

ciment İŞVEREN



CİLT:37 • SAYI:1
OCAK 2023



Kariyer Pusulası

#ÇEİSleKariyerineYönVer
#ÇEİSKariyerPusulası

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır



ÇEİS
KAMPÜS



3.225
Katılımcı

28.622
Saat Eğitim

%92,6
Memnuniyet Oranı

Eğitim ortaklarımıza ve
2022 yılında eğitimlerimize
katılım sağlayan tüm
çalışanlarımıza teşekkür
ederiz.

GÜVENLİ
GELECEĞİN
ÇİMENTOSU



ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

AMACI

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

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

KURULUŞU

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde,

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

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

BAŞKANDAN

Pandemi sonrasında Dünya ekonomisinde yaşanan enflasyon artışı, Rusya-Ukrayna Savaşı'nın yarattığı enerji maliyetlerindeki artış ve küresel tedarik zincirinde yaşanan sorunlarla birlikte birçok ülkede resesyona karşı adım adım ilerleme olduğunu görüyoruz. Ülkemizde ise benzeri sorunlarla mücadele kapsamında devletimiz ve özel sektör yatırımcıları canla başla mücadele etmeye gayret göstermektedir.

Dünya genelinde yaşanan bu gelişmelerle birlikte ülkemiz özelinde yeni asgari ücret ile kamuoyunda Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) olarak adlandırılan düzenlemenin 2023 yılında yürürlüğe girmesi konuları çalışma hayatının gündemini şu sıralar ciddi şekilde meşgul etmektedir.

2023 yılında uygulanacak asgari ücretin, 2022 yılında olduğu gibi, vergi dışı bırakılmış olması ve bununla birlikte 2023 yılının ilk 6 ayında 400 TL'lik destek sağlanıyor oluşu işletmelerin sürdürülebilirliği açısından büyük önem arz etmektedir. Diğer taraftan, EYT ile ilgili olarak devlet tarafından Kredi Garanti Fonu vasıtası ile işverenlerin kıdem tazminatı yükünü hafifletmeye yönelik kredi desteği sağlanması da yine olumlu bir uygulama olacaktır. Bunların yanı sıra yapılacak olan EYT düzenlemesinde, bu kapsamda emekli olacak nitelikli çalışanların yerine istihdam edilecek olan yeni çalışanların bulunup işe yerleştirilmesi süresince de işverenlere destek olacak bir hukuki düzenleme yapılması elzemdir.

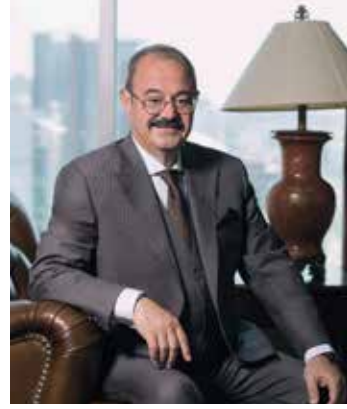
2022 yılına bakacak olursak sektörümüz yükselen enerji maliyetleri, daralan iç pazar ve daralan ihracat pazarları ile ciddi şekilde mücadele ederek ülkemiz ekonomisine katma değer yaratmaya her zamanki gibi gayret göstermiştir. 2023 yılında da yine her zaman olduğu gibi inşaat sektörüne ve ülkemiz ekonomisine katkı sağlamayı sürdürecektir.

ÇEİS olarak, 2022 yılını başta iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim, üniversitelerle iş birliği ve mesleki yeterlilik çalışmalarıyla dolu dolu geçirdik. Bu yoğunluk içerisinde #BenimleGelecek projemiz, ÇEİS Kampüs ve Yapı Tasarım Yarışması ile aldığımız ulusal ve uluslararası ödüller bizi motive eden unsurlar oldu. Bu motivasyon ile 2023 yılını üye çimento fabrikaları ve sektörümüzle beraber yepyeni projelerle geçirmeyi planlıyoruz.

Zor geçen bir yılın ardından Cumhuriyetimizin 100. yılına ulaştık. Ülkemizin ikinci yüzyılında da yolumuza tüm hızımızla devam ederek, Ulu Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK'ün koymuş olduğu hedeflere ulaşmak için var gücümüzle çalışacağımızı biliyorum. Bu duygu ve düşüncelerle Büyük Çimento Ailemizin ve Ülkemizin yeni yılını kutluyor, 2023 yılının sağlık ve huzur dolu bir yıl olmasını temenni ediyorum.

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

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız,

Bu sayımızda bir adet araştırma yazısına yer verdik.

Yazımız, çalışma ilişkilerinin ihtiyaç duyduğu, işin görülmesine ilişkin olarak geliştirilmiş çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma modeli hakkında. Makale, atipik çalışmalardan biri olan "freelance" nitelikte olanların, sosyal güvenlik bağlamında nitelendirilmesinde yaşanan sorunların çözümünde izlenen yargısal uygulamayı ele almakta, kullanılan ölçütleri irdelemektedir.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, çimento sektörüne yönelik en dikkat çekici gelişme olarak 17 hazır beton üreticisine yönelik Rekabet Kurulu'nun başlattığı soruşturma ve Kurulun sektöre yaklaşımı ele alınıyor. Sonrasında, günümüz gündemini meşgul eden zincir marketlerin fiyat artırımları ile ilgili olarak ulusal ve yerel üretici ve tedarikçiler ile marketlere yönelik yürütülen soruşturma hakkında bilgi veriliyor. Son olarak ise Kurulun yanlış veya yanıltıcı bilgi ve belge sağlanmasına ilişkin yaklaşımı, karar örneği üzerinden inceleniyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, Kanadalı mimarlık firması HCMA Architecture & Design tarafından tasarlanan ve 2016 yılında kullanıma açılan Kanada'nın en büyük ikinci şehri olan Surrey'de yer alan Grandview Heights Su Sporları Merkezi (GHAC) Projesi incelendi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Mimarlık Bölümü, Yapı Bilgisi Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Z. Canan Girgin tarafından kaleme alındı.

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

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 37 - Sayı: 1 - OCAK 2023

ISSN 1300-3526

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

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Adil Sani KONUKOĞLU

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar ŞARDAN

Editör

Özgür ACAR
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER - Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker DERELİ - Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Münir EKONOMI - Emekli
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ - İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER - Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Cem KILIÇ - TOBB ETÜ
Prof. Dr. Erdem ÖZDEMİR - Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit TÖRE - Emekli
Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Kübra Doğan YENİSEY - Bilgi Üniversitesi

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri hakemli dergidir.
Dergimiz basım meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder. Dergimizde yayımlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez. Dergide yayımlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür,
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.
Dergiye gönderilen yazılar yayımlanmasa dahi iade edilemez.

İdare Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Ankara Ofisi, Tepe Prime A Blok Kat:18
Eskişehir Devlet Yolu 9. km. No:266, 06800, Çankaya/ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay GÜNEŞ
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

20 OCAK 2023

ÜCRETSİZDİR.



İÇİNDEKİLER

8-27 MAKALE
ATİPİK ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİNDE
Serbest Çalışma (Freelance)-Bağımlı Çalışma Ayrımına
İlişkin Yargısal Ölçütlerin İrdelenmesi
Prof. Dr. Levent Akın

ÇEİS'TEN **48-59**

28-35 YARGITAY KARARLARI

ÜYELERİMİZDEN ve
DİĞER HABERLER **62-67**

36-41 REKABET HUKUKU
Ertuğrul Can Canbolat (Counsel)
Muhammed Safa Uygur (Kıdemli Danışman)
Alper Karafil (Kıdemli Danışman)
Su Başak Satır (Danışman)

ARAŞTIRMA ve
İSTATİSTİK **68-69**

42-47 YAPI SEÇKİSİ
DİZİSİ

KİTAP TANITIM **70**

Prof. Dr. Levent Akın

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Makale gönderim tarihi: 22.11.2022

Makale kabul tarihi: 21.12.2022

ATİPİK ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİĞİNDE

Serbest Çalışma (Freelance)-Bağımlı Çalışma Ayrımına İlişkin
Yargısal Ölçütlerin İrdelenmesi

1. GİRİŞ

Günümüz çalışma ilişkilerinin ihtiyaç duyduğu önemli gelişme, işin görülmesi sürecine ilişkin olarak geliştirilen esneklik politikalarıdır. Gelişmiş hemen her ülke, bu ihtiyacın farkındadır. O sebeple işletmeler, işçilerin iş görme süreçlerini, iş verimliliğini artıran, üretim maliyeti azaltan bir eksene oturtmaya çalışmaktadır.

Dünyanın yaşadığı en istisnai olaylardan biri durumundaki pandemi, tam anlamıyla zirveye çıkarmıştır. Çoğu işletme, içinde bulunduğu sağlık koşulları ile onun olumsuz etki ettiği piyasa koşulları karşısında, esnek-atipik çalışma ilişkilerine yönelmek durumunda kalmış, sağlık koşullarının göreceli olarak düzelmesi sonrasında da edindiği bu tecrübeyi sürdürmek istemiştir. Sanayi işyerleri için bu yöntem tam olarak hayata geçirilememiş olsa da, hizmet sektörü büyük ölçüde atipik yöntemlerle iş görmeye başlamıştır.

Salgın öncesinde küçük örneklerle çalışma yaşamına girmeye başlayan, ancak kendine uygun hukuki zemini tam olarak da bulamayan atipik çalışma anlayışı, pandemi ile belki de 50 yıl öne çekilmiştir. Bu durum, ister istemez hukuk sistemlerini hırslıksız yakalamıştır. Sözü edilen atipik çalışmalar, kendilerine uygun mevzuat oluşturulmadan hayata geçirilmiştir.

Kendini bu yapıya tam olarak hazırlayamamış, gerekli kurumları tesis edememiş çoğu ülke gibi Türkiye de, bir anda bu yeni düzenin yarattığı hukuki problemlerle karşı karşıya kalmıştır. Pandemi sürecindeki olağanüstü koşullarda katlanılan bazı çalışma türleri, olağan döneme sarkınca, sebep olduğu sorunlar da dile getirilmeye başlanmıştır. Üstelik bu sorunlardan etkilenenler de sadece işçiler değildir. Bu tür çalışmalara ilişkin hukuki çerçeve belirlenmediği için işverenler, sağlıklı ve istikrarlı bir çalışma modeline geçiş yapamamakta, öngörülebilir bir istihdam rejimi yaratamamaktadırlar.

Hukuki alt yapıdaki eksikliklerin çalışma yaşamının işleyişinde yarattığı sorunlar bir yana, gereken mevzuatın hazır olmaması, ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümünde yargı makamlarına ciddi problemler yaratmaktadır. Zira yargı makamları olağanüstü koşulların yarattığı çalışma ilişkilerinden kaynaklanan uyumsuzlukları, olağan şartlar için hazırlanmış mevzuatla

çözmeye gayret etmekte, bunun yeterli olmadığı alanlarda ise içtihatlar yoluyla çözüm yaratmaya gayret etmektedir. Mahkemelerin, önlerine gelen uyumsuzluğu çözmek için uygun mevzuatın hazırlanmasını bekleme imkânlarının olmaması, bu sonucu zaruri kılmaktadır. O sebeple yargı makamları, söz konusu atipik uyumsuzlukları, eldeki düzenlemelerin yorumuyla çözüme kavuşturmaya gayret etmektedir.

Bu çalışma, atipik çalışmalardan “freelance” nitelikte olanların, sosyal güvenlik bağlamında nitelendirilmesinde yaşanan sorunların çözümünde izlenen yargısal uygulamayı ele almaya, kullanılan ölçütleri irdelemeye yöneliktir.

2. FREELANCE ÇALIŞMA

Freelance, sözlük anlamı itibarıyla ve kullanım alanlarına göre paralel içerikte olsa da farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Buna göre, “*her zaman tek bir organizasyon için çalışmak yerine farklı organizasyonlar için de belirli işler yapmak*” şeklinde tanımlandığı gibi “belirli bir kuruluşun çalışanı olarak değil, genellikle çeşitli kuruluşlar için bağımsız olarak çalışmak” şeklinde de tanımlanmaktadır.

İşletmesel açıdan bakıldığında ise freelance çalışıyorsanız, şirket çalışanı olmaktan çok, kendiniz için çalıştığınız ve farklı şirketlerle projeler yaptığınız kabul edilmektedir. Hatta freelance kelimesi, bu yöntemle çalışan kadar, bu şekilde görülen işleri ifade etmek için de kullanılmaktadır.¹

Uygulamada, freelance artist (serbest sanatçı), freelance designer (serbest tasarımcı), freelance journalist (serbest gazeteci), freelance reporter (serbest muhabir), freelance writer (serbest yazar), freelance editör (serbest editör) şeklinde ifade edilen iş alanları bulunmaktadır. Örneğin freelance editör, yazma faaliyeti yanı sıra, çeşitli haber medya kuruluşlarına serbest editör ve yorumcu olarak çalışmakta olan ve/veya düzenli olarak yaratıcı yazarlık üzerine seminerler veren kişi olarak tanımlanmıştır.²

Freelance çalışmanın eş anlamlısı olarak, “self-employed” kavramı da kullanılmaktadır. Dolayısıyla en genel haliyle “freelance çalışan”, serbest çalışan olarak adlandırılabilir.

¹ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/freelance>. <https://www.lexico.com/definition/freelancer>. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/freelance>. <https://www.investopedia.com/terms/f/freelancer.asp>

² <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/freelance>. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/freelance>

3. FREELANCE ÇALIŞMANIN GÖRÜNÜMÜ

Freelance çalışma yöntemi atipik bir çalışma olarak görülse de, çok da yeni bir çalışma yöntemi değildir. Pandemi sürecinde farklı sebeplerle tercih edilmiş olması, onu pandeminin yarattığı bir seçenek olarak göstermiştir. Ancak gerçek durum daha farklıdır. Freelance çalışma, pandeminin sebep olduğu sorunları çözmeye yarayan bir çalışma olmanın ötesinde, salgınla doğrudan ilgisi olmayan, daha farklı gerekçelerle de baş vurulabilen bir çalışma yöntemidir.

Bu çalışma yönteminin kabulü halinde freelance çalışan, çalışma düzenini kendi kurar. Çalışma süresini ve çalışma saatlerini bizzat belirler. Ancak işini göreceği bir muhatabı olacağından, işini de belirli bir düzen içinde görür.

Olumlu açıdan bakıldığında freelance çalışanların, en verimli anlarını çalışmaya ayırdıkları, ofis ortamı dışında kalabalık olmayan bir çalışma alanına sahip oldukları, o sebeple daha konsantre ve üretken bir çalışma sergiledikleri kabul edilir. Baskıdan uzak, stressiz bir çalışma yöntemi olarak görülür. Stresen uzak çalışmanın, hata ihtimalini azalttığı düşünülür. Dahası, freelance çalışanın sadece istediği, kendine uygun işleri kabul ediyor olmasının, sunduğu hizmetin kalitesine de olumlu yansıtacağı öngörülmektedir.

Tabi ki bu durum, söz konusu seçim hakkına sahip olabilen, istemediği işi geri çevirebilme konforu olan freelance çalışanlar için geçerlidir. Yoksa yöntem olarak freelance çalışmak zorunda kalan, önerilen her işi kabul etmekten başka çaresi olmayan çalışanlar için bu tespit ve öngörüler fazla iyimser kalabilir.

Geçmişteki örnekler, freelance çalışma yönteminin, çalışanları iş disiplininin uzaklaştırmak, kurumsal bilince ulaşmalarını geciktirmek gibi çeşitli olumsuz sonuçlar yaratabildiğini göstermiştir. Nitekim bu tür tespitler, pandemi sürecinde de izlenmiştir. Ancak sıralanan bu olumsuz sonuçların tümü bir yana, freelance yönteminin bilinen en yaygın problemi, çalışana gelir sürekliliği sunamamasıdır. Zira piyasada aranan ve yüksek vasıflı biri olmadığı sürece freelance çalışanlar sadece, kendilerinden iş istendiği oranda ve sürece gelir elde ede-

bilmekte, talep olmadığında gelirden mahrum kalabilmektedir. Çalışanları freelance yöntemini tercihe yönelten etkenin, çalışanın yüksek mesleki yetkinliğinden ziyade, iş bulabilme güçlüğü olduğu hallerde bu sonuç kaçınılmaz görünmektedir. Zira uygulamada, sürekli bir iş pozisyonu arayışında olduğu halde bunu bulamadığı için freelance yöntemini tercih etmek zorunda kalan ve bu şekilde elde ettiği gelirle, sürekli bir iş bulabilmek için gereken tahammül süresini uzatabilmeye çalışan çok sayıda çalışana rastlanmaktadır.

4. FREELANCE ÇALIŞMANIN SOSYAL GÜVENLİĞİ SORUNU

Freelance çalışanlar, çalışma yöntemlerinin sebep olduğu serbestinin doğal bir sonucu olarak sosyal güvencelerini sağlama konusunda önemli sorunlar yaşayabilmektedir. Zira bu tip çalışanların işçi sayılamaması, **4/a** kapsamında otomatik sigortalılıklarına engel oluşturmaktadır (5510 sk.m.4/a). Bu durumda sahip oldukları seçenek 5510 sayılı Yasa'nın **4/b** kapsamında zorunlu sigortalı olabilmektir.

Sosyal güvenlik yasamız, hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; *Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanları, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr sicilinde kayıtlı olanları ve Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortaklarını 4/b kategorisinde zorunlu sigortalı saymaktadır. Çalışma yöntemleri dikkate alındığında, freelance çalışanların bu kapsamda sigortalılığı kural olarak mümkün görünmektedir*

Bununla birlikte, freelance çalışanların yaşadığı en temel sorunlardan biri de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Zira bu çalışanların bireysel/bağımsız faaliyetleri, olsa olsa *"Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar"* kapsamına girebilmelerine imkân vermektedir. Yani sosyal güvenceye ulaşabilmeleri büyük ölçüde, vergi kaydına sahip olmalarına bağlıdır. Dolayısıyla *gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olmadıkları*

sürece, diğer deyişle kayıt dışı çalıştıklarında, sosyal güvence-den mahrum kalabilmektedirler.

Bahis konusu çalışanların 4/b kapsamında zorunlu sigortalılık seçenekleri dışında, isteğe bağlı sigortalı olabilmeleri de mümkündür. **İsteğe bağlı sigorta**, kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlamaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, isteğe bağlı sigortalı olabilme hakkı, *Türkiye'de ika-met edenler ile Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi im-zalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarına* tanınmıştır. Bu sigortalılıktan yararlanmak isteyenlerim, 5510 sayılı Sosyal Güvenlik yasası'na tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmaması aranmaktadır. Ancak sigortalı olarak çalıştığı halde, ay içerisinde 30 günden az çalışanlar ile tam gün çalışmayanlar da bu haktan yararlanabilmektedir. Ayrıca isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin, kendi sigortalılıkları nedeniyle aylık almıyor olmaları ve 18 yaşını doldurmuş bulun-maları da aranmaktadır. Nihayetinde ilgilinin iradesine bağlı olduğundan, isteğe bağlı sigortalı olmak isteyen bu talebi için SGK'ya başvuruda bulunması gerekmektedir (m.50).

İsteğe bağlı sigortalı olmayı tercih edenler, yasal **prime** esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, kendileri tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32'si oranında prim öderler. Bunun %20'si malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12'si genel sağlık sigortası primidir. İsteğe bağlı sigortalı olmayı tercih eden bir freelance çalışan, bakmakla yükümlü olunan kişi de olsa, genel sağlık sigortası primini de ödemekle yükümlüdür (m.52).

Freelance çalışanın isteğe bağlı sigortalılığı, bu yöndeki başvurusunun SGK kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlar. İsteğe bağlı sigortalı olarak prim ödenen tarihlerde, zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek çalışması bulunduğ tespit edilenlerin, zorunlu sigortalılıkla çalışan isteğe bağlı prim ödenen süreleri iptal edilerek, bu süreye ilişkin ödedikleri primler ilgililere iade edilir.

Freelance çalışanların, bu çalışmalarını **kısmi süreli** yürüt-melerine bir engel yoktur. Yani günün ya da haftanın belirli

gün ya da saatlerinde bir işverene bağlı olarak işçi statüsünde çalışan kişi, kalan süresinde freelance çalışabilir. Bu durumda ay içerisindeki toplam zorunlu sigortalılığa tabi çalışması 30 günün altında kalacağından, kalan süreyi isteğe bağlı sigortalılıkla doldurabilir (m.51). 5510 sayılı Yasa'ya göre, ay içerisinde bir işverene bağlı olarak kısmi statüde 30 günden az çalışan bir işçinin, aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir. Hatta yine yasaya göre eklenen bu süreler, 4/a kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir.

İsteğe bağlı sigortalılığı tercih eden bir freelance çalışan, bu sigortalılığını çeşitli şekillerde sonlandırabilir. Buna göre, söz konusu sigortalılık, isteğe bağlı sigortalılığını sona erdirmeye talebinde bulunanların, primi ödenmiş son günü takip eden günden itibaren sona erer. Bu kapsamda yer alan ve aylık talebinde bulunanların ise, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden itibaren isteğe bağlı sigortalılıkları biter. Hiç şüphesi ölüm halinde de ölüm tarihinden itibaren sigortalılık sonlanır.

Freelance çalışan ve isteğe bağlı sigortalı olmayı tercih edenlerin bu kapsamda prim ödedikleri süreler, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulamasında dikkate alınır ve kural olarak, 4/b kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir.

Yukarıda belirtilen koşullar karşısında, freelance çalışan kişiler açısından sosyal güvenlik kapsamına girebilmek için iki seçenek bulunduğu söylenebilir. Bunlardan ilki 4/b kapsamında zorunlu sigortalı olmak, diğeri ise 4/b kapsamında bulunmak koşuluyla isteğe bağlı sigortalılığı tercih etmek.

Bu seçeneklerin her ikisinde de freelance çalışan, sosyal güvenliğini bireysel edimleriyle sürdürecektir. Diğer deyişle, primlerini yatıran bir işvereni olmayacak, primlerini kendisi ödeyecektir. Ülkemizdeki çalışma koşulları dikkate alındığında, bunun çok da kolay olmayacağı açıktır. Zira, kendi iradelerine bırakıldığında birçok kişinin vergi ödemekten kaçmaya çalıştığı gibi sosyal güvenlik yükümlülüklerinden de uzak kalmaya gayret ettiği görülmektedir. Bu anlayışı uyanıklık olarak

görenler, sosyal güvenliğe ihtiyaç duyduklarında, geç de olsa yaptıkları hatayı farkedebilmektedirler. Aynı sorun, freelance çalışanlar için de geçerlidir.

Sosyal güvenlik kapsamına girmeyen freelance çalışan, ancak bu güvenceye ihtiyaç duyduğunda hatasına anlayabilmektedir. Yaşın ilerlemesi ve/veya sağlık sorunları, sosyal güvencenin öneminin algılanmasına ciddi etki yaratmaktadır. İşte tam da bu aşamada, yıllarca sosyal güvenlik kapsamından kaçmış, bu ihtiyacı görmezden gelmiş serbest çalışanlar, bir anda bu sorunu giderme çabasına girişmektedir. Bu konuda en çok başvuru yöntem ise, serbest çalışanların geçmişte iş gördükleri kişileri işveren, kendilerini de işçi göstermeye çalışmalarıdır. Sosyal güvenlik yargısında bu yönde açılmış çok sayıda dava ile karşılaşmaktadır.

5. YARGISAL ÖLÇÜTLER

Bu konuya ilişkin olarak yüksek mahkemeye intikal eden olaylar, esas itibarıyla sigortalılık ve hizmet tespiti bağlamında ele alınmaktadır

Bunlardan birinde davacı, .../.../2014-.../.../2016 tarihleri arasında davalının yanında çalıştığını, bu çalışmaların dikkate alınarak kendisine yaşlılık aylığı bağlanması gerektiğini iddia etmiştir. Davalı SGK ise, talebin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

Yerel mahkeme davacının talebini kabul etmiş, iddia edilen süreleri tespit etmiş ve yaşlılık aylığının bağlanmasına karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi de yerel mahkemenin kararını uygun görmüş ve istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

Kararın temyizi üzerine konu önüne gelen **Yargıtay, kararında özetle şu değerlendirmeler yer vermiştir;**

“...Gelişen teknoloji, insan ihtiyaçlarındaki çeşitlilik ve artış, insanların geçim kaynağı sağlama konusundaki yeni yaklaşımları, değişen sosyo-ekonomik yapı; yeni istihdam ilişkilerinin doğmasına ve çalışma hayatında atipik sözleşmelerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Anayasa’da temelini bulan kişinin

maddi ve manevi varlığını geliştirme, sözleşme yapma ve çalışma hakkı karşısında kural olarak taraflar ekonomik menfaatlerinin gerektirdiği şekilde sözleşme yapabilirler. Yapılan sözleşmelerin nitelendirilmesi; tarafların hak ve borçlarının mevcut hukuk kuralları kapsamında belirlenmesi yönünden önemlidir. Sosyal güvenlik mevzuatının emredici ve kamu düzeni karakterli olması nedeniyle, sosyal güvenlik davalarında, sözleşmelerin nitelendirilmesi daha da önemlidir. Zira sözleşmenin hizmet akdi olarak kabul edilip edilmemesi sigortalılık statüsünün belirlenmesinde farklılık yaratacaktır. Son yıllarda internet üzerinden sadece mal alışverişi olanaklı hale gelmemiş, bunun yanında hizmet alımı veya eser alımı sözleşmeleri de mümkün hale gelmiştir. Söz konusu atipik yeni çalışma modellerinin, teknolojinin süratle gelişmesi karşısında, geleceğin çalışma biçimleri olduğu ileri sürülmektedir. İhtiyacı olan herkes bu yöntemle internet üzerinden anlaşma yapıp hizmet veya eser alma imkânına sahiptir. Bu tür atipik ilişkiler gelecekte daha da artarak hayatımızda yerini alacaktır.

Hizmet akdini, konusu iş görme borcu doğuran diğer borçlar hukuku sözleşmelerinden ayırt etmek bazen oldukça zor olabilmektedir. Bu sözleşmelerde ortak yön, bir iş görme borcunun mevcut olmasıdır. İş Kanunu m.8’de, “.. .bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” diyerek iş sözleşmesini tanımlamıştır. 818 sayılı BK m.313’de “Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona ücret vermeği taahhüt eder.” şeklinde tanımlanmıştır. 1.7.2012’de yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK m.393’de ise “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” şeklinde tanım yapılmıştır. Bu şekilde hizmet akdinin kanuni unsurları, “iş görme”, “ücret” ve “bağımlı çalışma” olarak ortaya çıkmaktadır.

Hizmet akdini, diğer iş görme borcu olan sözleşmelerden ayrıran temel unsur “bağımlılık” unsurudur. Bağımlılık; işçinin, işverenin talimatına göre ve onun denetiminde çalışmasını ifade eder. İşçinin, işyerinde çalıştığı tüm yönetimin işverence belirlendiği iş ilişkilerinde “bağımlılık” unsurunu tespit etmek daha kolaydır. Uygulamada şu hallerde bağımlılık unsurunun

bulunduğu kabul edilir: a- İşin işyerinde yapıldığı, b- Malzemenin işveren tarafından sağlandığı, c- İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat aldığı, d- İşin iş sahibi veya yardımcısı tarafından kontrol edildiği e- Sermaye koymadan kendisine ait iş organizasyonu olmadan faaliyet gösterdiği f- Ücretin ödeniş şekli...

Bu durumlarda dahi çalışanın iş yerinde üretim araçlarına sahip olup olmamasına, kar ve zarara katılıp katılmamasına, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmamasına göre "bağımlılık" unsurunun somut verilere göre değerlendirilmesi gerekir. "Bağımlılık" unsurunu mutlak ve her hukuki ilişkide birebir aynı ölçütlerde tespit etmek mümkün değildir. Atipik hizmet ilişkilerinde ise "bağımlılık" unsuru değişmiş, esnek çalışmaya dönüşmüştür. Fakat bu ilişkilerde de hizmet akdinde bulunması gereken "bağımlılık" ilişkisinin, esnek de olsa mevcut olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu belirleme "işçinin işverene ait iş organizasyonu kapsamında çalışmasına" göre yapılmalıdır.

Freelance çalışmanın kelime karşılığı, "serbest çalışma" veya "serbest meslek" anlamına gelmektedir. Bu yöntemle yazarlık, editörlük, tercümanlık, ders alma, bilgisayar programı yapma v.b internet üzerinden alınabilecek ve/veya yapılabilecek hizmetler "evde çalışma" yöntemiyle görülebilmektedir. Kural olarak bu tarz çalışma biçiminde, taraflar arasında bağımsızlık vardır. İş gören riskleri kendisine ait olmak üzere aldığı işi; istediği yerde, istediği zamanda görebilecektir. İş kabul edip etmemekte serbesttir. İşin yapılmasını isteyen ile arasında bağımlılık ilişkisi zayıftır. İşverenin denetim ve talimat yetkisi oldukça sınırlı düzeydedir. Kısa süreli bir ilişki olup işini yapmakla aradaki ilişki sona erecektir. Kendisine ait organizasyon kapsamında çalışacaktır. Bu çalışma biçiminde kural olarak çalışan, kendi adına bağımsız olarak iş gören durumundadır. Fakat yeni tip sözleşmeler hakkında yorum yapılırken, taraflar arasındaki ilişkinin özelliklerine ve mahiyetine göre, değerlendirme yapılmalı, ilişkinin "kendi adına bağımsız çalışmayı" aşan ve "işverene hizmet sözleşmesi ile bağımlı" çalışma niteliği kazanıp kazanmadığı belirlenmelidir.

Bu konuda peşin hüküm vermek mümkün değildir. Sayısız şekilde ortaya çıkabilecek ilişkiler; her somut olayda, taraflar

arasındaki ilişkilere, olayın özelliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmeli ve mevcut mevzuat hükümlerine göre nitelendirilmelidir. Bu nedenle ilişkinin niteliği araştırılıp, kendi adına bağımsız çalışmayı aşan hizmet akdi boyutu kazanan bir ilişki olup olmadığı incelenmelidir.

Dava, 5510 sayılı Kanun m.86/9 hükmüne dayalı sigortalı hizmetlerin tespiti hakkındadır. Bu davaların kamu düzeniyle ilgili olması nedeniyle özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmesi gerekir. Hak kayıplarının ve gerçek dışı sigortalılıkların önlenmesi amacıyla tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip, mahkemece resen gerekli deliller toplanmalı ve tüm deliller serbestçe değerlendirilmelidir. Hizmet tespiti davalarının amacı, hizmetlerin karşılığı olan sosyal güvenlik haklarının korunmasıdır. Kurum sicil dosyası, işyeri özlük dosyası temin edilip iş yerinin kanun kapsamında olup olmadığı belirlenmeli; iddia edilen çalışmanın başlangıç ve bitiş tarihleri, hangi işyerinde ne işinin yapıldığı, işyerinin kapsam, kapasite ve niteliği; çalışmanın sürekli veya kısmi zamanlı olup olmadığı eksiksiz biçimde açıklığa kavuşturulmalıdır. Tanıkların ifadeleri değerlendirilirken inandırıcılığı üzerinde durulmalı, verdikleri bilgilere nasıl vakıf oldukları; işveren, işçi ve işyeriyle ilişkileri, uzun yıllar öncesine ait bilgileri nasıl hafızalarında korudukları üzerinde durulmalıdır. Resen araştırma kapsamında taraf tanıkları ile yetinilmeyip mümkün olduğunca işyeri yetkilileri ve işyerinde çalışan diğer kişiler ile başka bilebilecek tanıklar dinlenerek beyanlar denetlenmeli, böylece çalışma olgusu hiçbir kuşkuyla yer bırakmayacak şekilde belirlenmelidir.

Yukarıda yapılan açıklamalar karşısında davalı işverenin iş organizasyonunun niteliği ve faaliyet alanı esas alınmak suretiyle; verilen işin spesifik bir iş yapımı (eser) hakkında mı yoksa düzenli olarak işverenin faaliyeti ile ilgili rutin işleri hakkında mı olduğu; işin kontrol ve denetiminin nasıl yapıldığı, işverence beğenilmeyen çalışmalar olduğunda düzeltmenin nasıl sağlandığı, çalışanın bilgi ve cevap verme hükümlüğü olup olmadığı; işin teslimi/yapılması için sürenin nasıl belirlendiği, süresinde teslim edilmemesi/yapılmaması halinde yaptırımının ne olduğu; çalışmanın düzenli olarak her gün yapıp yapılmadığı, günde kaç saat çalışıldığı; ilişkinin sona erme sebebinin ne olduğu; iş görenin başka kişilere de aynı yöntemle hizmet verip vermediği; evden çalışma şeklinde de olsa

kendisine ait bir iş organizasyonu olup olmadığı, iş görenin başkasını çalıştırıp çalıştırmadığı; ilişkilerin bozulmasına dair bir risk söz konusu olmadan verilen işi reddedip edemeyeceği; ücretin nasıl belirlendiği, telif ücreti mi, aylık mı olduğu, ekstra ödeme yapılıp yapılmadığı konuları araştırılmalıdır.

Bu konuda yeteri kadar işyeri ve taraf tanıkları da dinlenmelidir. Bu sebeplerle tüm deliller birlikte değerlendirilerek ilişkinin kendi adına bağımsız çalışma mı yoksa hizmet akdi ile davalı işverene bağımlı bir çalışma mı olduğu belirlenerek sonucuna göre karar verilmelidir.

Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmadan mahkemece verilen hüküm usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde davalı kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve ... Bölge Adliye Mahkemesi ... Hukuk Dairesinin istinaf başvurusunun esastan reddine dair kararı kaldırılarak ilk derece mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır...³

6. YARGISAL ÖLÇÜTLERİN İRDELENMESİ

a. Bağımlı çalışma

İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında bağımlı çalışma, 5510 sayılı Yasa'nın 4/a kapsamında aynı içeriğe sahiptir. Bu içeriğin temelinde de iş/hizmet sözleşmesi yer alır.

İş Kanunu'na göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Yani İş Kanunu'na göre işçi, iş sözleşmesiyle, bağımlı olarak işverene iş gören kişidir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası'na göre ise 4/a kapsamındaki sigortalı, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kişidir.

Bu noktadan hareket edildiğinde gerek bireysel iş hukukunda, gerek sosyal güvenlik hukukunda bağımlı çalışan (işçi) kavramı aynı unsurlardan oluşur. Bunlar; iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarıdır. Söz konusu unsurlar konusunda öğreti ve yargısal uygulama paralel gelişmiştir.

Bununla birlikte çağdaş çalışma ilişkilerinde sözü edilen unsurların içeriklerinde değişiklikler, yoğunluklarında farklılıklar yaşanıyor olsa da, üzerinde anlaşma sağlanan ve varlığı aranan unsurlardan en önemlisinin bağımlılık olduğu konusunda bir tereddüt yoktur. Bağımlılık, hem işçi hem de 4/a kapsamındaki sigortalılık için vazgeçilmez unsurdur. Zayıflasa da varlığı sürdükçe, muhatabının bağımlı çalışan sayılabilmesi mümkündür.

Nitekim yukarıda yer verilen kararda da daire, "...Hizmet akdini, diğer iş görme borcu olan sözleşmelerden ayıran temel unsur 'bağımlılık' unsurudur. Bağımlılık; işçinin, işverenin talimatına göre ve onun denetiminde çalışmasını ifade eder..." tespiti ne vermiştir.

Ayırıcı ölçüt niteliğinde olsa da, bağımlılık unsurunun tespiti her zaman kolaylıkla yapılamamaktadır. Zira çalışma yaşamı içindeki iş çeşitliliği, yürütülen işin niteliğine göre bağımlılığın görünümünü de değiştirmektedir. Nitekim Yargıtay da bu konuda örneklendirmeye gitmek durumunda kalmış ve çalışma ilişkisinde bağımlılık tespitine imkân verebilecek bazı görünüşleri belirlemiştir. Özel daireye göre; "...Uygulamada şu hallerde bağımlılık unsurunun bulunduğu kabul edilir: a- İşin işyerinde yapıldığı, b- Malzemenin işveren tarafından sağlandığı, c- İş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat aldığı, d- İşin iş sahibi veya yardımcısı tarafından kontrol edildiği e- Sermaye koymadan kendisine ait iş organizasyonu olmadan faaliyet gösterdiği f- Ücretin ödeniş şekli..."

Esasen Yargıtay'ın bağımlılığın tespiti konusunda çeşitli kriterler belirleyen yaklaşımı, ILO'nun, 198 sayılı İstihdam İlişkilerine ilişkin tavsiye kararının, istihdam ilişkisinin tespitine ilişkin düzenlemelerinde yer verilen yaklaşıma da uygundur. Zira söz konusu tavsiye kararında, üye ülkelerin istihdam ilişkisinin varlığını belirleyebilmek için bağımlılığı açıkça tanımlayabildiği belirtilmiştir (m.12)⁴.

aa. İşin işyerinde yapılması ölçütü

Yargıtayın kararında işaret ettiği örnekler, büyük ölçüde bağımlılığın varlığını ortaya koyabilecek niteliktedir. Ancak aynı

³ Yarg.10.HD. 28.10.2021, 1489/13086

⁴ Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), Determination of The Existence of An Employment Relationship.

görünümüne rağmen bağımlılığın gerçekleşmediği örneklerle de rastlanabilir.

Örneğin bir freelance çalışanın, kendisinden istenen işi, kendine ait bir yerde yapabileceği gibi, işini gördüğü kişinin işyerinde de yapabilir. Freelance çalışan bir tercüman, muhatabının işyerinde organize edilen bir toplantıya katılarak çeviri hizmeti sunabilir. Toplantı bittikten sonra da işini gördüğü başkasına ait işyerinden ayrılabilir.

Yine freelance çalışan bir editör, editörlüğünü yapacağı özel bir yayın ile ilgili olarak faaliyetin bir bölümünü, yayıncının işyerinde icra etmek durumunda kalabilir. Freelance bir programcı, kendisinden istenen programı evinde hazırladıktan sonra, kurulumunu sağlamak ve test etmek, hata kullanım eğitimini vermek üzere, işini gördüğü kişinin işyerinde bir süre faaliyet icra edebilir. Dolayısıyla işin işyerinde yapılması her zaman bağımlılığın tespiti için yeterli olmayabilir. Özellikle freelance çalışmalarda bu daha da çeşitlilik gösterebilir.

bb. Malzemenin işverence sağlanması ölçütü

Malzemenin işveren tarafından sağlanması ciddi bir bağımlılık göstergesidir. Nitekim uzaktan çalışan işçilerde dahi bu yükümlülük, aksi kararlaştırılmadıkça işverene bırakılmıştır⁵.

Buna karşın uygulamada karşılaşılan freelance çalışanlarda böyle bir seçeneğin gerçekleşebilme ihtimali güç görünmektedir. Kural olarak freelance çalışan bir yazar, çevirmen, programcı ya da grafikerden, faaliyetini kendi ekipmanı ile icra etmesi beklenir. Ancak freelance bir tercüman için bunu söylemek her zaman mümkün olmayabilir. Örneğin simultane tercümanlık hizmeti veren ancak bünyesinde çalışanlar arasında Portekizce bilen bir tercüman olmayan tercümanlık şirketi, bir toplantıda iş görmesi için freelance bir tercümanla anlaşarak çeviri yaptırmak isteyebilir. Böyle bir durumda, anılan hizmetin alt yapısını ve gerekli ekipmanı da kendi sağlamak durumunda kalabilir. Ancak bu çalışma koşulları, söz konusu çevirmenle tercümanlık şirketi arasında bir bağımlılık ilişkisi kurmaya yetmeyeceği gibi söz konusu tercümanın freelance çalıştığı gerçeğini de değiştirmez.

⁵ Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine göre, "Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. (m.7)

cc. Talimat ve kontrol ölçütü

İş görenin iş sahibinden talimat aldığı, işin iş sahibi veya yardımcı tarafından kontrol edildiği ilişkilerin freelance olarak gerçekleşmesi daha güç görünmektedir. Ancak bu tespit ve değerlendirmelerde, "talimat" ve "kontrol" kavramlarının çok iyi analiz edilmesi gerekir.

Bağımlılık oluşturacak yoğunluğa ulaşmayan talimat ve kontroller, ilişkiyi freelance olmaktan uzaklaştırmayabilir. Müşterinin, talimat izlenimi verebilecek önerileri ya da ürünün kalitesine yönelik kaygılarıyla uygulayacağı küçük kontroller, bağımlılık yaratmaya yeterli görülmemelidir. Söz konusu bağımlılığın oluşabilmesi için daha etkili, yön verici ve kapsamlı talimatlar ile aynı oranda uygulanan kontrollerin aranması doğru olur.

dd. Ölçütlerin nitelendirilmesi

Yukarıda yer verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere kanımızca, çalışmamıza konu olan içtihatla işaret edilen ve bağımlılığın tespitinde kullanılabilmesi mümkün görülen **ölçütlerin karine niteliğinde görülmesi isabetli olur.**

Zira her ne kadar ayırıştırıcı işlev gösterebilseler de, aksine örneklerle karşılaşılabilmesi de mümkündür. Nitekim özel daire de, doğrudan bu ölçütlerle ilgili olmasa da aynı kararında, konuya esnek yaklaşılması gerektiğini vurgulamıştır. Daireye göre; "...*çalışanın iş yerinde üretim araçlarına sahip olup olmamasına, kar ve zarara katılıp katılmamasına, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmamasına göre bağımlılık unsurunun somut verilere göre değerlendirilmesi gerekir. Bağımlılık unsurunu mutlak ve her hukuki ilişkide birebir aynı ölçütlerde tespit etmek mümkün değildir. Atipik hizmet ilişkilerinde ise bağımlılık unsuru değişmiş, esnek çalışmaya dönüşmüştür. Fakat bu ilişkilerde de hizmet akdinde bulunması gereken bağımlılık ilişkisinin, esnek de olsa mevcut olup olmadığı araştırılmalıdır. Bu belirleme işçinin işverene ait iş organizasyonu kapsamında çalışmasına göre yapılmalıdır...*"

Kararda işaret edilen ve bağımlılıktaki yoğunluğun farklı olabileceğine dikkat çeken yaklaşım, çağdaş çalışma ilişkilerinin

sebepler olduğu kaçınılmaz bir sonuçtur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün esnekleşme yaklaşımının özünde de aslında, çağdaş çalışma ilişkilerinin sergilediği atipik yapı yatmaktadır.

Konunun bu noktasında bir hususa dikkat çekmekte yarar görüyoruz. Uzun yıllardır gerek öğretide gerek yargı kararlarında, bağımlılıktaki seyrelmeye dikkat çekilmekte, modern çalışma yaşamının sebep olduğu bu durum karşısında, az da olsa bağımlılığın tespiti halinde, bununla yetinilebileceği dile getirilmektedir.

Ancak bize göre günümüzde, bu tür ilişkilerin bağımlı mı yoksa serbest mi olduğu değerlendirilirken, ilişkilerin özgün yanları da belirleyici olabilmelidir. Atipik ilişkileri sürekli bağımlılık kontrolünden geçirmek, bu çağdaş yapıları son derece klasik bir ilkeyle test etmek anlamına gelecektir ki bu çağdaş yapılar daha fazlasını hak etmektedir. O nedenle yasal düzenlemelere konu olmayan bu atipik yapıların değerlendirilmesinde varlığı aranacak bir takım unsurların ön plana çıkarılması ve o ilişkinin özgün karakterinin belirleyici olması sağlanmalıdır. Söz konusu özgün noktaların tespitinde öğretiyi ve yüksek yargıya önemli görevler düşmektedir. Yapılacak bilimsel çalışmalarda ve verilecek yargısal kararlarda, söz konusu atipik yapıların karakteristik özellikleri vurgulanmalı ve onlara bir ayırıcı karakter kazandırılmalıdır. Böylelikle, yasal düzenlemeye konu olmayan atipik serbest çalışmaların unsurlarının açıklığa kavuşması sağlanmış olacaktır. Zira atipik çalışma ilişkileri kurlsız çalışmalar gibi görülmemelidir. Bugünün atipik yapılarının, geleceğin olağan çalışmaları haline gelmesi kuvvetle muhtemeldir. O sebeple bu süreçte sadece atipik ilişkilerin sebep olduğu uyuşmazlıkları çözmekle yetinilmemeli, bu yapıları şekillendirecek temel ilkelerin tespitine de odaklanılmalıdır. Aksi halde söz konusu yapılar olağan çalışma yöntemine dönüştüğünde dahi, bağımlılık unsuru üzerinden değerlendirmeler yapmakla yetinilecektir. Bunun ise bugün sebep olduğu tartışmalardan çok daha fazlasına sebep olacağı, ilişkinin türüne göre farklı bağımlılık yoğunlukları arayışına neden olacağı ve yargısal istikrarı engelleyeceği unutulmamalıdır.

Bu noktada ILO'nun istihdam ilişkilerine ilişkin *198 sayılı Tavsiye Kararı'ndaki* yaklaşıma da değinmekte yarar görüyoruz. Tavsiye kararında, istihdam ilişkisinin olup olmadığının değer-

lendirilmesinde, üye ülkelere bir öneri getirilmiştir. Buna göre üyeler, bir istihdam ilişkisinin varlığının belirlenmesi konusunda işçilere ve işverenlere rehberlik edecek açık yöntemler teşvik edebilir (m.10). Bu bağlamda, bu ilişkinin varlığını ortaya koyabilecek yasal karinelere yer verilebileceği, bunların tespiti halinde işçi-işveren ilişkisinin bulunduğu kabul edilebileceği belirtilmiştir. Hatta işçi ve işveren kuruluşları ile görüşülerek, çeşitli sektörlerde hangi faaliyetlerin serbest hangilerinin işçi sayılabileceğinin belirlenebileceği de dile getirilmiştir (m.11.b/c).

Bağımlı çalışmanın tespitinde kullanılan ücret ve iş görme unsurları ise kanımızca, bağımlı çalışmayı freelance çalışmadan ayırmada yeterli düzeyde işlev göremeyebilir. Söz konusu unsurların, iş görme sözleşmelerini ayırtırmada gösterdikleri performansı bu alanda gösterebilmeleri zordur. Zira freelance çalışmalar da ücretlidir. Bu noktada iki çalışma türü arasında bir fark bulunmamaktadır.

İş görme unsurunun freelance çalışmanın tespitindeki ayırıcılık işlevi ise daha da sınırlı kalacaktır. Çünkü freelance iş görülen kişilerden, genelde istisnai nitelikteki alanlarda değil, işletmenin asıl faaliyet konusuna giren işlerin görülmesinde katkı alınmaktadır. Dolayısıyla freelance çalışan kişi, normal koşullarda gördüğü iş dikkate alındığında işçi sayılabileceği halde, genelde kendi tercihi ile freelance çalışmaktadır. Yani **faaliyetini farklı kılan gördüğü iş değil o işi görme yöntemidir**. İşini daha özgür icra edebilmektedir. Dolayısıyla freelance çalışsa da genelde, muhatabının işletmesindeki bir işi görmektedir. Örneğin freelance tercüman iş gördüğü tercüme bürosuna tercümanlık, freelance muhabir gazeteye muhabirlik, freelance editör dergiye editörlük, freelance fotoğrafçı haber ajansında fotoğrafçılık işi görmektedir. Bu freelance çalışanların sundukları hizmetleri, aynı işyerlerine işçi olarak sunan tercümanlar, muhabirler, editörler ve fotoğrafçılar da bulunmaktadır. O sebeple genellikle, ayırıcı olan görülen iş değil, iş görme yöntemidir.

Bununla birlikte freelance çalışanların sunduğu hizmeti, işyerinde hiçbir işçinin sunmuyor olması da mümkündür. Bu gibi hallerde iş görme unsurunun daha ayırt edici nitelik kazanacağı açıktır. Örneğin Portekizce çevirmeni olmayan bir tercüme

bürosunun bu işini freelance gördürmesinde görülen işin özelliği daha ayırt edici olabilir. Aynı şekilde bir dergi yayıncısı, editör istihdam etmeyip bu işi tümüyle freelance gördürebilir.

b. Serbest (Freelance) çalışma

Yüksek mahkemeye intikal eden ve freelance olmadığı gerekçesiyle hizmet tespitine konu edilen çalışma türleri çeşitlilik göstermektedir. Bazı kararlarda ilişkinin taraflarca ne şekilde tanımlandığına yer verilirken, bazılarında tanımlamanın olmadığı görülmektedir⁶.

Esasen dava dilekçelerinde çalışma ilişkisi tanımlanmadıkça, yüksek mahkemenin bunun için zaman harcamak yerine ilişkinin esasına dair analize yönelmesi isabetli bir yaklaşımdır. Zira bahis konusu ilişki atipik yapıdadır ve taraflarca tanımlanmış olması, gerçek niteliğine çok da etki etmemektedir. Önemli olan freelance bir çalışma olup olmadığının tespiti. Buna taraflarca ne ad verildiği önemli değildir.

Freelance çalışma, yasal bir tanıma sahip olmadığı için hangi unsurlardan oluştuğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Bu sebeple mevcut koşullar altında ilişkinin analizinde başvurulabilecek en doğru yöntem, *bu ilişkide hangi unsurların olması gerektiğini belirlemekten ziyade, hangi unsurların olmaması gerektiğini ortaya koymaktır*. Zira freelance çalışmanın karşılaştırılacağı sözleşmelerin hemen hepsi yasal düzenlemeye konu olmuş ve unsurları belirlenmiştir.

Nitekim hizmet tespiti talep eden bir freelance çalışan, kendisinin serbest değil bağımlı iş gördüğünü, yani hizmet akdine tabi çalıştığını iddia ettiğinde, durumu incelenirken göz önünde tutulacak hizmet akdi, yasal açıklığa sahiptir ve unsurları belirlidir. O sebeple bu tür bir ilişkinin yargısal analizi yapılırken, hizmet akdi unsurlarının varlığı araştırılabilir. Bu unsurlara ulaşıldığında ilişkiyi hizmet akdi sayabilmek, aksi halde atipik bir çalışma olarak tanımlamak mümkün olur.

Yüksek mahkeme bu değerlendirmelerde kullanılmak üzere bazı kriterler yaratmış ve bu kritere göre yapılacak değerlendirmeler sonrasında, çalışma ilişkisinin freelance olup

olmadığına karar verilebileceği sonucuna ulaşmıştır. Diğer bir deyişle Yargıtay, söz konusu kriterlere göre ilişkinin kendi adına bağımsız çalışma mı yoksa hizmet akdi ile davalı işverene bağımlı bir çalışma mı olduğunun belirlenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Yargıtaya göre freelance çalışma olup olmadığı analiz edilirken öncelikle, işverenin iş organizasyonunun niteliği ve faaliyet alanı dikkate alınmalı ve buna uygun olacak şekilde aşağıda yer verilen ölçütlerle değerlendirme yapılmalıdır. İçtihatlardan, bu değerlendirmelerde sadece belgelerin değil, taraf ve tanık beyanlarının da etkili olacağı anlaşılmaktadır. Kararlarda yer verilen ölçütlere şu şekilde sıralanabilir;

1) Verilen işin spesifik bir iş yapımı (eser) hakkında mı yoksa düzenli olarak işverenin faaliyeti ile ilgili rutin işleri hakkında mı olduğu;

Kanımızca burada analizi istenen husus, freelance çalışanın sunduğu hizmetin sürekliliğine yöneliktir. Buna göre spesifik bir iş yapımı olması halinde bunun bir eser sözleşmesine konu olabileceği dolayısıyla, işi yapanın işçi değil müteahhit sayılabileceği sonucuna ulaşılabacaktır.

Freelance çalışan bu tür bir eser icra ettiyse işçi sayılamayacağından hizmet tespiti talep edemeyecektir. Ancak söz konusu faaliyet işverenin faaliyeti ile ilgili rutin işleri konu alıyorsa, yüksek mahkemeye göre o kişinin işçi olduğu sonucuna ulaşılabilecektir.

Nitekim Yargıtay, düzenli/sürekli faaliyeti, evden yapılsa (home office) bile iş ilişkisi olarak değerlendirebilmektedir. Bu yöndeki bir kararda yer verilen değerlendirme şu şekildedir; *"...Davacının kısmi süreli çalışan olarak 'home Office' yöntemiyle evinde çalıştığı... taraflar kabulünde olduğu üzere davacının üç buçuk yıl süreyle bu şekilde çalışmasını sürdürdüğü, iş sözleşmesinin kurulması açısından işin davalı işverenin işyerinde görülmesi veya onun üretim araçlarıyla yerine getirilmesi şeklinde bir zorunluluk olmadığı... davacının düzenli olarak gazetenin hafta sonu ve diğer eklerine karikatür çizmek*

⁶ Örneğin bunlardan birinde bildirilmeyen sürelerinin tespitini talep eden davacı kendi çalışmasını, serbest zamanlı çalışma modeli ile metin yazarı olarak ifade etmiştir. Yarg.10.HD.24.5.2021, 2019/1184 E. , 2021/6935

suretiyle davalı şirkete hizmet verdiği, taraflar arasındaki işin sürekliliği, hizmet süresinin belirsiz olması, düzenli olarak gazetenin bir bölümünün davacıya tahsis edilerek ayrılan yere çizim yapmasının istenilmesi iş ilişkisinin kurulduğunun açık göstergesi olduğu anlaşılmaktadır...⁷.

Yüksek mahkemenin çalışma konumuzu oluşturan kararında yer verdiği “*spesifik bir iş yapımı*” olup olmaması ölçütü eser sözleşmesinin tespiti bağlamında isabetlidir ve hizmet tespiti nin reddi için yeterli görünmektedir.

Buna karşılık ölçütün ikinci kısmında yer alan “...işverenin faaliyeti ile ilgili rutin işleri...” ifadesi her zaman freelance çalışmayı ortadan kaldırmaya yetmeyebilir. Zira işverenin faaliyet konusu işleri için kendi işçileri yanında, freelance çalışan kullanmasına bir engel olmasa gerekir. Yukarıda da dile getirdiğimiz gibi bünyesinde fotoğrafçı istihdam etmiş bir yayıncı, kendi dışında birçok yayıncıya da fotoğraf sağlayan freelance bir fotoğrafçıyla da çalışabilir. Bu çalışma yöntemi onu işçi haline getirmez. Dolayısıyla bahis konusu kriter, çalışma ilişkisinin tanımlanmasında kullanılırken başka ölçütlerle de desteklenmelidir.

2) İşin kontrol ve denetiminin nasıl yapıldığı;

Yüksek mahkemenin freelance çalışmanın tespitinde kullandığı ölçütlerden bir diğeri, *işin kontrol ve denetiminin nasıl yapıldığı, işverence beğenilmeyen çalışmalar olduğunda düzeltmenin nasıl sağlandığı* hususudur.

İş hukukunda işçinin kontrol ve denetimini, genel olarak işverenin yönetim hakkı içinde değerlendirebiliriz. Yönetim hakkı kapsamında işin görülmesine yönelik talimatlar verebilen işveren, doğal olarak verdiği talimatların yerine getirilip getirilmediğini kontrol etme hakkına da sahiptir. Bu durum iş ilişkisinin en doğal sonuçlarından biridir.

Yüksek mahkemenin freelance çalışma değerlendirmesinde kullanılmasını uygun gördüğü “kontrol ve denetimin nasıl yapıldığı” ölçütü kanımızca, ancak yoğunluğu dikkate alınarak ayırıcı işlev görebilir. Zira işini gördüren kişi, bunu ister bir iş-

çisine, ister bir freelance çalışana gördürsün, mutlaka kontrol ve denetim ihtiyacı duyar. Zira her iki halde de görülen iş kendisindir. İşin kötü ifasından muhatabına karşı kendi sorumlu olacaktır.

Bununla birlikte işini kendi işçisine gördüren işverenin işçisi üzerindeki kontrol ve denetim düzeyi, işini freelance gören kişiye uyguladığı kontrol ve denetim düzeyinden fazladır. O sebeple işini freelance gördürecek kişi, bu işi belirlerken kontrol ve denetim düzeyinin tümüyle ya da büyük ölçüde kalkacağını öngörmek durumundadır. Bu durum, yapılacak işin ya da işverenin bakış açısının dışında tümüyle freelance çalışanın çalışma yönteminin bir sonucudur. Dolayısıyla iş üzerindeki hakimiyet düzeyi, o işin freelance olup olmadığı konusunda önemli bir ayırıcılık sağlayabilir.

Bunun dışında kontrol ve denetim yönteminin de önemli farklar içermesi beklenir. İşçinin işe giriş çıkışından, ara dinlenmesine; işi nasıl yaptığından, hangi hız ve kalitede yaptığına kadar hemen her aşamada kontrol ve denetim altında olması muhtemel bir işçiye kıyasla freelance çalışan, bu alanlarda hemen hiçbir denetime tabi tutulamaz, bu denetimi istemez, izin vermez.

Ancak bu durum, freelance çalışanın tümüyle özgür olduğu, hiçbir kontrol ve denetime tabi olmadığı şeklinde değerlendirilmemelidir. Bu tür çalışmaların iş tanımı, bu nevi bir kontrol ve denetime yabancıdır. İş daha ziyade sonuç odaklıdır. Çalışma sürecinde inisiyatif freelance çalışandır. İş gördüren, işinin kalitesini, içeriğini, ... tabi ki belirleyebilir. Hatta belirlemelidir. Ancak bunun icrası aşaması kontrol ve denetimi altında tutamaz. Çünkü freelance çalışan, işçi gibi işverenin hakimiyet alanı içinde değildir. Dolayısıyla işin konusunun kontrol ve denetimi işin bitişiyile yapılıyorsa, süreç denetime tabi değilse, işin ne şekilde icra edildiği kontrol edilemiyorsa, çalışma ilişkisinin freelance olması kuvvetle muhtemeldir.

Bu noktada freelance çalışanın, (işin izin vermesi halinde) işi görülene bir düzeye kadar kontrol imkânı sunması, kanımızca ilişkiyi zedelemesiz. İşin kalitesini, istenen nitelikte olup olmadığının takibi için işi görülene kontrol ve denetim imkânı su-

⁷ Yarg.9HD, 26.10.2015, 30228/29979

nulabilir. Bu tercih, freelance çalışanın da lehine olabilir. Onun sunacağı hizmetin amaca yönelik olmasına da hizmet eder ve olası ifa eksikliklerinde telafi zarureti engelleyebilir. Ama bu tür bir ilişkinin, iş ilişkisindeki gibi işçiye tahakküm edebilme-yön verme-belirleyici olma düzeyine ulaşmamış olması beklenir. Aksi halde ilişkinin hizmet akdine evrilmesi muhtemeldir.

Kanımızca bu noktada ihtiyaç duyulan ayırım çok hassas düzeyde yapılamayacağından, çalışanın kontrol ve denetim düzeyi ile işi telafi seçenekleri, ilişkinin diğer unsurlarıyla birlikte değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım tarzı, söz konusu irdelemeye bir ölçüde kolaylık sağlayabilir. Ancak mevcut hukuk düzeni dikkate alındığında, yeni özgün yasal yapılar ve unsurlar geliştirilmedikçe, olası bir uyuşmazlıkta yargı takdirine ihtiyaç duyulacağı açıktır. Zira işin kontrol ve denetim düzeyinin işçiliği gerektirmeyecek düzeyde kalmasını sağlayacak ayarlamayı yapabilmek çok da kolay değildir. Zira yargı makamları, sağlıklı bir değerlendirme için, görülen işin niteliğine göre işin inceliklerini kavrayarak, o işe özgü olan bu ayarı tutturmak durumunda kalacaktır. Dahası, özgün yasal yapılar ve bu yapılarla ilişkin unsurlar netleşmedikçe, yargıdan bu uygulamasını da istikrarlı olarak sürdürmesi beklenecektir.

3) İşverence beğenilmeyen çalışmalar olduğunda düzeltmenin nasıl sağlandığı;

Kanımızca bu ölçüt, sunulan freelance hizmetin, bütünlük taşıyan bir eser olması ön kabulünün bir sonucudur. Gerçekten de freelance çalışan ile yapılan anlaşmanın konusu bir eser olduğunda, bunun muhatabı tarafından kabulü, istenen özelliklere sahip olmasına bağlıdır. Bu unsurları taşımayan eserin, muhatabı tarafından kabulü mümkün olmaz. Böyle bir durumda, eserin yeniden hazırlanması ya da düzeltilmesi gerekir. Aksi halde ilgilinin sözleşmeden dönme hakkı olduğu açıktır. Bu ilişkide sözü edilen eser, bir mamül ürün olabileceği gibi bir hizmet de olabilir.

Örneğin, freelance çalışanın sunduğu bir yazılım gibi yine bu tür bir çalışanın sunacağı simultane çeviri hizmeti de aynı kapsamda değerlendirilebilir. Her ikisi de muhatabı tarafından beğenilmediğinde, düzeltilme talebiyle karşılaşabilir. Ancak

Yargıtayın belirlediği ölçütte yer alan *düzeltilme seçeneği, söz konusu eseri hizmetten çok bir mamül ürün olarak gördüğü izlenimi yaratmaktadır*. Zira ancak bu seçenekte düzeltme bir anlam taşıyabilir. Freelance çalışanın beğenilmeyen eserinin bir hizmet olduğu hallerde düzeltme istenebilmesi, bu düzeltmenin anlam taşıyacağı hallerle sınırlıdır. Diğer bir deyişle zamanı kesinleştirilmiş hizmet sunumlarında, sunulan hizmetin beğenilmemesi halinde bunun telafi edilebilmesi mümkün değildir. O sebeple böyle bir halde düzeltme söz konusu olamaz. Freelance çalışandan alınan hizmetin, sunulduğu anda beğenilmemesi halinde bunu düzeltmesini beklemek, düzeltme gerçekleşse de geride kalan hizmetin eksikliklerini gidermeye yetmez. Örneğin sunulan çeviri hizmetinin beğenilmemesi halinde çevirmene yapılan anlık müdahale, çeviri hizmet kalitesinde bir düzeltme sağlasa da, geride kalan çevrilmiş bölümlerin hatasını gideremez.

Yukarıda freelance çalışan tarafından sunulan bir esere yönelik ortaya koymaya çalıştığımız tablo, bir iş ilişkisinde de yaşanabilir. İşveren, çalıştırdığı işçisinin hazırladığı ürünü/hizmeti beğenmeyebilir. Böyle bir durumda söz konusu ürünü/hizmeti düzeltmesini ya da yeniden yapmasını isteyebilir. Bu noktada freelance çalışan ile işçi arasında bir fark görünmemektedir. Her ikisi de, belirlenen koşullar altında bu düzeltmeyi yapmak durumundadırlar. Aynı şekilde işçinin sunacağı hizmetin zamanı kesinleştirilmiş işe, tıpkı freelance çalışan gibi onun için de telafi imkânı yoktur.

Bu koşullar altında, özel dairenin freelance çalışma olup olmadığının tespitinde kullanılabileceğini düşündüğü *"beğenilmeyen çalışmalar olduğunda düzeltmenin nasıl sağlandığı"* ölçütünün ne şekilde bir ayırcılık sağlayacağı daha açık ortaya konulmalıdır. Zira bu haliyle çok işlevsel görünmemektedir.

4) Çalışanın bilgi ve cevap verme yükümlülüğü olup olmadığı;

Hukukumuzda iş sözleşmesinde ve eser sözleşmesinde bu tür bir bilgi ve cevap verme yükümlülüğü düzenlenmemiştir. O sebeple bu tür bir yükümlülüğün kaynağının sözleşme olabileceği düşünülebilir.

Bu noktadan hareket edildiğinde, gerek işçiler gerek freelance çalışanlar, sözleşmelerine bu tür bir yükümlülük getirebilirler. Ancak söz konusu sözleşme hükmünün geçerliği konusunda, işçi ve freelance çalışanın aynı konumda olduğunu düşünmek gerekir. Zira bu tür bir yükümlülüğün iş sözleşmesine konulması aşamasında işçinin pazarlık gücü olmayabilir. Dahası işveren, bu yükümlülüğü işin gereği görerek yönetim hakkı kapsamına almak isteyebilir. İşçilerine iş ile ilgili sorular sorup cevap almak isteyebilir.

Buna karşılık freelance çalışanla yapılacak sözleşmede bilgi ve cevap yükümlülüğünün getirilmesi, iş sözleşmesindeki kadar kolay gerçekleşmeyebilir. Freelance çalışan, sunacağı ürün ya da hizmetle ilgili olmasını tahmin ettiğimiz sorular konusunda, bilgi ve cevap vermek istemeyebilir. Sadece sunacağı ürün ya da hizmeti taahhüt etmekle yetinebilir. İş görülen muhatap, bu koşulları uygun gördüğünde de çalışma ilişkisi freelance olarak kurulabilir.

Ancak bunun aksinin gerçekleşebilmesine de bir engel yoktur. Freelance çalışanla yapılan sözleşmeye, istenmesi halinde, sunacağı ürün ya da hizmetle ilgili bilgi vermesi gerektiği, bu konudaki sorulara cevaplamak zorunda olduğuna ilişkin bir hükmü eklenebilir. Freelance çalışan bu talebi kabul ettiğinde de ilişki bu içerikle kurulmuş olur.

Dolayısıyla özel dairenin çalışma ilişkisinin analizinde kullanılabilmesini uygun gördüğü bu ölçütün hangi noktada ayrıma imkân sağlayacağı, açıklanmaya muhtaç görünmektedir.

5) İşin teslimi/yapılması için sürenin nasıl belirlendiği;

İş sözleşmelerinde işin yapılma süresi, sözleşmenin vasıflandırılmasında etkili olur. Bu sözleşmelerde işin yapılması, sürekli ya da süreksiz, belirli veya da belirsiz süreli olabileceği gibi tam yahut kısmi süreli de olabilir.

Bu sözleşmelerde süresi ne şekilde belirlenmiş olursa olsun önemli olan, o işin sürekliliğidir. Yani işçi, belirlenen süre ya da periotlarda sürekli olarak iş görme edimini tekrarlamak/sürdürmek durumundadır. Dolayısıyla sözleşme, edimin bir

kez ifasıyla sona ermez, belirlenen aralıklarla tekrarlanarak sürdürülür. Zaten iş sözleşmesini eser sözleşmesinden ayıran önemli unsurlardan biri de budur.

İş sözleşmesinin aksine eser sözleşmesinde ise edimin konusu taktır. Kural olarak onun yerine getirilmesi ile ifa gerçekleşir ve sözleşme bu yolla son bulur. Oysa iş sözleşmesinde edimin konusu ifa olarak değil, iş görme olarak tanımlanır. O sebeple tekrarlanan fiiller iş görme edimin icrasını oluşturduğu için, bir ifa sayılarak sözleşmeyi sonlandırmaz. İş görüldükçe sözleşme varlığını korur. Edimin sürekliliği de bunu ifade eder.

Bu anlayıştan hareket edildiğinde “işin teslim süresi” ölçütü ayırıcılık sunabilir. Zira işin teslimi ifadesi esasen bir sonucun taahhüt edildiğine işaret eder. Sonuç ise eser sözleşmesinin varlığını gösterir ki bu da freelance çalışmanın tespitine imkân sunar. Freelance çalışanın hizmeti süreklilik taşımayacağından, bir eser olarak tanımlanabilecek durumdadır. Bu da “işin teslimi” ifadesine ayırıcılık kazandırır.

Bir an için, iş sözleşmesinde de icra edilen fiilin bir “eser” doğurabileceği düşünülebilir. Ancak iş sözleşmesine kişiliğini kazandıran bu eser (sonuç) değil, bu sonucu doğuran süreçteki süreklilik ve ortaya çıkan eserlere rağmen ilişkinin sürekliliğidir. Dolayısıyla bir olayda işin teslimi süreye bağlanmışsa, sözleşme konusu bir eserdir ve eserin teslimi ile ifa gerçekleşeceğinden sözleşme sona erecektir. Bu halde ise eseri icra eden kişi bir işçi değil, freelance çalışan olarak tarif edilebilir görünmektedir.

Kanımızca bu ölçütü, “işin teslimi/yapılması için sürenin nasıl belirlendiği” yerine, “işin teslimi için süre belirlenip belirlenmediği” şeklinde ifade etmek daha anlaşılır olacaktır. Zira işin yapılması, teslimi olarak anlaşılmaya uygundur ve kavram karmaşasına engel olur. Ayrıca işçi-freelance çalışan ayrımında belirleyici olanın, teslim süresinin nasıl belirlendiğinden çok, belirlenip belirlenmediği olsa gerekir. Zira yukarıda da dile getirdiğimiz üzere, teslim süresinin belirlenmiş olması, ilişkide tek bir edimin kararlaştırıldığı ve onun teslimi/ifası ile ilişkinin son ereceğini göstermeye yetecektir.

6) Süresinde teslim edilmemesi/yapılmaması halinde yaptırımının ne olduğu;

İş sözleşmelerinin konusunu oluşturan iş görme ediminin yerine getirilme esasları, Borçlar Kanunun'da düzenlenmiştir. Konuya yüksek mahkemenin ölçütleri açısından yaklaşıldığında yasaya göre işçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır (BK. 396). Aynı şekilde, işçinin iş görme konusundaki yükümlülüklerine aykırılıklarına bağlanan hukuki sonuçlar da hem Borçlar Kanunun'da hem de İş Kanunun'da belirlenmiştir. Buna göre, İş Kanunu kapsamındaki işçilerin iş görme edimlerini eksik ya da gerektiği gibi yerine getirmemeleri halinde işverene fesih hakkı tanınmıştır. Söz konusu ihlalin düzeyine göre bu fesih süreli olabileceği gibi süresiz yani derhal de uygulanabilmektedir (İK.17-21).

Paralel düzenlemelere Borçlar Kanunun'da da yer verilmiştir ve bu kanuna tabi işçilerin iş görme edimlerini yerine getirmemeleri halinde sözleşmelerinin işverenlerce ne şekilde feshedilebileceği belirlenmiştir (BK.431-435).

Eser sözleşmeleri ile ilgili olarak ise, eser tesliminin gecikmesi ya da eserin hiç yapılamamasına bağlanan sonuçlara, Borçlar Kanunun'da yer verilmiştir. Buna göre yüklenici, üstlendiği edimleri iş sahibinin haklı menfaatlerini gözeterek, sadakat ve özenle ifa etmek zorundadır. Yüklenicinin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alandaki işleri üstlenen basiretli bir yüklenicinin göstermesi gereken meslekî ve teknik kurallara uygun davranışı esas alınır. Yüklenici, meydana getirilecek eseri doğrudan doğruya kendisi yapmak veya kendi yönetimi altında yaptırmakla yükümlüdür. Ancak, eserin meydana getirilmesinde yüklenicinin kişisel özellikleri önem taşıyorsa, işi başkasına da yaptırabilir (BK.471).

Borçlar Kanunu, eser sözleşmesinde eserin süresinde teslim edilmemesi halinde başvurulacak hukuki yolu da düzenlemiştir. Buna göre, yüklenicinin işe zamanında başlamaması veya sözleşme hükümlerine aykırı olarak işi *geciktirmesi* ya da iş sahibine yüklenemeyecek bir sebeple ortaya çıkan gecikme yüzünden bütün tahminlere göre yüklenicinin *iş kararlaştırılan zamanda bitiremeyeceği* açıkça anlaşılırsa, iş sahibi teslim için belirlenen günü beklemek zorunda olmaksızın

sözleşmeden dönebilir. Meydana getirilmesi sırasında, eserin yüklenicinin kusuru yüzünden ayıplı veya sözleşmeye aykırı olarak meydana getirileceği açıkça görülüyorsa, iş sahibi bunu önlemek üzere vereceği veya verdireceği uygun bir süre içinde yükleniciye, ayıbın veya aykırılığın giderilmesi; aksi takdirde hasar ve masrafları kendisine ait olmak üzere, onarımın veya işe devamın bir üçüncü kişiye verileceği konusunda ihtarda bulunabilir (BK.473)

Borçlar Kanunu, yukarıda sayılanların yanında, iş sahibin baş vurabileceği seçimlik hakları da sıralanmıştır. Eserdeki ayıp sebebiyle yüklenicinin sorumlu olduğu hâllerde iş sahibi, eser iş sahibinin kullanamayacağı veya hakkaniyet gereği kabule zorlanamayacağı ölçüde ayıplı ya da sözleşme hükümlerine aynı ölçüde aykırı olursa *sözleşmeden dönebilir*. Eseri alıko- yup ayıp oranında bedelden *indirim de isteyebilir*. İş sahibi bu iki seçenek dışında dilerse, aşırı bir masrafı gerektirmediği takdirde, bütün masrafları yükleniciye ait olmak üzere, eserin *ücretsiz onarılmasını isteme* hakkına da sahiptir. Şüphesiz iş sahibinin genel hükümlere göre tazminat isteme hakkı saklıdır (BK.475).

Eser sözleşmesinin feshi ise çeşitli seçeneklere göre Borçlar Kanununda ayrı düzenlemeler konu olmuştur. Buna göre, başlangıçta yaklaşık olarak belirlenen bedelin, iş sahibinin kusuru olmaksızın aşırı ölçüde aşılacağı anlaşılırsa iş sahibi, eser henüz tamamlanmadan veya tamamlandıktan sonra sözleşmeden dönebilir (BK.482). Eser teslimden önce beklenmedik bir olay sonucu yok olursa iş sahibi, eseri teslim almada temerrüde düşmedikçe yüklenici, yaptığı işin ücretini ve giderlerinin ödenmesini isteyemez. Bu durumda malzemeye gelen hasar, onu sağlayana ait olur. Eserin iş sahibince verilen malzeme veya gösterilen arsanın ayıbı veya iş sahibinin talimatına uygun yapılması yüzünden yok olması durumunda yüklenici, doğabilecek olumsuz sonuçları zamanında bildirmişse, yaptığı işin değerini ve bu değere girmeyen giderlerinin ödenmesini isteyebilir. İş sahibinin kusuru varsa, yüklenicinin ayrıca zararının giderilmesini de isteme hakkı vardır (BK.483). İş sahibi, eserin tamamlanmasından önce yapılmış olan kısmın karşılığını ödemek ve yüklenicinin bütün zararlarını gidermek koşuluyla sözleşmeyi feshedebilir (BK.484). Eserin tamamlanması, iş sahibi ile ilgili beklenmedik olay dolayısıyla imkânsızlaşırsa

yüklenici, yaptığı işin değerini ve bu değere girmeyen giderlerini isteyebilir. İfa imkânsızlığının ortaya çıkmasında işsahibi kusurluysa, yüklenicinin ayrıca tazminat isteme hakkı vardır (BK.485). Yüklenicinin kişisel özellikleri göz önünde tutularak yapılmış olan sözleşme, onun ölümü veya kusuru olmaksızın eseri tamamlama yeteneğini kaybetmesi durumunda kendiliğinden sona erer. Bu durumda işsahibi, eserin tamamlanan kısmından yararlanabilecek ise, onu kabul etmek ve karşılığını vermekle yükümlüdür (BK.486).

Borçlar Kanunu hükümlerine göre eser sözleşmesindeki yüklenici, konumuz bağlamında kural olarak freelance çalışanı temsil etmektedir. Bu durumda freelance çalışan, yüksek mahkemenin ölçütünde yer verdiği gibi edimini süresinde teslim etmez ya da hiç yerine getirmezse hangi yaptırımın uygulanacağına ilişkin bir açıklık yoktur. Yasa eser sözleşmesinde sözleşmenin sona ermesi başlığı altında sadece; Yaklaşık bedelin aşılması; Eserin yok olması; Tazminat karşılığı fesih; İşsahibi yüzünden ifanın imkânsızlaşması ve Yüklenicinin ölümü veya yeteneğini kaybetmesi seçeneklerini düzenlemiştir. Bu hallere ilişkin olarak da sadece yukarıda yer verdiğimiz yaptırımları belirlemiştir.

Dolayısıyla freelance çalışanın sunduğu eserin (mal ya da hizmetin) “süresinde teslim edilmemesi veya yapılmaması halinde yaptırımının ne olduğu” eser sözleşmesi kısmında düzenlenmemiştir. Bu halde yasanın genel hükümlerine müracaat zarureti doğmaktadır.

Borçlar Kanunu’nun genel hükümler kısmında “Borçların İfa Edilmemesinin Sonuçları”, 112 ve devamındaki maddelerde düzenlenmiştir. Buna göre, borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, *alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür* (BK.112). Yani freelance çalışan, edimini hiç ya da süresinde ifa etmezse, kusurunun olmadığını ispatlamadıkça, iş sahibinin bundan doğan zararını tazmin etmek durumunda kalacaktır.

Yukarıda yer verilen hukuki zemin dikkate alındığında, yüksek mahkemenin “...süresinde teslim edilmemesi/yapılmaması halinde yaptırımının ne olduğu...” ölçütü, işçilik tespitinde

etkili olabilir. Zira bu tür bir ilişkide, freelance çalışan için söz konusu olabilecek yaptırımların bir işçiye uygulanabilmesi mümkün görünmemektedir. Gerçekten de, işini gereği gibi yapmayan işçinin, bu sebeple ortaya çıkan zararları tazmin etmesini beklemek gerçekçi değildir. Buna bir de iş sözleşmesindeki edimlerin sürekli olduğu ve her edimin ardından bu denetimin yapılabilmesinin mümkün olamayacağı gerçeği eklendiğinde, tazminat talebinin hayata geçirilme güçlüğü daha rahat anlaşılabilir. Nitekim böyle bir durumun iş hukukundaki sonucu, zararın işçiye ödettilmesi yerine, işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılması olarak yapılandırılmıştır. Her ne kadar genel hükümlere göre işçinin sebep olduğu bir zararı tazmin etmesi kendisinden istenebiliyor olsa da, bunun çalışma yaşamında sıkça karşılaşılan bir durum olmadığı açıktır.

7) Çalışmanın düzenli olarak her gün yapıp yapılmadığı;

İş sözleşmesinin belirgin özelliği olan süreklilik, edimin ilk ifa ile sonuçlanmayıp tekrarlanmasını gerektirir. İşverenin menfaati, bu edimin sürekli tekrarına bağlıdır. Ancak freelance çalışmalarda ise yapının atipik özelliği bu tür bir düzenli edimi zaruri kılmaz.

Bu şartlar altında yüksek mahkemenin ölçütünden hareket edildiğinde, düzenli olarak her gün yapılan çalışmalarda çalışanın işçi olduğunun, aksi halde çalışmanın freelance yürütülmesinin kabul edileceği anlaşılmaktadır.

Söz konusu yaklaşım, olağan koşullarda isabetli bir ayırıcılık sağlayabilir olsa da, düzenli olan her çalışmanın işçi olmayacağı da unutulmamalıdır. Zira freelance çalışanların da, muhataplarıyla düzenli bir ilişki kurmalarına bir engel yoktur. O sebeple söz konusu yargısal ölçütün ayırıcılığının belirginleşebilmesi için, düzenli çalışmanın “her gün” yapılmasının gerekli görülmesi isabetli olmuştur. Çünkü muhatabıyla düzenli olarak her gün iş gören bir çalışanın freelance olması, bu çalışma türünün temel anlayışına uygun olmaz. Freelance çalışanın elde etmek istediği konfora ters düşer. Dolayısıyla muhatabıyla düzenli olarak her gün çalışan kişinin freelance değil, işçi olarak nitelendirilmesi, hayatın olağan akışına daha uygun görünmektedir.

Bununla birlikte işçinin de mutlaka her gün çalışması gerekli değildir. Kısmi iş sözleşmeleriyle ya da atipik diğer istihdam modelleri ile işçinin de aralıklı bir iş ilişkisi içinde iş görebilmesi mümkündür. Haftada ya da ayda bir iş gören kişinin de, bu ilişki sürekli olduğu sürece işçi sayılabilesine bir engel yoktur. Ancak, bu tür işçilerin, freelance çalışanlardan ayrılabilmesinde çalışma düzeni ve periyodu yeterli olamayacağından, bağımlılık unsurunun aranması kaçınılmaz görünmektedir.

8) Günde kaç saat çalışıldığı;

Çalışma saati, iş ilişkisinde yer alan çalışma şartlarından biri olduğundan, İş Kanununda ayrıntılı düzenlenmiştir. Buna göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (Ek cümle: 6/5/2016-6715/3 md.) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir (İK.63). Çalışma sürelerine ilişkin konunun ayrıntıları, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Eser sözleşmelerin de ise bu tür bir düzenlemenin yer alması mümkün değildir. Zira bu tür sözleşmelerde taahhüt konusu bir eser olduğundan, o eserin teslimi asıdır. Sözleşmede eserin teslim tarihi kararlaştırılmış olsa da, eserin imali ya da icrası için harcanacak emeğin günlük dağılımı, önem teşkil etmez. Nitekim Borçlar Kanununda eserin teslim zamanı ve gecikmelere yer verilmiş olsa da, günlük çalışma süresine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte genellikle iş sahibi için eserin teslim zamanının önem arzeder. O sebeple bu zamanlamaya uyulmaması halinde iş sahibine sözleşmeden dönme imkânı verilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre;

“Yüklenicinin işe zamanında başlamaması veya sözleşme hükümlerine aykırı olarak işi geciktirmesi ya da iş sahibine yüklenemeyecek bir sebeple ortaya çıkan gecikme yüzünden bütün tahminlere göre yüklenicinin işi kararlaştırılan zamanda bitiremeyeceği açıkça anlaşırsa, iş sahibi teslim için belirlenen günü beklemek zorunda olmaksızın sözleşmeden dönebilir.” (BK.473)

Bu yasal düzenlemeler karşısında, yüksek mahkemenin kulanılmasında yarar gördüğü *“...günde kaç saat çalışıldığı...”* ölçütü, tespiti halinde ilgili çalışanın işçi olduğunu gösterebilecek niteliktedir. Zira bu tür bir belirleme iş akdi için olağan sayılabilir. Freelance personel çalıştıran iş sahibi için önemli olan, bu çalışanın günde ne kadar çalıştığı değil, belirlenen tarihte eseri teslim/icra edip edemeyeceğidir.

Kanımızca söz konusu ölçütte yer alan *“...kaç saat...”* ifadesinin, çalışma saatini hedeflediği düşünülürse, işçi-freelance ayrımında bir önemi olmasa gerekir. Zira günlük çalışma halinde bunun miktarı, iş ilişkisinin niteliğine etki etmez. Her gün 1 saat çalışan bir işçi olabileceği gibi günde 9 saat çalışan bir işçi de olabilir. Burada önemli olan, çalışmanın süresi değil, bağımlılık içindeki sürekliliğidir. Dolayısıyla çalışmanın kaç saat olduğu konusuna dikkat çekilmesi, çalışmanın sonuç (eser) odaklı olmadığını göstermektedir. Bu halde dahi bunun kaç saat olduğunun bir önemi yoktur. Aksi halde sadece belli bir saate kadar olanların dikkate alınacağı gibi bir sonuç doğru ki bu isabetli olmaz.

Dahası iş ilişkisi için çalışma periyodunun günlük olması da gerekmez. Anılan bağımlılığı ve sürekliliği korudukça, haftada ya da ayda bir çalışan kişi de işçi sayılabilir. Ancak kuvvetle muhtemeldir ki yargı önüne gelen uyuşmazlıkların ekseriyeti, günlük çalışma şeklinde gerçekleştiğinden, özel daire de ölçütü bu şekilde belirlemek durumunda kalmıştır. Bu durumda ölçütü, çalışma düzeni günlük gerçekleşenlerle sınırlı değerlendirmek gerekecektir. O sebeple *“...günde kaç saat çalışıldığı...”* şeklinde ifade edilen ölçütü, *“günlük çalışma süresinin belirlenip belirlenmediği...”* şeklinde ifade etmek, hem amaca daha iyi hizmet edecek, hem de söz konusu tespitte çalışma süresinin önemli olduğu şeklindeki yanlış algıyı ortadan kaldıracaktır.

9) İlişkinin sona erme sebebinin ne olduğu;

Freelance çalışmanın tespitinde kullanılabileceği belirtilen ölçütlerden bir diğeri de, “*uyumsuzluk konusu ilişkinin sona erme sebebi*” olarak belirtilmiştir.

Konuya bu açıdan yaklaşıldığında iş akdinin sona erme sebepleri yasayla belirlenmiştir. Hatta bu sebepler, ilişki üzerindeki etkilerine göre sınıflandırılmıştır. İşlem temelini çökerten, tarafların ilişkiyi sürdürme ihtimallerini ortadan kaldıranlar haklı-derhal fesih sebebi olarak tanımlanmışken, bu düzeye ulaşmayanlar ise geçerli-meşru fesih nedenleri olarak ifade edilmiştir (İK.17, 24, 25). Eser sözleşmelerinin feshi ise genelde, eserin gerektiği şekilde ve/veya gerektiği zamanda yerine getirilmemesi halinde gerçekleşmektedir (BK.482. vd).

Fesih sebeplerinin çeşitliliği dikkate alındığında doğal olarak iş ilişkilerinde çok fazla fesih sebebi bulunmaktadır. Anılan sebepler yasada sıralanmış ayrıca, 18. madde gerekçesinde de örneklenmiştir. İş ilişkisinin sürekliliği ve yoğunluğu bunu mecbur kılmıştır. Zira çalışma yaşamındaki gelişmeler, her gün yeni ihtiyaçlar yaratmakta, bu ihtiyaçlara ilişkin olarak atılan her adım da yeni yeni sorunlar doğurmaktadır. İş ilişkilerindeki bu momentumu, eser sözleşmelerinde aynı düzeyde görebilmek mümkün değildir. Eser sözleşmelerinin sonuç odaklı yapısı genelde, müteahhidi birkaç noktada (süre, nitelik, ...) taahhüde zorlamakta, onun dışında kalan alanlarda uzmanlığı sebebiyle özgür bir çalışma ortamına kavuşmaktadır. Bu da doğal olarak problem noktalarını, iş ilişkisiye kıyaslanamayacak oranda azaltmaktadır.

Bu durum söz konusu ilişkileri ayırmada etkili görülebilir. Gerçekten de örneğin, hakaret, taciz, devamsızlık, hırsızlık, işyerine zarar, işletmesel nedenler, performans düşüklüğü gibi sebeplerin, esere yansımadağı süreç, freelance çalışan için bir fesih sebebi olma ihtimali yoktur. Esere yansıdığına ise feshe neden olan bu sebepler değil, eserin zamanında ve gereği gibi yerine getirilememesi olacaktır.

Ancak bazı fesih sebeplerinin her iki ilişkide de birbirine çok yaklaşabilmesi mümkündür. Örneğin işin yapılmaması, hem eser sözleşmesinde hem de iş sözleşmesinde fesih sebebidir. İşin zamanında yapılmaması ya da ayıplı yapılması, iş sahibi-

ne sözleşmeden dönme hakkı kazandırmaktadır (BK.473, 475). Buna paralel şekilde, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işverene fesih imkanı sunmaktadır (İK.25/II.h).

Böyle bir durumda, işini hiç ya da gereği gibi yapmadığı için sözleşmesi feshedilen kişi, freelance çalışan olabileceği gibi işçi de olabilir. Yani bu halde fesih sebebi, ayırıcı özelliğini yitirebilir. Oysa böyle bir sebebin ortaya çıkma ihtimali çok yüksektir. Dolayısıyla bu durum, “fesih sebebi” ölçütünün ayırıcılığına zarar verebilir. Her ne kadar diğer fesih sebepleri için bu tür bir çakışma ihtimali düşük olsa da, anılan durum göz ardı edilemez. Dolayısıyla freelance-işçi ayrımında fesih sebebi ölçütünün dikkatli kullanılması, anılan çakışma ihtimalinde devre dışı tutularak farklı ölçütlere müracaat edilmesi isabetli olacaktır.

10) İş görenin başka kişilere de aynı yöntemle hizmet verip vermediği;

Söz konusu ölçütün önemli noktasını kanımızca, “...aynı yöntemle...” ifadesi oluşturmaktadır. Zira hem işçi hem de freelance çalışan kişi, başka kişilere de hizmet verebilir. Freelance için çok doğal olan bu durumun, kısmi çalışan işçiler dikkate alındığında, iş ilişkilerinde de ciddi bir seçenektir. Gerçekten de özellikle vasıflı personelin, kısmi iş ilişkisiyle birden fazla işverene iş görebilmesi mümkündür ve sayısız örneği bulunmaktadır.

Ölçütte yer verilen “...aynı yöntemle...” ifadesinin, çok ayırıcı bir ölçüt olmadığı kanısındayız. Zira freelance çalışan bir çevirmen, farklı yayıncılara aynı yöntemle hizmet verebilir. Aynı durum freelance çalışan bir hukuk danışmanı için de geçerlidir.

Bununla birlikte söz konusu faaliyetlerin, kısmi iş sözleşmesiyle yapılmasına da bir engel yoktur. Kısmi çalışan tercüman, haftanın her bir günü farklı bir yayın kuruluşunda iş görebilir. Benzer şekilde bir hukuk danışmanı da, ayın belirli günlerinde farklı işverenle hizmet sunacağı kısmi süreli bir iş akdi yapabilir.

Dahası, bu tür bir çalışanın “...başka kişilere hizmet vermeme-si...” de mümkündür. Yani freelance çalışan sadece bir kişiyle iş görebileceği gibi, kısmi çalışan işçi de sadece bir işverenle

çalışabilir. Başka kişilerle çalışabilme potansiyellerine rağmen bunu tercih etmeyebilirler. Bu durum ilişkilerin niteliğine etki etmez. Dolayısıyla ölçütte yer alan “başka kişiler”in varlığını aramanın da, pratik bir sonucu olmayacağı kanısındayız.

Yukarıdaki tespitler sebebiyle, ayrıcalık sağlayabilme ihtimali düşük görünen bu başlık altındaki ölçütün, yeni bir karmaşa yaratmaması için terk edilmesinin isabetli olacağı kanısındayız.

11) Evden çalışma şeklinde de olsa kendisine ait bir iş organizasyonu olup olmadığı, iş görenin başkasını çalıştırıp çalıştırmadığı;

Çalışanın kendine ilişkin bir iş organizasyonu olup olmaması ve yanında başkasını çalıştırıp çalıştırmaması, iş ilişkisinin varlığının tespitinde ayrıcalık nitelik taşır. Zira işçinin kendine ait bir iş organizasyonu olamayacağı gibi başkasını çalıştırması da mümkün değildir. O sebeple bir çalışanın freelance olup olmadığı değerlendirmesinde, bu çalışanın kendine ait bir iş organizasyonu olduğu tespit edilebiliyor ve/veya yanında bir başkasını çalıştırıyorsa, onun işçi sayılabilmek ihtimali ortadan kalkar. Dolayısıyla bu tür bir çalışma ilişkisinin varlığı halinde ilgilinin freelance olduğunun kabulü kuvvetle muhtemel hale gelir.

Bununla birlikte söz konusu ölçüt, freelance çalışanların kendilerine ait bir organizasyonları olması gerektiği sonucunu haklı kılsa da, bundan, bir başkasını da çalıştırmaları gerekeceği sonucu çıkarılamaz. Zira freelance çalışanlar esas itibarıyla yalnız iş görür. Zaten freelance ilişkilerdeki özgür çalışma yapısı da bunu gerektirir. O sebeple bir çalışanın freelance olup olmadığı, yanında başka birini çalıştırıyor olmasından bağımsızdır. Sadece bu ölçütten hareket edildiğinde, yanında başkasını çalıştırmayan freelance çalışan ile işçi arasında bir fark yoktur. Bu noktada söz konusu ölçüt sadece, yanında birini çalıştıran freelance çalışanın işçi olduğu iddiasını ortadan kaldırmaya, buna dayalı taleplerini reddetmeye yarar. Dolayısıyla, değerlendirme konusu kişinin yanında birini çalıştırmıyor olması, yapılacak asli değerlendirmede yeterli olmaz. Freelance çalışanların hemen hepsinin bireysel çalışıyor olması, ölçütü işlevsiz kılar. Asıl belirleyici ölçüt, “kendisine ait bir iş organizasyonu olup olmaması”dır. Bu organizasyondan da

ne anlaşılacağı belli değildir. Zira freelance çalışmaların atipik içeriği, bu tür bir tespiti yapmayı güçleştirebilir. Bu durum karşısında kanımızca, varlığı aranacak iş organizasyonunu çok sınırlı dahi olsa yeterli görülmelidir. Sorunun asıl çözümü için yukarıda da dile getirdiğimiz gibi her geçen gün artan bu tür atipik yapıları tipikleştirecek unsurların yasal temele kavuşturulması gerekmektedir. Bu yapılmadığı sürece burada olduğu gibi yargısal ölçütlerin içeriği ve yoğunluğu sürekli tartışma konusu olacaktır.

12) İlişkilerin bozulmasına dair bir risk söz konusu olmadan verilen işi reddedip edemeyeceği;

Yüksek mahkemenin, çalışmanın niteliğine ilişkin kullandığı bu ölçütün, işçi-freelance ayrımında işlevsel olabilmesi için kanımızca bazı ifade değişikliklerinin yapılması yararlı olur.

Her şeyden önce iş ilişkilerinde bir işçinin, kendisine verilen işin reddedilebilmesi, karşılaşılmaması beklenen bir seçenek değildir. Zira kural olarak işçi, verilen işi yapmakla yükümlüdür. İşini yapmaması, verilen işi reddetmek olarak değil, iş görme edimini yerine getirmemek olarak nitelendirilir. Bu da İş Kanununa göre işverene derhal fesih hakkı kazandırır. Söz konusu düzenlemeye göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir (İK.25/II.h). Dolayısıyla “iş reddetme” iş ilişkisinde uygulanabilecek bir terminoloji değildir.

Ancak bu durum şüphesiz işçinin verilen her tür işi yapmak zorunda olduğu, başka hiçbir hakkının bulunmadığı şeklinde değerlendirilemez. Zira kendisine verilen işin, görev tanımına uygun olmaması, sahip olduğu yetkinlikle bağdaşmaması, çalışma koşullarına aykırılık oluşturmaması ya da iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi ve yakın tehlike barındırması hallerinde, işçinin kendisinden istenen işi yapmayabileceği (kaçınabileceği) açıktır (İK.22, İSGK.13). Ancak bu durum, yüksek mahkemenin başlıkta yer verdiğimiz ölçütünde yer alan “iş reddetme” ölçütünden farklıdır. İş reddetme anlayışının temelinde iş yapacak kişinin bireysel iradesi-hürriyeti etkili iken, iş ilişkisinde işçinin işini yapmaktan kaçınmasında etkili olan, farklı dışsal

etkenlerdir. Çalışma koşulları değiştiğinde çalışmaktan kaçınmaya yol açan etken, bizi bu değişikliktir. Sahip olmadığı bir yetkinliği gerektiren işi yapması istendiğinde, bu etken, söz konusu beceriye sahip olmamasıdır. Ciddi ve yakın bir tehlike halinde ise anılan etken, maruz kalınan bu tehlikelerdir. Görüldüğü gibi söz konusu etkenlerin bulunduğu hallerde işçi, işi yapıp yapmama konusunda baskı altında olmadan rahatlıkla karar verebilecek durumda değildir. O sebeple bu gibi hallerde işçinin iş görmemesi, yüksek mahkemenin ayırıcı ölçütündeki “iş reddetmek” olarak tanımlanamaz.

Buna karşın, freelance çalışmalarda ise işi reddedebilme imkânı olduğu açıktır. Bu imkân serbest çalışmalar için doğaldır. Hatta freelance çalışmayı tercih edenlerin bu çalışma yöntemiyle kazandıkları en önemli konforlardan biri de budur.

Freelancer, istediği işi yapıp istediği işi reddedebilir. Bu tercihinde de işçi ile karşılaştırılmayacak derecede özgürdür ve bu davranışı bir yaptırım doğurmaz. Ancak, her ne kadar teknik anlamda bu mümkün olsa da, kanımızca iş piyasasının dinamikleri, bu hareket serbestisini önemli ölçüde daraltır. Çoğu freelance çalışan, kendisine gelen işi tümüyle reddetme ya da kısmen kabul etme lüksüne sahip değildir. Belki çok kariyerli bir freelancer için bu mümkün olabilse de, piyasa genelinde bu son derece sınırlıdır. Dolayısıyla konuya bu açıdan yaklaşılsa, freelance çalışanların da verilen işi reddedip edemeyeceği konusunda geniş bir hareket alanları olduğunu söylemek güç görünmektedir. Ancak ekonomik kaygılar bir kenara bırakıldığında, işçilerden farklı olarak, freelance çalışanların bu tür bir (red) hakları olduğunu söylemeye bir engel yoktur. Ekonomik gerekçelerin sebep olduğu fiili durum, hukuken içinde bulundukları durumu değiştirmez.

Bu koşullar altında bir ilişkide “iş reddedebilme” imkânının bulunması, o çalışanın işçi sayılmasına engel olabilir. Hatta, işi reddetme imkânının olmadığını ileri süren bir çalışanın bu durumu, sadece ekonomik kaygılara dayalı ise, o kişiyi freelance çalışan saymaya engel olmaz. Zira bu durumda işi reddedemiyor olması, verilen iş görme talimatına uygun davranma borcundan değil, reddetmesi halinde o işten kazanç elde edemeyecek olmasından kaynaklanır. O sebeple, işi reddetmesi halinde elde edeceği kazançtan mahrumiyet dışında başkaca bir yaptırıma tabi tutulamayan çalışanın da işçi sayabilmek mümkün değildir.

Kanımızca, yüksek mahkemenin bu başlıkta yer verdiğimiz ölçütündeki “İlişkilerin bozulması riski” ayırıcılık niteliği taşımadığı gibi gerekli de değildir. Zira “İlişkilerin bozulması” hukuki bir nitelendirme olmadığı gibi, hem iş ilişkilerinde hem de freelance çalışmalarda ortaya çıkabilir. Gerçekten de, haklı bir neden olmadan, verilen işi yerine getirmeyen işçinin haklı nedenle derhal feshe maruz kalabileceği düşünüldüğünde, bunun “İlişkilerin bozulması riski” taşıdığı açıktır. Aynı durum verilen işi reddeden freelance çalışan için de geçerli olabilir. Teklif edilen işi reddeden freelance çalışana, o iş sahibinin yeni iş teklifinde bulunmaması da, “İlişkilerin bozulması” olarak nitelendirilebilir. O sebeple “İlişkilerin bozulması riski”ni göze alamayan freelance çalışanın verilen işi reddedememesi, onu işçi haline getirmez.

Bu koşullar altında yüksek mahkemenin “İlişkilerin bozulması-na dair bir risk söz konusu olmadan verilen işi reddedip edemeyeceği” ölçütünü, “verilen işi reddedip edemeyeceği” ile sınırlı tutması, ayırıcılık sağlayacak noktanın daha anlaşılır olmasını sağlayacağı kanısındayız.

13) Ücretin nasıl belirlendiği, telif ücreti mi, aylık mı olduğu, ekstra ödeme yapıp yapılmadığı;

Yüksek mahkemenin bu ölçütte yer verdiği “ücret” kavramı esasen hizmet sözleşmesine ilişkindir. İş Kanunu’na göre, genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (m.32). Borçlar Kanunu’nda ise işverenin, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir (m.401).

Freelance çalışma bağlamında dikkate aldığımız eser sözleşmesinde ise, görülen iş karşılığında yapılacak ödeme “bedel” olarak ifade edilmiştir. Borçlar Kanunu hükmüne göre, eserin teslimi anında iş sahibinin bedel ödeme borcu muaccel olur (m.479).

Konuya bu noktadan yaklaşıldığında, freelance çalışmanın tespitinde, ücretin belirlenme şeklinin bir ayırıcılığı olmayacaktır. Zira bağımlı olarak işi gören kişi ücretle çalışıyorsa işçi sayılır.

maktadır. Bu ücretin şekli, iş sözleşmesinin türüne etki etse de, ilişkinin niteliğini değiştirmeyeceğinden, çalışanın freelance sayılabilmesi mümkün olmaz. Dahası, anılan ölçütte yer verilen "ekstra ödeme" den de ne anlaşılacağı açık değildir.

O sebeple, çalışana yapılan parasal ödemelerden hareketle bir ayırıcı ölçüt aranıyorsa, "hizmetin karşılığının ne şekilde belirlendiği ve süreklilik taşıyıp taşımadığı" gibi bir ölçütün daha işlevsel olabileceği kanısındayız. Bu ölçütle öncelikle, çalışana verilen bedelin, yapılan işe göre mi yoksa sürekli olarak sunduğu hizmete göre mi belirlendiği incelenebilir. Bunun sonucunda, ilgiliye yapılan ödemenin süreklilik taşıdığı, aynı ya da birbirine yakın miktarlardan oluştuğu ve yarattığı sonuçtan bağımsız olarak sadece belli süre çalışması ile hak kazanılabildiği anlaşıldığında, iş ilişkisinin varlığı (karineten) kabul edilebilmelidir.

Buna karşılık hizmetin karşılığı, sunulan hizmetin sürekliliğinden bağımsız olarak, sonucu dikkate alıyor ve sonucun (ürünün) içeriği-miktarı-kalitesi-..vb unsurlara göre belirleniyorsa, bu halde iş ilişkisinin bulunmadığı kabul edilebilir. Böyle bir halde ise ancak diğer unsurlarla da desteklenerek çalışmanın freelance olduğu kabul edilebilir.

SONUÇ

Atipik çalışanların sosyal güvenliği, uygulamada önemli sorunlar yaratmaya başlamıştır. Freelance çalışanlar, bu noktada önemli bir yer tutmaktadır. Bu şekilde çalışanların işçi sayılıp sayılmayacağı dava konusu olmaktadır.

İş ilişkisinin varlığını tespit için kullanılan klasik unsurlar, bu atipik ilişkilerin analizinde yeterli düzeyde ayırıcılık sağlayamamaktadır. Bugüne kadar en sihirli unsur olan "bağımlılık" dahi, çağdaş ilişkilerde seyren yapısı sebebiyle ayırıştırıcı kimliğini kaybetmek üzeredir. Buna bir de iş ilişkisinin klasik unsurlarının çağdaş çalışma ilişkilerinin analizindeki yetersizliği eklendiğinde, karşımızdaki sorunu çözebilecek yeni yöntemler bulma zarureti ortaya çıkmaktadır. Kaldı ki, atipik ilişkilerini sürekli bağımlılık kontrolünden geçirmek, bu çağdaş yapıları son derece klasik bir ilkeyle test etmek anlamına gelmektedir. Oysa **bu çağdaş yapılar daha fazlasını hak etmektedir.**

Kanımızca, çağdaş çalışma ilişkilerinin bağımlı mı yoksa serbest mi olduğu değerlendirilirken, **ilişkilerin özgün yanları belirleyici olabilmelidir.** Halen çoğu yasal düzenlemelere konu olmayan bu atipik yapıların değerlendirilmesinde varlığı aranacak **bir takım unsurların ön plana çıkarılması ve o ilişkinin özgün karakterinin belirleyici olması sağlanmalıdır.**

Söz konusu özgün noktaların tespitinde öğretiyi ve yüksek yargıya önemli görevler düşmektedir. Yapılacak bilimsel çalışmalarda ve verilecek yargısal kararlarda, söz konusu atipik yapıların karakteristik özellikleri vurgulanmalı ve onlara bir ayırıcı karakter kazandırılmalıdır. Böylelikle, yasal düzenlemeye konu olmayan atipik serbest çalışmaların unsurlarının açıklığa kavuşması sağlanmalıdır. Bu yaklaşım, atipik çalışma ilişkilerinin kural dışı çalışmalar gibi görülmesi de engelleyecektir. Çok katı olmasa da konunun temel noktalarının hukuki düzenlemelerle belirlenmesi, ilişkilerin sağlıklı yürütmesine imkân sağlayacaktır.

O sebeple içinde bulunduğumuz süreçte sadece atipik ilişkilerin sebep olduğu uyumsuzlukları çözmekle yetinilmemeli, **bu yapıları şekillendirecek temel ilkelerin tespitine de odaklanılmalıdır.** Aksi halde söz konusu yapılar kısa bir süre sonra olağan çalışma yöntemine dönüştüğünde dahi, bağımlılık unsuru ile çözüm arayışları sürecektir. Bu da ister istemez farklı yoğunluktaki bağımlılık arayışlarını gündeme getirecek ve yargısal istikrara ulaşılması güçleşecektir.

■ YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/781

Karar No: 2022/2159

Karar Tarihi: 22.02.2022

- KIDEM TAZMİNATI İSTEMİ
- KIDEM TAZMİNATI HESABINA ESAS ÜCRET

İlgili Mevzuat: Mülga 1475 sayılı İş Kanunu m.14

ÖZET

Gerek ücretin, gerekse ücrete ilave edilecek yardımların parasal değeri belirlenirken davacının emeklilik tarihi olan 25.07.2011 tarihi esas alınmalı, bu tarihteki tazminata esas ücret miktarı üzerinden hesaplama yapılmalıdır.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı ... Üniversitesi Rektörlüğü 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, davacının davalı Üniversiteye ait işyerinde diğer davalının işçisi olarak çalıştığını,

bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediğini beyan ederek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan müstereken müteselsilen tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı ... Üniversitesi Rektörlüğü vekili, davanın husumet yönünden reddi gerektiğini savunmuştur.

Davalı şirket vekili, davacının davalı şirket bünyesindeki çalışma süresinin sınırlı olduğunu, talep edilen alacaklardan sorumlu tutulmalarının yerinde olmadığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 11.06.2019 tarih, 2016/14774 esas, 2019/12596 karar sayılı bozma kararına uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Derleme: Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

Temyiz Başvurusu

Karar, yasal süresi içinde davalı ... Üniversitesi Rektörlüğü vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere ve temyiz eden tarafın sıfatına göre, davalı ... Üniversitesi Rektörlüğü'nün aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında kıdem tazminatı hesabına esas ücretin belirlenmesi noktasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

Somut olayda, davacının Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan yaşlılık aylığı almaya başlamasına rağmen asıl işverene ait işyerindeki çalışmasına kesintisiz çalıştığı, bu çalışmasının istifa ile sonuçlanması sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanamaz ise de, emeklilik tarihine kadar geçen süre için kıdem tazminatı alacağına hak kazandığı sonucuna varılmıştır. Mahkemece davacının emeklilik tarihine kadar olan çalışma süresi yönünden kıdem tazminatı alacağına hükmedilmesi yerinde ise de, tazminata esas ücretin belirlenmesinde hata yapıldığı anlaşılmaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 30.06.2012 tarihindeki ücreti ile o tarihteki yol yardımı toplamı dikkate alınmak suretiyle, tazminata esas ücretin 1.193,03 TL olarak belirlendiği anlaşılmaktadır. Davacının emeklilik tarihinden sonraki çalışması istifa ile sona erdiğinden bu döneme ilişkin çalışma süresi ile bu dönem sonundaki ücrete göre kıdem tazminatı hesaplanması yerinde değildir. Kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınması gereken (son) ücret, davacının emeklilik tarihindeki ücrettir.

Gerek ücretin gerekse ücrete ilave edilecek yardımların parasal değeri belirlenirken davacının

emeklilik tarihi olan 25.07.2011 tarihi esas alınmalı, bu tarihteki tazminata esas ücret miktarı üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Kıdem tazminatına esas ücretin belirlenmesinde hata yapılarak hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden BOZULMASINA, 22.02.2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/3267

Karar No: 2022/3876

Karar Tarihi: 22.03.2022

- KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI İSTEMİ
- TALEPLE BAĞLILIK
- ÜCRETİN HESAPLANMA ZAMANI

İlgili Mevzuat: Mülga 1475 sayılı İş Kanunu m.14

ÖZET

Dava, kıdem ve ihbar tazminatı istemine ilişkindir. Davacının HDC kaydına bakıldığında 25.09.2007-31.12.2007 tarihleri arasında davalı T... Güvenlik Şirketinde, 01.01.2008-30.09.2009 tarihleri arasında dava dışı ... Güvenlik Şirketinde, 01.10.2009-11.03.2011 tarihleri arasında dava dışı A... Güvenlik Şirketlerinde çalıştığı, aradan 3 yılı aşkın süre geçtikten sonra yeniden davalı T... güvenlik şirketinde çalışmaya başladığı görülmüştür. Mahkemece davacının talebiyle bağlı kalınarak hizmet süresi 25.09.2007- 11.03.2011 olarak kabul edilmesi doğru ise de, hesaplamalara son ücret Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında yer alan 2014 yılındaki ücretin (brüt 1.523,66 TL) esas alınması hatalı olmuştur.

Davacının kıdem ve ihbar tazminatları talep edilen dönemin son bulunduğu tarihteki ücret seviyesine göre hesaplanması gerekirken bu dönemden sonraki dönem ücretine göre kıdem ve ihbar tazminatı hesaplanması doğru görülmemiştir.

DAVA

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi birleşen dava davalısı 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 asıl ve birleşen dava dilekçesinde; davalı firmada 11/09/2007 tarihinde işe başladıysa da davalı işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na 01/10/2007 tarihi olarak bildirdiğini, aslen T... Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti.nde işe başladığını, davalının A... Güvenlik ve ... Güvenlik isimli ortak firmaları olduğunu, ... Belediyesi'nin

YARGITAY KARARLARI

taşeron firması olduklarını, 2011 yılı Mart ayında işine son verdiklerini, zorla istifa ettirildiğini, 4 yıllık kıdem tazminatının ödenmediğini beyanla kendisine ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalıların Cevaplarının Özeti

Davalı şirket vekili, davacının müvekkili şirkette geçen çalışmasının 3 ay olduğunu, müvekkili şirketin önceki çalışmalara ilişkin taleplerden sorumlu olmadığını, A... ve ... Güvenlik şirketleri ile aralarında bir bağ bulunmadığını beyan ederek, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Birleşen dava davalısı Belediye vekili; açılan davanın usule ve yasaya aykırı olması nedeniyle kabul etmediklerini, müvekkili Belediyenin kayıtlarının tetkikinden davacının ... Büyükşehir Belediye teşkilatında çalışmadığını, en son dava dışı A... Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti.'de görev yaptığını ve görevine 11/03/2011 tarihinde istifa ederek son verdiğinin anlaşıldığını, davanın öncelikle husumet yönünden reddine, Mahkemece aksi kanaat hasıl ise esastan reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş, davalının temyizi üzerine ilk karar, davacının 25.09.2007- 11.03.2011 tarihleri arasındaki çalışmalar bakımından davalı T... güvenlik şirketi ile dava dışı şirketlerin aynı olup olmadığı araştırılması, araştırma sonucunda bu işverenlerin farklı olduğu tespit edilir ise 2011 yılında en son çalışmanın geçtiği işverenin dava dışı A... güvenlik şirketi olduğu dikkate alınarak davalı T... güvenlik bakımından husumetten red karar verilmesi, ancak şirketlerin aynı olduğu tespit edildiği takdirde şimdiki gibi hüküm kurulması gerekçesiyle bozulmuştur. Mahkemece bozmaya uyulmuş, davalı şirket ile dava dışı şirketler

arasında bağlantı bulunmadığı kanaatiyle T... şirketine açılan asıl davanın reddine, ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı'na açılan birleşen davanın ise kabulüne karar verilmiştir. Davacı ve davalı Belediye vekillerinin temyizi üzerine karar Dairemizin 2021/2273 esas ve 2021/6318 Karar sayılı ilamı ile davalı Belediye vekiline bilirkişi raporu tebliğ edilmeden ve hukuki dinlenilme hakkı kısıtlanarak hüküm kurulmasının usul ve yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle bozulmuş, Mahkemece bozmaya uyulmuş, asıl davanın reddine, birleşen davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Karar süresi içinde birleşen dava davalısı ... Büyükşehir Belediye Başkanlığı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, birleşen dava davalısının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2- Davacı asıl ve birleşen dava dilekçesinde ilk önce T... Güvenlik Şirketinde güvenlik görevlisi olarak işe başladığını ve adı geçen davalı şirketin ayrıca A... Güvenlik ve ... Güvenlik Özel kurumunun bulunduğunu, her üç şirketin de ortak firma olup, bunların ... Büyükşehir Belediyesi'nin alt işverenleri olduğunu, 2011 yılının Mart ayında işine son verildiğini, zorla istifa ettirildikten sonra başka bir ile gittiğini ve orada çalışmaya başladığını, şuanda Eskişehir iline tekrar döndüğünü, işbu dava ile 2011 yılının Mart ayında işine son verilmesi nedeni ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece asıl dava yönünden, davacının en son çalışmasının dava dışı A... Güvenlik Şirketinde geçtiği, son çalışmanın geçtiği işverenin davalı T... Güvenlik Şirketi olmadığı gerekçesiyle davalı şirket yönünden husumet nedeniyle reddine karar verilmiş, birleşen dava yönünden ise davacının talebi doğrultusunda davanın kabulüyle 25.09.2007-11.03.2011 tarihleri arasındaki kıdem ve ihbar tazminatları hüküm altına alınmıştır. Somut uyuşmazlıkta davacının HDC kaydına bakıldığında 25.09.2007-31.12.2007 tarihleri arasında davalı T... Güvenlik Şirketinde, 01.01.2008-30.09.2009 tarihleri arasında dava dışı ... Güvenlik Şirketinde, 01.10.2009-11.03.2011 tarihleri arasında dava dışı A... Güvenlik Şirketlerinde çalıştığı, aradan 3 yılı aşkın süre geçtikten sonra yeniden davalı T... güvenlik şirketinde çalışmaya başladığı görülmüştür. Mahkemece davacının talebiyle bağlı kalınarak hizmet süresi 25.09.2007- 11.03.2011 olarak kabul edilmesi doğru ise de, hesaplamalara son ücret Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında yer alan 2014 yılındaki ücretin (brüt 1.523,66 TL) esas alınması hatalı olmuştur.

Davacının kıdem ve ihbar tazminatları talep edilen dönemin son bulunduğu tarihteki ücret seviyesine göre hesaplanması gerekirken bu dönemden sonraki dönem ücretine göre kıdem ve ihbar tazminatı hesaplanması doğru görülmemiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.03.2022 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2022/7218

Karar No: 2022/8028

Karar Tarihi: 20.06.2022

- İŞÇİLİK ALACAKLARININ İSTEMİ
- YEMEK ÜCRETİ

İlgili Mevzuat: 4857 sayılı İş Kanunu md. 17,32, 41, 44, 46, 53, 54; 1475 sayılı İş Kanunu md. 14

ÖZET

Dava, işçilik alacaklarının istemine ilişkindir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tazminat hesabına esas olmak üzere işçinin giydirilmiş ücreti belirlenirken dosya kapsamında davacının yemek ücretine ilişkin belgeye rastlanmadığı belirtildikten sonra ".TO tarafından günlük yemek bedelinin net asgari ücretin %0,7'si olabileceği bildirilmektedir" açıklaması yapılarak yemek bedeli belirlenmiştir. Ancak dosyada, bilirkişi raporunda belirtilen ... Ticaret Odası yazısına rastlanmadığı gibi emsal ücret araştırmasına dair ... Sendikası'ndan gönderilen yazı cevabında günlük yemek ücreti tutarının daha az miktarda bildirildiği görülmüştür. İşveren de bir kısım emsal davalarda yemek ücretinin farklı şekilde tespit edildiğini savunmuş olup Mahkemece fesih tarihi itibarıyla işçinin yararlandığı yemek yardımı miktarına yönelik gerekli araştırma yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ve araştırma ile karar verilmesi hatalıdır.

DAVA

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın taraflarca istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraflarca temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalılara ait inşaat işinde topoğraf olarak çalıştığını, son aylık ücretinin net 4.700,00 TL olduğunu, iş sözleşmesinin 20.06.2019 tarihinde

haklı neden olmadan feshedildiğini ancak alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile hafta tatili, fazla çalışma, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'ini öne sürerek davacının ücrete yönelik iddiasının doğru olmadığını, bordrolarda gösterilen ücretlerin geçerli olduğunu, davacının hak kazandığı ücretlerin ödendiğini, izinlerini kullandığını, alacağı olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile dosyadaki mevcut delil durumu ve bilirkişi raporuna göre davacının davalılara ait işyerinde son olarak net 4.700,00 TL ücretle çalıştığı, iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmadan feshedildiği, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gibi hafta tatili, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına bulunduğu ancak yıllık izinlerini kullandığından bu alacağa hak kazanmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraflar istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Davacı vekili istinaf başvurusunda özetle davacının yıllık izinlerini kullanmadığını, fazla çalışma ücreti alacağından indirim yapılmasının hatalı olduğunu, bordrolardaki tahakkukların gerçeği yansıtmadığını, kabul edilen alacak tutarlarının eksik olduğunu ileri sürmüştür.

Davalılar vekili istinaf başvurusunda özetle taleplerin zamanaşımına uğradığını, alacakların hatalı hesaplandığını, davacının hak ettiği ücretlerin bordrolarda gösterilerek ödendiğini, kabul edilen aylık ücret miktarının da hatalı olduğunu savunmuştur.

Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile mevcut delillere göre davacının kabul edilen ücreti ve çalışma saatlerinin yerinde olduğu, hüküm altına alınan fazla çalışma ücreti ve tatil ücreti alacaklarının yazılı delillere dayanmamasına göre indirim yapılmasının doğru olduğu, işverence yapılan ödemelerin mahsup edildiği, dava ve ıslah tarihine göre zamanaşımı definin yerinde olmadığı, İlk Derece Mahkemesi kararının ve gerekçesinin hukuka uygun olduğu gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Davacı vekili temyiz başvurusunda özetle müvekkilinin yıllık izinlerini kullanmadığını ve bu yönde itibar edilen formların gerçeği yansıtmadığını, fazla çalışma ücreti alacağından indirim yapılmasının hatalı olduğunu, bordrolardaki tahakkuklara itibar edilmesinin de hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

Davalılar vekili temyiz başvurusunda özetle taleplerin zamanaşımına uğradığını, alacak hesaplarının hatalı yapıldığını, davacının hak ettiği ücretlerin bordrolarda gösterilerek ödendiğini, hesaplamalarda bordro kayıtlarının dikkate alınması gerektiğini, kabul edilen aylık ücret hatalı olduğu gibi ücrete eklenen yemek ve barınma yardımına ilişkin olarak da araştırma yapılması gerektiğini, benzer bir davada kabul edilen yemek ücreti ile eldeki davada kabul edilen ücretlerin farklı olduğunu ileri sürmüştür.

YARGITAY KARARLARI

Gerekçe

veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 20.06.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

1- Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan karar ile İlk Derece Mahkemesi kararında belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm davalılar vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tazminat hesabına esas olmak üzere davacının giydirilmiş ücreti belirlenirken dosya kapsamında davacının yemek ücretine ilişkin belgeye rastlanmadığı belirtildikten sonra ".TO tarafından günlük yemek bedelinin net asgari ücretin %0,7'si olabileceği bildirilmektedir" açıklaması yapılarak yemek bedeli belirlenmiştir. Ancak dosyada, bilirkişi raporunda belirtilen ... Ticaret Odası yazısına rastlanmadığı gibi emsal ücret araştırmasına dair ... Sendikası'ndan gönderilen yazı cevabında günlük yemek ücreti tutarının daha az miktarda bildirildiği görülmüştür. Davalı taraf da bir kısım emsal davalarda yemek ücretinin farklı şekilde tespit edildiğini savunmuş olup Mahkemece fesih tarihi itibarıyla davacının yararlandığı yemek yardımı miktarına yönelik gerekli araştırma yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ve araştırma ile karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ

Açıklanan sebeple Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı

■ REKABET HUKUKU

REKABET HUKUKUNDA ÖNE ÇIKAN GÜNCEL GELİŞMELER

Rekabet hukuku alanında son zamanlarda çimento sektörüne yönelik yaşanan en dikkat çekici gelişmelerin başında Rekabet Kurulu'nun ("Kurul"), on yedi hazır beton üreticisine yönelik başlattığı soruşturma yer almaktadır. Bu çerçevede, Kurulun çimento sektörüne yaklaşımı ele alınacaktır.

Yazının devamında ise, zincir marketlere 2,7 milyar liralık ceza verilen soruşturmanın devamı olarak hızlı tüketim malları sektöründe faaliyet gösteren ulusal ve yerel üretici/tedarikçiler ile marketlere yönelik yürütülen soruşturma kapsamında Kurul tarafından 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'u ("Rekabet Kanunu") ihlal ettiği tespit edilen teşebbüsler ile bu şirketlere uygulanması kararlaştırılan para cezası yaptırımlarından bahsedilecektir.

Son olarak, Kurulun Martı İleri Teknoloji A.Ş. ("Martı") tarafından yanlış veya yanıltıcı bilgi/belge sağlanmasına yönelik olarak değerlendirmelerine yer verdiği güncel kararına değinilmek suretiyle Kurulun yanlış veya

yanıltıcı bilgi/belge sağlanmasına ilişkin yaklaşımı geçmiş Kurul kararları ışığında incelenecektir.

Kurul On Yedi Hazır Beton Üreticisine Yönelik Soruşturma Başlattı

Bilindiği üzere çimento sektörü, diğer ülkelerin rekabet otoritelerinin olduğu gibi Kurulun da yakın markajında olan en önemli sektörlerden biri olma özelliğini sürdürmektedir. Bu açıdan, bu sektörlerde faaliyet gösteren teşebbüslerin rekabet hukukuna uygun hareket etmeleri ve gelişmelerden haberdar olmaları büyük bir önem arz etmektedir. Son dönemde, Kurul tarafından on yedi hazır beton üreticisine yönelik başlatılan soruşturma¹ ise bu önemin büyük bir göstergesi niteliğindedir. Başlatılan soruşturma kapsamında Ankara ilinde faaliyet

¹ Rekabet Kurulu'nun 30.12.2022 tarihli 22-54/828-M sayılı Kararı.



Hazırlayan: Ertuğrul Can Canbolat (Counsel)
 Muhammed Safa Uygur (Kıdemli Danışman)
 Alper Karafil (Kıdemli Danışman)
 Su Başak Satır (Danışman)

gösteren on beş teşebbüsün² ve Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren iki teşebbüsün³ Rekabet Kanunu'nu ihlal edip etmedikleri incelenecektir. Soruşturma kapsamında yapılacak tespit ve değerlendirmeler ile ihlal tespiti yapılması halinde soruşturma konusu teşebbüslere öngörülebiyecek potansiyel para cezalarının, Kurul'un çimento sektörüne yönelik hassasiyetini günümüzde de sürdürmeye devam ettiği ve dolayısıyla bu alanda faaliyet gösteren tüm teşebbüsler tarafından Rekabet mevzuatına tam

uyumun önceliklendirilmesi ve bir şirket politikası olarak benimsenmesi gerektiği hususlarını pekiştirebileceği düşünülmektedir.

Kurul Hızlı Tüketim Malları Sektörüne İlişkin Yürüttüğü Soruşturmayı Sonuçlandırdı

Kurul, 2021 yılında sonuçlandırdığı soruşturma⁴ ile beş zincir market ve bir tedarikçinin Rekabet Kanunu'nu

ihlal etmesiyle sebebiyle ilgili teşebbüslere Türk rekabet hukuku tarihinin en yüksek idari para cezalarından biri olarak değerlendirilen 2,7 milyar Türk Lirası tutarında idari para cezası uygulanmasına karar vermişti. Bu soruşturmayı takiben Kurul tarafından hızlı tüketim malları sektörüne ilişkin bahsi geçen soruşturmanın devamı niteliğinde başlatılan soruşturma 21.12.2022 tarihinde sonuçlandırıldı. Bu soruşturma kapsamında ise on üç teşebbüse toplamda 878,6 milyon Türk Lirası tutarında idari para cezası verilmesine hükmedildi.

² Baştaş Hazır Beton Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Birlik Hazır Beton ve Yapı Anonim Şirketi

Güven Grup Hazır Beton Hafriyat İnşaat Madencilik Petrol Nakliyat Ticaret Limited Şirketi

Efaş Beton İnşaat Malzemeleri Nakliye Emlak Reklamcılık Kırtasiye Turizm ve Ticaret Limited Şirketi

Kolsan İnşaat Otomotiv Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Limak Çimento Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Limmer Beton İnşaat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Oyak Beton Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Ozan Hazır Beton İnşaat Madencilik Nakliye Petrol Otomotiv Kuyumculuk Ticaret Anonim Şirketi

Polat Hazır Beton ve Beton Prefabrik Yapı Elemanları Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

SY Ankara Hazır Beton İnşaat Nakliyat Turizm Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi

Şerbetçi İnşaat Malzemeleri Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Uğural İnşaat Turizm Petrol Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

Yiğit Hazır Beton Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi

Zirve Gurup Hazır Beton İnşaat Petrol Madencilik Nakliyat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

³ Ar-Kar Nakliye Hazır Beton İnşaat Sanayi Ticaret Limited Şirketi

Ezn Maden İmalat İnşaat Limited Şirketi

⁴ Rekabet Kurulu'nun 28.10.2021 tarihli 21-

53/747- 360 sayılı Kararı.



Soruşturma kapsamında Kurul tarafından, Coca Cola Satış Dağıtım AŞ ("Coca Cola"), Eti Gıda San. ve Tic. AŞ ve Frito Lay Gıda Sanayi ve Ticaret AŞ gibi teşebbüslerin de içinde yer aldığı tedarikçilerin kendi ürünlerine ilişkin olarak (i) soruşturma tarafı perakendeciler arasında satış fiyatları ve fiyat artışları konusunda koordinasyon sağladığı, (ii) bu koordinasyonun sürdürüldüğü, (iii) yine bu çerçevede perakendecilerin geleceğe yönelik fiyatları ve fiyat artış tarihleri gibi rekabete hassas bilgilerin paylaşımına aracılık edilmesi suretiyle perakende satış fiyatlarının tespiti amacıyla sahip topla-dağıt karteli niteliğinde anlaşmalar yaptığı veya uyumlu eylemlerde bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple, ilgili tedarikçilerin Rekabet Kanunu'nu ihlal ettiklerine ve bu ihlalden perakendeciler ile birlikte ve eşit derecede sorumlu olduklarına karar verilmiştir.

Kent Gıda Maddeleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin de ("Kent Gıda") aralarında bulunduğu soruşturmaya konu bazı teşebbüsler bakımından ise, yukarıda anılan topla-dağıt karteli niteliğinde anlaşma veya uyumlu eylemler ile Rekabet Kanunu'nun ihlal edildiğine ilişkin yeterli bulguya ulaşılamamış, bunula birlikte ilgili tedarikçiler hakkında yeniden satış fiyatını belirlemek suretiyle Rekabet

Kanunu'nu ihlal ettikleri gerekçesiyle idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. Kurul tarafından verilen ceza kararının Coca Cola ve Kent Gıda bakımından oyçokluğu ile, diğer teşebbüsler bakımından ise oybirliği ile verilmiş olması da dikkat çeken hususlar arasında yer almıştır.

Tekrar İdari Para Cezası Uygulanmasına Gerek Görülmemiştir

2021 yılında sonuçlandırılan zincir marketlere yönelik HTM soruşturması kapsamında idari para cezası verilmesine karar verilen beş zincir marketin⁵ eylemleri bu soruşturma kapsamında da inceleme konusu edilmiştir. Kurul tarafından, bu şirketlerin (i) ortak tedarikçiler aracılığıyla dolaylı temaslar yoluyla fiyatların ve/veya fiyat artışlarının koordinasyonunu sağladığı, (ii) yine ortak tedarikçiler aracılığıyla geleceğe yönelik fiyatlar, fiyat artış tarihleri, dönemsel aktiviteler ve kampanyalar gibi rekabete hassas bilgiler paylaştığı (iii) fiyat indirimine giden veya pazar genelinde fiyatların arttığı dönemde henüz fiyat artışı yapmayan perakendecilerin fiyatlarına tedarikçiler aracılığıyla müdahale etmek suretiyle söz konusu fiyatların tüketiciler aleyhine yükseltilmesini sağladığı ve (iv) rakip fiyatlarının yükselmemesi

halinde ürün özelinde fiyat düşürme (bozma) gibi çeşitli stratejiler yoluyla teşebbüsler arasındaki danışıklılığa uyumu sürekli olarak gözettiği tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda, bu marketlerin, satışa sundukları pek çok ürünün perakende satış fiyatlarının tespiti amacıyla sahip, topla-dağıt karteli niteliğindeki anlaşmalar veya uyumlu eylemlerle Rekabet Kanunu'nu ihlal ettikleri sonucuna varılmıştır.

Bununla birlikte, Kurul tarafından her ne kadar idari para cezası uygulanması gerektiği tespit edilmiş olsa da "aynı fiilden dolayı iki kez yargılama olmaz (ne bis idem)" hukuk genel ilkesi çerçevesinde, 2021 yılında sonuçlandırılan soruşturma kapsamında idari para cezasına hükmedildiği gözetilerek, bu soruşturma kapsamında idari para cezasına hükmedilmesine yer olmadığına karar verilmiştir. Aynı ilke 18.05.2022 tarihli 22-23/379-158 sayılı Kurul kararı ile ceza verilmesine hükmedilen Beypazarı İçecek Pazarlama Dağ. Amb. Tur. Pet. İnş. San. Ve Tic. AŞ için de uygulanmış ve bu sebeple ilgili teşebbüse yeniden bir idari para cezası verilmemesine karar verilmiştir.

⁵ BİM Birleşik Mağazalar AŞ

CarrefourSA Carrefour Sabancı Ticaret Merkezi AŞ

Migros Ticaret AŞ

Şok Marketler Ticaret AŞ

Yeni Mağazacılık AŞ

Kurulun Bilgi Belge Talebi Süreçlerinde Yanlış/Yanıltıcı Bilgi Verilmesine Karşı Yaklaşımı

Toplam üretim ve tüketim miktarları bakımından Dünya'nın önde gelen pazarlarından olan Türk çimento sektörü, özellikle inşaat alanındaki büyüme ile birlikte büyük önem kazanmıştır⁶. Bilhassa altyapı, inşaat, ulaştırma ve enerji sektörleri bakımından önemli harcama kalemlerinden birine tekabül eden çimento ürünlerinin üretim, satım ve dağıtım hizmetleri gibi sektör spesifik bilgilerin, gerekli durumlarda Kurul tarafından piyasa paydaşlarından edinilmesi önem arz etmektedir.

Nitekim, yer yer Kurulun başlattığı soruşturma ve ön araştırmalar yer yer ise Kurula yapılan birleşme devralma bildirimlerine ilişkin inceleme süreçleri kapsamında, Kurul tarafından teşebbüslere bilgi ve belge talepleri gönderilebilmekte ve bu bilgilerin en kısa zamanda doğru ve istenen formatta iletilmesi talep edilebilmektedir. Teşebbüslerin bahse konu bilgi ve belge taleplerine süresinde yanıt vermemesi ve yanlış veya yanıltıcı bilgi vermesi halinde ise teşebbüsler yüksek para cezaları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu ise çimento sektörü açısından özel bir önem arz etmektedir. Nitekim, birçok kez üretici firmalarda yerinde incelemenin gerçekleştirildiği çimento sektörü, 2016 yılında gerçekleştirilen bir ça-

lışmaya göre Kurul tarafından verilen rekabet ihlali cezaları toplamından aldığı %4.3 pay ile en fazla idari para cezası uygulanan dördüncü sektör, yalnızca imalat sanayi sektörleri alındığında ise ilk sektör konumundadır⁷. Aşağıda detaylarına yer vereceğimiz üzere Kurul'un güncel tarihli kararı da bu konu hakkında önlemlerini şimdiden alabilmesi için çimento teşebbüslerine ıskı tutmaktadır.

Kurulun, yanlış veya yanıltıcı bilgi/belge sağlanması nedeniyle Martı hakkında para cezası uygulanmasına ilişkin kararı ("Karar") 5.12.2022 tarihinde Kurum'un resmi internet sitesinde yayımlanmıştır⁸. Martı'ya yanlış ve yanıltıcı bilgi verdiği gerekçesiyle para cezası verilen Karar'da, dosyada görevli uzmanların, talep edilen bilgilerle ilgili olarak teşebbüs bünyesinde oluşmuş olabilecek yanlış anlaşılma ve karışıklıkların açıklığa kavuşturulması amacıyla ilk bilgi talebine resmi cevapları aldıktan sonra Martı ile e-posta yoluyla iletişime geçildiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, Kurul'un değerlendirmeleri uyarınca hala yanlış ve yanıltıcı olduğu tespit edilen ikinci tur cevaplardan sonra Martı'ya para cezası verilmesine karar verilmiştir.

Para Cezası Verilmesine Götüren Süreç

Martı'nın (iddia edilen) hâkim durumunu dışlayıcı davranışlarla kötüye kullanıp kullanmadığının tespiti ama-

cıyla başlatılan önaraştırma⁹ kapsamında, Martı'dan e-skuter hizmetlerinin açılış ve dakika başı ücretlerine yönelik fiyat bilgisi talep edilmiştir. Martı ise cevap yazısında, 2019-2022 yılları arasında e-skuter hizmetlerinin fiyatlarının günlük, haftalık, aylık ve mevsimsel kampanyalar nedeniyle değişiklik göstermesi nedeniyle baz fiyatları sunduğunu belirtmiştir. Akabinde uzmanlar, Martı'dan e-posta yoluyla e-skuter hizmetlerinin başlangıç ve dakika fiyatlarını sadece İstanbul, Ankara ve İzmir şehirleri için aylık bazda iletilmesini talep ederek, ay bazında fiyat bilgisi verilememesi halinde kampanya zamanlarının ve kampanya içeriğinin sunulması gerektiğini ifade etmiştir. Martı, cevap yazısında liste fiyatlarını aylık bazda ve uygulanan ortalama indirimlerle birlikte paylaşmıştır. İlâveten, aylık fiyatların ilgili ayda en uzun süre uygulanan fiyatlar dikkate alınarak hesaplandığını ve fiyat geçiş tarihlerinin de yanıt ekinde verildiğini bildirmiştir.

Ancak Kurum uzmanları tarafından, Martı'nın yanıtlarında sunduğu fiyatların kullanıcı verilerinden ve şikayetçi tarafından sağlanan verilerden farklı olduğu anlaşılmış ve Martı ile iletişime geçilerek doğru verilerin sağlanması talep edilmiştir. Bunun üzerine uzmanlar tarafından, Martı'nın sağlamış olduğu fiyatların daha önceki cevaplarında sunulan fiyatlardan farklı olduğu, bu bağlamda, Martı'dan özellikle kampanyalı fiyatlar hakkında bilgi talep edilmesine rağmen bu verilerin

⁶ Çimento Sektör Raporu, sf. 5.

⁷ Ibid.

⁸ Rekabet Kurulu'nun 21.07.2022 tarihli ve 22-33/527-213 sayılı Kararı.

⁹ Rekabet Kurulu'nun 14.04.2022 tarihli ve 22-17/285-M sayılı Kararı.

sunulmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca Martı, öncesinde ilgili dönemde/lo-kasyonda ne kadar indirim yapıldığına ilişkin toplu bir veriye sahip olmadığı gerekçesiyle detaylı veri toplayamadığını iddia etmişse de, Kurum uzmanlarının sunulan verilerin farklılaştığına ilişkin uyarısını takiben doğru veriler detaylı olarak Kurum'un dikkatine sunulmuştur.

Sonuç olarak Kurul, yanlış ve yanıltıcı bilgi verilmesi nedeniyle Rekabet Kanunu'nun 16. maddesinin birinci fıkrası uyarınca Martı'ya 2021 yılı cirosunun binde 1'i oranında idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir.

İkinci Bir Şans Mümkün Mü?

Martı'ya verilen para cezası, Rekabet Kurumu'nun bilgi ve belge talebi süreçleri boyunca talep edilen doğru verileri elde etmek ve olağan olarak ortaya çıkabilecek yanlış anlamaları önlemek amacıyla ilgililerle aktif bir şekilde iletişim kurduğunu göstermesi bakımından önem arz eden bir karardır. Daha eski tarihli benzer bir karar olan Türk Telekom Kararı'nda¹⁰ Kurul, şirketin bilgilerinin gerekli formatta sunulmadığını ve birçok durumda tutarsızlıkların bulunduğunu tespit etmeden önce, Türkiye'nin önde gelen internet ve sabit servis sağlayıcısı Türk Telekom'dan, genel

merkezlerinde gerçekleştirilen bir toplantı ile temsilcilerine ayrıntılı açıklamalar yapmak ve şirkete ayrıntılı talimatlar içeren ilave yazılar göndermek suretiyle defaten doğru/tutarlı bilgi talebinde bulunmuştur.

Ayrıca, piliç eti pazarlarındaki soruşturması¹¹ sırasında Kurul tarafından, soruşturulan taraflardan birinin ilk savunmalarında ağırlıklı olarak ihracat satışlarına ait olduğu iddia edilen cirosuna ilişkin verdiği bilgiler sorgulanmıştır. Kurul, verilen satış verilerinin sadece yurtiçi satışlarına ilişkin olduğunu fark ettiğinden, doğru bilgilerin verilmesi adına şirketle temasa geçmiştir. Ancak, ikinci savunmalarında ilgili veriler yine yanlış verildiğinden, Kurul, teşebbüse yanlış ve yanıltıcı bilgi vermekten idari para cezası uygulanmasına karar vermiştir.

OMV kararı¹² ise Kurul tarafından, bireysel muafiyet formundaki (ısıtma yağları pazarında faaliyet göstermediklerine ilişkin) beyanları ile şirketin kendi internet sitesindeki beyanları arasında çelişkiler bulunduğu fark edilmiş ve şirketten bu konuda açıklama talep edilmiştir. Teşebbüs de ilgili pazardaki faaliyetlerinin çok sınırlı olduğunu ve bu nedenle de bahse konu sınırlı faaliyetlerin ilgili pazarda aktif olduğunu göstermediğini belirtmiştir. Ancak Kurul, şirketin sınırlı da olsa faaliyetlerinin oldu-

ğunu kabul etmiş olmasına rağmen ilgili pazarda aktif olduğunu tümüyle reddetmiş olması nedeniyle bu açıklamaları kabul etmemiştir.

Buna karşılık, Kurulun açıklanabilir yanlış anlamalar/hatalar konusundaki yaklaşımı, özellikle de teşebbüslerin Kuruldan böyle bir bildirim aldıktan sonra doğru bilgileri sağladıkları durumlarda oldukça hoşgörülü olmuştur. Örneğin, Türk Telekom ile ilgili çok yakın tarihli bir kararında¹³ Kurul, hatanın bir çalışanın şirketin sistemlerine aşına olmaması nedeniyle yapıldığı ve söz konusu çalışanın deneyimsizliğine dayandığı iddiasını kabul edilebilir bulmuş ve Türk Telekom'un yanıltıcı bilginin yanlışlıkla verildiği yönündeki açıklamalarını kabul etmiştir. Bahse konu açıklamaları makul gören Kurul, Türk Telekom'a idari para cezası uygulanmasına gerek olmadığına kanaat getirmiştir.

Sonuç

Martı kararı, yanlış anlaşılmanın mevcut olduğu hallerde Kurulun öncelikle cevap veren teşebbüslerle aktif olarak iletişimde kalmayı tercih ettiğini göstermektedir. Bu nedenle, yanlış yorumlamaların yaşanmaması için, tüm süreç boyunca Kurul ile tutarlı ve dürüst bir iletişim yolunun izlenmesiyle birlikte doğru verilerin sağlanması teşebbüsler için önem

¹⁰ Rekabet Kurulu'nun 03.05.2016 tarihli ve 16-15/255-110 sayılı Kararı.

¹¹ Rekabet Kurulu'nun 13.03.2019 tarihli ve 19-12/155-70 sayılı Kararı.

¹² Rekabet Kurulu'nun 26.12.2013 tarihli ve 13-72/997-428 sayılı Kararı.

¹³ Rekabet Kurulu'nun 30.09.2021 tarihli ve 21-46/667-332 sayılı Kararı.

REKABET HUKUKU

arz etmektedir. Bu durum, bilhassa Kurul tarafından gösterilen hoşgörü-lü yaklaşımın iyi niyetli olarak korun-ması adına yanıtların hazırlanması ve bahse konu sürecin yürütülmesi esnasında gösterilmesi gereken özen ve hassasiyetlerin değerlendirilmesi bakımından büyük önem taşımakta-dır.

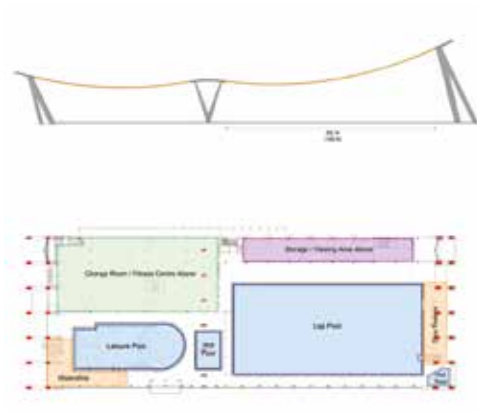
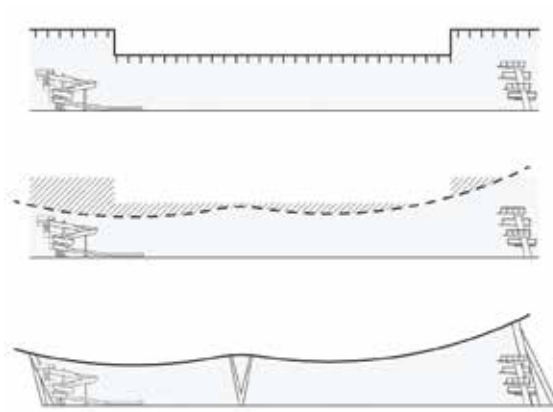
Rekabet Kurumu'nun bir gözünü do-laylı olarak hane halkını ve doğrudan ekonomiyi ilgilendiren başlıca sektör-lerden olan çimento piyasası üzerin-de tutmaya devam edeceği dikkate alındığında, çimento sektöründeki paydaşların Kurum ile olan ilişkilerini bilhassa yukarıda açıklanan süreçler esnasında sağlıklı ve dürüst şekilde yürütebilmeleri oldukça önem arz et-mektedir.

Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Opus Caementicium: "Grandview Heights Su Sporları Merkezi (GHAC)", Arredamento Mimarlık, Ocak-Şubat 2023/356.

Grandview Heights Aquatic Centre: Dalga Formu ve Malzemenin Sınırlarını Yeniden Keşfetmek

Kanada'nın British Columbia eyaletindeki Surrey kentinin yerleşim bölgelerindeki yeni düzenleme çalışmalarının odağında yer alan Grandview Heights Aquatic Centre (GHAC) projesi, Kanadalı mimarlık firması hcma tarafından tasarlandı. Mimarlardan su sporlarına uluslararası düzeyde mekan oluşturacak etkileyici bir form tasarlamaları istenmişti. Sonuçta ortaya "tipik bir banliyö yüzme havuzu projesi değil, büyük payandalı kolonları ve dalgalı çatısı ile sıradışı kompleks bir yapı" çıktı.





Z. Canan Girgin ■ British Columbia eyaletine bağlı olan Surrey, 500.000'den fazla nüfusu ile, Vancouver metropolünden sonra Kanada'nın en büyük ikinci şehri. Nüfusla birlikte eğitim, kültür, spor aktivitelerine yönelik talebin de hızla arttığı şehrin yeni master planı çerçevesinde düşük ve orta yoğunluklu yerleşim bölgelerindeki kentsel düzenleme çalışmalarının odağında yer alan Grandview Heights Aquatic Centre (GHAC) projesi, Kanadalı mimarlık firması hcma tarafından tasarlandı. Belediye, mimarlardan su sporlarına uluslararası düzeyde evsahipliği yapacak etkileyici bir form tasarlamalarını istemişti. İnşaat çalışmaları Ağustos 2014'te başlayan yapı, Mart 2016'da kullanıma açıldı.

Proje; mekanik tesisatın bulunduğu bodrum kat, yüzme havuzlarının yer aldığı zemin kat ve spor merkezi, yönetim

ofisleri ile izleyicilere ayrılan asma kattan oluşuyor. 9000 m²'lik alanda; biri olimpik iki kapalı havuz ve eğlence amaçlı yapay dere, iki jakuzi, 900 izleyici kapasiteli tribün, atlama kulesi, havuz, su kaydıracağı, kafeterya, spor merkezi, buhar odası, sauna ve yönetim birimleri mevcut. Bir uçta 1 m'den 10 m'ye kademelenen atlama platformu, daha alçak olan diğer uçta ise dönerek yükselen kaydırak, giriş ve soyunma odaları bulunuyor.

Tasarımı belirleyici temel unsurlardan biri, yapının yerleşeceği 40x100 m'lik alanda yer alacak 20x50 m'lik olimpik havuzdu. hcma, strüktürün mimari uyum açısından enine değil yüzüş yönüne paralel, 100 m yönüne iç kolonsuz olarak düzenlenmesini istemişti. Bu durumda, 100 m açıklık ancak yaklaşık 3 m yüksekliğinde bir çelik kafes sistem ile geleneksel biçimde

- 1 Grandview Heights Aquatic Centre (GHAC), Surrey, Kanada, 2016 (Fotoğraf: Ema Peter / hcma'nın izniyle).
- 2 Doğuya bakan, içe eğimli payandalı kolonların bulunduğu tarafta atlama platformları (Fotoğraf: Ema Peter / hcma'nın izniyle).
- 3 Havuz ve iki parçalı tasarlanan çatı strüktürünün içeriden görünümü (Fotoğraf: Ema Peter / hcma'nın izniyle).
- 4 Geleneksel kafes sistem ve zincir eğrisi uygulamalarının mimari, strüktürel ve hacimsel karşılaştırması (hcma'nın izniyle).
- 5 Kesit ve plan şemaları (hcma'nın izniyle).



6



7



8



9



10

6 GHAC şantiyesinde ikiz köknar glulam kablolar ("GHAC - Glulam Installation", 2014. Videodan görüntü: EllisDon ve Fast + Epp ile birlikte hcma'nın izniyle).

7 Uygulama sırasında birleşim bölgesinden görünüm: Payandalı kolon tablâyesinin eğik olması kolon üst seviyesine ekleme yapılmasını gerektirmiştir ("GHAC - Glulam Installation", 2014. Videodan görüntü: EllisDon ve Fast + Epp ile birlikte hcma'nın izniyle).

8 Öne eğik payandalı betonarme kolonlar ve ardgermenin uygulanmış görünümü ("GHAC - Glulam Installation", 2014. Videodan görüntü: EllisDon ve Fast + Epp ile birlikte hcma'nın izniyle).

9 Kafes sistem yerine ahşap kablolar uygulanarak açıklık 10'da biri kesit yüksekliği ile geçilmiştir ("GHAC - Glulam Installation", 2014. Videodan görüntü: EllisDon ve Fast + Epp ile birlikte hcma'nın izniyle).

10 Çatı kaplaması uygulaması ("GHAC - Glulam Installation", 2014. Videodan görüntü: EllisDon ve Fast + Epp ile birlikte hcma'nın izniyle).

11 İç mekan ve orta ayakta (V kolon) bir görünüm (Fotoğraf: Ema Peter / hcma'nın izniyle).

geçilebilecekti. Fakat mimari ve strüktürel tasarıma etkiyen mekanın ısı-nem dengesi, kar yükü, rüzgar etkisi gibi pek çok farklı parametrenin ışığında, tipik kutu form yerine zincir eğrisi formunda bir çatı sistemi ve eşlik eden eğik kolon sistemine karar verildi. Böylece hem strüktür ile bütünleşen, suyu ve suda hareketi anımsatan bir dinamik mimari form sağlanacak hem de %20'lik hacim azalması ile mekandaki ısıtma-soğutma ve nem dengelenmesi ile operasyonel maliyetler düşürülecekti.

Diğer taraftan, hcma yapının ana strüktürünün ahşap olmasını önerdiyse de projenin strüktürel tasarımını gerçekleştiren mühendislik firması Fast+Epp ahşabın taşıyıcılığının yeterli olmayacağını ancak

ikincil elemanlarda kullanılabileceğini belirtmiştir. İşveren'in ikonik yapı isteği ile hcma'nın ahşap kullanma arzusunun buluşturulan ve bu sıradışı projenin hayata geçmesini sağlayansa payandalı ardgerme uygulanmış betonarme mesnetler olmuştur; yapı, kolona ardgerme uygulama işleminin dünyadaki nadir bir örneğidir. Sonuçta çatının zincir eğrisi formunu oluşturan kabloların çelik yerine ahşaptan olmasına karar verilmiş; bu görkemli strüktür betonarme kolonlarla¹ desteklenmiş ve Fast+Epp, 30 yıllık statik tasarım serüveni boyunca en cesur ve yenilikçi projesine imza atmıştır.

Zincir eğrisi çatı formu, kar yükünün birikmesi açısından riskli olduğundan bu kararın titizlikle ele alınması gerekiyordu.

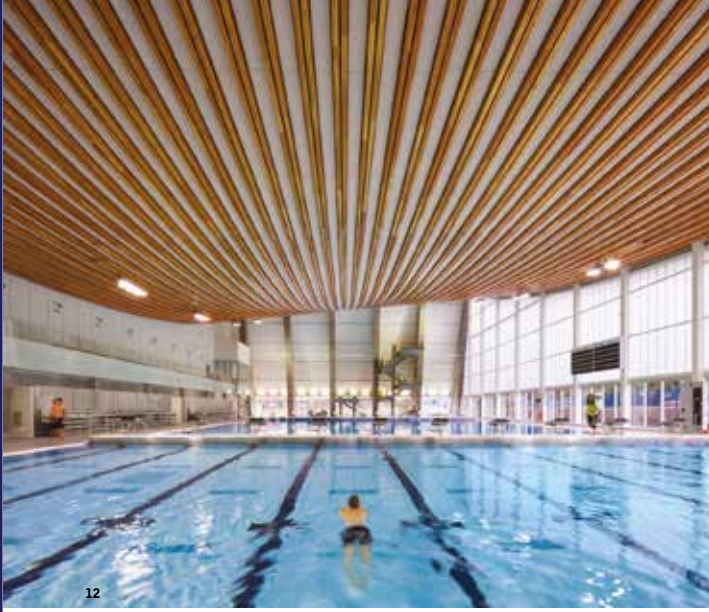
Kar yükü, yapıya etkiyen yükler içerisinde en kritik olandı ve yoğun kar yükü altında çatının azami düşey yer değiştirmesi 20 cm'i geçmemeliydi. Oysa ki bölgesel kar birikmesi nedeni ile 1 m'ye varan düşey yer değiştirmeler söz konusuydu. Hem kar yükü hem de rüzgarın kaldırma etkisine karşı ortaya ayak atarak çatı strüktürünü iki parçalı yapma fikri böyle ortaya çıktı. 100 m açıklık, 55 m (sarkma mesafesi 6,1 m) ve 45 m'lik iki zincir eğrisi form ile geçildi; yapı maksimum 14,9 m, minimum 8,8 m yüksekliğine kavuştu².

Zincir eğrisi form, geçmişin ikonik yapılarında, örneğin 60 m açıklık geçilen Pavilhão de Portugal (Lizbon, Expo 98) veya Dulles Terminali'nde (Virginia, 1962) olduğu gibi çelik kablolar ile

41
OPUS CAEMENTICUM

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASININ KATKILARIYLA

42



12



13



14

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA

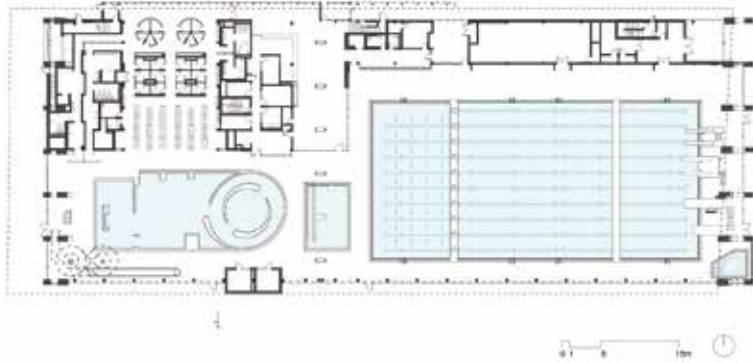
12 İç mekana yüzme yönünden bakış (Fotoğraf: Ema Peter / hcma'nın izniyle).
13 Havuz ve kaydırak bölümünden görünüm (Fotoğraf: Ema Peter / hcma'nın izniyle).
14 İç mekan ve orta ayaktan (V kolon) bir görünüm (Fotoğraf: Ema Peter / hcma'nın izniyle).

uygulanabilirdi. Ancak kafes sistem gibi geniş açıklık geçen rijit elemanların yokluğunda açıklığı çelik kablo ile geçmek yerdeğiştirmelerin kontrolünü zorlaştırır; rüzgar etkisi çatıyı kaldırmaya, stabiliteyi bozmaya ve hatta rezonansa girmeye zorlar. Bu durumun engellenmesi, daha ağır bir çatı ile rijitliğin artırılması ve pahalı birleşim çözümlerini gerektirir. Çatının düz yerine dalgalı formu, aynı zamanda, çatıyı rüzgar etkisi ile rezonansa girme riskinden korumak için seçilmişti. Kabloların uygun boyutta glulam ahşap eleman olarak seçilmesiyle de rüzgar etkisi açısından gerekli ağırlık ve rijitlik ekonomik şekilde sağlanmış oldu³.

Tek tabakalı kablo kirişli sistemlerde kablolardan gelen çekme kuvvetlerinin, basınca çalışan düşey kolonlardan yine kablo ile ve aynı açıyla diğer tarafa aktarılması, aktarılmayacaksa kolona geriye yönde eğim verilerek açıklıktan gelen eğilme momentinin denetlenmesi esastır; özellikle de geniş açıklık ve kar faktörü gibi statik tasarım kararlarını zorlayan parametreler söz konusu olduğunda. Tasarımda çatının negatif eğriliğine uygun olarak, payandalı eğik betonarme kolonlar ve bunları birleştiren eğimli bir tabliye kısmı oluşturuldu. Çatının dalgalı formuna uygun şekilde batı tarafındaki kolonlar dışa doğru bakarken doğudakiler içe bakmak durumundaydı. Yapıya devrilecekmiş hissi veren dinamik görünüm ancak payandalı betonarme



Konum: **Surrey, Kanada**
Yapım Tarihi: **2016**
Proje Alanı: **8.830 m²**
İşveren: **City of Surrey**
Mimarlar: **hcma**
Proje Sorumlusu: **Darryl Condon, Stuart Rothnie**
Proje Ekibi: **Melissa Higgs (proje mimarı), Aiden Caillon, Alexandra Kenyon, Steve DiPasquale, Craig Lane, Craig Simms, Nicolas Worth (tasarım ekibi)**
İnşaat Mühendisliği: **Fast + Epp**
Genel Yönlendirici: **EllisDon**
Elektrik: **AES Engineering Ltd.**
Mekanik: **AME Consulting Group**
Peyzaj: **PFS Studio**
Çizimler: **hcma**
Fotoğraflar: **Ema Peter**



kolonlara ardgerme uygulanarak çözülebilirdi. Her iki uçtaki tabliyelerden eğik kolonlara ardgerme uygulanmasıyla, özellikle de içe bakan payandalı kolonlardan zemine aktarılan çekme kuvvetlerinin minimize edilmesi sağlandı.

Tabliye ve kolonların açılı olması ardgerme işlemini ayrıca zorlaştırmıştır. İşlem sonrası tendon etrafındaki boşluk rötre yapmayan harç ile dolduruldu. Ardgerme uygulamasında kullanılan germe krikosu hafif malzemeden (karbon lifli kompozit, CFRP) yapıldığı için pratik olarak uygulanabildi.

İçe bakan payandalı kolonların olduğu tarafta iç mekanda 5 ve 10 m'lik atlama platformları yer alacaktı, bu kısımda çatı yüksekliği 40°'ye varan dik eğimliydi. Çatının bu eğimi nedeniyle karın kayarak birikmesi sözkonusuydu ve çatının genel olarak iç büyük olması nedeniyle kar/buz eritici ısıtma kabloları düzenlendi⁴.

Sonuçta ortaya, proje müdürü Gary Watt'ın ifadesiyle "tipik bir banliyö yüzme havuzu projesi değil, büyük payandalı kolonları ve dalgalı çatısı ile sıradışı kompleks bir yapı" çıkmış; GHAC ziyarete açılması ardından Lieutenant Governor of British Columbia, World Architecture Festival (WAF), Institution of Structural Engineers gibi pek çok ulusal ve

uluslararası kurum tarafından ödüle değer görülmüştür.

hcma, bu tasarım hakkında daha sonra şöyle diyecektir: "İyi strüktür iyi mimarlık demektir. Gelenekselin dışında bir taşıyıcı sistemi uygulamak istediğinizde ciddi bir dirençle karşılaşsınız". Sonuç olarak, sıradışı tasarımlar sıradışı çözümler gerektirir ve sıradışı tasarımlarınızın hayata geçmesi için çözüm üretme sanatı, mimar ve mühendis birlikteliği çalışmasının bir sonucudur. Bu yapı, beton ve ahşabın sınırlarının bir anlamda yeniden tanımlandığı ilkleriyle anılacak ve gelecekte mimar ve mühendisler için ilham kaynağı olacaktır.

■ **Z. Canan Girgin, Prof.Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Mimarlık Bölümü.**

Kaynaklar:

- Caulfield, P., "Grandview Heights Aquatic Centre makes silver waves", *Journal of Commerce*, 2016.
Fast, P. ve Ratzlaff, D. (Fast + Epp), "Design of the roof for the Grandview Heights Aquatic Centre, Surrey, Canada", *The Structural Engineer, The Institution of Structural Engineers*, 2017: [https://www.fastep.com/wp-content/uploads/TSE67_Project-Focus_AquaticCentre-v3.pdf].
Fast + Epp, "Grandview Heights Aquatic Centre": [https://www.fastep.com/portfolio/grandview-heights-aquatic-centre/].
hcma, "Grandview Heights Aquatic Centre": [https://hcma.ca/project/grandviewheights].

Notlar:

- 1 Zaman ve maliyet tasarrufu açısından, donatı kafesleri şantiyede hazırlanarak kolonlara yerleştirilmiştir.
- 2 Uzun yönde düzenlenen strüktür ve 20 m'ye kadar yükselen cephe ile iç mekanda ilave aydınlatmaya gerek kalmamıştır. Cephe sisteminin taşıyıcısı çatı strüktüründen bağımsızdır. Cephenin, rüzgar etkisine direnme işlevi yanında, kutu profillerin gövdelerinde yer yer açılan delikler vasıtası ile bodrumdaki havalandırma birimlerinden zemin kata hava iletimi sağlanmış; böylece cephede yoğunmayı önleme ve ortamdaki nemi dengeleme ekonomik şekilde çözülmüştür. Diğer taraftan, yüzme sırasında sudan yansıyacak gün ışığını engellemek için güney cephesi, R değeri camın üç katı olan polikarbonat paneller ile kaplanmıştır.
- 3 Kablo olarak; 12,7x5,4 cm Douglas köknarından ikiz glulam kirişler kullanılmıştır. Kablo boyu nakliye açısından 25 m ile sınırlıydı, dolayısıyla açıklığı geçmek için mutlaka eklem yapılması gerekiyordu. Kablolar moment almayacağı için ikiz elemanların çekmeye birlikte çalışacak şekilde uç uca eklenmesi yeterli olacaktı, bunun için pratik bir birleşim detayı geliştirilmiştir. Şantiyede montaj aşamasında; kren ile kaldırılan 18 m uzunluğundaki iki glulam eleman, uçlarında açılmış deliklerden geçirilen bulonlar ve aradaki çelik plaka ile birbirine bağlanmış, böylece montaj işlemi 15-20 dakikada tamamlanmıştır.100'ün üzerinde kiriş, 70 cm aralıkla iki uçtan çelik pimlerle betonarme mesnetlere birleştirilmiş, mafsallı pratik birleşim tekniği sayesinde ağış kabloların montajı sadece 12 gün sürmüştür.
- 4 Çatı örtüsü sırası ile çift kat kontrplak (1,27 cm), buhar kesici, 10 cm ısı izolasyonu (PIR, poliysoçyanurate köpük), 1,27 cm alçı panel ve tek tabaka TP0 sandviç panel çatı kaplamasından oluşmaktadır.

#BENİMGELECEK DEĞİŞİM LİDERLERİ DEĞERLENDİRME TOPLANTISI YAPILDI

Toplumsal refah, huzur ve sağlıklı aile ilişkileri #BenimleGelecek mottosuyla hayata geçirdiğimiz sosyal sorumluluk projemiz #BenimleGelecek dahilinde, AÇEV/Eşitliğe Değer iş birliği ile başlattığımız projemizin aşamalarından biri olarak Nisan ayında gerçekleştirilen "Eşitlik için Harekete Geçiyorum" eğitiminin ardından toplumsal cinsiyet eşitliği amacıyla daha eşit bir dünya için sektörümüzün Değişim Liderleri oluşturuldu.

#BenimleGelecek projesi kapsamında 03 Kasım 2022 tarihinde ÇEİS Yönetim Kurulu Üyesi Yasemin AÇIK'ın katılımıyla üye şirketlerimizin Genel Müdürleri, Değişim Liderleri ve AÇEV ortaklığında "Eşitlik için Harekete Geçiyorum" eğitimlerinin genel değerlendirme toplantısı gerçekleştirildi.

2. Toplantı Aralık Ayı İçerisinde Gerçekleştirildi

Proje kapsamında 16 Aralık 2022 tarihinde üye şirketlerimizin Değişim Liderleri ve AÇEV ortaklığıyla devam eden "Değişim Liderleri Buluşması"nın 2. toplantısı gerçekleştirildi.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMINDA İLK DÖNEMİN SONUNA GELİNDİ

ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi iş birliği ile sektörümüze özgü olarak hazırlanan ve 26 Eylül 2022 tarihinde başlayan Çimento Sektörü MBA Programı yoğun bir şekilde devam ediyor. Hafta içi her gün derslerin devam ettiği programa sektörümüzden misafir konuşmacılar da katılarak alanlarındaki bilgi birikimi ve tecrübelerini katılımcılarla paylaşıyorlar.

Programın ilk dönemi 09-11 Ocak 2023 tarihleri arasında İstanbul'da yüz yüze gerçekleştirilecek final dönemi programı ile tamamlanacak.

Çimento Sektörü MBA Programı

Stratejik Yönetim Dersi
Misafir Konuşmacımız:

07 Aralık 2022
Tuğba ÇÖRTELEKOĞLU
Çinisa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.
İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik
Genel Müdür Yardımcısı

Stratejik İnsan Kaynakları
Yönetimi

Çimento Sektörü MBA Programı

Değişen Dünyada
Pazarlama Yönetimi Dersi
Misafir Konuşmacımız:

16 Aralık 2022
Abdülhamit AKÇAY
Nuh Çimento
Yurt Dışı Satış ve Pazarlama Direktörü

Çimento Sektöründe
Yeni Pazarlara Giriş

Çimento Sektörü MBA Programı

Operasyon ve Güç Yönetimi Dersi
Misafir Konuşmacımız:

20 Aralık 2022
Okan GÜVEN
Akmermeri Çimento San. ve Tic. A.Ş.
Sürdürülebilirlik Sorumlusu

Güvenlik Kültürü ve
Güvenlik Liderliği Etkisinin
Güçlendirilmesi

ÇEİS-YETGEN İŞ BİRLİĞİNDE İLK DÖNEM TAMAMLANDI

Sektörümüze nitelikli işgücünün çekilmesi ve sektörümüzün özellikle üniversite öğrencilerine iyi bir şekilde tanıtılmasını sağlamak amacıyla YetGen ile yürüttüğümüz iş birliğinde ilk dönem tamamlandı. YetGen'in 21. yüzyıl yetkinliklerini geliştirme ve farkındalık eğitimi kapsamında 2022 yılının son çeyreğinde gerçekleştirilen iş birliğimiz çerçevesinde birçok faaliyet gerçekleştirilmiştir.

İlk olarak üyelerimizin kullanımı için tasarlanan ÇEİS Kampüs Asenkron, YetGen'li öğrencilere de açılmıştır. Yaklaşık 500 öğrenci platforma kayıt olarak, zamandan ve mekandan bağımsız olarak 4.000'den fazla eğitime erişim imkanı sağlamıştır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği, iş İngilizcesi, dijital dönüşüm ve teknoloji okuryazarlığı eğitimleri gençler arasında en çok tercih edilen eğitimlerden olmuştur.

YetGen'in 3 aylık eğitim programı içerisinde yer alan "Sürdürülebilirlik" dersinde, sektörümüzün oldukça önem verdiği bu alanda yürütülen çalışmalar öğrencilere aktarılmıştır. Oturuma ilişkin gelen görüş ve yorumlarda, sektörün hayata geçirdiği projelerin öğrenciler tarafından ilgiyle takip edildiği görülmüştür.

İş birliği kapsamındaki bir başka faaliyet ise üyelerimize yapılan saha ziyaretleridir. 3 farklı şehirdeki üye fabrikamıza yapılan saha ziyaretlerinde çimento prosesi öğrencilere aktararak sektörel uygulamalar yerinde tanıtılmıştır. Hem teknik hem de idari bölümlerde okuyan yaklaşık 100 öğrencinin katıldığı saha ziyaretleri, sektörümüzdeki çalışma koşullarının anlatılması noktasında oldukça yararlı olmuştur.

YetGen ile iş birliğimiz kapsamındaki son faaliyetimizde ise üye fabrikalarımızdaki insan kaynakları yöneticileri ile öğrencileri bir araya getirdiğimiz webinarlar düzenledik. YetGenliler İçin #ÇimentoSektörü101 Webinar serisi kapsamında 3 oturum gerçekleştirilmiş ve katılan 200'ü aşkın öğrenciye sektörümüzdeki İK uygulamaları anlatılmıştır. Özellikle sektörümüzdeki istihdam ve staj imkanları, eğitim ve gelişim uygulamaları, çalışan mutluluğu ve işe aidiyet kapsamında yürütülen çalışmalar ile çalışanlara sunulan ücret ve yan haklar hakkında öğrencilere kapsamlı bilgi verilmiştir.

Tüm bu faaliyetler sonrasında öğrencilerden sektörümüzle ilgili oldukça olumlu geri bildirimler alınmış; ülkemizin önde gelen üniversitelerinde okuyan öğrencilerinden staj ve istihdam talepleri de gelmiştir. Bu kapsamda staj ve işe alım süreçlerini daha yakından anlatmak isteyen üyelerimiz için çevrim içi toplantılar düzenlenerek öğrencilerle bir araya gelmeleri planlanmaktadır.



YetGen'liler için
#ÇimentoSektörü101
Webinarı başlıyor!

Eğitim ve Gelişim konulu ilk oturum 1 Aralık Perşembe Günü

Konuşmacılar



Ersin BAŞYILDIZ
Nuh Çimento Grubu
Grup İnsan Kaynakları
Direktörü



Başak KARASU
Akçansa
İnsan Kaynakları Müdürü



Fatih USTA
Batıçim Batı Anadolu
Çimento Sanayi A.Ş.
İnsan Kaynakları Müdürü



Moderatör
Yücel YETİŞKİN
ÇEİS Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi




YetGen'liler için
#ÇimentoSektörü101
Webinarı devam ediyor.

#ÇimentoSektörü101: Çalışan Mutluluğu ve Aidiyet başlıklı oturum, 06 Aralık Salı Günü

Konuşmacılar



Bilgen ÇAĞLI
Bağcı & Konya Çimento A.Ş.
İnsan Kaynakları Direktörü



Tuğba ÇÖRTELEKOĞLU
Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik
Genel Müdür Yardımcısı



Çiğdem GÜRBÜZ
Çimko Çimento ve
Beton San. Tic. A.Ş.
İnsan Kaynakları
Genel Müdür Yardımcısı



Melek ÖZEN
Çimentay İzmir Çimento Fabrikası
Türk A.Ş.
İnsan Kaynakları Direktörü



Moderatör
Yücel YETİŞKİN
ÇEİS Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi









YetGen'liler için
#ÇimentoSektörü101
Webinarı devam ediyor.

#ÇimentoSektörü101: Emek Teşekkürleri ve Yan Haklar başlıklı oturum, 14 Aralık Çarşamba Günü

Konuşmacılar



Asım ATEŞ
Limak Çimento Grubu
Grup İnsan Kaynakları Direktörü



Gökçe DÖVER
Votcoranım Çim. San. ve Tic. A.Ş.
Öcret ve Yan Haklar Müdürü



Burak KÜRKÇÜ
Aşkale Çimento San. T.A.Ş.
Strateji, İnsan Kaynakları ve
Kurumsal İlişkiler Genel
Müdür Yardımcısı

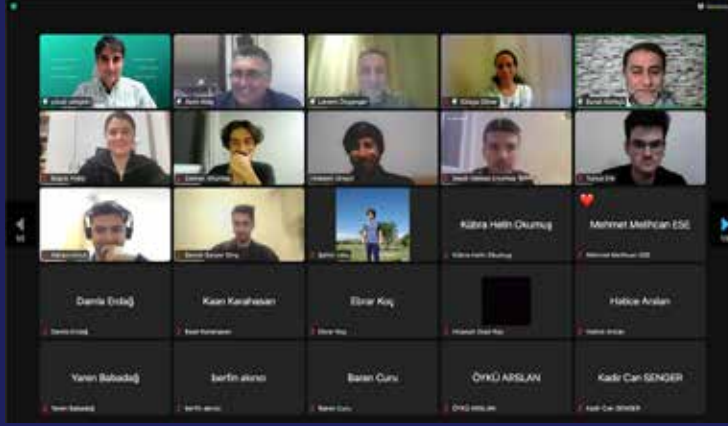


Levent ÖZENGEL
Oyak Çimento Beton Kağıt
Başkan Yardımcısı - İnsan Kaynakları



Moderatör
Yücel YETİŞKİN
ÇEİS Eğitim ve İSG Birim Yöneticisi



İş Hayatında Sizi Ne Mutlu Eder?



ÇEİS KAMPÜS ASENKRON

Sendikamıza üye fabrikalarımızın tüm çalışanlarının kişisel ve profesyonel gelişimine katkı sunmak amacıyla kurulan ve **4.000'den fazla** eğitim içeriğine sahip olan **ÇEİS Kampüs Asenkron 19 Ocak 2022** tarihiyle kullanıma açılmıştır.

ÇEİS Kampüs Asenkron'a yıl boyunca üye fabrikalarımızdan **2.812 çalışan kayıt olmuş** ve eğitimlerine başlamıştır. Kişisel farkındalıktan yeni dünya becerilerine, yöneticilikte mükemmellikten teknik eğitimlere bir çok farklı içerikte eğitim bulunan platformdan üye fabrikalarımızın tüm çalışanları toplam **9.569,7 saat eğitim almıştır**.



ÇEİS KAMPÜS 2023 KATALOĞU YAYINLANDI

2023 yılında eğitim sektörünün öncüsü **32 iş ortağı** ile çalışması planlanan ÇEİS Kampüs **10 sınıfta 109 farklı başlıkta 2.550 kişiye eğitim** vermeyi planlamaktadır. Bu sene eklenen Sürdürülebilirlik Sınıfı ile sektörün Yeşil Ekonomi, Çevre Adaleti ve Yeşil Mutabakat alanlarında bilinç ve çalışmalarının artırılması hedeflenmektedir. ÇEİS Kampüs 2023 Kataloğuna <https://ceis.org.tr/ceis-kampus/ceis-kampus-katalog/> linkinden ulaşılabilir.

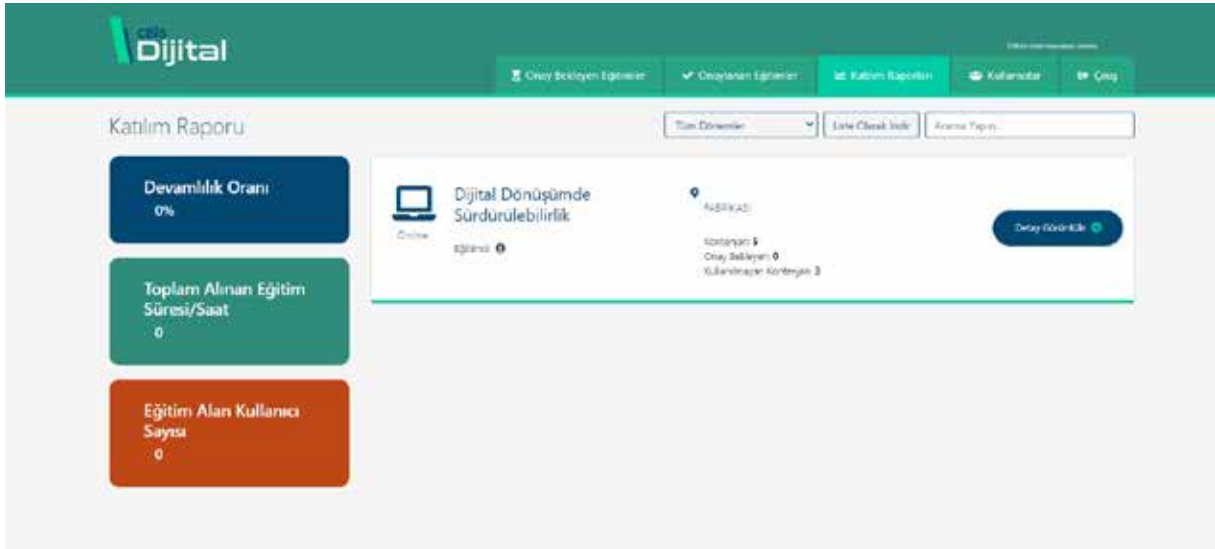


ÇEİS DİJİTAL YAYINDA

Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) ve ÇEİS Kampüs üzerinden gerçekleştirilen canlı sanal sınıf eğitimleri ve yüz yüze eğitim planlamaları 2023 yılı itibarıyla hayata geçirilen ÇEİS Dijital ile tek bir platform üzerinden planlanacak. Eğitim duyuruları, eğitim takvimleri, katılımcı bildirimleri, sertifikalar, katılım raporları, devam durum raporları, eğitim memnuniyetleri vb. birçok işleme artık istediğiniz zaman kolayca ulaşmak mümkün olacak.



Sektörümüzde beceri ve yetkinlikleri artırarak çalışanlarımızın davranış değişikliği yolculuğunda, ÇEİS Dijital sistemi üzerinden toplamda 45 Eğitim Ortağı, 90 Eğitimci ile 18 Sınıfta, 166 Eğitim Başlığında yaklaşık 4.500 sektör çalışanımıza eğitim planlaması gerçekleştirilecek.



ÇİSİEM 2023 KATALOĞU YAYINLANDI

25 Eylül 2017 tarihi itibarıyla hizmete aldığımız “Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM), 2022 yılında edindiğimiz tecrübeler, değerlendirme toplantılarından aldığımız geri bildirimler ve sektörümüzün beklenti ve ihtiyaçları çerçevesinde ÇİSİEM 2023 Eğitim Kataloğunu yayınladık. <https://ceis.org.tr/cisiem> bağlantısından da erişilebilen katalogdan da görülebileceği üzere, alanında uzman 14 eğitim ortağımız ile iş birliği içerisinde 8 grupta 57 eğitimi 2023 yılı içerisinde sizlere sunacağız. Bu kapsamda, ÇİSİEM'in 2023 Eğitim Kataloğunu sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyuyor ve gerçekleştireceğimiz eğitimlerin sektörümüze yararlı olmasını diliyoruz.

2023 yılında gerçekleştireceğimiz eğitimlerin %59'u ilk kez gerçekleştirilecek eğitimler olup bu yıl yüksek beğeni alan ve tekrar istenen eğitimlerimize de 2023 yılında yeniden yer vereceğiz. Yeni dönemde, eklenen Davranışsal İSG, Psikososyal Riskler ve Operasyonel Mükemmellik sınıfları ile wellbeing, psikososyal riskler ve operasyonel yönetim sistemlerine ilişkin farkındalığın artırılması hedeflenmektedir



ÇEİS İSG LİDERLİK PROGRAMI

ÇİSİEM üzerinden gerçekleşen ve daha önce 14 grup katılımcıya diplomaları takdim edilen programın 15. Grup 2. modül eğitimleri tamamlandı. Bu kapsamda 15. Grup 2. Modül eğitimi 13-16 Aralık tarihlerinde gerçekleştirildi.

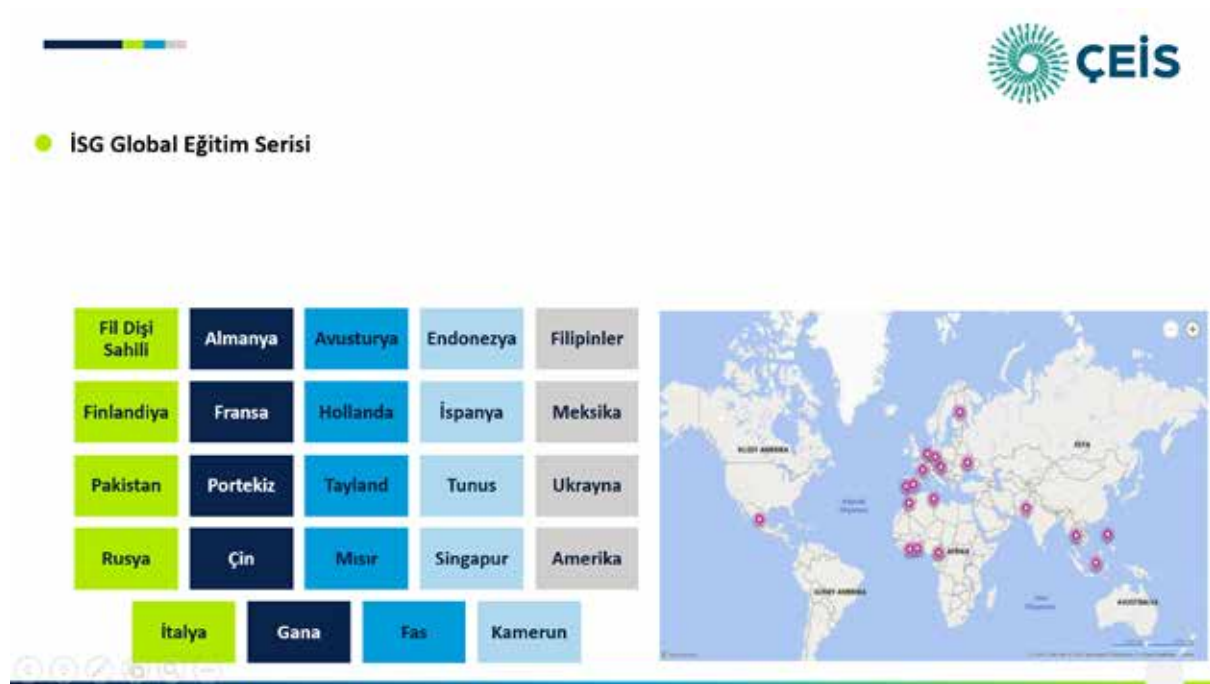


İSG GLOBAL EĞİTİM SERİSİ

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

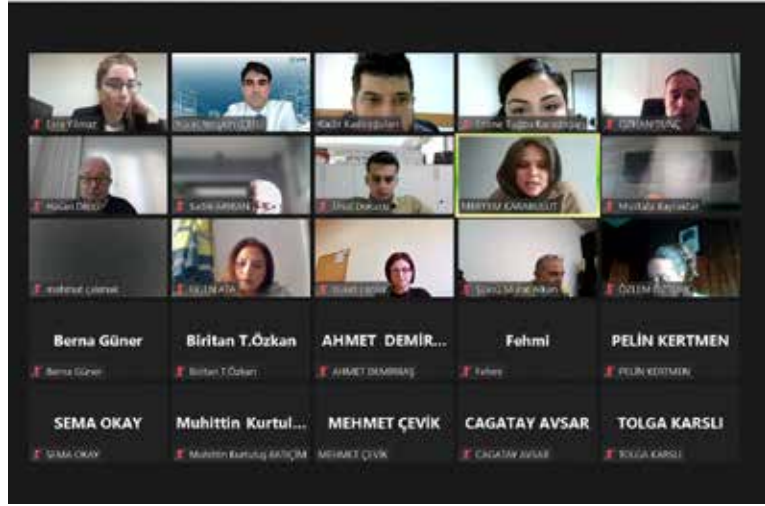
Eğitim serisine şu ana kadar internet sitemiz üzerinden 24 farklı ülkeden 1.964 kişi ulaşmıştır.

2023 yılı planlaması kapsamında, serinin Türkçe versiyonu ÇEİS Kampüs Asenkron sistemi üzerinden üyelerimize sunulacaktır.



İŞ HİJYENİ DANIŞMANLIK FAALİYETİ KAPSAMINDA MARUZİYET DEĞERLENDİRMeye YÖNELİK ÖN İNCELEME ÇALIŞMASI PAYLAŞIM TOPLANTISI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde, farklı sektörlerdeki işyerlerinde iş hijyeni danışmanlık faaliyetleri yürütülüyor. Sektörümüzle birlikte farklı sektörlerdeki belirlenen işyerlerinin de kapsama alındığı projenin bir sonraki aşamasında da sahadan elde edilen veriler çerçevesinde sektörel rehberler hazırlanacak. Sektörümüz için hazırlanan "Çimento Sektöründe İş Hijyeni Rehberi"nin taslak versiyonu üzerinden İSGÜM uzmanları ile üye fabrikalarımızdaki İSG profesyonellerinin katıldıkları bir toplantı düzenlendi.



28 Aralık 2022 tarihinde düzenlenen toplantıda, çimento sektöründe tespit edilen fiziksel ve kimyasal faktörler ölçüm parametreleri hakkında bilgi verilirken, katılımcılarla görüş alışverişinde bulunuldu.

İSG ONLINE EĞİTİM SİSTEMİ

2021 yılında hayata geçirdiğimiz İSG Online Eğitim Sistemi, 2022 yılında da yenilenen içeriğiyle, aynı platform üzerinden kullanıma açıldı. Sektörümüzün yaklaşık 7.305 çalışanına 116.880 İnsan/Saat eğitim verildi.

2023 yılında da yenilenen içeriğiyle İSG Online Eğitim Sistemini üyelerimizin hizmetine sunacağız.



ÇİMENTO ÜRETİM ELEMANI 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.

15-17 Kasım 2022 tarihleri arasında Çimko Bartın Çimento Fabrikası'nda telafi sınavları gerçekleştirilirken, aynı zamanda Çimko Ereğli Öğütme Tesisi'nde de mesleki yeterlilik belgelendirmesi sınavları yapıldı. Söz konusu sınav organizasyona 8 üretim çalışanı katıldı.

15-21 Aralık 2022 tarihleri arasında ise Aşkale Kavçim Çimento Fabrikası'ndaki üretim sahasında gerçekleşen mesleki yeterlilik belgelendirmesi sınavlarına 34 üretim çalışanı katıldı.

2022 yılı içerisinde üretim sahalarında gerçekleşen 517 adet sınav programına 363 üretim birimi çalışanı katıldı.

Toplamda 785 sınava katılan çalışan sayısı 542 olurken, bu sınavlar sonucunda 373 kişi belgelendirildi.



Aşkale Kavçim Çimento Fabrikası'nda
MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavları
gerçekleştirildi.



ÇESBEM'E MYK YETKİLENDİRME 4. GÖZETİM DENETİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sınav ve Belgelendirme Merkezimiz ÇESBEM'e, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından her sene gerçekleştirilmekte olan Yetkilendirme Gözetim Denetimlerinin dördüncüsü 09 Aralık 2022 tarihinde gerçekleştirildi.

Denetim sonucunda, ÇESBEM'in sınav ve belgelendirme faaliyetleri MYK tarafından "sıfır uygunsuzlukla" başarılı bulunarak yetkilendirmenin devam ettirilmesine karar verildi.

KIRMA ELEME TESİS OPERATÖRÜ MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRME SINAVLARI BİTİRİLDİ

Eskişehir Ticaret Odası Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ETO-METSEM) ile Sendikamız arasında imzalanan iş birliği protokolü kapsamında Kırma Eleme Tesis Operatörü (Seviye 3) mesleğine yönelik MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sınavlarında sona gelindi.

İş birliği kapsamında üye işletmelerimizin kırıcı sahalarında çalışan operatörler için düzenlenen sınavlar ETO-METSEM tarafından Sendikamız koordinasyonunda yürütülürken, söz konusu sınavlara 31 farklı Üye çimento fabrikasında gerçekleştirilen 66 sınav organizasyonuna 370 çalışan katıldı. Bu sınavlarda 283 aday başarılı olarak belge almaya hak kazandı. İlk sınav hakkını kullanan ve başarılı olamayan adayların telafi sınavları ise devam ediyor.





Kariyer
Pusulası

#ÇEİSleKariyerineYönVer
#ÇEİSKariyerPusulası





AKÇANSA'DA YENİ GENEL MÜDÜR VECİH YILMAZ OLDU



Sabancı Holding ve Heidelberg Materials ortak kuruluşu Akçansa'da görev değişikliği yaşandı. Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Burak Orhun, Akçansa'da Vecih Yılmaz'ın yeni Genel Müdür olarak atandığını duyurdu.

Sabancı Holding ve Heidelberg Materials ortak kuruluşu Akçansa'nın Genel Müdürlüğü görevine 01 Aralık 2022 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Vecih Yılmaz atandı. Sabancı Holding Yapı Malzemeleri Grubu ve Akçansa Yönetim Kurulu Başkanı Burak Orhun konuya ilişkin yaptığı açıklamada; "Sektörüne model teşkil eden, paydaşlarına ilham veren ve ülkemizin parlak geleceğini tüm hedeflerinin önüne koyan Akçansa'da bugün itibarıyla bir bayrak değişimi yaşıyoruz. Grubumuzda uzun yıllara dayanan deneyimi bulunan, başarılı pek çok çalışma ve projeyi hayata geçirmiş Vecih Yılmaz Genel Müdürlük görevini devralıyor. Kendisine başarılar diliyor, Akçansa'nın bu yeni dönemde de gelecek hedeflerine doğru sağlam şekilde yol almaya devam edeceğine inanıyoruz" dedi.

Vecih Yılmaz'ın kariyer yolculuğu

Vecih Yılmaz, 2005 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme bölümü'nden mezun olmuş, eş zamanlı olarak aynı üniversitede Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi yan dal programını tamamlamıştır. 2012 yılında Galatasaray Üniversitesi'nde Finansal Ekonomi alanında yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. İş hayatına 2005 yılında Deloitte bünyesinde denetçi olarak başlayan Yılmaz, 2009 yılında Sabancı Topluluğu'na katılarak, 2009-2013 yılları arasında Sabancı Holding'de Finansal Planlama, Analiz ve Yatırımcı İlişkileri Müdürü, 2013-2015 yılları arasında Enerjisa Enerji'de Finansal Kontrol ve Risk Müdürü olarak görev yapmıştır. 2015- 2017 yılları arasında Kibar Grubu'nda sırasıyla Assan Panel'de CFO ve Kibar Holding'de Mali İşler Direktörü pozisyonlarını yürütmüştür. 2017 yılında tekrar Sabancı Topluluğu'na katılan Yılmaz, Haziran 2017 ve Nisan 2019 tarihleri arasında Sabancı Holding'de Finans Direktörü olarak atanmış ve ayrıca Kordsa ve Yünsa'da Yönetim Kurulu üyesi olarak görev yapmıştır. Vecih Yılmaz, Nisan 2019 tarihinden itibaren Çimsa'da Finans ve Mali İşler Genel Müdür Yardımcısı rolünü yürütmektedir.

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLER

BURSA ÇİMENTO, 110 MİLYON EURO`LUK YATIRIMINI 2023'ÜN İLK YARISINDA DEVREYE ALACAK



Türkiye'nin en çevreci ve teknolojik çimento fabrikası olmayı hedefleyen bursa çimento, 110 milyon Euro`luk yatırımını 2023'ün ilk yarısında devreye alacak. Yatırım enerji ve su tüketimi, hammadde kullanımı, toz ve NOX emisyonlarında tasarruf sağlayacak.

Türkiye'nin en çevreci çimento fabrikası olmak için kolları sıvayan Bursa Çimento, başlattığı 110 milyon Euro`luk yatırımı önümüzdeki yılın ilk yarısında tamamlamayı hedefliyor. 'Sürdürülebilir Gelecek için Yenilenen Bursa Çimento' sloganı ile hayata geçirecekleri yeni teknoloji yatırımıyla tesiste kalorifik tüketimin düşerken enerji tüketiminin de azalacağını ifade eden Bursa Çimento Genel Müdürü Osman Nemli, aynı zamanda %10 daha az elektrik tüketimi, %35 daha az yanma kaynaklı CO2 emisyonu, %10 daha az doğal hammadde kullanımı ve daha az su tüketimi, %50 daha az baca sayısı, %40 daha az NOX emisyonu, %25 daha az çevresel toz emisyonu olacağını söyledi. Yatırımla ayrıca 6 kat kapalı stok alanı oluşacağını vurgulayan Osman Nemli, enerji ve su tüketimi, hammadde

kullanımı, toz ve NOX emisyonlarında ciddi oranlarda tasarruf sağlayarak, Türkiye'nin en çevreci çimento fabrikası olacaklarını kaydetti. Nemli, "En son teknoloji ve en çevreci teknolojileri getiriyoruz. Doğal ve taze su kullanımı, doğal hammadde rezervini kullanmayı azaltmayı taahhüt eden başka bir çimento fabrikası yok. Proseste 5 yıl içinde kuyudan su kullanmayı bırakacağız. Su şehri Bursa'da suyu daha verimli kullanacağız" dedi.

ÇİMSA, INTERCEM AMERİKA'DA İNŞAAT SEKTÖRÜNDE FARK YARATAN ÜRÜNLERİNİ TANITTI



Çimsa, 5-7 Aralık 2022 tarihleri arasında Houston'da gerçekleşen Intercem Amerika Konferansı'na katıldı. Çimsa konferansta Amerika pazarında yoğun ilgi gören ve fark yaratan ürünlerini tanıttı.

Dünyanın önde gelen çimento endüstrisi konferansı Intercem'in Amerika buluşması 5-7 Aralık tarihleri arasında Teksas Houston'da gerçekleşti.

Çimsa, her sene düzenlenen ve dünyanın dört bir yanından çimento endüstrisi yöneticilerini ağırlayan Intercem Amerika'da inşaat sektöründe fark yaratan ürünlerini tanıttı. Ürünlerin sektörde önde gelen temsilcileri ile buluşturan Çimsa, yenilikçi çözümler sağlayan ürünleri ile dikkat çekti.

Çimsa CEO'su Umut Zenar Intercem Amerika Konferansı ile ilgili şu değerlendirmelerde bulundu: "2017 yılında ABD'de Cimsa Americas'ı kurduk. Texas eyaleti Houston şehrinde 2019 yılında faaliyete geçen 300k tonluk üretim kapasiteli öğütme tesisimiz ile Amerika pazarına hizmet veriyoruz. Marka ve ürün bilinirliği

yönetimi, etkin satış ve dağıtım gücü, pazar ve müşteri odaklı yaklaşımı, pazarlama aktiviteleri, kurum ve kuruluşlarla birlikte yaratılan sinerjilerle Çimsa Americas global piyasalarda aktif rol alan bir oyuncu haline geldi. ABD pazarında büyümeyi, müşterilerimizin ve pazarın ihtiyaçlarını karşılamayı sürdüreceğiz. Çimsa'nın küresel çimento pazarındaki bu güçlü konumu, Türkiye'nin ihracat gelirlerine sağlayacağımız katkısı da çok daha iyi noktalara taşıyacak".

Çimsa, BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksi'nde yer aldı

Çimsa, BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksi'ndeki yerini aldı. Çimsa yüksek sürdürülebilirlik notuna sahip şirketler arasından seçilen BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksi'nde yer alan ilk ve tek çimento şirketi oldu.

Çimsa başarılı sürdürülebilirlik ve hisse performansı ile, Borsa İstanbul tarafından hayata yeni geçirilen BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksine katılım sağlamaya hak kazandı. Çimsa, BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksi'nde yer alan ilk ve tek çimento şirketi oldu. 2010 yılından bu yana sürdürülebilirlik alanında kamuya açık raporlama yapan Çimsa, 2017 yılından bu yana BIST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alıyor. Çevre, sosyal ve yönetim odaklı yol haritası kapsamında atılan adımların BIST Sürdürülebilirlik 25 Endeksine katılım sağlamaya büyük katkı sağladığını belirten Çimsa CEO'su Umut Zenar, şu değerlendirmelerde bulundu: "Çimsa olarak içerisinde bulunduğumuz çevreye, katkı sağladığımız topluma ve iş birliği yaptığımız tüm paydaşlarımıza olan sorumluluğumuz çerçevesinde sürdürülebilirlik konusunu ana stratejimizin bir parçası olarak ele alıyoruz. Sürdürülebilirlik performansımızı her geçen gün ileriye götürmeye dayalı taahhüdümüzü güçlü hedef takip sistematiği ile destekliyoruz. Sürdürülebilirlik vizyonumuz kapsamında, karbon ayak izinin azaltılması, enerji verimliliği, çevre dostu ürünler, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık, insan hakları uygulamalarının şirket geneline yayılması gibi konularda önemli başarılarla imza atmaya devam edeceğiz."

ÜYELERİMİZDEN VE
DİĞER HABERLERMEDCEM ÇİMENTO,
MERSİN'DE ENGELSİZ YAŞAM
MERKEZİ AÇILIŞINI YAPTI

Medcem Çimento, Mersin'de 10 milyon TL'lik yatırımla kurduğu ve özel olarak tasarlanan yeni okulu ile engelli bireylerin sağlık ve eğitimlerine destek olacak yeni bir yaşam alanı oluşturdu.

Medcem Çimento, sosyal sorumluluk alanında yaptığı çalışmalara bir yenisini daha ekledi. Daha önce yaptığı yatırımlarla Mersin ili ve çevresinde, eğitim ve sosyal hayata büyük katkılar yapan Medcem Çimento, alanında uzman akademisyenler ve danışmanlar gözetiminde hazırlanan yeni Medcem Suphiye Eren Özel Eğitim Uygulama Okulu'nun (I. Kademe) açılışını yaptı. Farklı engel gruplarındaki özel bireylerin sağlık ve eğitim çalışmalarına da destek olması açısından büyük önem taşıyan okul, Mersin ve çevresinde bu alanda hizmet sunacak en önemli merkezlerden biri olacak. 05 Aralık 2022 tarihinde eğitimlerine başlayan okulun resmi açılışın Mersin Valisi Ali Hamza Pehlivan ve Medcem Çimento Genel Müdürü Murat Kahya'nın katıldığı törenle 12 Aralık 2022 tarihinde yapıldı. Açılışa ayrıca ilçe kurum müdürleri, sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri, öğrenciler ve aileleri de katıldılar.

Engelli bireyler için hem eğitim hem de sağlık hizmetleri sunulacak

Tüm tasarımı ve sunduğu tüm olanaklar ile özel gruplarda yer alan bireylere yönelik "Engelsiz" olarak hazırlanan Medcem Suphiye Eren Özel Eğitim Uygulama Okulu'nda eğitim çalışmalarına olduğu kadar sağlığa yönelik de destekler sağlanacak. İçerisinde 10 özel eğitim sınıfı, 1 spor salonu, 1 fizyoterapi odası, 1 duyu bütünleme terapi odası, 1 uzay terapi odası, 1 yemekhane, 1 tam donanımlı havuz, 1 uygulama odası, 1 psikolog odası ve revir bulunan okulda yine engelli bireylere yönelik hazırlanan tam donanımlı 16 kişilik servis aracı da hazır bulunacak. 2 bin metrekare kapalı alan ve 6 bin metrekare kapalı alan üzerine kurulu okul, tamamı alanında uzman profesyoneller ve akademisyenlerden oluşan bir grup tarafından, eğitim ve sağlık alanlarında çok farklı hizmetler sunabilecek şekilde tasarlandı.

İlk etapta 25 özel öğrenci ve Halk Eğitim Kurslarıyla 100 özel öğrenciye hizmet sunulacak olan Medcem Suphiye Eren Özel Eğitim Uygulama Okulu'nda dönem sonuna kadar 150 kişiye ulaşılması hedefleniyor.

Açılış töreni renkli etkinliklere sahne oldu

Açılıшта Silifke Engelliler Derneği'nden özel öğrenciler folklor gösterisi gerçekleştirdi. İstanbul Zihinsel Engelliler İçin Eğitim ve Dayanışma Vakfı'nın (IZEV) kurduğu ve engelli bireylerden oluşan Fark Band Pop Grubu'nun kısa bir konser verdiği organizasyonda özel olarak hazırlanan podyumlarda bisiklet ve koşu rekor denemeleri, kitap imza etkinliği ve "Sanat ve Biz Sergisi" yapıldı.





Murat Kahya: "Sosyal sorumluluk alanındaki çalışmalarımıza, Mersin'e ve çevresine verdiğimiz desteğe ara vermeden devam edeceğiz"

Açılış törenine katılan ve yeni Medcem Suphiye Eren Özel Eğitim Uygulama Okulu (I. Kademe) ile ilgili görüşlerini aktaran Medcem Çimento Genel Müdürü Murat Kahya; "Bu yeni merkezle birlikte sosyal sorumluluk alanında yaptığımız çalışmalara bir yenisini daha ekliyoruz. Bu okul, toplumumuzun en değerli parçalarından birini oluşturan engelli bireylerin eğitimlerine olduğu kadar sağlıklarına da destek sunulacağı özel bir yaşam alanı olacak. Her alanıyla özel olarak tasarlanan bu merkez, tamamen "Engelsiz" olacak ve isteyen herkesin faydalanmasına açık olacak. Engelsiz bir toplum yaratma misyonumuzun temel bir parçası ve somut hali olan Medcem Suphiye Eren Özel Eğitim Uygulama Okulu'nun Mersin'e ve ülkemize hayırlı olmasını diliyorum." dedi.

Açılıшта yapılan konuşmaların ardından Mersin Valisi Ali Hamza Pehlivan, yapılan yatırım ve çalışmalar nedeniyle Medcem Çimento Genel Müdürü Murat Kahya teşekkür plaketi takdim etti.

SAFİ ÇİMENTO ÜYELERİMİZ ARASINA KATILDI

Safi Holding bünyesinde yer alan, Bilecik ilinde kurulu Safi Çimento Üretim Sanayi ve Ticaret A.Ş. 21 Aralık 2022 tarihi itibarıyla sendikamız üyeleri arasına katılmıştır.



2. BETON YOLLAR KONGRESİ VE SERGİSİ ANKARA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Ankara'da bu yıl ikincisi düzenlenen Beton Yollar Kongresi ve Sergisi'nin açılışında konuşan Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Adil Karaismailoğlu "Özellikle ağır yük taşımacılığında etkinliği bilinen beton yollar, daha az bakım ve onarım gerektiriyor" dedi. TÜRKÇİMENTO Yönetim Kurulu Başkanı Fatih Yücelik de cari açığı azaltmada en etkili yollardan birinin de %100 yerli üretim olan çimento ile yapılan beton yollar olduğunu söyledi.

Karayolları Genel Müdürlüğü (KGM), Türkiye Çimento Sanayicileri Birliği (TÜRKÇİMENTO) ve Yollar Türk Milli Komitesi (YTMK) ile Avrupa Beton Kaplamalar Birliği'nin (EUPAVE) teknik desteği ile Ankara'da Karayolları Genel Müdürlüğü Halil Rifat Paşa salonunda düzenlenen 2. Beton Yollar Kongresi ve Sergisi açıldı. 2. Beton Yollar Kongre ve Sergisi'nin bu yılki ana teması "Sürdürülebilir Beton Kaplamalarda Kalıcı ve Akılcı Çözümler" olarak belirlendi.



TCB KÜRESEL TAHMİN GÜNCELLEMESİ (ARALIK 2022)

"İleride Olacaklar için Güvenilir Öngörüler" markasıyla kamuoyunu bilgilendiren bir sivil toplum örgütü olarak TCB (The Conference Board), 100 yılı aşkın bir süredir, en yeni araştırmalar, veriler, etkinlikler ve yönetici ağlarıyla, dünyanın önde gelen şirketlerinin bugünü anlamasına ve geleceği şekillendirmesine yardımcı olmaktadır.

Söz konusu çalışmalardan biri de 2022 yılı Aralık ayı itibarıyla yayınlanan "Küresel Tahmin Güncellemesi"dir.

Rapora göre; küresel reel GSYİH büyümesi, 2021'in 3. çeyreğinde yıllık %5'ten 2022 yılının aynı döneminde %3,3'e gerilemiştir. Küresel büyümeye ilişkin ters rüzgarlar yoğunlaşırken, yıllık küresel GSYİH büyümesinin 2022'nin 4. çeyreğinden itibaren 2023 yılı sonuna kadar yaklaşık %2'ye kadar gerilemesi beklenmektedir. Karşı rüzgarlar, talebi ve üretimi sınırlayan sürekli enflasyonist baskıları, küresel finansal koşulların çok hızlı bir şekilde sıkışmasını ve dünyanın dört bir yanındaki büyük ekonomilerde düşük işletme ve düşük tüketici güvenliğini içermektedir.

Konferans Kurulu Küresel Öncü Ekonomik Endeksi, bir gerileme riskinin arttığına işaret ederek birkaç aydır daralmaktadır. Bu doğrultuda küresel GSYİH tahmini 2022'de %3,2 ve 2023'te %2,1 büyüme şeklindedir. %2,1'lik küresel büyüme resmi olarak küresel bir durgunluk teşkil etmemekle birlikte eğer gerçekleşirse 2001'den bu yana en zayıf büyüme oranı olacaktır (küresel durgunluk yılları 2009 ve 2020 hariç tutulmuştur). 2024'te küresel ekonomi, salgın, enflasyon ve parasal sıkılaştırmayla ilgili şokların azalmasıyla birlikte muhtemelen %2,7'lik büyümeyle mütevazı bir canlanma yaşanacağı öngörülmektedir. Ancak, 2024 ve sonrasındaki büyüme oranlarının pandemi öncesi eğilimin altında olması muhtemeldir.

Ülkeler ve bölgeler özelinde baktığımızda,

ABD

ABD'de muhtemelen yılın başında başlayıp 2023'ün üçüncü çeyreğine kadar uzayan kısa ve nispeten hafif bir durgunluk öngörülmektedir. Yönetici güveni, tüketici güveni ve öncü göstergelerinin tümü 2023'te durgunluğa işaret etmektedir. Durgunluk, enflasyonu %2 hedefine geri döndürmek için agresif FED para politikası sıkılaştırmasını yansıtmaktadır.

2022'de tahminen %1,9 oranında büyüyen reel GSYİH'nin 2023'ün tamamında yerinde sayacağı ve 2024'te %1,7 büyümeyle yeniden toparlanacağı tahmin edilmektedir.

Avrupa

Avrupa büyük olasılıkla 2022'nin 4. çeyreğinden itibaren resesyona girmiş bulunmakta olup, muhtemelen 2023'ün başlarında da öyle kalacaktır. Ekonomik durgunluk yaşaması beklenen Avrupa ekonomileri arasında İtalya, Almanya ve Birleşik Krallık gibi büyük ekonomilerin yanı sıra Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Macaristan, Polonya, Romanya, İsveç ve İsviçre gibi daha küçük ekonomiler yer almaktadır. Yönetici güveni, 2022'nin ikinci yarısında tüm zamanların en düşük seviyesine inmiş olup, bu da önümüzdeki zorlu görünümü yansıtmaktadır. Yine de, azalan tedarik zinciri sorunları, güçlü bir işgücü piyasası ve mali teşvik gibi çeşitli faktörler, kısa ve yüzeysel bir durgunluğun habercisidir.

2022'de tahminen %3,5 oranında büyüyen reel GSYİH'nin 2023'ün tamamı için %0,2'lik büyümeye gerileyeceği ve 2024'te %1,1'lik büyümeyle tekrar toparlanacağı tahmin edilmektedir.

Çin

Çin ekonomisi, 2022'de pandemi, konut ve dış ticaretten kaynaklanan önemli zorluklarla boğuşmaktadır. İşletmeler ve tüketiciler, hareket kısıtlamaları ve tecritlerden rahatsız olmuş ve hükümet, son derece sıkı olan COVID-19 politikalarını yumuşatarak yanıt vermiştir. Çok uluslu şirket yöneticileri arasındaki güven, 2023'te daha iyi ekonomik performans beklentisiyle 2022'nin ikinci

ARAŞTIRMA VE
İSTATİSTİK

yarısında artmıştır. Kısıtlamalar kaldırılrsa bile, korku faktörü azaldıkça bir alışma dönemi olacağı düşünülmektedir. Bu, 2023'ün ikinci yarısını, hizmetlere yönelik tüketici harcamalarının yeniden canlanacağı dönem olarak işaret etmekte ve 2023 yılının tamamındaki büyümeyi sınırlamaktadır.

2022'de tahmini %2,7 büyüdükten sonra, reel GSYİH'nın 2023'ün tamamı için %5,1 ve 2024 için %4,8 büyümesi beklenmektedir.

Gelişen Piyasalar

Çin, Avrupa ve ABD dışındaki ekonomiler için ekonomik koşulların karışık olması beklenmektedir. Çin dışındaki Asya ekonomileri pandemi sonrası yeniden açılma konusunda oldukça yol kat ederken, ABD ve Avrupa resesyona doğru ilerlerken yavaşlayan dış talep, büyüme beklentilerini gölgelemeye başlamaktadır. Aynı şey, ABD ile ticarete bağımlı Latin Amerika ekonomileri ve fiyatları yılın başındaki zirvelerinden gerileyen emtialar için de geçerlidir. Daha sıkı para politikası ve mali görünümü tehdit eden siyasi istikrarsızlık da seçkin Latin Amerika ekonomilerini rahatsız etmektedir. Diğer yerler düşünüldüğünde; Türkiye 2023'te önemli ölçüde daha yavaş bir büyüme yaşayacak, ancak durgunluktan kaçınacaktır. Rusya ve Ukrayna, devam eden çatışma, yaptırımlar (Rusya) ve yaygın yıkım (Ukrayna) nedeniyle durgunluk içinde kalacaktır.

Konferans Kurulu Küresel Ekonomik Görünümü

	2000-2008	2011-2019	2021	2022	2023	2024	2025-2029	2030-2035
ABD	2,4	2,2	5,9	1,9	0,0	1,7	1,7	1,6
Avrupa	2,3	1,6	5,5	3,5	0,2	1,1	0,9	0,8
Avro Bölgesi	2,1	1,2	5,1	3,2	0,3	1,1	0,8	0,7
Almanya	1,5	1,7	2,6	1,8	-0,3	1,2	1,0	1,0
İtalya	1,2	0,1	6,7	3,9	0,5	0,7	0,0	-0,2
Fransa	1,9	1,4	6,8	2,6	0,4	1,2	1,1	1,0
Birleşik Krallık	2,3	2,0	7,5	4,4	-0,7	0,2	1,0	0,9
Japonya	1,1	0,9	2,2	1,3	1,8	0,6	0,6	0,5
Diğer Gelişmiş Ekonomiler	4,0	2,8	5,4	3,0	1,9	2,3	2,6	2,2
Gelişmiş Ekonomiler	2,4	1,9	5,3	2,7	0,5	1,5	1,4	1,3
Çin	10,4	7,3	8,1	2,7	5,1	4,8	4,4	4,1
Hindistan	7,1	6,8	8,4	7,1	5,4	4,6	4,7	4,3
Diğer Gelişen Asya Ekonomileri	5,2	5,0	3,8	5,9	4,1	3,8	3,6	3,4
Latin Amerika	3,4	1,2	6,9	3,8	0,5	1,5	1,7	1,6
Brezilya	3,8	0,8	5,3	3,1	0,2	1,4	1,5	1,3
Meksika	2,2	2,4	4,9	2,9	1,0	1,5	1,9	1,5
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	4,9	3,0	4,6	4,7	2,8	2,6	2,4	2,5
Körfez bölgesi	5,2	3,4	2,9	8,0	3,7	2,5	2,4	2,6
Sahra altı Afrika	5,9	3,6	4,6	3,4	2,9	3,2	3,5	3,5
Rusya, Orta Asya, GD Avrupa	6,5	2,8	6,8	-1,6	-0,6	1,6	1,8	1,7
Rusya	7,0	1,8	4,7	-3,2	-2,6	0,8	0,4	0,3
Türkiye	5,0	5,6	11,6	5,0	0,9	1,5	3,1	2,9
Gelişen Ekonomiler	6,3	4,8	6,8	3,6	3,5	3,6	3,6	3,4
Dünya	4,0	3,3	6,1	3,2	2,1	2,7	2,6	2,6



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU

Prof. Dr. Ömer Ekmekçi
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Köme Akpulat
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Ledün Akdeniz

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ömer Ekmekçi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dr. Öğr. Üyeleri Ayşe Köme Akpulat ve Ayşe Ledün Akdeniz tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku” isimli eserin ikinci basısı yayımlanmıştır.

Kitabın ikinci basısına yeni bir bölüm eklenerek işyerinde başka işverenden hizmet alınması durumunun iş sağlığı ve güvenliği bakımından ortaya çıkardığı sonuçlar üzerinde durulmuştur. Ayrıca çalışmada Yüksek Mahkeme’nin yeni kararlarına da yer verilmiştir. Kitap, mevzuat değişiklikleri ve güncel kararların işlendiği kapsamlı bir kaynak oluşturmaktadır.

1. Çimento İşveren Dergisi, hakemli bir dergi olup iki ayda bir yayınlanmaktadır. Makaleler **Türkçe ya da Türkçe ve İngilizce dillerinde gönderilebilir.**
2. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler, daha önce hiçbir yerde yayımlanmamış ve yayınlanmak üzere **başka bir yayına sunulmamış olmalıdır.** Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan ve/veya hakemlik sürecine alınan makalelerin, başka bir mecraya yollanmış olması ve daha önce tıpkı veya benzerinin yayınlanmış olmasının tespiti halinde **süreç iptal edilir.**
3. Makaleler dergi editörünün (ozguracar@ceis.org.tr) ya da Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nın (ceis@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.
4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön inceleme ye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisi verilmez.**
5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**
6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmaz.**
7. Hakemlerden gelen değerlendirmeler doğrultusunda, makalenin yayınlanmasına, değerlendirme çerçevesinde yazardan düzeltme, ek bilgi ve kısaltma istenmesine veya yayınlanmamasına karar verilmekte ve bu karar yazara bildirilmektedir.
8. Hakemlerden birinin makaleyle ilgili olarak olumsuz görüş bildirmesi durumunda diğer hakemin/hakemlerin görüşüne bakılmaksızın makale yayınlanmaz. Hakem raporunda düzeltme istenmesi durumunda yazar tarafından sadece belirtilen düzeltmeler çerçevesinde değişiklikler yapılabilecektir.
9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı, tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmalıdır. Yazı 12 puntoda Times New Roman ve Türkçe font kullanılarak hazırlanmalıdır. Şekil şartlarına veya dergi içeriğine uymayan yazılar ön inceleme sonrasında Çimento İşveren Dergisi'nce hakemlere gönderilmeden **yazara iade edilir.**
10. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin şekil, grafik ve tablolarının, derginin belirttiği formata uygun olması gerekmektedir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tab-

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

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık ve İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 100-150 kelimeli aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.
12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişi, yazara ait bir adet vesikalık fotoğraf ve yazarın detaylı iletişim bilgileri de ek dosya olarak gönderilmelidir.
13. Tüm makaleler; Amerikan Psikologlar Birliği (American Psychological Association, APA) tarafından yayınlanan "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" isimli kaynakta belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internete kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek içermektedir.
14. APA yazım stiline kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

KAYNAKÇA

- **Kitap:** Yazar Soyadı, A. A. (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Derleme kitap:** Hazırlayanın Soyadı, A. A.. (haz.). (Yayın yılı). *Kitabın adı*. Yer: Yayınevi.
- **Kitapta makale:** Yazar Soyadı, A. A., ve Yazar Soyadı, B. B. (Yayın yılı). Makalenin adı. A. Editör ve B. Editör (haz.), *Kitap adı* (makalenin sayfa aralığı). Yer: Yayınevi.
- **Dergi makalesi:** Soyadı, A. A. (Yayın yılı). Makale adı. *Çimento İşveren, cilt(sayı)*, makalenin sayfa aralığı.

METİN İÇİ REFERANSLAMA

- **Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekliyse sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:**
Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...
Öztürk ve Göcekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...

Öztürk ve Göcekli (2004)...; Öztürk, Göcekli ve Girgin (2004)... gibi.

- **APA atıf formatına uygun olarak, atıfta bulunulan kaynağın yazar sayısı 3 ile 5 arasında ise, kaynağa metin içinde ilk geçtiği yerde yukarıdaki gibi atıfta bulunulur. Örneğin:**

Öztok, Uzun, Göcekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

- **Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Yazar sayısı 6 veya daha fazla ise atıf, metin içinde ilk geçtiği yerde ve sonrasında ilk yazarın ismi ile birlikte «v.d.» ifadesi ile kullanılır. Örneğin:**

Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

- **Cümle sonunda birden fazla esere atıfta bulunuluyorsa bu kaynaklar parantez içinde alfabetik sıra ile verilmelidir. Örneğin:**

(Hepkaner, Gençler ve Yılmaz, 2007; Kıranbay, 2000; Öztok v.d., 1996; Vardar, 2004).

- **Kaynakta aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için «s.» veya «ss.» kullanılmalıdır. Örneğin:**

Öztürk (2002, s. 182)...; Göcekli (2001, ss. 182-183).

Yukarıdaki açıklamalar, APA yazım stiline referanslama konusunda kısıtlı sayıda örneklerden oluşturulmuştur. Daha fazla bilgi için 13. maddede bahsi geçen kaynak kullanılmalı ve APA yazım stili titizlikle uygulanmalıdır.

15. Makalelerde dile getirilen **düşüncelerden yazarları sorumludur.**
16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçe'de alışılmamış sözcükler kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde verilmelidir.
17. Dergide yayınlanması kabul edilen ve yayınlanan yazıların yazılı ve elektronik ortamda **tüm yayın hakları Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'na aittir.**
18. Makale sunum ve değerlendirme süreçlerine ilişkin tüm iletişim **e-mail sistemi** ile gerçekleştirilir. Telefonla **bilgi verilmez.**

ÇİMENTO İŞVEREN ARTICLE PUBLICATION TERMS

1. Çimento İşveren is a refereed, bimonthly journal, accepting articles written in Turkish or Turkish and English.
2. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **cannot be previously published** elsewhere and cannot be submitted to some other publication. **The process is cancelled** if any act of having an identical or similar article previously published or submitting the article to some other publication after it is submitted to Çimento İşveren Journal and/or while it is undergoing the referee procedure, is detected.
3. The articles shall be sent to the e-mail address of either the journal editor (ozguracar@ceis.org.tr) or Cement Industry Employers' Association (ceis@ceis.org.tr).
4. The articles submitted to Çimento İşveren Journal are primarily subjected to a pre-emptive examination of format and content. Those which are found appropriate are submitted to two referees in the least for scientific examination. The articles submitted to Çimento İşveren Journal **are not guaranteed** to be included in the referee procedure.
5. The pre-emptive examination for articles submitted to Çimento İşveren Journal, determining if the article will be included in the referee procedure, is concluded within 4-5 weeks.
6. Deadlines concerning the evaluation period of the articles shall not be established.
7. Publishing the article, asking the author of any rectification, additional information or shortening, or not publishing the article is decided in accordance with the evaluation received from the referees and the author is notified of this decision in writing.
8. In the event of having received negative opinion from one of the referees, the article shall not be published regardless of the opinion of other referee/s. In the event of any rectification request arising from the referee evaluation, the author shall only be allowed to make the changes which are in line with the specified readjustments.
9. Submitted articles must be 1.5 spaced, 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.
10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the jour-

nal. Footnotes including additional information on the subject, graphics and tables should be on the same page with the reference or immediately following it. Notes written under graphics and tables should make it possible to understand their content without having to peruse the main text. The tables and graphics cannot exceed A4 paper size. It is compulsory for the graphics and tables to be legible. In case of unreadable tables and graphics, the article **shall be returned to the author**.

11. All submitted articles must include, at the outset, a Turkish title, Turkish summary, an English title and English summary. The summary parts shall not exceed 100-150 words. The summaries must include information regarding the purpose, method, findings and conclusion of the study. Under the summary parts, keywords must be written in English and Turkish. Abbreviations shall not be used in summary parts.
12. Author's brief autobiography, photograph and detailed contact information shall be submitted as a supplementary file attached to the article.
13. All articles must be arranged in line with the writing norms specified in "The Publication Manual of the American Psychological Association (6th edition), 2010" published by the American Psychological Association (APA). The guidelines may be readily found online and in university libraries, and contains a wide range of examples.
14. A variety of examples concerning reference list and in-text citations in APA writing norms are included below:

REFERENCE LIST

- **Book:** Author Surname, A. A. (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Edited Book:** Author Surname, A. A. (Eds.) (Year of publication). *Title of book*. Location: Publisher.
- **Chapter in a Book:** Author Surname, A. A., & Author, B. B. (Year of publication). Title of chapter. In A. Editor & B. Editor (Eds.), *Title of book* (pages of chapter). Location: Publisher.
- **Article in Journal:** Author Surname, A. A. (Year of publication). Title of article. *Title of Periodical, volume number(issue number)*, pages.

IN-TEXT CITATIONS

- **Authors' surnames and year of publication (and page numbers if necessary) must be used.**

Cullen (2002)...; Yergin (2002, p. 182)...; Swan (2001, pp. 182-186)...

According to Adams and Carroll (2004)...; Austen (2007) claims...

Adams and Carroll (2004)...; Adams, Carroll and Austen (2004)... etc.

- **In line with APA citation format, if the reference material's author number is between 3 to 5, the first-in-text citation is made according to the examples above.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Çimento Endüstrisi
İşverenleri Sendikası

58 YAŞINDA



#HepYeniye



*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

