAKİ PROJELERİN UYGULANMASI İÇİN GİRİŞİMLER DEVAM EDİYOR

Çimento ve betonun yenilikçi, estetik ve çevreci kullanımlarını yaygınlaştırmak amacıyla ÇEİS olarak düzenlediğimiz Yapı Tasarım Yarışması'nda (YTY) projelerin uygulamaya geçmesine ilişkin süreçler hızlandı. Sendikamız Yönetim Kurulunun da yakından takip ettiği ve desteklediği konu hakkında bir dizi toplantı gerçekleştirildi.

ÇEİS Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani KONUKOĞLU ile Genel Sekter Dr. Serdar ŞARDAN ve Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi Yücel YETİŞKİN, 04 Ağustos 2022 tarihinde Gaziantep'te, Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı ve Türkiye Belediyeler Birliği Başkanı Fatma ŞAHİN ile bir araya geldi.

08 Ağustos 2022'de Ankara'da Türkiye Belediyeler Birliği Başkanı, Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcılarının katılımıyla bir toplantı daha gerçekleştirildi. Toplantıda Üyelerimizin bulunduğu illere ilişkin bir planlama yapılması ve ilgili belediyelerin projelerin gerçekleştirilmesi için tahsis edilebilecek alanları belirlemesine karar verildi.

10 Ağustos 2022'de Bartın'da Bartın Belediye Başkanı Cemal AKIN ile görüşüldü. 18 Ağustos 2022'de Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nden yöneticilerin ve mimarların katılımıyla birer toplantı daha gerçekleştirildi.

ÇEİS olarak, Yapı Tasarım Yarışması'nda ödüle layık görülen projelerin şehirlerimizdeki uygun alanlarda, halkla buluşması için girişimlerimiz yoğun bir şekilde devam edecektir.

YAPI TASARIM YARIŞMASI

Kamusal Alanda Yenilikçi Adımlar

YAPI TASARIM YARIŞMASI

Kentsel Alanda Yenilikçi Yaklaşımlar

"GÖNÜLLÜ ADIMLAR" PROJESİ

Help Steps işbirliği ile Gönüllü Adımlar kampanyasını hayata geçirdik.

#BenimleGelecek Projemizi sektör çalışanlarımızın ve ailelerinin gönüllü adımlarıyla büyütecek güç birliğimiz kapsamında attığımız her adım, Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı'na bağışlanarak başka bir kadının hayatına dokunacak.

Gönüllü Adımlar kampanyası, 8 Mart 2023 Dünya Kadınlar Günü'ne kadar devam edecek. Telefonuna Help Steps uygulamasını indiren herkesin katılabileceği kampanya kapsamında atılacak her adım, kadınların yaşamlarının iyileştirilmesi ve yerel kalkınmadaki liderliklerinin güçlendirilmesine destek olacak.

ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI EYLÜL AYINDA BAŞLIYOR

ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi işbirliği ile gerçekleştirilen, diğer yüksek lisans programlarından farklı olarak sektörümüzün gelecek vizyonu ile örtüşen, üyelerimizin görüşleri doğrultusunda son halini alan bir içerik yapısıyla oluşturulan "Çimento Sektörü MBA Programı" 2022-2023 güz dönemiyle başlıyor.

Oluşturulan içeriğe göre; 1.dönem dersleri tüm MBA programlarında ortak içerik olan Değişen Dünyada Pazarlama Yönetimi, Operasyon ve Süreç Yönetimi, Stratejik Yönetim, Yönetim Muhasebesi ve Finansal Yönetim derslerinden oluşuyor. 2.dönem dersleri ise sektörümüze özel olarak oluşturulan Hukuk (İş,Ticaret ve Çevre Hukuku), Sürdürülebilirlik (Sürdürülebilirlik Politikaları ve Yönetimi,Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Yönetişim), Ekonomi (Enerji ve Çevre Ekonomisi), İK Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar, Kurumiçi Girişimcilik ve Davranışsal Finans ve Ekonomi olacak. Tezsiz olarak kurgulanan yüksek lisans programı, katılımcıların hazırlayacakları bitirme projeleri ile tamamlanacak.

ÇEİS TÜRKÇİMENTO MEF ÜNİVERSİTESİ

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 tarihi itibariyle kullanıma açıldı. İnternet olan her yerden her zaman kullanılabilen platformumuza Eylül ayı itibariyle üye fabrikalarımızdan 1.769 çalışan kayıt olurken, eğitimlerine başladılar.

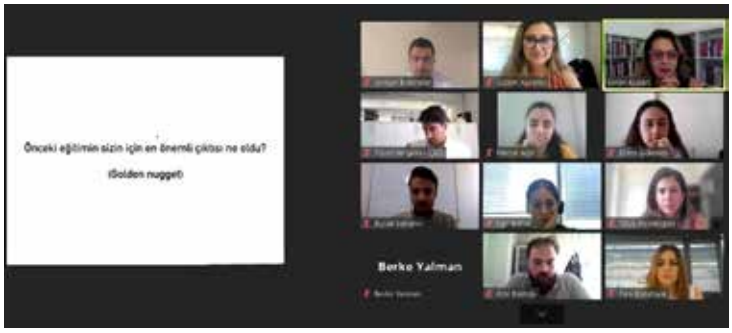
ÇEİS KAMPÜS ASENKRON

ÇEİS Kampüs Asenkron yeni eğitimler ile sürekli güncelleniyor. Temmuz-Ağustos aylarında sisteme eklenen yeni eğitimler aşağıdaki gibidir:

- C# ile Baştan Sona CRM Uygulaması Projesi
- Deployment
- Frontend
- Net Programlama
- Programlama Araçları
- Temel Web Programlama
- Veri Tabanı ve Erişimi
- Outlook 2016
- Dönüşümü, Değişim Arketipleri ile Yönetin
- Geleceğin İş Dünyası: Business x.0
- Hibrit Yaşamda Duyguyu Düzenleme

"KUŞAKTAN KUŞAĞA ÇEİS" TERSİNE MENTORLUK PROGRAMI DEVAM EDİYOR

21 Haziran 2022 tarihinde gerçekleştirilen açılış programı ile başlayan "Kuşaktan Kuşağa ÇEİS" tersine mentorluk programı eğitimlerin tamamlanmasının ardından eşleştirilen grup görüşmeleri ile devam ediyor.



Evrim Kuran Danışmanlık ile birlikte belirlenen çalışma gündemi etrafında 3 kişilik mentor grubu eşleştikleri ÇEİS Yönetim ve Denetleme Kurulu üyeleri ile görüşmeler yapıyorlar.

İlk seansların gündemi olan "Yeni Nesil Liderlik" konusunda yapılan seansların ardından ortaya çıkan fikirlere göre yeni nesil çalışanların liderlerden beklentileri şu şekilde:

Vizyon sahibi
Hiyerarşi peşinde koşmayan
İlham veren
Hayali geniş
Mütevazı ve destekleyici
Yöneticilerle bir araya gelinmesi için fırsat yaratan
Kalın duvarların aşılmasında gençlerin potansiyel güçlerine inanan
Olaylara bütünsel bakan
Hesap verilebilir ortam yaratan, genç çalışanların belli şeffaflıkla, belli şeyleri bekleyerek açıkça ifade etmesine olanak sağlayan
Dijitalleşen ve duygusunu kaybetmeyen
İletişim ve ilişki kurma konularında ön planda yer alan
Profesyonelliğin yanı sıra çalışanları ile duygusal anlamda da bağ kurabilen
Organizasyonel liderliği genç nesillere yayan

KUŞAKTAN KUŞAĞA ÇEİS
Tersine Mentorluk Programı

ÇEİS KAMPÜS

EĞİTİM FAALİYETLERİ / TEMMUZ-AĞUSTOS

EĞİTİM BAŞLIKLARI

DİJİTALLEŞME VE TEKNOLOJİ SINIFI

Dijital Dönüşüm Süreci: Dijitalleşme Yol Haritası

EKONOMİ VE FİNANS SINIFI

Bilanço Okuma Teknikleri

Temel Finansal Muhasebe

İNSAN KAYNAKLARI SINIFI

Çalışan Deneyimi, Bağlılık ve İç İletişim için 3 Yapı Taşı

KİŞİSEL VE PROFESYONEL GELİŞİM SINIFI

FİKİR – Felsefeyi İçine Kat, İçin Rahat Atölyesi

İmaj ve Kişisel Marka Yönetimi

İş Yaşamında Nezaket Kuralları

Micro İfadeler & Beden Dilini Etkili Kullanmak ve Anlamak

Sunum Sahnesi ve Hikaye Anlatıcılığı

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

İdeal Karma: Yöneticilik, Liderlik, Koçluk

Kuşaklararası İletişim ve XYZ Kuşağı Yönetimi

OPERASYONEL GELİŞİM SINIFI

Depo ve Stok Yönetimi

SATIŞ VE PAZARLAMA SINIFI

Yeni Dönem Pazarlama Stratejileri

214
Katılımcı Sayısı

% 95
Memnuniyet Oranı

1.744
İnsan/Saat Eğitim

EĞİTİMLERDEN

ÇOCUĞUM İÇİN İLK YARDIM WEBİNARI

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) üzerinden 09 Ağustos 2022 tarihinde yaklaşık 125 kişinin katılımıyla "Çocuğum için İlk Yardım Webinarı" gerçekleştirildi.

Webinarda, anneler, babalar ve anne-baba adaylarına, bebek ve çocukların günlük yaşamda karşılaşabileceği ani hastalanma ya da yaralanma durumlarına nasıl müdahale edileceği hakkında bilgi verildi. Ayrıca, evde alınacak genel önlemler, trafik kazaları, suda boğulma, yabancı cisimle boğulma, kanamalar, yanıklar, yüksekten düşmeler, zehirlenmeler vb. konularda yapılabilecek ilk yardım müdahaleleri hakkında bilgi verildi.

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 açılmış oldu.

Eğitim serisinde şuana kadar internet sitemiz üzerinden 20 farklı ülkeden 1541 kişiye ulaşıldı.

İSG FARKINDALIĞI EĞİTİMİ

11-12 Ağustos 2022 tarihlerinde ÇEİS Eğitim Komitesi Üyelerine yönelik olarak Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde (ÇİSİEM) "İSG Farkındalığı" eğitimi gerçekleştirildi.

Eğitimde, İSG farkındalığı yaratma da takım aktiviteleri, motivasyon oyunları, "Yaşayarak Öğrenme" uygulama araçlarının yardımıyla takım olma, farkında olma ve güçlü iletişim kurmanın yöntemleri aktarıldı.

Yüz yüze gerçekleştirilen eğitimde ayrıca, sanal gerçeklik, beş duyu etkinliği ve psikologlar eşliğinde çeşitli atölye çalışmaları uygulandı.

İSG ONLİNE 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 yararlandığı sistemde 16 saatlik zorunlu İSG eğitimleri verilmeye devam ediliyor. 2022 yılının Eylül ayı itibari ile 3.666 sektör çalışanı eğitimlerini tamamladı.

ÇİSİEM

EĞİTİM FAALİYETLERİ / TEMMUZ-AĞUSTOS

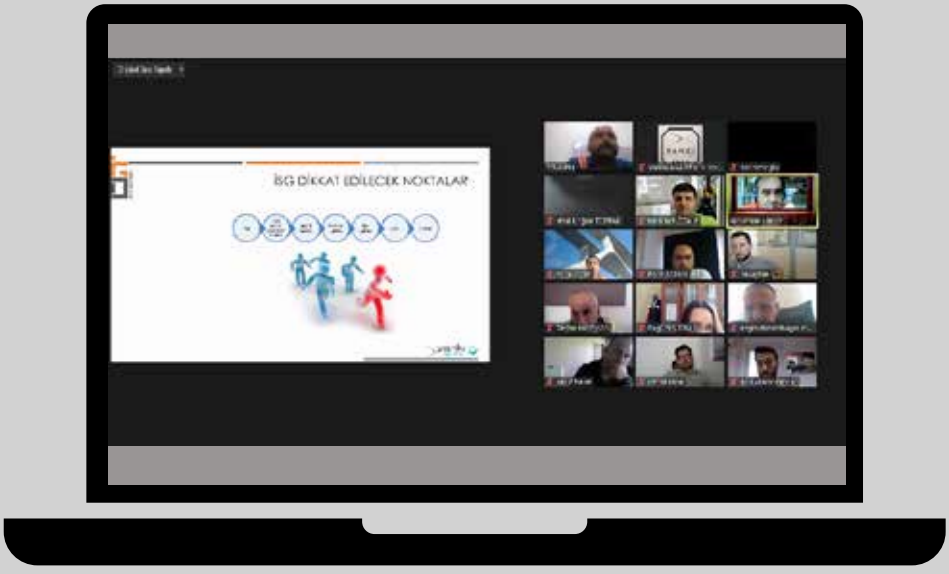
EĞİTİM BAŞLIKLARI

TEKNİK
İş İzinleri Sistemi Eğitimi
Kaza/Olay Araştırma ve Kök Neden Analizi Eğitimi

İLETİŞİM
Sağlık ve Güvenlikte İletişim, Geri Bildirim ve Davranış Eğitimi

YÖNETSEL
Davranış Tabanlı Audit (I-Safe)

EĞİTİMLERDEN



ÇESBEM TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLEN 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.

- 29 Haziran - 05 Temmuz 2022 tarihleri arasında Traçim Çimento Fabrikasında 34 üretim çalışanı,
- 29 Haziran 2022 tarihinde Çimentaş Trakya Çimento Fabrikasında 15 üretim çalışanı,
- 22 - 26 Ağustos 2022 tarihleri arasında Oyak Ünye Çimento Fabrikasında 35 üretim çalışanı,
- 22 Ağustos 2022 tarihinde Akçansa Ladik Çimento Fabrikası 12 (4'ü sahada gerçekleşen sınavlara da katıldı) üretim çalışanı,

Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi sınavlarına katıldı.

Bugüne kadar üretim sahalarında gerçekleşen 658 adet sınav programına 435 üretim birimi çalışanı katıldı.

KIRMA ELEME TESİS OPERATÖRÜ (SEVİYE 3) 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 26 farklı tesiste 294 sektörümüz çalışanına 53 sınav gerçekleştirildi. Gerçekleştirilen sınavlarda 232 sektörümüz çalışanı başarılı oldu.

ÇİMKO ÇİMENTO ADIYAMAN ŞUBESİ İLE MYK SINAV VE BELGELENDİRME DEĞERLENDİRME SEMİNERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇESBEM, Çimko Çimento Adıyaman Şubesi ile 02 Eylül 2022 tarihinde Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) MYK Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonları için Değerlendirme seminerini gerçekleştirdi. Seminerde katılımcılara, Bilyeli Değirmen, Dik Değirmen ve Klinker Üretim sahalarının hazırlığı ile sınav ve belgelendirme organizasyon süreçleri hakkında bilgi verildi.

AKÇANSA İNOVASYON VE DİJİTAL DÖNÜŞÜME ODAKLANDI

Akçansa Genel Müdürü Zeki KANADIKIRIK, 'Akçansa, yenilikçiliği sahiplenen, faaliyetlerinin merkezine dijital dönüşüm ve inovasyonu yerleştiren bir anlayışla çalışmalarına devam ediyor' dedi.

Çanakkale Fabrikası ve limanı ile bulunduğu bölge ve Türkiye ekonomisi için değer üreten Akçansa, hayata geçirdiği yenilikçi, çevre odaklı ve toplumsal projeler ile tüm paydaşları için olumlu etki yaratmaya odaklanıyor.

Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK: "Türkiye'nin mega projelerinin çözüm ortağı konumuyla sektöründe farklılaşan Akçansa, yenilikçiliği sahiplenen, faaliyetlerinin merkezine dijital dönüşüm ve inovasyonu yerleştiren bir anlayışla sürdürülebilir yarınlar için çalışmalarına devam ediyor. Şirketimizin Çanakkale fabrikasındaki döner fırınlarda ve değirmenlerde yapay zekâ ve bulanık mantık algoritmaları destekli, sensör verileri üzerinden insandan bağımsız yapılan operasyonlar ile çimento üretimi otonom olarak yapılıyor. Söz konusu Expert Sistem projesi ile ilk aşamada ürün kalitesinde iyileşme, %3 kapasite artışı, değişken giderlerde %1,2 düşüş ve elektrik tüketiminde %1,1 azalma sağlandı. Akçansa'nın bu alandaki yatırım ve çalışmaları 3 fabrikasını da kapsayacak şekilde genişletildi" dedi.

Akçansa Genel Müdürü M. Zeki KANADIKIRIK: "Sektöründe sürdürülebilirlik raporunu ilk yayınlayan şirket olan ve 2030 sürdürülebilirlik yolculuğunu "Gelecek için sorumlu çalışma" prensibiyle açıklayan Akçansa bu yöndeki yatırım ve çalışmalarını sürdürüyor. Çanakkale Fabrikası'nda alternatif yakıt besleme sistemi projesi ve 1. hattaki siklon modifikasyon projesini devreye alan ve fırın prosesinde iyileştirmeler yaparak ısı ve elektrik enerjisi harcamalarını düşüren şirketimiz, yaptığı yatırım sonrası, fırını ile yaklaşık olarak 15 kcal/kg klinker daha az ısı harcarken, 1 kwh/ton klinker daha az elektrik enerjisi harcadı. Ayrıca Çanakkale fabrikasının 1. fırınında yüzde 7 olan alternatif yakıt oranını %21 oranına çıkaran şirketimiz, 28.100 ton/yıl CO_2 emisyonunu azaltıp çevre dostu faaliyetlerini güçlü şekilde sürdürüyor" dedi.

BURSA ÇİMENTO KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİNİ İMZALADI

Bursa Çimento, toplumsal konularda da duyarlı kimliğiyle örnek adımlar atmaya devam ediyor. Bu kapsamda şirket Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (UN Global Compact) imza attı.

Şirket; insan hakları, çalışma standartları, çevre duyarlılığı gibi 10 evrensel ilke çerçevesinde iş dünyasını sorumluluk sahibi olmaya teşvik eden Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (UN Global Compact) imzasını attı.

Konu hakkında açıklamalarda bulunan Bursa Çimento Genel Müdürü Osman NEMLİ, insan ve çevre odaklı hareket ettiklerini belirterek, içerisinde bulundukları topluma ve dünyaya karşı sorumluluklarının bilincinde bir firma olduklarını söyledi.

Sürdürülebilirlik yaklaşımını her alanda benimsiyor

NEMLİ, dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik inisiyatifi olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayarak, sürdürülebilir kalkınma ve dünya standartlarında iş yapma vizyonuna verdikleri önemi bir kez daha gözler önüne serdiklerine dikkat çekerek, "Firmamızda kadın-erkek fırsat eşitliği, güven, insan odaklılık, etik davranış gibi önemli değerlerin tümüyle yaygınlaştırılmasını ve içselleştirilmesini sağlamak amacıyla önemli adımlar atıyoruz. Bu konuda attığımız adımların somut bir karşılığı olarak da Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzaladık. Bundan sonra her yıl şirketimizde yaptığımız sürdürülebilirlik ilerleme raporlarını paylaşacağız. Bu bizim için büyük mutluluk" dedi.

Sürdürülebilirlik yaklaşımını her alanda benimseyen bir firma olduklarının altını çizen NEMLİ, toplumun ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarının sürdürülebilirliğine katkı sağlayacak çalışmalara odaklandıklarını kaydetti.

Son derece mutlu ve gururluyuz

Bursa Çimento olarak, çevreye ve topluma katkılarını sürekli artırmayı hedeflediklerini ve bu konuda önemli adımlar attıklarını dile getiren NEMLİ, "Teknolojiye, verimliliğe ve insana yaptığımız yatırımları daima sürdürülebilirlik yönünden desteklemeye özen gösterdik. Bu nedenle, dünyanın en kapsamlı sürdürülebilirlik platformu olan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzaladığımız için son derece mutlu ve gururluyuz. Doğamıza, kentimize, ülkemize, ekonomimize ve toplumumuza değer üreterek, sürdürülebilirliği ana hedef olarak görmeye devam edeceğiz" diye konuştu.

ÇİMSA'DAN 52 MİLYON TL'LİK GÜNEŞ ENERJİSİ YATIRIMI

Çimsa, Afyon Fabrikası'nda çimento sektöründe Türkiye'nin en büyük güneş enerjisi santrallerinden birini kurmaya hazırlanıyor. 52 milyon TL yatırım ile kurulacak santral, 3.3 MW kurulu güce sahip olacak ve yıllık 4,2 milyon kWh elektrik enerjisi üretecek.

Çevresel performansını geliştirerek sürdürülebilir bir yaşama katkı sağlamak amacıyla çeşitli çalışmalar yapan Sabancı Holding iştiraki Çimsa, Afyon Fabrikası'nda Türkiye çimento sektörünün en büyük güneş enerjisi santrallerinden birini kurmaya hazırlanıyor. Santral 3.3 MW kurulu güce sahip olacak ve yıllık 4,2 milyon kWh elektrik enerjisi üretecek. Bu santralde üretilecek elektrik miktarı 3.000 hanenin yıllık elektrik ihtiyacına eş değer olacak.

60.000 m^2 alanda 7.479 adet güneş panelinin kullanılacağı ve 2023 yılının 4. çeyreğinde aktif olacak Güneş Enerjisi Santrali (GES) projesinde, yıllık 2.000 ton karbondioksit (CO_2) tasarrufu sağlanarak 2 milyon ağacın CO_2 nötrleme kapasitesine denk gelen miktarda katkı yaratılması hedefleniyor.

Çimsa'da yeşil dönüşümün gerekliliklerini yerine getirmek için çalıştıklarını belirten Çimsa CEO'su Umut ZENAR, "Öncelikle iklim değişikliği ile mücadelede güneş ve rüzgâr enerjisi gibi sürdürülebilir kaynakların kullanımı ülkelerin enerji stratejilerinde önemli yer tutuyor. Küresel emisyonların 2030'a kadar yarı yarıya azaltılması için yenilenebilir enerji kullanımına yönelik büyük çaplı bir dönüşüm yaşanması gerekiyor. Bu süreçte Çimsa olarak döngüsel ekonominin bir parçası olmaya devam etme hedefiyle, yeşil dönüşümün gerekliliklerini yerine getirmek ve sürdürülebilir kalkınmaya ulaşmak için çok çalışıyoruz. Sürdürülebilirlik stratejimiz

kapsamında, karbon ayak izinin azaltılması, enerji verimliliği, çevre dostu ürünler gibi konulara odaklanmaya devam ediyoruz. Bu kapsamda hayata geçireceğimiz güneş enerjisi yatırımımızın tüm dünyanın ortak sorunu olan emisyonların azaltılması konusuna büyük katkı sağlayacağını düşünüyoruz." ifadelerini kullandı.

ÇİMSA I-REC YENİLENEBİLİR ENERJİ SERTİFİKASI ALDI

Çimsa, Hollanda merkezli IRECS tarafından verilen I-REC Yenilenebilir Enerji Sertifika'lı elektrik enerjisi kullanmaya başladı. Bu kapsamda Çimsa 2022 yılında tüm fabrikalarının toplam elektrik enerjisi tüketiminin yaklaşık %50'sini yenilenebilir enerji kaynaklarından temin edecek.

Çimsa, Hollanda merkezli International Renewable Energy Certificate Standard (IRECS) tarafından yenilenebilir enerji yatırımı ve kullanımını şirketler ile tüketici nezdinde yaygınlaştırmak amacıyla verilen I-REC (International Renewable Energy Certificate) Uluslararası Yenilenebilir Enerji Sertifika'lı elektrik enerjisi kullanmaya başladı. Çevresel performansını geliştirerek sürdürülebilir yaşama katkı sağlamak amacıyla çeşitli çalışmalar yapan Çimsa, Enerjisa Üretim iş birliğiyle sertifika kapsamında 2022 yılında tüm fabrikalarının toplam elektrik enerjisi tüketiminin yaklaşık %50'sini yenilenebilir enerji kaynaklarından temin edecek. Çimsa, 2022 yılında 300.000 mwh elektrik enerjisini jeotermal enerjiden temin ederek indirekt emisyonların sebep olduğu yaklaşık 140.000 ton CO_2 emisyonun doğaya salınmasına engel olacak. Bu emisyon miktarı 93 milyon ağacın 1 yıllık karbon yakalama kapasitesine eşdeğer. Karbon emisyonları yoğun olan bir sektör olmaları nedeniyle iklim krizi eyleminin uzun vadeli sürdürülebilirlik stratejilerinin önemli bir bölümünü oluşturduğunu belirten Çimsa CEO'su Umut ZENAR, konuya ilişkin şu değerlendirmeyi yaptı: "İklim değişikliği ile mücadelede su, güneş ve rüzgâr enerjisi gibi sürdürülebilir kaynakların kullanımı ülkelerin enerji stratejilerinde önemli yer tutuyor.

Küresel emisyonların 2030'a kadar yarı yarıya azaltılması için yenilenebilir enerji kullanımına yönelik büyük çaplı bir dönüşüm yaşanması gerekiyor. Bu süreçte Çimsa olarak döngüsel ekonominin bir parçası olmaya devam etme, yeşil dönüşümün gerekliliklerini yerine getirme ve sürdürülebilir kalkınmaya ulaşma hedefiyle çalışıyor, somut adımlar atıyoruz. Bu adımlardan biri olan ve geçtiğimiz günlerde duyurduğumuz Afyon tesisimizde hayata geçecek güneş enerjisi santrali projesi için çalışmalara başladık. 2050 karbon nötr hedeflerimiz doğrultusunda attığımız önemli adımlardan bir diğeri olan yenilenebilir enerji sertifikalı elektrik kullanımı, Çimsa'nın önümüzdeki dönemde de aksiyon planları içerisinde yer alacak."

KONYA ÇİMENTO'DAN 30 MW'LIK GÜNEŞ SANTRALİ YATIRIMI

Konya Çimento, 99 milyon TL yatırımla Selçuklu ilçesinde 30 MW kapasiteli Güneş Enerji Santrali (GES) kurup işletecek. Fransız VICAT Grubu'nun %81,88 paya sahip olduğu Konya Çimento San. A.Ş. tarafından fabrikasının da yer aldığı Konya ili, Selçuklu ilçesinde yaklaşık 40 hektarlık alanda 30 MW kapasiteli lisanssız Güneş Enerji Santrali'nin (GES) kurulup işletmesi planlanıyor.

Projenin değerinin 99 milyon TL olması bekleniyor. Kurulacak olan santralde 70 bin adet güneş paneli ve 134 adet inverter kullanılacak. İşletme süresi 49 yıl olarak öngörülen santralde en son teknoloji kullanımı ile en yüksek verim elde edilecek sistemler kullanılacak. Santralde üretilen elektrik ulusal elektrik şebekesine verilecek.

LİMAK MOZAMBİK ÇİMENTO FABRİKASI ISO 9001 BELGESİ ALDI

Limak Mozambik Çimento Fabrikası ISO 9001 belgesi aldı. Gerçekleşen törenle ISO 9001 belgesini almaya hak kazanan Limak Mozambik Çimento Fabrikası (Limak Cimentos SA) faaliyetleriyle ülkede fark yaratmaya devam ediyor.

Limak tarafından, Mozambik'in başkenti Maputo'da inşa edilen Limak Mozambik Öğütme ve Paketleme Fabrikası'nın resmi açılışı 2018 yılında gerçekleştirildi. Toplam 50 milyon dolarlık yatırımla hayata geçirilen fabrika, bugüne kadar bir Türk şirketi tarafından Mozambik'e yapılan en büyük yatırım olma özelliğine sahip. Ülkenin başkenti ve liman şehirlerinden Maputo'ya yaklaşık 20 kilometre mesafede yer alan ve yaklaşık 80 bin metrekarelik arazi üzerine inşa edilen fabrikada yılda 700 bin ton çimento üretimi gerçekleştiriliyor. Öğütme ve paketleme sistemlerinin bulunduğu fabrikada üretilen çimentonun bir bölümü Mozambik iç pazarı için kullanılıyor. Fabrikadan ayrıca Afrika kıtasındaki diğer ülkelere de ihracat gerçekleştiriliyor. Tüm proses hattının kapalı galeri olduğu fabrika, inşa edilen kapalı hammadde stok holleri, proseste kullanılan 10 adet torbalı filtre ve beton yollarıyla Dünya Bankası standartlarında inşa edildi. Fabrikanın tamamına yakın bölümünde Türkiye'den ithal edilen ekipman kullanılırken; inşaatı da Türk mühendisler ve yerel işçiler tarafından gerçekleştirildi. Limak Çimento Grubu tarafından 16 ay gibi kısa bir sürede tamamlanan fabrikanın dörtte biri yeşil alan

olarak belirlendi. Mozambik'teki en çevreci yatırımlar arasında gösterilen fabrikada, 80 bin metrekarelik sahanın yaklaşık dörtte biri yeşil alan olarak ayrıldı. Fabrika arazisinde oluşturulan yaklaşık 20 bin dönümlük yeşil alanda 700'den fazla ağaç çeşidi ve 4 binden fazla bitki çeşidi bulunuyor.

MERSİN VALİSİ MEDCEM ÇİMENTO FABRİKASI'NI ZİYARET ETTİ

Mersin Valisi Ali Hamza PEHLİVAN, Eren Holding bünyesinde faaliyet gösteren Medcem Çimento Fabrikası'nı ziyaret etti. Fabrikayı gezerek Genel Müdür Murat KAHYA'dan bilgiler alan Vali PEHLİVAN, personellerle de görüşerek çalışmalarında başarı ve kolaylıklar diledi.

Ziyarette, dolarlık yeni yatırım ile %90 kapasite artışı sağlanarak yıllık 3,5 milyon ton klinker üretimini 6,5 milyon tona çıkarmanın hedeflendiği, bünyesinde 900 kişiye istihdam sağlayan fabrikanın kapasite artışı ile birlikte çalışan sayısında %30 oranında artış sağlanacağı belirtildi.

Vali PEHLİVAN'a ziyaretinde Silifke Kaymakamı, İl Emniyet Müdürü, İl Jandarma Komutanı ve Sahil Güvenlik Akdeniz Bölge Komutanı eşlik etti.

"KOCAELİ'YE DEĞER KATANLAR" ARASINDA NUH ÇİMENTO DA YER ALDI

Sanayi ve teknolojinin başkenti Kocaeli'nin 'En'leri bir araya geldi. 650 bin çalışanı, 18 milyar dolarlık ihracatıyla her sektörden büyük bir ekosistemin kurulduğu Kocaeli'ye değer katanlar, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip ERDOĞAN tarafından ödüllendirildi.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın koordinasyonunda Kocaeli Valiliği, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli Sanayi Odası ve Bilişim Vadisi'nin katkılarıyla "Teknoloji ve Sanayinin Merkezi Kocaeli'ye Değer Katanlar" ödül töreni gerçekleştirildi.

Törende Cumhurbaşkanı ERDOĞAN, istihdam, ihracat ve yatırım kategorilerinde başarılı olan teknoloji şirketleri ile sanayi kuruluşlarına ödüllerini takdim etti.

En fazla ihracat yapan sanayi kuruluşları arasında Nuh Çimento da yer alırken, ödülü Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Tevfik BİLGİN, Cumhurbaşkanı ERDOĞAN'ın elinden aldı.

SEZA ÇİMENTO GÜNEŞ ENERJİSİ SANTRALİ YILLIK 36 MİLYON KWH ENERJİ ÜRETİYOR

Seza Çimento Fabrikası 21 MW kapasitesindeki Güneş Enerjisi Santrali ile yıllık yaklaşık 36 Milyon kWh enerji üretiyor.

Fabrikanın öztüketimini karşılamak amacıyla kurulmuş olan Güneş Enerji Santrali'nin Şubat ayı içerisinde kabulü yapılmıştı. Söz konusu tarihten itibaren kesintisiz bir şekilde üretimine devam eden santralin bugünkü yatırım bedeli yaklaşık 290 Milyon TL olarak belirlendi. Yıllık üretim kapasitesiyle yaklaşık 19 bin hanenin elektrik tüketimini karşılayacak miktarda elektrik üretim gücüne sahip olan Güneş Enerji Santrali, Gumbel Group Şirketler Topluluğu bünyesindeki Heran Enerji tarafından Elazığ'ın Baskil ilçesinde yaklaşık 31 futbol sahası büyüklüğünde bir araziye inşa edildi. Çimento Sektörünün en büyük Güneş Enerji Santraline sahip olan Seza Çimento; santralin ömrü ve üretim kapasitesi dikkate alındığında yaklaşık 450.000 ton karbon salınımını düşürücü etkisi ile ve mevcut emisyon değerleriyle Türkiye'nin en çevreci çimento fabrikası oluyor. Seza Çimento birçok yeni özelliğiyle sektöründe örnek ve öncü oluyor. Düşük emisyon değerlerine ve düşük enerji tüketimine sahip olma özelliği ile çevresel duyarlılığı öne çıkarmakta ve farkındalık oluşturuyor. Tamamı kapalı stokhollerden oluşan, tüm ünitelerde JetPulse tipi torbalı filtre bulunan tesisde baca gazını farin öğütme ve çimento üretmek için geri dönüşümde kullanan Seza Çimento, sektöründe yeni standartların oluşmasına öncülük ediyor.

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi
Sayın Yasemin AÇIK'ın ağabeyi

Selami YALÇIN

vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 01 Eylül 2022 Perşembe günü Elazığ İzzetpaşa Camii'nde kılınan öğlen namazını müteakip defnedilmiştir.

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

Sendikamızın uzun yıllar Yönetim Kurulu Üyeliği ve Başkan Vekilliği görevlerini yürüten Sayın Eşref BALTALI'nın annesi

Türkan BALTALI

vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 24 Temmuz 2022 Pazar günü Ilıca, Çeşme Zeki Boyacı Camii'nde kılınan ikindi namazını müteakip defnedilmiştir.

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

ÇİMSA ÇİMENTO FABRİKA MÜDÜRÜ MEHMET EMİN KALINAĞAÇ'I KAYBETTİK

Üyemiz Çimsa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Mersin Şubesi Fabrika Müdürü

Mehmet Emin KALINAĞAÇ

vefat etmiştir. Merhumun cenazesi 02 Ağustos 2022 Salı günü öğle namazına müteakip Şanlıurfa Yusuf Paşa Cami'nde kılınan cenaze namazının ardından defnedilmiştir.

Mehmet Emin KALINAĞAÇ 1984 yılında Şanlıurfa'da doğdu. Lisans eğitimini Mersin Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü'nde tamamladı. 2006 yılında çalışma hayatına atılan KALINAĞAÇ'ın Çimsa kariyeri 2008 yılında Yenihal Hazır Beton Tesisi'nde tesis mühendisi olarak başladı. 2011 yılına kadar sırasıyla Osmaniye ve Mersin Hazır Beton Tesislerinde yine aynı görevlerde bulundu. 20011 yılından itibaren Çimsa'nın çimento kolunda çalışmalarını sürdürdü. 2011 ve 2012 yıllarında kadar Mersin Çimento Fabrikası'nda otomasyon ve enstrümantasyon yöneticisi, 2012-2014 yılları arası elektronik bakım şefi, 2014-2016 yılları arası operasyon lideri ve 2016-2018 yılları arası ise operasyon müdürü olarak görev yaptı. KALINAĞAÇ, 2019 yılı Ağustos ayına kadar Kayseri Çimento Fabrika Müdürlüğü görevini yürüttükten sonra 2019 yılı Ağustos ayından vefatına kadar Mersin Çimento Fabrika Müdürü görevini sürdürüyordu.

Mehmet Emin KALINAĞAÇ'a Allah'tan rahmet; kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.

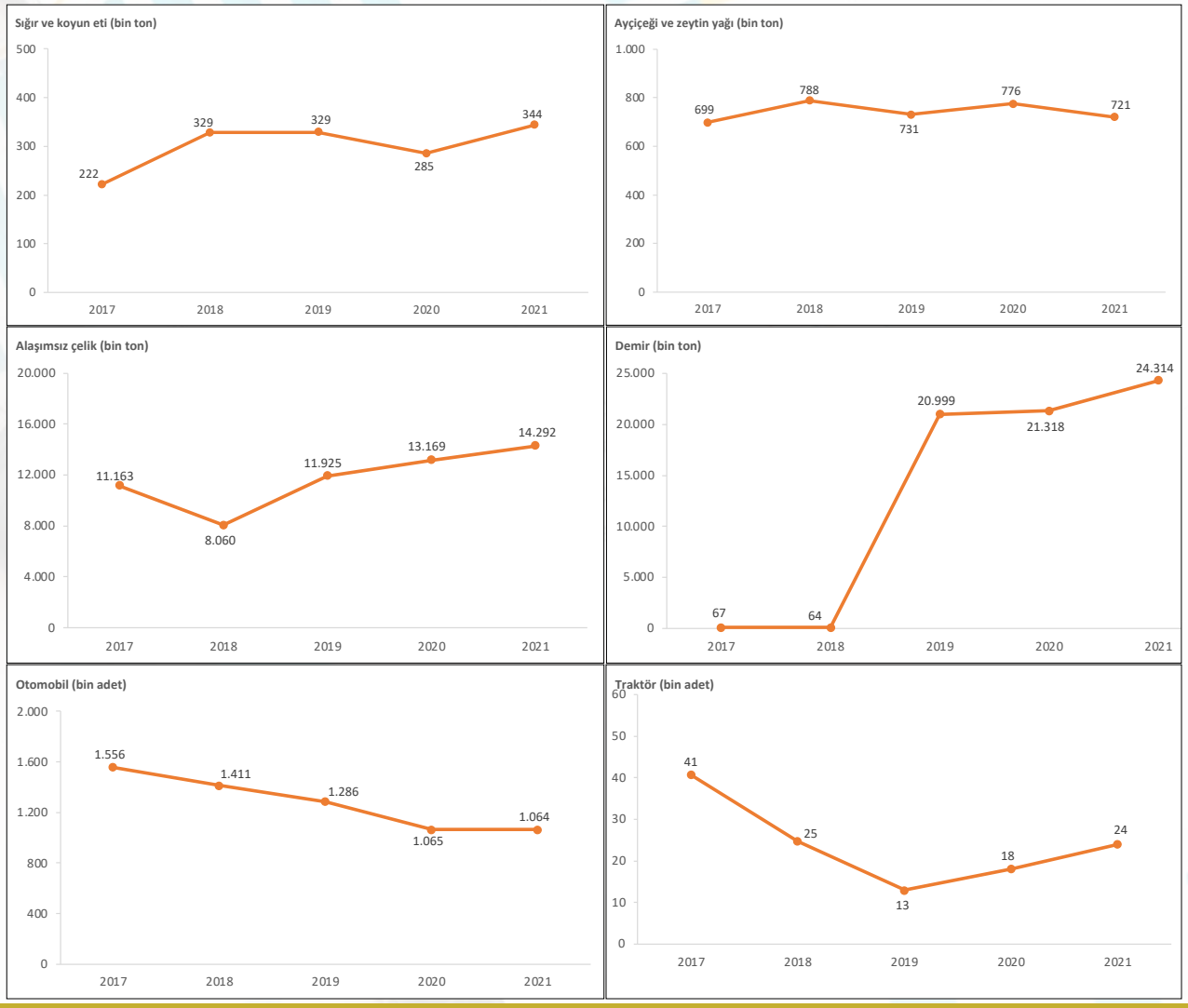
ARAŞTIRMA VE İSTATİSTİK

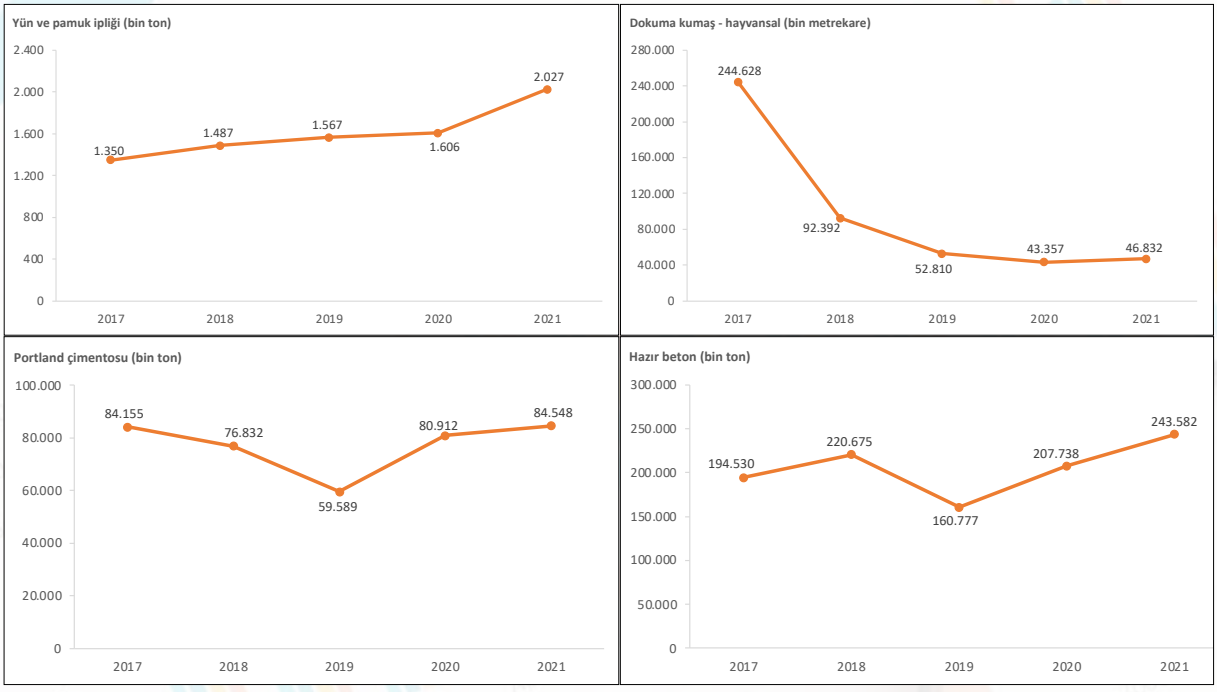
YILLIK SANAYİ ÜRÜN (PRODCOM) İSTATİSTİKLERİ, 2021

Yıllık Sanayi Ürün (Prodcom) İstatistikleri; sanayi kesimince (imalat sanayi ve madencilik & taşocakçılığı) üretilen ürünlerin ve az sayıda birtakım sınaî hizmetin, yıllık periyotta ve Türkiye düzeyinde miktar ve değer olarak üretimini ortaya koymaktadır. Ürünlerin sınıflandırılmasında, Avrupa Komisyonu'nun bünyesinde yer alan Eurostat'ın PRODCOM sınıflamasından geliştirilen 10 haneli PRODTR 2017-2018 Listesi kullanılmıştır. TÜİK tarafından toplanan istatistikler, Sendikamız Araştırma ve İstatistik Birimince sektörümüz açısından da incelenerek yorumlanmıştır.

Seçilmiş sanayi ürünlerinin üretimi, 2017-2021

Ülkemizde 2021 yılında 344 bin ton sığır ve koyun eti, 721 bin ton ayçiçek ve zeytinyağı, 14 milyon 292 bin ton alaşımsız çelik, 24 milyon 314 bin ton demir, 1 milyon 64 bin adet otomobil ve 24 bin adet traktör, 2 milyon 27 bin ton yün ve pamuk ipliği, 46 milyon 832 bin metrekare hayvansal dokuma kumaşı, 84 milyon 548 bin ton Portland çimentosu, 243 milyon 582 bin ton hazır beton üretildi.

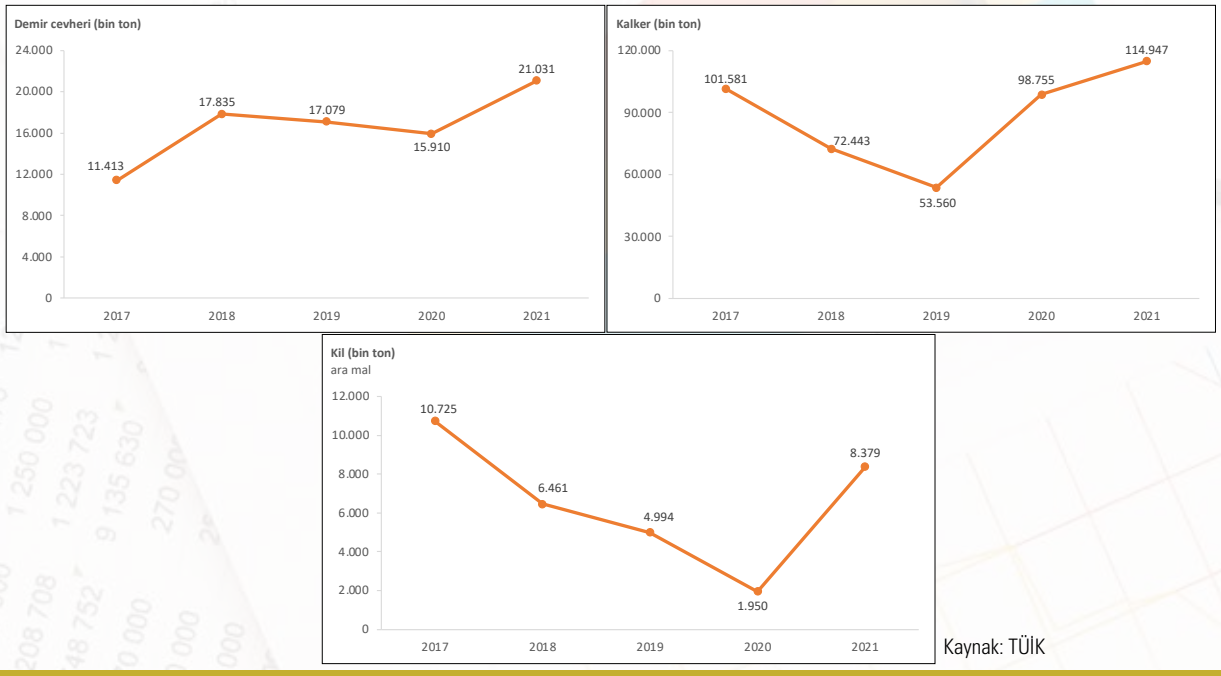




Kaynak: TÜİK

Demir, kalker ve kil üretimi, 2017-2021

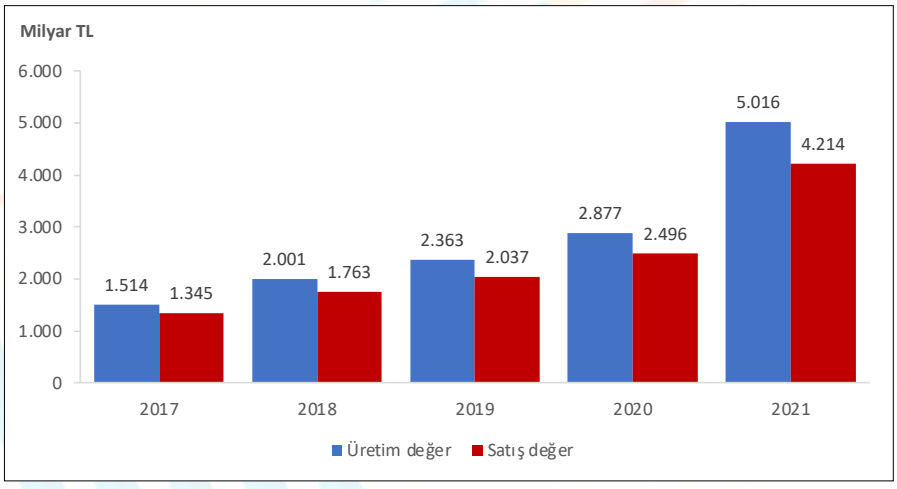
Çimento üretiminde hammadde olarak kullanılmakta olan ve PRODCOM istatistiklerinde ara mallar olarak sınıflanan demir cevheri 2021 yılı itibariyle 21 milyon 31 bin ton üretilirken, kalker 114 milyon 947 bin ton ve kil ise 8 milyon 379 bin ton üretildi.



Kaynak: TÜİK

Sanayi ürünlerinin toplam üretim ve satış değerleri, 2017-2021

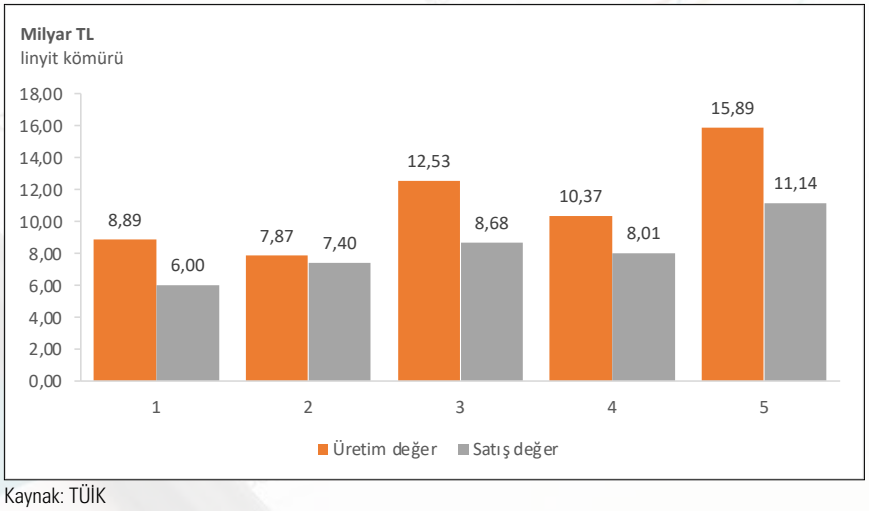
Girişimlerin ürettikleri ürünlerden yaptıkları satış 2021 yılında 4 trilyon 214 milyar TL oldu. Bu değer 2020 yılında 2 trilyon 496 milyar TL iken 2019 yılında 2 trilyon 37 milyar TL olarak gerçekleşmişti.



Kaynak: TÜİK

Linyit ve petrokokun üretim ve satış değerleri, 2017-2021

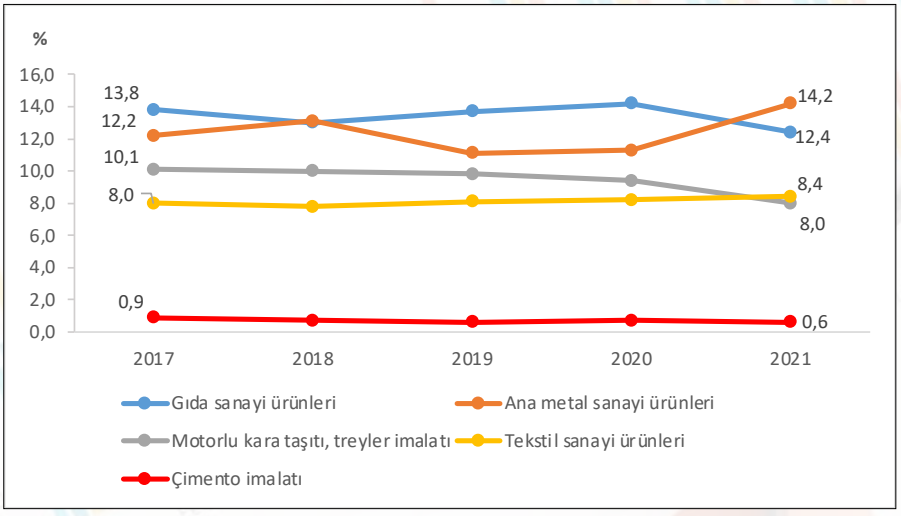
Çimento üretiminde kullanılan ana yakıtlardan biri olan linyit kömürünün satışından 2021 yılında 11 milyar 140 milyon TL elde edildi.



Kaynak: TÜİK

Satış değerine göre en yüksek paya sahip ilk dört sanayi bölümü ve çimento sanayi, 2017-2021

Girişimlerin 2021 yılında ürettikleri ürünlerden yapılan satış tutarının %14,2'sini ana metal sanayi ürünleri oluşturdu. Bunu %12,4 ile gıda sanayi ürünleri, %8,4 ile tekstil sanayi ürünleri ve %8 ile motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı takip etti. Çimento sanayisinin üretilen ürünlerden yapılan satış tutarının payı 2021 yılında %0,6 oldu.



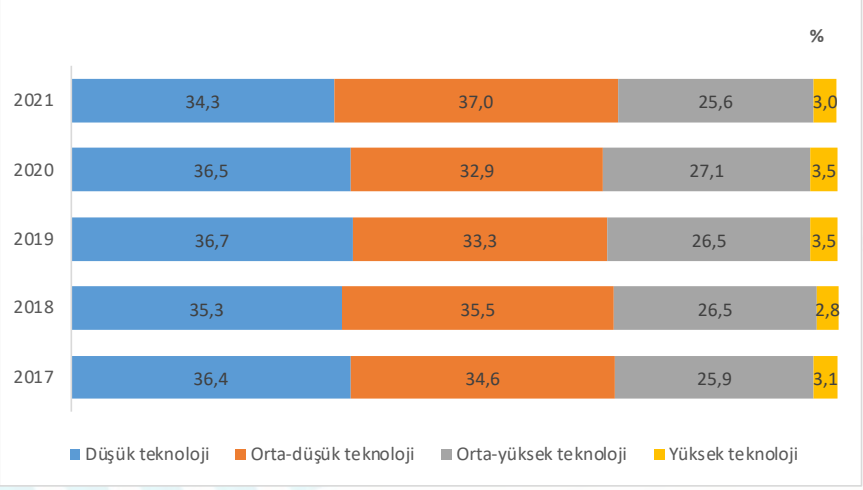
Kaynak: TÜİK

Satış değerine göre en yüksek paya sahip ilk on sanayi bölümü (Nace Rev.2), 2017-2021 (%)

	Yıl				
Tanım	2017	2018	2019	2020	2021
Ana metal sanayi ürünleri	12,2	13,1	11,2	11,3	14,2
Gıda sanayi ürünleri	13,8	13,0	13,8	14,1	12,4
Tekstil sanayi ürünleri	8,0	7,8	8,2	8,2	8,4
Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	10,1	10,0	9,8	9,4	8,0
Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	5,1	5,6	5,8	6,2	6,6
Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)	5,4	5,3	5,5	6,2	6,5
Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	5,4	5,3	5,3	5,5	5,3
Elektrikli teçhizat imalatı	4,9	4,9	4,6	5,1	4,9
Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	4,4	4,4	4,3	4,7	4,6
Giyim eşyalarının imalatı	4,8	4,6	4,9	4,4	4,0
Çimento imalatı	0,9	0,7	0,6	0,7	0,6

Teknoloji düzeyine göre ürünlerin oransal dağılımı, 2017-2021

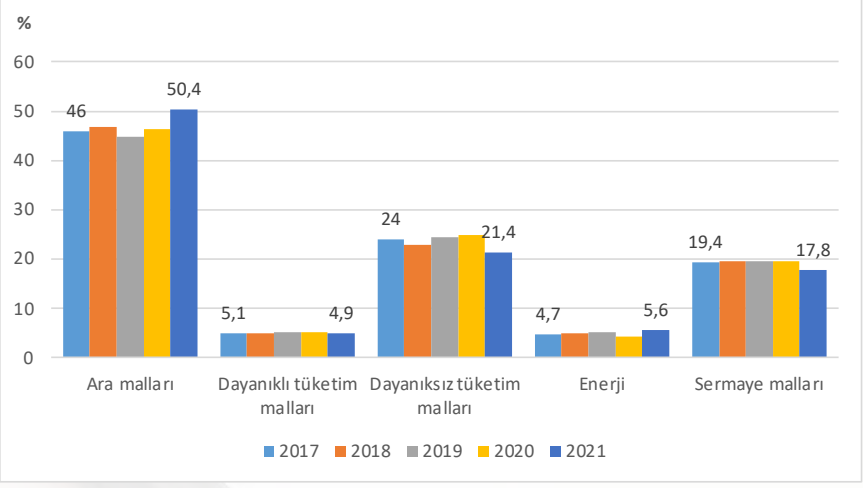
İmalat sanayinde 2021 yılında üretilen ürünler teknoloji düzeylerine göre sınıflandırıldığında, yüksek teknoloji sınıfındaki ürünlerin toplam satış değerinin %3'ü oluşturduğu görüldü. Düşük ve orta-düşük teknoloji gruplarının toplamı %37 olurken, çimento imalatının da dahil olduğu orta-yüksek teknoloji grubunun payı %25,6'da kaldı.



Kaynak: TÜİK

Ana sanayi gruplarının satış değerine göre oransal dağılımı, 2017-2021

İmalat sanayinde 2021 yılında üretilen ürünler ana sanayi gruplarına göre sınıflandırıldığında; toplam satış değerinin %50,4'ünü ara malların, %21,4'ünü dayanıksız tüketim mallarının oluşturduğu görüldü. Enerjinin payı ise %5,6'da kaldı.



Kaynak: TÜİK

Pandemi sürecinde öne çıkan ürünlerde üretimden yapılan satış miktarları, 2018-2021

Ülkemizde 2021 yılında üretimden yapılan satış miktarı maske için 8 milyar 354 milyon 13 bin 780 adet, kolonya için 73 milyon 190 bin 943 litre, sabun ve organik yüzey aktif ürünler ile sabun olarak kullanılan müstahzarlar; katı sabun, sıvın sabun, ıslak mendil vb. maddeler için 372 milyon 914 bin 772 kilogram, dezenfektan için 55 milyon 262 bin 912 kilogram (aktif edilen maddelerin kilogramı) ve maske üretiminde de kullanılan dokusuz kumaş için 695 milyon 671 bin 603 kilogram oldu.

Tanım	Ölçü birimi	Yıl			
		2018	2019	2020	2021
N95 maskeler ve diğer koruyucu maskeler	Adet sayısı	67.625.033	56.050.527	8.208.231.768	8.354.013.780
Kolonya	Litre	47.944.608	33.582.006	94.324.582	73.190.943
Sabun ve organik yüzey aktif ürünler ile sabun olarak kullanılan müstahzarlar; sıvı sabun, ıslak mendil vb.	Kilogram	250.580.981	300.633.972	444.765.154	372.914.772
Dezenfektan	Aktif edilen maddelerin kilogramı	32.304.023	31.891.880	117.880.631	55.262.912
Dokusuz kumaş	Kilogram	461.813.770	509.637.973	747.409.014	695.671.603

Kaynak: TÜİK

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 incelemeye 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 verilmez.**

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 tablolaların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımalıdır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.

12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.

13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internette kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.

14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örneklere 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 stilinde referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**

16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.

17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**

18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmez.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.

2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.

3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (ceis@ceis.org.tr).

4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.

5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.

6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.

7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.

8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.

9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.

10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the journal. 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 firstin-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.

ÇEİS'E ULUSLARARASI
ÜÇ BÜYÜK ÖDÜL
THE STEVIES
FOR GREAT EMPLOYERS
#Benimle Gelecek
ÇEİS KAMPÜS
THE STEVIES
THE INTERNATIONAL BUSINESS AWARDS
YAPI TASARIM YARIŞMASI
ÇEİS

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

E-posta: bilgi@ceis.org.tr

Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası