

ciment İŞVEREN



CİLT:39 ● SAYI:2
MART 2025
ISSN 1300-3526



31.Olağan Genel Kurulumuzu Gerçekleştirdik

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası yayın organıdır



Geleceğe Sağlam Adımlarla

YAPI TASARIM YARIŞMASI



Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar

“Yapı Tasarım Yarışması 2025, çimento ve betonun alternatif ve yenilikçi kullanım imkanlarını araştırmaya devam ediyor. Profesyoneller ve öğrencilerin katılabileceği yarışma, bu sene **“Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar”** teması altında projeleri kabul edecek ve toplamda 1.125.000 TL ödül dağıtılacak.

”

SORU SORMAK
İÇİN SON GÜN

03 NİSAN 2025

PROJELERİN SON
TESLİM TARİHİ

29 MAYIS 2025



www.yapitasarimyarismasi.com

YARIŞMA JÜRİSİ

İNŞ. Y. MÜH. AHMET TOPBAŞ
DOÇ. DR. AKTAN ACAR
PROF. DR. CELAL ABDİ GÜZER
DR. MİMAR DÜRRİN SÜER
Y. MİMAR MELİKE ALTINIŞIK



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

Sendikamızın 31. Olağan Genel Kurulu'nu 20 Şubat 2025 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirdik. Sektörümüzün üst düzey yöneticilerinin katılımlarıyla gerçekleşen Genel Kurulda Yönetim, Denetleme ve Disiplin Kurullarında yeni dönemde görev alacak üyelerimiz belirlendi. Önceki dönemde ÇEİS'in sektörümüze katma değer yaratan, başarılı faaliyetlerinden dolayı başta Önceki Başkanımız Sn. Adil Sani Konukoğlu olmak üzere tüm Yönetim Kurulu Üyelerimize teşekkür ediyorum. Ayrıca, şahsım ve yönetim kurulunda görev alan arkadaşlarım adına Genel Kurul Temsilcilerimize ve tüm üyelerimize vermiş oldukları kıymetli destek için teşekkürlerimi sunuyorum. Seçilen yeni yönetim kurulu olarak, önceki dönemlerde olduğu gibi bu dönemde de ÇEİS'in sektöre katma değer sağladığı projelerine yenilerini ekleyerek, geleceğe sağlam adımlarla ilerlemeye devam edeceğiz.



Genel Kurulumuzun hemen öncesinde, ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödüllerini sahipleriyle buluşturduk. Ödül alan projelerin, sahibi olan şirketlere değer kattığı kadar çalışanlarının ve ailelerinin de sağlığına değer katacağına yürekten inanıyorum. Bu vesileyle gösterdikleri başarı için ödül alan üyelerimizi ve çalışanlarını bir kez daha tebrik ediyorum.

Sektörümüz geçtiğimiz yıl üretim miktarını bir önceki yıla göre %4 civarında artırdı. Sektör iç satışları da 2023 yılına göre %8 seviyelerinde artış gösterdi. 2025 yılında beklentimiz iç piyasa hacminin ülkemiz büyümesine paralel bir şekilde artması ve 2024 yılında gerileyen ihracat rakamlarının toparlanarak, eski seviyelerine ulaşmasıdır.

Buradan başta sektörümüze emek veren kadınlar olmak üzere tüm kadınların 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutluyorum. Bununla birlikte 18 Mart Çanakkale Zaferi'nin 110. yıl dönümünü kutlayarak bizlere bu toprakları emanet eden Büyük Önderimiz Mustafa Kemal ATATÜRK ile silah arkadaşları başta olmak üzere tüm şehitlerimizi saygı ve minnetle anıyorum.

Saygılarımla,

Nihat ÖZDEMİR
Yönetim Kurulu Başkanı
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.
 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.
 LİMAK DOĞU ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 MEDCEM MADENCİLİK VE YAPI MALZEMELERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş.
 OYAK ÇİMENTO FABRİKALARI A.Ş.
 RECYDIA ATIKYÖNETİMİ 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.
 VEZİRHAN ÇİMENTO MADENCİLİK SAN. VE TİC. A.Ş.
 VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 YD MADENCİLİK A.Ş.
 YIBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
 YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

Değerli Okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında bir adet makaleye yer verdik. Çalışma arkadaşımız Müşavir Avukat Eylül Bayrak'ın kaleme aldığı makalemizde, "Mevsimlik İş Sözleşmeleri" konusu ele alınıyor. Çalışmada ilk olarak mevsimlik iş kavramı ve mevsimlik iş sözleşmesinin diğer iş sözleşmeleriyle ortak ve farklı unsurları ele alınırken; sonrasında mevsimlik iş sözleşmesinin niteliği, mevsimlik iş sözleşmelerinde yıllık izin ve kıdem tazminatı gibi konular Yargıtay'ın geçmişten günümüze vermiş olduğu kararlar ile birlikte inceleniyor.

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut Centel bu sayımızda, bildirim öneli içinde işe devam etmeyen işçinin işverene ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü konusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararını inceliyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, Rekabet Kurumu'nun 2023 yılında başlattığı ve 2024 yılında sonlandırdığı refraktör sektörüne yönelik soruşturmaya değiniliyor.

Yapı Seçkisi Dizisi bölümümüzde bu kez, Tokyo'nun köklü firması SANAA'nın kurucularından, Pritzker Ödüllü mimar Kazuyo Sejima'nın Osaka Üniversitesi Sanat Fakültesi için tasarladığı, 2018 yılında tamamlanarak hizmete açılan Osaka University of Arts Binası inceleniyor. Opus Caementicium Dergisi'nde yayımlanan yazı, MEF Üniversitesi Sanat Tasarım ve Mimarlık Fakültesi'nden Dr. Öğr. Üyesi Tomris Akın tarafından kaleme alındı.

Çimentonun estetik ve yenilikçi kullanım alanlarının keşfedilmesi ve yaygınlaştırılması amacıyla Sendikamızca düzenlenen Yapı Tasarım Yarışması'nın dördüncü dönemine başladık. İlk defa 2019 yılında hayata geçirilen ve sektöre önemli bir soluk kazandıran yarışma, bu yıl "Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar" teması altında projeleri kabul edecek. Öğrenci ve profesyonel kategorisinde mimar ve inşaat mühendislerinin katılımına açık olan yarışmada bu yıl Türkiye'de yaygın olarak örneklerine rastlanan, bitişik nizam şeklinde inşa edilmiş yapı gruplarının kentsel dönüşüm süreçlerinin taşıdığı mekânsal potansiyellere odaklanan projeler geliştirilmesi bekleniyor.

Tüm kadınların 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutluyor; 18 Mart Çanakkale Zaferi'nin 110. yıl dönümünü vesilesiyle Mustafa Kemal Atatürk ve silah arkadaşları başta olmak üzere tüm şehitlerimizi saygı ve minnetle anıyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 39 / Sayı:2 / MART 2025

ISSN 1300-3526

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

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası adına
Yönetim Kurulu Başkanı
Nihat Özdemir

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Genel Sekreter
Dr. H. Serdar Şardan

Editör

Özgür Acar
ozguracar@ceis.org.tr

Hakemli Dergi

Yayın Kurulu

Prof. Dr. Levent Akın / Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gülsevil Alpagut / İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr.Yusuf Alper / Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr.Tankut Centel / Koç Üniversitesi
Prof. Dr. Toker Dereli / Emekli
Prof. Dr. Ömer Ekmekçi / İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Münir Ekonomi / Emekli
Prof. Dr. H. Burak Gemalmaz / İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Alpay Hekimler / Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Prof. Dr. Cem Kılıç / TOBB ETÜ
Prof. Dr. Erdem Özdemir / Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nahit Töre / Emekli
Prof. Dr. A. Can Tuncay / Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. M. Fatih Uşan / Medipol Üniversitesi
Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey / 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 g. km. No:266, 06800, Çankaya/ANKARA

Grafik Tasarım & Mizanpaj

İlkay Güneş
ilkaykirmizigul@ceis.org.tr

Basım Yeri

Emsal Matbaa Tanıtım Hizmetleri San. ve Tic. Ltd. Şti.

Basım Tarihi

24 Mart 2025



ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER

01

8-13 KARAR İNCELEMESİ/Prof. Dr. Tankut Centel
İhbar Öneline Uymayan İşçinin İhbar Tazminatı
Ödeme Yükümü

02

14-23 YARGITAY KARARLARI
Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

03

24-27 REKABET HUKUKU/ACTECON
Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler
Yazarlar/ Caner K. Çeşit (Counsel)
Alper Karafil (Kıdemli Danışman)
Şamil Emirhan (Orta Kıdem Danışman)
Gülbin Serin (Danışman)

04

28-33 YAPI SEÇKİSİ DİZİSİ
Bu metin ilk olarak ÇEİS'in katkılarıyla şurada yayınlandı: Tomris Akın, Opus Caementicium:
"Birbirinden Güçlenmek", Arredamento Mimarlık, Ocak-Şubat 2025/368, s. 38-42.

05

34-53 ÇEİS'TEN

06

54-61 ÜYELERİMİZDEN

07

62-67 İSTATİSTİK

08

72-84 MAKALE/Eylül Bayrak
Mevsimlik İş Sözleşmeleri

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

tcentel@ku.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-4997-2332>

01

İHBAR ÖNELİNE UYMAYAN İŞÇİNİN İHBAR TAZMİNATI ÖDEMEYÜKÜMÜ

I. Kararın Özeti

Bildirim öneli içinde işe devam etmeyen işçi, iş sözleşmesini usulsüz feshetmiş olur. Buna karşı, işverenin daha sonraki devamsızlığa dayalı fesih bildirimine değer verilemez. Çünkü, iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması halinde, ilk önce kimin tarafından feshedildiğine bakılır.

Bu durumda, işveren, ihbar öneline uymayan işçiden ihbar tazminatı istemeye hak kazanır.

II. Karar Metni

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu 9.5.2024 tarihli, E. 2024/5595 ve K. 2024/8046 sayılı kararının temize ilişkin bölümünün metni, özetle aşağıdaki gibidir¹:

“.. 1. Fesih bildirimini tek taraflı bir irade beyanı olup bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde fesih bildirimini sözleşmeyi belirli bir

sürenin geçmesiyle ya da derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup muhataba ulaşması ile sonuç doğurur. İş sözleşmelerinde fesih bildiriminde bulunma, kural olarak her iki tarafa da tanınmıştır. Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimini, yenilik doğuran bir hak olup beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğurur; bu nedenle karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. Hukuk sistemimizde feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar farklı olduğundan fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yine iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması halinde de ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya konul-

¹ Kararın tam metni için bkz. <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2024-5595-k-2024-8046-t-09-05-2024-birtakim-iscilik-alacaklarinin-tahsili-istemi/5361319/> Ayrıca bkz. Çimento İşveren Dergisi XXXVIII, 5 (Eylül 2024), sh. 19-21



ması gerekmektedir. İş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran hak bu kişi tarafından kullanılmış sayılacağından, feshe bağlanan hukuki sonuçlar kullanan kişiye göre belirlenecektir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.09.2018 tarihli ve 2015/22-3097 Esas, 2018/1339 Karar sayılı kararı).

2. İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer.

3. İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 24 ve 25 inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 17 nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin Kanun'un 26 ncı maddesinde öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

4. İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayanmasa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz.

5. Usulünce bildirilen fesih beyanı, bildirim süresi içinde tarafların hak ve borçlarını etkilemez. İş sözleşmesi bildirim süresi içinde önceden olduğu gibi hükümlerini doğurmaya devam eder. Her iki taraf sözleşmeden doğan borçlarını, fesih olmamışcasına, ifa ile yükümlüdür. Bu nedenle bildirim süresi içinde taraflardan birinin borca aykırılığı, diğer tarafa haklı nedenle sözleşmeyi derhal fesih imkanı verir. Ayrıca haklı neden oluşturan bir olayın bildirim süresi içinde vukuu halinde de hak sahibi taraf, fesih hakkını kullanabilir. Ancak haklı nedenle fesih hakkı doğan taraf, hak düşürücü özel süreye riayetle bildirim süresi içinde bu hakkını kullanmalıdır; bildirim süresinin dolmasıyla sözleşme sona ermiş olacağından, haklı nedenle fesih hakkı bilahare kullanılamaz (Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Ankara, 2014, s.911).

6. İhbar tazminatını usulsüz fesih yapan taraf ödemekle yükümlüdür. Bu, işveren olabileceği gibi işçi de olabilir. Söz gelimi, fesih beyanı olarak nitelenmesine imkan veren koşullarda işyerini terk eden veya bildirim süresinin

dolmasını beklemeden işyerinden ayrılan işçi, usulsüz fesihle bulunmuş olur ve bu nedenle de işverene ihbar tazminatı ödeme yükümü altına girer (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.921).

7. Bildirim süreleri bölünemez nitelikte olduğundan, kısmen kullanılmış olması da usulsüz bir fesih niteliğindedir. Üstelik bu durumda ihbar tazminatı hesaplanırken sadece kullanılmayan kısım değil, uyulması gereken tüm bildirim süresi dikkate alınarak ihbar tazminatının hesaplanması gerekir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.924).

8. Somut uyuşmazlıkta; davacı işveren işyerinde 27.08.2021 tarihinden itibaren diyaliz teknikeri olarak çalışan davalı işçinin, 11.03.2022 tarihli ve "RFM Batı Diyaliz Merkezi, Diyaliz teknikeri olarak çalıştığım görevimden kendi isteğim ile ihbar süremi çalıştıktan sonra istifa ediyorum." şeklindeki dilekçesi ile iş sözleşmesini bildirimli olarak feshettiği; ancak 15.03.2022 tarihinden itibaren işyerine gitmeyerek ihbar süresini tamamlamadan işten ayrıldığı, davacı işverence 16, 17 ve 18 Mart 2022 tarihlerinde devamsızlık tutanakları tutulduğu, 18.03.2022 tarihli noter ihtarnamesi ile davalıya işe dönmesinin ihtar edildiği, 23.03.2022 tarihli telgrafla işe dönmemesi ve haklı bir mazeret sunulmaması nedeniyle sözleşmenin feshine karar verildiğinin belirtildiği ve işten çıkışının 48 (4857 sayılı Kanun madde 25-II-g) kodu ile Kuruma bildirildiği dosya kapsamı ile sabittir.

9. İlk Derece Mahkemesince, ihbar tazminatının yükümlüsünün fesih bildirim şartına uymayan taraf olduğu, Kanun hükmüne göre iş sözleşmesini fesheden tarafın, ihbar tazminatına hak kazanamayacağı, bu nedenle davacı işverenin fesheden taraf olarak, ihbar tazminatına hak kazanmadığı gerekçesiyle ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir. Ne var ki varılan sonuç dosya içeriğine uygun düşmemiştir.

10. Somut dosyada, iş sözleşmesinin önce işçi tarafından bildirimli olarak feshedildiği, ardından bildirim süresi içinde yine işçi tarafından işyerinin terk edildiği ve bildirim süresine uyulmadığı, bildirim süresine uymadan işyerini terk eden işçinin usulsüz fesihle bulunduğu anlaşılmalı; işverenin daha sonra devamsızlık sebebi ile yaptığı fesih bildirimine değer verilemez. İş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği kabul edilerek davacı işverenin ihbar tazminatı talebi hakkında bir değerlendirme yapılması gerekirken, iş sözleşmesinin işverence feshedildiği ve iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanmadığı sonucuna ulaşılmaması hatalı olup kararın, kanun yararına bozulması gerekmektedir..".

III. Karar Süreci

1. Davacı işveren şirket, ihbar öneline uymak suretiyle iş sözleşmesini fesheden davalı işçinin ihbar süresini tamamlaması gereken sürede işe devam etmemesi üzerine, iş sözleşmesini devamsızlık gerekçesiyle (İş K. m. 25/bent II f. g) feshe kalkışmış ve ihbar tazminatı talebinde bulunmuştur.

Davalı işçi, aleyhinde açılan davaya karşı cevap vermemiştir.

İlk derece mahkemesi; ihbar tazminatı yükümlüsünün fesih bildirim şartına uymayan taraf olduğu ve iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı, davacı işverenin fesheden taraf olduğu ve haklı bulunup bulunmadığına bakılmaksızın ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gerekçeleriyle, açılmış davanın reddine karar vermiştir.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; belirtilen ilk derece mahkemesi kararının Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyizden incelenmesinin istenilmesi üzerine, iş sözleşmesinin davalı işçi tarafından feshedildiği kabul edilerek davacı işverenin ihbar tazminatı talebi hakkında değerlendirme yapılması gerektiği belirtilerek, ilk derece mahkemesi kararının kanun yararına bozulmasına karar vermiştir.

IV. Kararın Değerlendirilmesi

1. İnceleme konusu karar bakımından uygulama için önem taşıyan husus, ihbar tazminatı koşulları ile ihbar öneli içindeki tarafların karşılıklı borçlarının araştırılmasıdır. Bu bağlamda, inceleme konusu karar metninin, iş sözleşmesinin feshi ihbar suretiyle feshine ilişkin yeterli kuramsal açıklamalara yeterince yer verildiği ve öğretici görüşlerinin dikkate alındığı belirtilmelidir. Buna göre, ilkin, fesih bildiriminin hukuki niteliği ve sonra da, feshe bağlı olarak ortaya çıkan hukuki sonuçların gözden geçirilmesinde yarar vardır.

a) Feshi ihbar hakkı, yenilik doğurucu haklardan olup, bir bozucu yenilik doğuran haktır. Bu hak, yenilik doğuran diğer haklar gibi, tek yanlı (taraf) hukuki işlemle kullanılır ve buna, feshi ihbar beyanı adı verilir. Söz konusu beyan, karşı yanın hukuki alanını etkileyeceği için, belirli ve olmak zorundadır².

İhbar beyanı, karşı yana yöneltilmesi gerekli beyanlardan biridir. Bu yüzden, feshi ihbar beyanı, hükümlerini karşı yana

² Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2022, sh. 218

vardığı andan itibaren doğurur ve en geç bildirim önelinin başlangıcından önce karşı yana varmış olmalıdır³.

Fesih bildirimünün (beyanının) tek yanlı olup, karşı yana yöneltilmesinin gerektiğine ve de karşı yana ulaşmayla hükümlerini doğurduğuna ilişkin bu söylenen esaslar, inceleme konusu karar metninde tekrarlanmaktadır. Buna karşılık, söz konusu karar metnindeki “.. iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması halinde de ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya konulması gerekmektedir ..” biçimindeki anlatıma, hukuken tam olarak katılma olanağı yoktur. Çünkü, fesih bildirimini, tek yanlı bir işlem olup karşı yana ulaşmayla hüküm doğuruyorsa, artık ayrıca karşı yanın fesih beyanında bulunmasından söz edilemeyecektir. Bu nedenle, “iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması”, yerinde bir anlatım olmasa gerektir. Nitekim, karar metninin sonuna doğru, “.. işverenin daha sonra devamsızlık sebebi ile yaptığı fesih bildirimine değer verilemez ..” anlatımına yer verilmektedir.

Ancak, feshi ihbar suretiyle iş sözleşmesinin feshinde belirli bir sürenin (kıdeme göre 2, 4, 6, 8 haftalık sürelerin, İş K. m. 17/II) geçmesi beklenirken; istisnaen, karşı yanın feshi, ilk olarak fesheden tarafın fesin işleminin önüne geçebilir. “Öne geçen fesih” ya da eski deyimle “takaddüm eden fesih” denilen bu durumda, artık karşı yanın fesih işlemine, Yargıtay’ın deyişiyle “değer vermek” gerekir. Sözgelimi, ihbar öneli içinde fesihte bulunan tarafın, karşı tarafa iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı veren (bahşeden) bir ortam yaratması halinde, öne geçen fesih durumu ortaya çıkabilecektir.

Buna karşılık, fesih bildiriminde bulunan yanın ihbar öneline uymaması durumunda, artık öne geçen fesih durumu ortaya çıkmaz. Çünkü, ihbar öneline uyulmaması, taraflar arasındaki iş ilişkisini sona erdirir ve sona ermiş bir iş ilişkisini de, karşı yanın tekrardan sona erdirmesi olmaz.

b) İş sözleşmesi, bildirim öneli içinde eskisi gibi devam eder. Bu yüzden, işçi, sözleşmede belirtilen işgörme borcunu ve işveren de, ücret ödeme borcunu yerine getirmekle yükümlüdür. Nitekim, inceleme konusu karar metninde de isabetle, “.. Usulünce bildirilen fesih beyanı, bildirim süresi içinde tarafların hak ve borçlarını etkilemez. İş sözleşmesi bildirim süresi içinde önceden olduğu gibi hükümlerini doğurmaya devam eder. Her iki taraf sözleşmeden doğan borçlarını, fesih olmamışcasına, ifa ile yükümlüdür ..” anlatımına yer verilmektedir.

Buna karşılık, anılan karar metnindeki “.. bildirim süresi içinde taraflardan birinin borca aykırılığı, diğer tarafa haklı nedenle sözleşmeyi derhal fesih imkanı verir ..” anlatımı, genelleştirilmemeli ve sadece, fesheden yanın ihbar öneline uyması durumu için geçerli olmalıdır. Çünkü, feshi ihbar eden yan ihbar öneline uymadığı takdirde, iş ilişkisini sona erdirmiş olur. Esasen sona ermiş olan bir iş ilişkisini ise, karşı yanın tekrardan sona erdirmesi söz konusu olmaz.

Ancak, inceleme konusu kararda, taraflardan birinin borca aykırılığının sözleşmeyi derhal fesih olanağını verdiği belirtildikten sonra, “.. Ayrıca haklı neden oluşturan bir olayın bildirim süresi içinde vukuu halinde de hak sahibi taraf, fesih hakkını kullanabilir ..” denilmesi, ihtiyatla karşılanmak gerekir. Çünkü, ilkin, borca aykırılık ile haklı neden kavramları, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi bakımından, örtüşen kavramları oluşturur. İkincisi, haklı nedenle fesih olanağı, ancak feshi ihbar eden yanın ihbar öneline uyması durumunda ortaya çıkar. Nitekim, uyuşmazlık konusu olayda da, feshi ihbar eden işçi ihbar beyanından sonra işyerine devam etmediği için işveren devamsızlık yüzünden iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine kalkışmış; ancak, Yargıtay, bu yöndeki işveren hareketine “değer verilemeyeceğini” belirtmiştir.

2. İş sözleşmesinin feshini bildirim öneline uymadan ihbar eden taraf, karşı yana bildirim önelinin sonuna kadar ki ücret tutarında olan ve uygulamada “ihbar tazminatı” olarak adlandırılan miktarı ödemek durumundadır (İş K. m. 17/IV). Yasada söz konusu miktar “tazminat” sözcüğüyle karşılanmakla birlikte; fesih yüzünden zarar oluşmasa bile, anılan miktarın bildirim öneline uymayan yandan talep edilebilmesi mümkündür⁴.

Günlük yaşamda halk arasında bilinenin aksine, ihbar tazminatının ödenmesi, sadece işveren için söz konusu olmayıp; işveren de, ihbar öneline uymadığı takdirde, işçiden ihbar tazminatı talep edebilmektedir. Nitekim, inceleme konusu karara konu olan uyuşmazlıkta, işverenin ihbar tazminatı talep etmesi ve bunun Yargıtay tarafından kabul edilmesi söz konusudur.

3. İnceleme konusu kararda “istifa” hali, “işçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim öneli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi” olarak değerlendirilmektedir. Buna göre, “istifa” kavramının, dar anlamda ele alındığı görülmektedir. Çünkü, işçinin haklı bir nedene dayanarak ve bildirim öneli tanımaksızın yaptığı fesih de, günlük yaşamda halk arasında istifa sözcüğüyle karşılanmaktadır.

³ Bkz. Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2021, sh. 479-480; Münir Ekonomi, İş Hukuku I-Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, sh. 167; Tunçomağ/Centel, age., sh. 218

⁴ Tunçomağ/Centel, age., sh. 222

Yine, işçinin haklı bir nedene dayanmadan ama bildirim öneline uyarak iş sözleşmesini feshettiği durumlarda, istifadan söz edilmektedir. Bu itibarla, dar anlamda istifa kavramının dışındaki durumlarda, istifaya zorlanmadan veya kendi isteğiyle işyerinden ayrılmadan söz edilmesi, değişik durumların birbirinden ayırđedilebilmesi bakımından, daha yerinde olur.

V. Sonsöz

Günlük yaşamda halk arasında bilinenin aksine, ihbar tazminatının ödenmesi, sadece işveren için söz konusu olmayıp; işveren de, ihbar öneline uymayan işçiden ihbar tazminatı talep edebilir. Nitekim, inceleme konusu karara konu olan uyuşmazlıkta, işverenin ihbar tazminatı talep etmesi ve bunun Yargıtay tarafından kabul edilmesi söz konusudur. Bu noktada, önemli olan husus, ihbar öneline uyulmamış olduğunun saptanmasıdır.

Yararlanılan Kaynaklar

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2021

Ekonomi, Münir: İş Hukuku I-Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2022





YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2024/5208

Karar No 2024/7872

Karar Tarihi 07.05.2024

02

Derleme/
Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

İşletmesel Karar Çerçevesindeki Fesihlerin Geçerli Sebebe Dayanıp Dayanmadığı

Geçerli Fesih

Güvenlik Görevlisi

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 18

ÖZET/ Uyuşmazlık, işletmesel karar çerçevesindeki fesihlerin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı konusunda farklı yöndeki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine ilişkindir. Görüldüğü gibi işverence bir işletmesel karar alınmış ve bu karar doğrultusunda güvenlik görevlisi olarak çalışan işçilerin iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesindeki usule uygun şekilde feshedilmiştir. Davacıların işten çıkartılmasından sonrasında aynı pozisyona veya benzer bir işe başkaca işçi alınmadığı, bu hâliyle işletmesel kararın tutarlı uygulandığı ve feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır. Açıklanan sebeplerle; başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine dair Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

DAVA/ Başvurucu vekili dilekçesinde özetle; müvekkili ...'ın iş sözleşmesinin 23.12.2021 tarihli bildirim ile, "Bankamızca 15.12.2021 tarihinde alınan işletmesel karar çerçevesinde bankamız güvenlik hizmetinin artık bankamız bünyesinde değil, banka dışı bir organizasyondan (dış firmalardan) hizmet alımı şeklinde yönetilmesine/yürütülmesine karar verilmiştir..." gerekçesi ile ... tarafından feshedildiğini, açılan işe iade davasının ... Mahkemesi tarafından reddine karar verildiğini, ret kararının taraflarınca istinaf edilmesi üzerine ... Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi tarafından istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiğini, emsal dava dosyalarında davacı ... ile aynı işi yapan yani güvenlik görevlisi olan müvekkillerinin işe iadesine karar verildiğini, buna rağmen müvekkili ...'ın işe iadesine karar verilmediğini belirterek benzer konuda verilen kesin kararlar arasındaki uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

KARAR/

Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu Kararı

... Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun ... tarihli ve ... Esas sayılı kararı ile; ... Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin ... tarihli ve ... Esas, ... Karar sayılı kararı ile belirtilen dairelerin kararları arasında uyuşmazlık bulunduğu, davalı Banka tarafından yardımcı iş niteliğindeki güvenlik işinin kendi bünyesinde istihdam ettiği güvenlik görevlileri eliyle yürütülmesi uygulamasına 31.12.2021 tarihi itibarıyla son verildiği ve 01.01.2022 tarihinden itibaren güvenlik işinin hizmet alınması yoluyla yürütülmesi uygulamasına geçildiği, davacının hizmet alınan güvenlik şirketinde de istihdam edilmediği ve bu kapsamda güvenlik görevlisi olan davacının işine son verildiği, davalı Banka faaliyetine devam ettiğinden güvenlik görevlisine olan ihtiyacın ortadan kalkmadığı, başka bir deyişle davacının çalışma olanağının hâlen devam ettiği, bu kapsamda, ispat yükü üzerinde olan davalı Banka tarafından güvenlik görevlisi olan davacının işine olan ihtiyacın ortadan kalktığı ve işgücü fazlalığı meydana geldiği hususlarının kanıtlanamadığı, davacının iş sözleşmesinin feshedilmesinin feshin son çare olması ilkesine aykırı olduğu, iş sözleşmesi feshedilen işçilerin açtıkları davada işe iadeye yönelik verilen ve aşağıda bilgileri yazılı kararların isabetli olduğu gerekçesiyle dosyanın uyuşmazlığın giderilmesi için Yargıtay ilgili dairesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Konu Kararlar:

A. ... Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin ... Tarihli ve ... Esas, ... Karar sayılı Kararı Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı Bankanın Yönetim Kurulu Kararı ile "...bankanın güvenlik hizmetinin bankanın kendi organizasyonu içerisinde banka personeli marifetiyle yürütülmesine son verilmesine söz konusu güvenlik hizmetinin sektör uygulamalarında olduğu gibi dış firmalardan hizmet alımı şeklinde gerçekleştirilmesine" karar verildiği ve 08.10.2014 - 23.12.2021 tarihleri arasında güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 23.12.2021 tarihli fesih bildirimisi ile "17.12.2021 tarihli Yönetim Kurulu kararı" gereğince feshedildiği, davalı Bankadan gelen 22.04.2023 tarihli cevabı yazı ile "...davacının iş akdinin sona erdiği 31.12.2021 tarihi itibarıyla özel güvenlik görevlisi ünvanı ile çalışan üçüncü kişi bulunmakta iken 01.01.2021 tarihi itibarıyla özel güvenlik görevlisi ünvanı ile görev yapan çalışan bulunmadığı, ... ,, ... isimli personellerin bankada güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken işletmesel kararın alındığı ve davacının iş akdinin feshedildiği tarihten

çok çok önceki bir tarihte bankada başka birimlerde görevlendirildiğinin" bildirildiği, dosyaya sunulan işe girenler listesinde çok sayıda bankacılık alanında yönetici yardımcısı, uzman yardımcısı, uzman, yetkili gibi personelin işe alındığı ancak güvenlik görevlisi ya da davacıya teklif edilecek nitelikte pozisyona alım yapılmadığı, davalı işyerinde güvenlik hizmetlerinin bütün olarak alt işverene devri uygulamasının yapıldığı, işverenin esas faaliyeti olan bankacılık faaliyeti dışında kalan bu hizmetin alt işverene devrinde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığı, hizmetin alt işverene devri sonucu istihdam edilen işçi sayısının çokluğu, vasıf ve mahiyetleri ile davalı işverenin faaliyet alanı göz önünde bulundurulduğunda işletmesel kararın yerinde uygulandığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

B. ... Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesinin ... Tarihli ve ... Esas ... Karar Sayılı Kararları Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; davalı Şirkette çalışıp alt işveren Şirkette çalışmaya devam eden 182, toplamda 244 personelin alt işveren işçisi olarak hizmet sunduğu, davalı Bankada güvenlik kadrosunun mevcut olduğu, bu duruma göre davacı işçinin de davalı Banka bünyesinde güvenlik görevlisi olarak çalıştırılması mümkün olduğu hâlde hangi sebeple alt işveren işçisi olarak çalıştırıldığı dosyadan tespit edilmediği, diğer taraftan davalı tarafın yeniden yapılanma, iş gücü fazlalığı oluştuğu ve davacı işçinin işine olan ihtiyacın ortadan kalktığını somut olarak ispat edemediği, banka personeline 2022 yılında uygulanan ücret artışından davacının da faydalanması gerektiği gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulüyle İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne kesin olmak üzere karar verilmiştir.

C. ... Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin ... Tarihli ve ... Esas, ... Karar Sayılı Kararları Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; davalı tarafından istinaf edilen işe iade kararında, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belge ve delillere göre; İlk Derece Mahkemesi'nin uyuşmazlık konusu hukuki ilişki ve hususları nitelemesi, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitleri, delilleri takdir ve değerlendirmesi, uyuşmazlığın çözümü için gereken hukuk kurallarını uygulaması, uyuşmazlık konusu hususları gerekçelendirmesi isabetli olup, kamu düzenine aykırı bir husus da tespit edilmediği gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

D. ... Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesinin ... Tarihli ve ... Esas, ... Karar Sayılı Kararları Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile;

davalı Banka tarafından, yardımcı iş niteliğindeki güvenlik işinin, kendi bünyesinde istihdam ettiği güvenlik görevlileri eliyle yürütülmesi uygulamasına 31.12.2021 tarihi itibarıyla son verildiği ve 01.01.2022 tarihinden itibaren güvenlik işinin hizmet alınması yoluyla yürütülmesi uygulamasına geçildiği, davacının hizmet alınan güvenlik şirketinde de istihdam edilmediği ve bu kapsamda güvenlik görevlisi olan davacının işine son verildiği, hâl böyle olmakla birlikte davalı Banka faaliyetine devam ettiğinden, güvenlik görevlisine olan ihtiyacın ortadan kalkmadığı, başka bir deyişle davacının çalışma olanağının hâlen devam ettiği, bu kapsamda, ispat yükü üzerinde olan davalı Banka tarafından güvenlik görevlisi olan davacının işine olan ihtiyacın ortadan kalktığı ve iş gücü fazlalığı meydana geldiği hususları kanıtlanamadığından, davacının iş sözleşmesinin feshedilmesinin, feshin son çare olması ilkesine aykırı olduğu, İlk Derece Mahkemesi'nin işe iadeye yönelik kararının isabetli olduğu gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının ayrı ayrı esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

E. ... Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesinin ... Tarihli ve ...- ...- ... Esas, ...- ...- ... Karar Sayılı Kararları Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; davalı Banka tarafından yardımcı iş niteliğindeki güvenlik işinin kendi bünyesinde istihdam ettiği güvenlik görevlileri eliyle yürütülmesi uygulamasına 31.12.2021 tarihi itibarıyla son verildiği ve 01.01.2022 tarihinden itibaren güvenlik işinin hizmet alınması yoluyla yürütülmesi uygulamasına geçildiği, davacının hizmet alınan güvenlik şirketinde de istihdam edilmediği ve bu kapsamda güvenlik görevlisi olan davacının işine son verildiği, davalı Banka faaliyetine devam ettiğinden, güvenlik görevlisine olan ihtiyacın ortadan kalkmadığı, başka bir deyişle davacının çalışma olanağının hâlen devam ettiği, bu kapsamda, ispat yükü üzerinde olan davalı Banka tarafından güvenlik görevlisi olan davacının işine olan ihtiyacın ortadan kalktığı ve iş gücü fazlalığı meydana geldiği hususları kanıtlanamadığından, davacının iş sözleşmesinin feshedilmesinin, feshin son çare olması ilkesine aykırı olduğu, İlk Derece Mahkemesi'nin işe iadeye yönelik kararının isabetli olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

F. ... Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin ... Tarihli ve ... Esas, ... Karar Sayılı Kararı Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; feshin geçerli nedene dayandığı hususunun davalı işverenlik tarafından ispat edilmesi gerektiği, Mahkemece verilen kesin sürenin usulüne uygun olmadığı düşünülse dâhi, dosya kapsamından davalı Bankada güvenlik kadrosunun mevcut olduğu, davacının da davalı Banka bünyesinde güvenlik görevlisi

olarak istihdamının mümkün olduğu, davacının iş gücü fazlalığı oluşturduğunun yöntemince ispatlanamadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

G. ... Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesinin ... Tarihli ve ...- ...- ... Esas, ...- ...- ... Karar Sayılı Kararları Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; davalı Şirkette çalışıp alt işveren Şirkette çalışmaya devam eden 182, toplamda 244 personelin alt işveren işçisi olarak hizmet sunduğu, davalı Bankada güvenlik kadrosunun mevcut olduğu, bu duruma göre davacı işçinin de davalı Banka bünyesinde güvenlik görevlisi olarak çalıştırılması mümkün olduğu hâlde hangi sebeple alt işveren işçisi olarak çalıştırıldığından dosyadan tespit edilmediği, diğer taraftan davalı tarafın yeniden yapılanma, iş gücü fazlalığı olduğu ve davacı işçinin işine olan ihtiyacın ortadan kalktığını somut olarak ispat edemediği gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

H. ... Bölge Adliye Mahkemesi 51. Hukuk Dairesinin ... Tarihli ve ... Esas, ... Karar Sayılı Kararı Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; emsal seri dava dosyalarına ait bilirkişi raporlarından davalı Bankada güvenlik kadrosu bulunmasına rağmen, hangi nedenlerle davacının iş sözleşmesinin istihdam fazlalığı olduğu belirtilerek feshedildiğinin açıklanamadığı, davacının işine olan ihtiyacın ortadan kalktığının kanıtlanamadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olmak üzere karar verilmiştir.

Gerekçe

Uyuşmazlık Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerinin yukarıda açıklanan kesin nitelikteki kararları arasındaki uyuşmazlık, işletmesel karar çerçevesindeki fesihlerin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı konusunda farklı yöndeki kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine ilişkindir.

1- 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde geçerli fesih sebepleri sayılırken işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verilmiş, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında, amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu her türlü karar bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu kararlara iş sözleşmesinin feshi de dâhildir.

2- İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihle yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya

işletme gereklerine dayalı olarak feshi işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşir. Bu kararlar işyeri ve işletme içi veya dışından doğabilir.

3- İşletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebepler işletme dışı sebeplerdir. Siparişlerdeki azalma, pazarlama güçlükleri, satış ve sürümde azalma, hammadde yokluğu, enerji sıkıntısı, kamu işyerlerinde ödenek yetersizliği, meteorolojik sebepler işletme dışı sebeplere örnek gösterilebilir. İşletme içi sebepler ise işverenin işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirlerdir. Üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapılması, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesinin düşürülmesi, işletme veya işyerinin kapatılması, işletmenin bir bölümünün veya servisinin kapatılması, kazancın arttırılması, yeni çalışma sistemlerinin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler işverenin işgücünü süresiz azaltma kararı işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir.

4- İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde işveren, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığı irdelenmelidir.

5- Belirtmek gerekir ki işletmesel karar söz konusu olduğunda kararın yararlı veya amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz. Kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tâbi tutulamaz.

6- 4857 sayılı Kanun'un 20. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işveren geçerli nedenin varlığı ispat etmekle yükümlü olup bu bağlamda işveren feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı nedene dayandığını kanıtlamalıdır.

7- Feshin işletme işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle yapıldığı ileri sürüldüğünde, bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde

uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.

8- İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını ve feshin geçerli nedenini oluşturduğunu kanıtlamalıdır. Bir diğer ifade ile işveren işletmesel kararın amaç ve içeriğini serbestçe belirleyebilir ise de geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığı değerlendirilmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil teknik denetim kapsamında bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır.

9- Buna karşılık işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken keyfi davranmamalı, işletmesel karar dürüstlük kurallarına uygun olarak alınmalı ve bu hak kötüye kullanılmamalıdır. İşverenin keyfi davrandığını ispat yükü işçiye aittir.

10- Başvuru konusu kararlara ait davalarda; iş sözleşmelerinin işverence feshedilmesi üzerine, davacıların feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade istemli dava açtıkları anlaşılmaktadır. Bu davaların sonucunda ... Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesince; davalı işyerinde güvenlik hizmetlerinin bütün olarak alt işverene devri uygulamasının yapıldığı, işverenin esas faaliyeti olan bankacılık faaliyeti dışında kalan bu hizmetin alt işverene devrinde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığı, hizmetin alt işverene devri sonucunda istihdam edilen işçi sayısının çokluğu, vasıf ve mahiyetleri ile davalı işverenin faaliyet alanı göz önünde bulundurulduğunda işletmesel kararın yerinde uygulandığı gerekçesiyle feshin geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşıldığı hâlde ... Bölge Adliye Mahkemesi 24, 31, 47, 48, 50 ve 51. Hukuk Dairelerince; aynı koşullardaki feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davacıların işe iadesine karar verilmiştir.

11- Davalı Banka tarafından güvenlik işinin tamamen hizmet alımı yoluyla yürütülmesi uygulamasına geçildiği, bu kararın bir sonucu olarak bankada çalışmakta olan güvenlik görevlilerinin iş sözleşmelerinin feshedildiği uyuşmazlık konusu değildir. Buna göre davacıların çalıştığı Bankanın Yönetim Kurulu Kararı ile bankacılık işi dışında olan yardımcı işler kapsamındaki güvenlik hizmetlerinin sağlanması için

başka bir firma ile asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulduğu ve davacıların bu karar doğrultusunda işten çıkartıldığı anlaşılmaktadır. Banka tarafından yardımcı iş niteliğindeki güvenlik işinin alt işverene verilmesine dair kararın işletmesel bir karar olduğu ve buna engel bir durumun söz konusu olmadığı açıktır (22HD, 2017/33414 E, 2017/16384 K.). Bu durumda tespiti gereken husus, alınan işletmesel kararın tutarlı uygulanıp uygulanmadığıdır.

12- Bölge Adliye Mahkemelerince alınan bilirkişi raporlarında, davacıların iş sözleşmelerinin feshinden sonra davalı Banka tarafından işe alınanlar arasında güvenlik görevlisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca gerek dosya kapsamından gerekse alınan bilirkişi raporlarından, iş sözleşmelerinin feshinden önce ve sonraki dönemlerde işe alınan işçilerin güvenlik görevlisi olmadığı ya da işe alımlara konu işlerin güvenlik işi olmamakla birlikte davacılarla teklif edilecek görevler kapsamında olmadığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki davacıların da teklif edildiği takdirde güvenlik işi dışında bir görevi ifa edebileceklerine yönelik iddiaları olmamıştır.

13- Görüldüğü gibi işverence bir işletmesel karar alınmış ve bu karar doğrultusunda güvenlik görevlisi olarak çalışan işçilerin iş sözleşmeleri 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesindeki usule uygun şekilde feshedilmiştir. Davacıların işten çıkartılmasından sonrasında aynı pozisyona veya benzer bir işe başkaca işçi alınmadığı, bu hâliyle işletmesel kararın tutarlı uygulandığı ve feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır.

14- Açıklanan sebeplerle; başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluğun, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine dair ... Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin ... tarihli kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

SONUÇ: Uyumsuzluğun, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine dair ... Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi kararı doğrultusunda giderilmesine, Dosyanın talepte bulunan ...Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine, Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine, 07.05.2024 tarihinde oybirliğiyle kesin olarak karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2024/8731

Karar No 2024/12816

Karar Tarihi 01.10.2024

İşçilik Alacakları Davası

Cezai Şart Alacağından İndirim

İlgili Mevzuat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 49, 50, 56, 182, 444 ve 447

ÖZET/ Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra rekabet etmeme yasağının ihlal edilip edilmediği, buna göre işverenin maddi ve manevi tazminat talepleri ile haksız rekabetin önlenmesi isteminin yerinde olup olmadığı ve yapılan indirim oranı hususlarıdır. Bozma kararı sonrasında davalılar aleyhine cezai şart alacakları %60 oranında indirim yapılarak hüküm altına alınmış olup yapılan indirim oranı yeterli değildir. Davalılar ile imzalanan sözleşmelerde karşı edimin düzenlenmemesi, işçinin çalışma hakkının rekabet yasağına ilişkin sözleşmelerin yer, süre ve konu itibarıyla sınırlandırılmasını gerektirmesi, buna göre sözleşmelerdeki yer ve süre bakımından öngörülen sınırlama ile dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler hep birlikte değerlendirildiğinde; hüküm altına alınan cezai şart alacaklarından daha yüksek oranda indirim yapılması gerekir.

DAVA/ Taraflar arasında görülen alacak davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Mahkeme kararı

taraflar vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir. Davalılar vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 01.10.2024 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir. Duruşma günü davalılar vekili Avukat ile davacı vekili Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi. Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalılardan ...'in 18.11.2004 tarihinden 14.07.2010 tarihine kadar davacı Şirkette imzaya yetkili yönetici sıfatı ile çalıştığını, 14.07.2010 tarihinde istifa dilekçesi sunmak suretiyle işten ayrıldığını, ... ünvanlı Şirketin davalı ... tarafından kayıncı ... adına kurulduğunu, diğer davalı ...'ün, 21.11.2007 tarihinden 30.04.2009 tarihine kadar davacı Şirkette, 05.01.2010 tarihinden 30.06.2010 tarihine kadar davacı Şirketin diğer bir grup şirketinde çalıştığını, 30.06.2010 tarihinde kendi isteği ile işten ayrıldığını, davalıların, müvekkil Şirketin tüm müşteri portföyü ile ticari sırlarına vâkıf olduğunu, firmanın pazarlama ve satış bölümünde yetkili temsilcisi olup görevlerini yürüttüklerini, davalıların davacı Şirket'te çalıştıkları dönem ve sonrasında, pozisyonları gereği vâkıf oldukları ticari sırları davacı Şirket aleyhine ve ... ünvanlı Şirket lehine kullanarak müteaddit defalar haksız kazanç elde ettiklerini, davalıların işbu eylemlerinin hukuki anlamda tazminatı gerektirir nitelikte olduğu gibi cezai anlamda da açıkça suç teşkil ettiğini, nitekim davalıların haksız kazanç elde etmeye yönelik işbu eylemleri sebebiyle, davalılar hakkında nitelikli dolandırıcılık, ihaleye fesat karıştırma ve suç işlemek amacıyla örgüt kurma suçlarından dolayı suç duyurusunda bulunulduğunu, soruşturmanın ... Başsavcılığının ... Haz. No.lu dosyası üzerinden devam ettiğini, davalıların haksız rekabet teşkil eden eylemleri ile davacı Şirkete telafisi imkânsız zararlar verdiklerini iddia ederek davacı Şirketin yalnızca ... Genel Müdürlüğü ihalesi yüzünden dahi uğradığı zararın en az 63.000,00 TL olduğunu, davanın kabulü ile, öncelikle tedbir kararı verilmek suretiyle, aykırılığın ve haksız rekabetin önlenmesini, rekabet yasağına taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinin 8. maddesi uyarınca 75.000,00 Euro cezai şartın ayrı ayrı tahsili zımında, davalılardan ayrı ayrı şimdilik 10.000,00 Euro olmak üzere toplamda 30.000,00 Euro cezai şartın dava tarihinden itibaren işleyecek, Euro ile açılmış bir

yıl vadeli mevduat hesaplarına ödenen azami faizi ile birlikte, ödeme günündeki Türk Lirası karşılığının tahsiline, davalıların haksız rekabet teşkil eylemleri sebebiyle şimdilik 20.000,00 TL maddi tazminatın 05.05.2010 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek reeskont faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline, davalıların haksız rekabet teşkil eden eylemleri sebebiyle 100.000,00 TL manevi tazminatın, 05.05.2010 tarihinden itibaren işleyecek en yüksek reeskont faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davalı ...'in davacı işyerinde 01.10.2004-14.07.2010 tarihleri arasında çalıştığını, davalı ...'e imza yetkisi yada ihalelerde teklif verme yetkisi verilmediğini, satış ve operasyonel faaliyet işlerinde çalıştığını, diğer davalı ...'ün 20.10.2007-30.06.2010 tarihleri arasında çalıştığını, bu davalıya da imza yetkisi verilmediğini, davalı ...'ün diğer davalılardan ...yanında birkaç gün çalıştığını, ... ise ... ile işçi işveren ilişkisi bulunmadığını, rekabet yasağına uyulmadığının doğru olmadığını, iş sözleşmesinin haklı neden ile sona ermiş olması karşısında rekabet etmeme yasağına ilişkin hükümlerin geçerli olmayacağını, kaldı ki rekabet yasağı hükümlerinin şeklen de geçerli olmadığını, davalılar hakkında Savcılık nezdinde yapılan şikâyetin kötüniyetli olarak yapıldığını, iddia edilen ihaleler yönünden davacı Şirketin herhangi bir zararının olmadığını, manevi tazminat isteminin şartlarının oluşmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemenin 27.01.2014 tarihli ve 2014/41 Esas, 2014/7 Karar sayılı kararı ile; davacı ve davalılar arasındaki ilişkinin taraflar arasında düzenlenmiş iş sözleşmesindeki taahhüdün iş hukuku kapsamında kaldığı sonucunu doğurmayacağını, iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde yapılmaması gereken bir hususa ilişkin olmakla iş hukukunun düzenleme alanı dışında kaldığı, bu davanın mutlak ticari dava olduğu, görevli mahkemenin ticaret mahkemesi olduğu gerekçesiyle davanın görev nedeniyle usulden reddine karar verilmiştir.

Bozma ve Bozmadan Sonraki Yargılama Süreci

Bozma Kararı: Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili temyiz isteminde bulunmuştur. Dairemizin 11.12.2014 tarihli ve 2014/34678 Esas, 2014/37997 Karar sayılı kararıyla davalıların iş sözleşmesinin devamı sırasındaki rekabet yasağına aykırı faaliyetlerinin dava konusu olduğu, bu sebeple iş mahkemesinin görevli

olduğunun kabulü gerekli iken Mahkemece yanılığılı değerlendirme ile asliye ticaret mahkemesinin görevli olduğu kabulünün hatalı olduğu gerekçesiyle Mahkemece verilen kararın bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece Birinci Bozmaya Uyularak Verilen Karar: Mahkemenin 24.12.2019 tarihli ve 2015/64 Esas, 2019/695 Karar sayılı kararı ile; taraflar arasındaki iş sözleşmelerinde rekabet yasağına uyulmadığı takdirde 75.000,00 Euro ceza ödeneceğinin ve yasağa uyulmayan her ay için de 50.000,00 Euro ceza ödeneceğinin düzenlendiği, iş sözleşmesinin davacı işçiler tarafından haklı sebeple sona erdirildiği, taraflar arasında düzenlenen rekabet yasağı hükümlerinin geçerli olmadığı, bu doğrultuda cezai şart yönünden de davacı taleplerinin reddine karar verilmesi gerektiği, davacı Şirketin herhangi bir maddi zararı bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İkinci Bozma Kararı: Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur. Dairemizin 23.09.2020 tarihli 2020/1856 Esas 2020/8912 Karar sayılı kararı ile; davacı vekilinin sair temyiz itirazlarının reddine karar verilerek, davalının rekabet yasağına konu eylemlerinin iş sözleşmesinin devam ettiği süre içerisinde ve ayrıca fesihden sonraki iki sene içerisinde meydana geldiği anlaşıldığından rekabet yasağına aykırılık koşulunun sabit olduğunu, dolayısıyla davalının rekabet yasağına aykırılıktan dolayı cezai şart alacağını hüküm altına alınması gerektiği, ancak yasağın ihlali ve ağırlığı dikkate alınarak uygun bir indirimle gidilmesi, ayrıca davacı Şirketin maddi zararı oluşmuş ise tespit edilip hüküm altına alınması gerektiği gerekçesiyle Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece İkinci Bozmaya Uyularak Verilen Karar: Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozmaya uyulmasına karar verildikten sonra iş sözleşmesindeki hükme göre davalı ... iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağına aykırı hareket ettiği ve sözleşme gereği 75.000,00 Euro cezai şart ile yükümlü olacağı, ayrıca ihale makamına kesilen faturalarda davalı ... imzasının bulunması aykırılığın devam ettiğini gösterdiğinden aykırılığın devam ettiği her ay için 50.000,00 Euro cezai şart ile yükümlü olduğu, davalı ...'ün iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet yasağına aykırı hareket ettiği ve sözleşme gereği 75.000,00 Euro cezai şart ile yükümlü olacağı, ayrıca sigorta dökümlerinden aykırılığın devam ettiği anlaşılan çalışmaları nedeniyle her ay için 50.000,00 Euro cezai şart ile yükümlü olduğu, davacı Şirketin herhangi bir maddi zararı bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

Gerekçe

1- Temyizen incelenen Mahkeme kararında ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı ve bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; davacı vekilinin tüm, davalılar vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Dairemizin bozma kararı sonrasında davalılar aleyhine cezai şart alacakları %60 oranında indirim yapılarak hüküm altına alınmış olup yapılan indirim oranı yeterli değildir. Davalılar ile imzalanan sözleşmelerde karşı edimin düzenlenmemesi, işçinin çalışma hakkının rekabet yasağına ilişkin sözleşmelerin yer, süre ve konu itibarıyla sınırlandırılmasını gerektirmesi, buna göre sözleşmelerdeki yer ve süre bakımından öngörülen sınırlama ile dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler hep birlikte değerlendirildiğinde; hüküm altına alınan cezai şart alacaklarından daha yüksek oranda indirim yapılması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeple; Temyiz olunan Mahkeme kararının BOZULMASINA, Davalılar yararına takdir edilen 17.100,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, Peşin alınan temyiz karar harçlarının istek hâlinde ilgililere iadesine, Dosyanın Mahkemesine gönderilmesine, 01.10.2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2024/10556

Karar No 2024/12453

Karar Tarihi 25.09.2024

İşçilik Alacaklarının Tahsili İstemi

Yıllık İzin Ücreti Alacağı

İstifa

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 59

ÖZET/ Uyuşmazlık; davacının yıllık izin ücreti alacağına hesaplanmasına ilişkindir. Hükmüne uyulan bozma kararında; davacının davalıya ait işyerindeki çalışması 8 yıl 22 gün olmasına rağmen 9 yıl çalışmış gibi yıllık izin hesabı yapılmasının hatalı olduğu belirtilmiş olmasına rağmen Mahkemece bu husus dikkate alınmadan 9 yıl üzerinden yapılan hesaplama doğrultusunda yıllık izin alacağına hükmedildiği görülmektedir. Davacının kıdemine göre 8 yıl üzerinden yıllık izne hak kazandığı dikkate alınarak yapılacak hesaplama doğrultusunda hüküm kurulmalıdır.

DAVA/ Taraflar arasında görülen alacak davasında verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama sonucunda; davanın kabulüne karar verilmiştir. Mahkeme kararı davalı ... A.Ş. Genel Müdürlüğü vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız şekilde feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı ... Ltd. Şti. vekili cevap dilekçesinde; davacının, müvekkil Şirketin işçisi olmadığını, iddialarının gerçeği yansıtmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı ... A.Ş. Genel Müdürlüğü vekili cevap dilekçesinde; husumet itirazında bulunarak davacının talep ettiği alacakların zamanaşımına uğradığını ve alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

Mahkemenin 26.05.2016 tarihli kararı ile; davacının iş sözleşmesinin haklı neden olmadan feshedildiği, tanık beyanlarına göre ödenmeyen alacakları bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Bozma ve Bozmadan Sonraki Yargılama Süreci

Bozma Kararı: Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 15.01.2020 tarihli kararı ile; davacının, 8 yıl 22 gün hizmet süresince hiç yıllık izin kullanmadığı iddiasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu, Mahkemece davanın aydınlatılması ödevi çerçevesinde davacının bu konudaki beyanları alınarak sonucuna göre yıllık ücretli izin alacağına hesaplanması gerektiği, kabule göre de davacının davalıya ait işyerindeki çalışması 8 yıl 22 gün olmasına rağmen 9 yıl çalışmış gibi yıllık izin hesabı yapılmasının hatalı olduğu gerekçesiyle Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece Bozmaya Uyularak Verilen Karar: Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının beyanına ve yargılama esnasında dinlenen tanık beyanlarına göre davacının davalı işyerinde çalıştığı süre boyunca yıllık ücretli izin kullanmadığı kabul edilerek yapılan hesaplama doğrultusunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Mahkemenin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ... A.Ş. Genel Müdürlüğü vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

Gerekçe

1- Temyizen incelenen Mahkeme kararında ve kararın gerekçesinde hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı ve bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; davalı ... A.Ş. Genel Müdürlüğü vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Hükmüne uyulan bozma kararında; davacının davalıya ait işyerindeki çalışması 8 yıl 22 gün olmasına rağmen 9 yıl çalışmış gibi yıllık izin hesabı yapılmasının hatalı olduğu belirtilmiş olmasına rağmen Mahkemece bu husus dikkate alınmadan 9 yıl üzerinden yapılan hesaplama doğrultusunda yıllık izin alacağına hükmedildiği görülmektedir. Davacının kıdemine göre 8 yıl üzerinden yıllık izne hak kazandığı dikkate alınarak yapılacak hesaplama doğrultusunda hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ/ Açıklanan sebeple; Temyiz olunan Mahkeme kararının **BOZULMASINA**, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, Dosyanın Mahkemesine gönderilmesine, 25.09.2024 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Sektöre İlişkin Güncel Gelişmeler

03

REFRAKTER MALZEMELERİ SORUŞTURMASI SONUÇLANDI

Türkiye'de rekabet hukuku alanındaki gelişmeler hız kesmeden devam ediyor. Bu kapsamda özellikle, Rekabet Kurumu'nun 2023 yılında başlattığı ve 2024 yılında sonlandırdığı refraktör sektörüne yönelik soruşturma dikkat çekici niteliktedir. Bu yazımızda, ilgili gelişmeye kısaca değiniyoruz.

Kurum, 2023 yılının Ağustos ayında resmi internet sitesinde yayımladığı duyuru ile demir çelik ve çimento sektörlerinde kullanılan fırınların yapımında kullanılan refrakterlerin üretimi sektöründe faaliyet gösteren 6 teşebbüse yönelik soruşturma başlattığını kamuoyuyla paylaştı.

Soruşturma süreci devam ederken Haznedar Durer Refrakter Malzemeleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. ("Haznedar") tarafından Kartellerin Ortaya Çıkarılması Amacıyla Aktif İşbirliği Yapılmasına Dair Yönetmelik ("Aktif İşbirliği Yönetmeliği") çerçevesinde pişmanlık/aktif işbirliği başvurusunda bulunulmuştur. İlerleyen süreçte Haznedar, Remsan Refrakter Malzeme San. ve Tic. A.Ş. ("Remsan") ve Daussan Refrakter A.Ş. ("Daussan") tarafından uzlaşma başvurularında bulunulmuş ve soruşturma bu teşebbüsler bakımından pişmanlık ve/veya uzlaşma usulü ile sonlandırılmıştır.

Uzlaşma ve/veya pişmanlık sürecine başvurmeyen Asmaş Ağır Sanayi Malzemeleri İmal ve Ticaret A.Ş. ("Asmaş"), Piromet Pirometalurji Malzeme Refrakter Makine Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin ("Piromet") ve Kümaş Manyezit Sanayi A.Ş. ("Kümaş") bakımından ise standart soruşturma süreci sonuna kadar devam edilerek sonlandırılmıştır.

Özetle dosya kapsamında;

- Haznedar ve Remsan'ın ihalelerde fiyat tespiti, müşteri paylaşımı ve rekabete hassas bilgi değişiminde bulunmak suretiyle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiğine,
» Haznedar bakımından verilecek olan idari para cezasında ihlalin süresinden dolayı %50 artırım, aktif işbirliği/pişmanlık usulüne istinaden %35 indirim ve uzlaşma usulüne istinaden %25 indirim uygulanarak teşebbüse 39.388.807,98 TL idari para cezası verilmesine¹,

¹ Rekabet Kurulu'nun 24.04.2024 tarih ve 24-20/468-198 sayılı kararı.



ACTECON

Hazırlayanlar: Caner K. Çeşit (Counsel)
Alper Karafil (Kıdemli Danışman),
Şamil Emirhan (Orta Kıdem Danışman),
Gülbin Serin (Danışman)

»Remsan bakımından verilecek olan idari para cezasında ihlalin süresinden dolayı %50 artırım ve uzlaşma usulüne istinaden %25 indirim uygulanarak teşebbüse 8.238.277,45 TL idari para cezası verilmesine² karar verilmiştir.

- Soruşturma Daussan bakımından da uzlaşma usulü ile sonlandırılmış olmakla birlikte, Daussan hakkında uygulanan cezaya ilişkin detaylar henüz kamuyla paylaşılmamıştır.

- Asmaş ve Piromet'in ihalelerde verilecek fiyatlara ilişkin uzlaşma sağlanmasına yönelik davranışları ile Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiğine,

»Asmaş'a 8.316.022,13 TL ve

»Piromet'e 6.854.747,87 TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir³.

»Kümaş'ın Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiğine yönelik herhangi bir bulguya ulaşılamaması sebebiyle Kümaş hakkında idari para cezası uygulanmasına yer olmadığına karar verilmiştir⁴.

Nihai olarak soruşturmaya taraf 5 teşebbüse (Haznedar, Remsan, Daussan, Asmaş ve Piromet) idari para cezası uygulanırken, Kümaş bakımından herhangi bir ihlal tespiti yapılmamış ve idari para cezası uygulanmamıştır. Dosya kapsamında tesis edilen kararlardan yalnızca Haznedar ve Remsan'a ilişkin olarak tesis edilen kararların gerekçeli halleri, 12.02.2025 tarihinde yayımlanmıştır. İşbu yazının kaleme alındığı tarihte diğer dosyalara ilişkin gerekçeli kararlar yayımlanmadığından, bu yazıda Haznedar ve Remsan hakkındaki gerekçeli kararda yer alan değerlendirmeler baz alınmıştır.

Kurul ilgili uzlaşma kararlarında, Remsan'da yapılan yerinde incelemede elde ettiği 64 bulguyu ve Haznedar'ın aktif işbirliği kapsamında sunduğu belgeleri inceleyerek Haznedar ve Remsan'ın müşteri paylaşımında bulunmak, fiyat tespiti

² Rekabet Kurulu'nun 24.04.2024 tarih ve 24-20/469-199 sayılı kararı.

<https://www.rekabet.gov.tr/Karar?kararId=bb8aced1-6d00-4177-b749-62e0606a62a9>

³ Rekabet Kurulu'nun 28.11.2024 tarih ve 24-50/1133-488 sayılı kararı.

<https://www.rekabet.gov.tr/Guncel/asmaş-agir-sanayi-malzemeleri-imal-ve-ti-7cf4a03ad9beef1193d90050568585c9>

⁴ Rekabet Kurulu'nun 28.11.2024 tarih ve 24-50/1133-488 sayılı kararı.

<https://www.rekabet.gov.tr/Guncel/asmaş-agir-sanayi-malzemeleri-imal-ve-ti-7cf4a03ad9beef1193d90050568585c9>

yapmak ve rekabete hassas bilgi değişiminde bulunmak suretiyle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiklerini değerlendirmiştir.

Bulgular kapsamında özetle;

- Tarafların refrakter ihalesi yapıldığında aralarında iletişim kurarak ilgili ihaleyi paylaşma eğiliminde olduğu,
- Söz konusu durumun bazen teklif verilmemesi bazı durumlarda ise rakip teşebbüs tarafından gelen istek üzerine raki-bin fiyatının üzerinde fiyat vererek rakip teşebbüsün ihaleyi kazanmasının sağlanması şeklinde ortaya çıktığı,
- Tarafların ihaleleri paylaşmasının yanı sıra müşteri paylaşımına da gittiği,
- Belirli müşterileri belirli teşebbüslere tahsis ederek ihale tekliflerinin ilgili teşebbüs kazanacak şekilde tasarlandığı,
- Taraflar arasında belirli limitler belirlenerek ihale sonuçlarında müşterilerden verilecek sipariş miktarlarının eşitlenmeye çalışıldığı yönünde ifadeler yer aldığı belirlenmiştir.

Bir bütün olarak değerlendirildiğinde belgelerin, Remsan ve Haznedar'ın ihalelere verilecek fiyat tekliflerine ilişkin uzlaşma içerisinde olduklarını net bir şekilde ortaya koyduğu ifade edilmiştir.

Haznedar tarafından aktif işbirliği kapsamında sunulan cevabi yazıda, rakipler arasındaki anlaşmanın bağlamına ilişkin olarak; Covid-19 pandemi sürecinde üretim maliyetlerindeki artışların Haznedar'ın ve muhtemelen Remsan'ın finansal yüklerini artırdığı, bu ürünlerin Haznedar tarafından tamamen ithal edildiği, bu nedenle teşebbüslerin bir uzlaşmaya varmak suretiyle rekabeti ortadan kaldırarak pazar paylarını korumak istediği belirtilmiştir. Haznedar tarafından sunulan bilgilerde özetle;

- "Geleneksel Müşteriler İlkesi" gereğince müşteri paylaşımına karar verilirken belirli müşterilerin taraflardan birinden alım yapmaya yönelik süregelen bir satıcı-müşteri ilişkisinin yahut eğiliminin dikkate alındığı, ihalelerin taraflar arasında paylaşılırken geleneksel müşterilerin çoğu zaman bir referans noktası olduğu ve tarafların çoğu durumda buna uygun bir tahsis kararı aldığı,
- "Kotaların Eşitliği İlkesi" gereğince, Haznedar ve Remsan'ın bazik olmayan şekilsiz refrakter ihalelerini eşit olarak paylaşacakları konusunda anlaştıkları, bu doğrultuda satış tonajlarının mümkün olduğunca aynı seviyede olması gerektiğine karar verildiği, dolayısıyla taraflar arası anlaşmanın esas itibarıyla satış miktarlarını eşitlemeye yönelik bir yatay pazar paylaşımı olarak tezahür ettiği,
- "Anlaşmanın Uygulanmasının Takibi İlkesi" gereğince, anlaşmaya varılan kota eşitliği ilkesine uyumun takip edilmesi için bir denetleme yöntemi benimsendiği, yaklaşık altı ayda bir yapılması planlanan fiziki toplantılar ile görüşme planlandığı, fakat 2020 yılı Eylül/Ekim ayından sonra görüşmelerin ağırlıklı olarak aramalar veya mesajlaşmalar üzerinden ve sözlü olarak gerçekleştirildiği, Remsan'ın, müşteri talebinin ton cinsinden mevcut dağılımına ilişkin bir rapor hazırlanmasına öncülük ettiği, Remsan tarafından gerçekleştirilen yüz yüze görüşmelere bu raporların basılı olarak getirildiği ve daha sonra bu raporların imha edildiği

hususları ifade edilmiş ve buna ek olarak dosya kapsamında elde edilen bulgulardan bazılarına ilişkin açıklamalar ve bilgi ve belgeler sunulmuştur.

Sonuç olarak; (i) Haznedar ve Remsan'ın ihalelerde fiyat tespiti, müşteri paylaşımı ve rekabete hassas bilgi değişiminde bulunmak suretiyle Rekabet Kanunu'nun 4. maddesini ihlal ettiğine, (ii) Haznedar bakımından verilecek olan idari para cezasında ihlalin süresinden dolayı %50 artırımı, aktif işbirliği/pişmanlık usulüne istinaden %35 indirim ve uzlaşma usulüne istinaden %25 indirim uygulanarak teşebbüse 39.388.807,98 TL idari para cezası verilmesine, (iii) Remsan bakımından verilecek olan idari para cezasında ihlalin süresinden dolayı %50 artırımı ve uzlaşma usulüne istinaden %25 indirim uygulanarak teşebbüse 8.238.277,45 TL idari para cezası verilmesine karar verilmiştir.



04

YAPI SEÇKİSİ

OPUS CAEMENTICUM | 1

Birbirinden Güçlenmek

Osaka Sanat Üniversitesi'nin Sanat ve Bilim Bölümü, Kazuyo Sejima'nın SANAA ofisinden bağımsız tasarladığı görece küçük bir yapı. Türkiye'de ender istisnalar haricinde hemen hiç görülmemeyen önemli bir özelliği var: Son on yıllarda giderek tırmanan bir gelişmeyi, mimarlık ve mühendislik pratikleri arasındaki yeni bütünlüşme olgusunu örnekliyor. Bir anlamda geleceğe işaret ediyor.



Fotoğraf: ©Osaka University of Arts

Tomris Akın ■ Osaka Sanat Üniversitesi'nin Sanat ve Bilim Bölümü yapısı Kazuyo Sejima'nın, ortağı Ryue Nishizawa birlikte yürüttükleri SANAA ofisinden bağımsız, kişisel işlerinden biri. Teknoloji ve sanat eğitimi konusunda iddialı bir özel üniversitenin kampüsünün girişinde ve en üst noktasında yer alarak okulun bir tür simgesi haline gelecek yapının tasarımı için Sejima'nın seçilmesi de bu iddiayı destekliyor. Kazuyo Sejima, ortağı ile İsviçre'de yine bir üniversite yapısı olan Rolex Eğitim Merkezi (2010) için tasarladıkları, 14.000 m²'lik alana yayılan tek katlı yapıda farklı programlara uygun alanlar yaratmak için yükselip alçalan betonarme plağın başarısı ile uluslararası tanınırlığını pekiştirmiş ve hemen sonrasında Pritzker Mimarlık Ödülü'nü kazanmış bir isim. Japonya'nın 2. Dünya Savaşı sonrasında tüm dünyaya toparlandığını gösterdiği, hatta teknoloji firmalarıyla gövde gösterisi yaptığı ünlü 1970 Expo'nun da Osaka'da gerçekleştiğini hatırlamak önemli görünüyor¹.

Üniversitenin Sanat ve Bilim Bölümü olarak 2018 yılında kullanıma açılan yapı, 3200 m² alana sahip, görece küçük bir fakülte binası. Biri bodrum, ikisi toprak üstünde olmak üzere üç katlı diye tariflenebilecek yapı, küçülerek üstüste gelen ve saçaklanarak geleneksel Japon yapılarına gönderme yapan dalgalı üç betonarme plağın yarattığı etki ile kendini gösteriyor. Zaman zaman yere basan zaman zaman yükselerek farklı yönlerden girişlere izin veren ilk plak, diğerleri arasında en çok iş başarısını. İç boşaltılarak merkezdeki ortak alana kontrollü ışık almayı sağlayan ikinci plak ile ortak alanı kaplayan çatı plağı ise istenilen tepe etkisini yaratıyor.

Giriş katta betonarme plaklar ile çevrelenen ve yukarıdan da görülebilen ortak alan sergi, atölye ve sunumlar için düşünülmüş. Bu nedenle çatı plağının iç yüzeyinde farklı tasarımların, üretimlerin sergilenmesine imkan verecek delikler tasarlanmış. Plağın altına yerleşen dört sınıf ve fakültenin laboratuvarlarına ortak alandan ulaşılabilir. Bu alanların

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI'NIN KATKILARIYLA



Fotograf: © Mengzhu Jiang

şeffaf kurgulanmasıyla iç-dış mekan sürekliliği devam ettirilmek istenmiş. Rampalı merdivenler ile bağlanan üst katta ortak alana bakmak ve ortak alanı kullanmak mümkün. Organik üst kat planlamasından farklı olarak gride oturan dikdörtgen planlı bodrum katta ise, ışık istemeyen sanat ve multimedya işleri için çeşitli elektronik cihazlar ve 3B yazıcılar ile donatılmış çalışma alanları yer alıyor.

Tepe/Açık-lık/Park gibi olma

Sejima, yapının tasarımında önemseydiği üç noktadan bahsediyor. Bunlardan ilki, vaziyet planında tepede yer alan yapının kendisinin de tepe yaratarak olduğu yere uyumlanması, bunu yaparken saçaklarının doğal, akışkan ve davetkar formuyla kampüs yaşamının da bir parçasına dönüşmesi. 1957’de kurulan üniversitenin Takahashi Teiichi tarafından tasarlanarak 30 yılda inşa edilen mevcut brüt beton yapılarına atfen betonarme kullanma (ve çıplak bırakma) kararı da bu fikri destekliyor. Dalgalandan betonarme plakların bitişlerindeki organik eğriler ise,

çevreye uyumlu yapılanmanın yanında kampüsün diğer ortogonal yapılarından farklılaşma isteğinin bir sonucu².

Sejima’nın vurguladığı ikinci nokta ise tasarımda hedeflenen “açık olma” hali. İlk katta plağın yükselip alçalarak farklı yönlerden girişlere izin verilmesi, ilk adımda girilen ortak alanın farklı programlar için kullanılabilir olarak düşünülmesi, sınıfların ve laboratuvarların çift taraflı şeffaflıkları, betonarme ilk kat plağına dışarıdan da girilebilip terasa ulaşılabilmesi gibi farklı tasarım kararları ile “açık-lık” sağlanmaya çalışılmış. Yapının, üniversite için teknoloji ve sanatın arakesitinde üretim yapılan bir yer olarak düşünülmesi bu fikri program olarak da destekler görünüyor. Ken Tadashi Oshima’nın Sejima’nın açıklık yaratma çabasına ilişkin söylediği gibi, “işlev binayı yaratıyor, karşılığında bina da işlevi.”³

Sejima’nın üçüncü olarak vurgu yaptığı tema ise yapının “park gibi olma” hali;

farklı yaş, eğitim ve statüdeki insanların yalnız veya birlikte vakit geçirebilecekleri bir alan oluşturması. “Park gibi olma” teması, Sejima’nın mimarlık düşüncesini açıklarken çok sık kullandığı bir tanım. Özellikle kamusal alanda güvenlik ile ilgili endişelerin arttığı bir dönemde, mimarlığın insanların kendilerini özgür ve birarada hissedeceği mekanlar sağlaması gerekliliğinden sıklıkla bahsediyor.

Burada Sejima’nın altını çizdiği üç nokta, aslında onun mimarlık düşüncesinde erken dönemlerden beri görülebilecek ve her yeni denemede farklı bağlamlarda tartıştığı, ileriye taşımaya çalıştığı temalar. İşlerine yakından bakmanın özellikle ilgi çekici olması da geliştirilmeye çalışılan fikirlerin sürekliliğinin okunabilmesi ve bu fikirlerin inşa edilen düzeyinden kaynaklanıyor.

Sözkonusu temaların geliştirilmesi bağlamında Osaka ve Rolex yapıları arasında bir süreklilik görülebiliyor. Rolex Eğitim Merkezi’nde plağın



Fotoğraflar: © Mengzhu Jiang

ondülasyonu ile içeride sağladığı akışkan plan kurgusunun, Osaka'da geliştirilmeye çalışıldığını görüyoruz. Burada betonarme plak uzatarak, sınırlarını yumuşatarak, yerden yükseldiğinde bu kez insanları üzerine alabilecek kadar güçlenerek Rolex'teki düşüncenin gelişmiş halini ortaya koyuyor.

Kabuk/Döşeme

Sejima her zamanki sakin söylemi ile sanki başarması çok kolay bir şeymiş gibi özetlediği tasarımsal amaçlarını aynı sakinlikle ve başarıyla uygulamaya da yansıtıyor. Bu başarıda malzeme teknolojisi, mühendislik bilgisi, uygulama titizliği gibi mimarın elini çok rahatlatan ve destekleyen gizli güçlerin de mutlaka etkisi var. Gizli dememin nedeni ise, Sejima mimarlığında (ve aslında Japon mimarlık geleneğinde) çok belirgin olan bu güçlerin kendilerini uluslararası dünyaya yeni yeni göstermeye başlamış olmaları⁴.

Örneğin betonarme plağın kendiliğinden gibi görünen akışkan dalgalanma hareketi

ve bu hareketin onu hem bir çatı/kabuk hem de bir döşeme olarak kullanmaya izin verisi betonarme kabuk tasarımında yenilikçi bir tavra işaret ediyor. Üzerine çıkılmayan, işlevi çoğunlukla bir açıklığı kapatmak, amaçlanan formu tamamlamakla sınırlı olan eğrisel betonarme kabuklarından farklı bir tasarım ile karşılaşıyoruz. Rolex'te sadece bir döşeme olan topografik plak burada daha cesurlaşıyor (elbette ölçeğin de izni ile) üzerine hareketli insan yükünü de alıyor ve bunu kesitleri kalınlaştırmadan yapmayı başarıyor.

Dikkatli gözlerle bakıldığında, bu plağın 9 m'lik gride oturan incecik kolonlar ile desteklediği görülüyor. Bu çelik kolon şeması yapının Rolex ile bir başka benzerliği. Deprem ülkesi olarak bizlerin hayal bile edemediğimiz bir incelekteki çelik kolonlar (büyük ihtimalle dolu kesitli) yine deprem ülkesi olan Japonya'da, bu betonarme kabuğu taşıyor. Deprem yüklerine karşı zaman zaman V şeklinde kullanılan çelik elemanlar ile betonarme plaklar

mekanı birlikte kuruyorlar. Bu inanılmaz zarıflıktaki işbirliği hem betonarmenin (büyük ihtimalle öngermeli) hem de çeliğin potansiyellerini gösterebildikleri özgün bir duruma ortaya çıkarıyor. Bu birliktelik sonucunda betonarme kabuk istendiği gibi öne çıkmayı başarıyor ama çelik kolonlar da sakince kendilerini gösterebiliyorlar. Yapının girişindeki büyük ortak alanda da kolonların görünürlüğünden çekinilmemesi onların da önemsendiğinin bir göstergesi olsa gerek.

Matsuro Sasaki

Düşünülen mimari detayların inşa edilebilmesinde, betonarme ile çeliğin çok basitçe çözülmüş gibi görünen bilgece kurgusunda, Sejima'nın büyük ihtimalle henüz Toyo Ito'nun yanında çalışırken tanıştığı ve uzun yıllar boyunca hem Ito'nun hem de SANAA'nın en dikkat çekici işlerinde birlikte çalıştıkları inşaat mühendisi Matsuro Sasaki'nin katkılarının büyük olduğunu biliyoruz. Sasaki Rolex'in döşemesinin de, Sendai Medyatek'in (2005) bükülen tüp





şeklindeki taşıyıcılarının da arkasındaki isim. Uzun soluklu işbirliklerinde fikirlerinin inşasına katkısı vurgulamak için hem SANAA ekibi hem de Toyo Ito, Pritzker törenlerinde konuşmalarının hemen başında Sasaki'ye teşekkür ediyorlar.

Mimarlığın inşa edildiğinde -ortaya çıkan- gücü günümüzde çok katmanlı, çok aktörlü, zamana yayılan ve masraflı doğası nedeni ile gittikçe nadirleştiği için daha da çok etki yaratıyor belki de. Türkiye'den bakıldığında ise her şeyin, metrekare, çabukluk üzerine kurulduğu, mühendis-mimar arasındaki fikir alışverişinin zaten talep edilmediği, hele ki mimarlık fakülteleri olan okulların

bile, değil deneysellik, neredeyse mimarlık dahi talep etmediği düşünüldüğünde bu örneklerle duyduğumuz hayranlık sanırım daha çok artıyor.

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

Notlar:

1 Expo, ilk etkinliğin 55. yıldönümünde "Designing Future Society for Our Lives" (Yaşamlarımız için Geleceğin Toplumunu Tasarlamak) teması ile bir kez daha aynı şehirde gerçekleşecek. [http://www.expo2025.or.jp/en].

2 Bazı bilgileri Sejima'nın açılış seremonisindeki konuşmasından aldım: [https://xtech.nikkei.com/atcl/nxt/column/18/00154/00358].

3 Ken Tadashi Oshima, "Kazuyo Sejima (1956-)", *The Architectural Review*, 7 Mart 2023: [https://www.architectural-review.com/essays/reputations/kazuyo-sejima-1956].

4 Örneğin bu yapının inşaat mühendisinin ismine ve uygulamaya yönelik detaylarına uluslararası mimarlık siteleri üzerinden ulaşmak çok kolay olmadı. Japonca siteler üzerinden ilerleyerek ancak kısıtlı bazı bilgilere ulaşabildim. Yapının tasarım ve inşa sürecinin belgelendiği Takashi Homma tarafından çekilen *Architecture, Time and Kazuyo Sejima* adlı belgele de yine aynı şekilde yazıyı hazırladığım süreçte ulaşamadım.

YAPI TASARIM YARIŞMASI



Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar



Yapı Tasarım Yarışması 2025, çimento ve betonun alternatif ve yenilikçi kullanım imkanlarını araştırmaya devam ediyor. Profesyoneller ve öğrencilerin katılabileceği yarışma, bu sene **“Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar”** teması altında projeleri kabul edecek ve toplamda 1.125.000 TL ödül dağıtılacak.



SORU SORMAK
İÇİN SON GÜN

03 NİSAN 2025

PROJELERİN SON
TESLİM TARİHİ

29 MAYIS 2025



www.yapitasarimyarismasi.com

YARIŞMA JÜRİSİ

İNŞ. Y. MÜH. AHMET TOPBAŞ
DOÇ. DR. AKTAN ACAR
PROF. DR. CELAL ABDİ GÜZER
DR. MİMAR DÜRRİN SÜER
Y. MİMAR MELİKE ALTINIŞIK

05

ÇEİS'ten

31. OLAĞAN GENEL KURULUMUZU GERÇEKLEŞTİRDİK



Sendikamızın 31. Olağan Genel Kurulu'nu üyelerimizden üst düzey temsilcilerinin katılımı ile 20 Şubat 2025 tarihinde ÇEİS Merkez Binasında gerçekleştirdik.

Genel Kurulda, 2025-2026-2027 yıllarında ÇEİS'te görev alacak Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu üyeleri belirlendi. Ayrıca, ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar ŞARDAN, sendikamızın önceki dönemde gerçekleştirdiği çalışmalara ilişkin sektör temsilcilerini bilgilendirdi.

Genel Kurulda, Limak Holding Onursal Başkanı Sayın Nihat Özdemir yeni Yönetim Kurulu Başkanı seçilirken, OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Suat Çalbiyik Başkan Vekili olarak seçildi. Yönetim Kurulu'nun diğer üyeleri; Sanko Holding Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Adil Sani Konukoğlu, Sabancı Holding Malzeme Teknolojileri Grup Başkanı Sayın Burak Turgut Orhun, Aşkale Çimento İcra Kurulu Başkanı Sayın Fatih Yücelik, Nuh Çimento Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Tevfik Bilgin, Batisöke Söke Çimento Yönetim Kurulu Başkan Vekili Sayın Gülant Candaş, Göltaş Göller Bölgesi Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ş. Nihan Atasagun ve Çimentaş CEO'su ve Yönetim Kurulu Üyesi Sayın M. Cenker Mirzaoğlu oldu.



“ÇEİS İSG’ye Değer Katanlar” Ödülleri Sahiplerine Ulaştı

31. Olağan Genel Kurulu öncesinde, “ÇEİS İSG’ye Değer Katanlar” ödül töreni gerçekleştirildi. İyi uygulamaların ve iyi uygulamaya konu olan çalışanların ödüllendirildiği törende, 4 kurumsal kategoride ve 2 bireysel kategoride ödül takdimleri yapıldı. Ayrıca jüri değerlendirme sürecinde kurumsal kategoriler arasından seçilen bir proje de büyük ödülün sahibi oldu.

Dijital Çözümler ile İSG’ye Değer Katanlar	Üye
Intenseye Temel Yapay Zeka Destekli İSG İhlalleri Takibi	Çimko Çimento ve Beton Sanayii Ticaret A.Ş. Narlı Şubesi
Gezervinç İnsansız Çalıştırma Projesi	OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. İskenderun Çimento Öğütme Tesisi
Dijital EKED Uygulaması – Lokum (Lock’m)	OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Denizli Çimento Şubesi



Eğitim ve Gelişim ile İSG'ye Değer Katanlar	Üye
İş Sağlığı Güvenliği Günlük Güvenlik Rehberi Çalışma Kitabı	Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Van Çimento Fabrikası
Birlikte Güvendeziz İSG Şenlikleri	OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş.
İş Sağlığı ve Güvenliği Enerji İzolasyonu Eğitim Standı	Akçansa Çimento San. T.A.Ş. Büyükçekmece Çimento Fabrikası



İş Güvenliğine Değer Katanlar	Üye
Eklemlili Boom Kepçe ve Hidrolik Kapak Montajı İle Güvenli Tersiyer Dirsek Temizliği Projesi	OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Ünye Çimento Şubesi
Silobas Araçları İçin Otomatik Kapak	Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.
Forklift Çalışma Alanlarında Çalışan Güvenliğinin Artırılması	Traçim Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.



Sağlığa Değer Katanlar

Bütünsel Sağlık için "Akçansa Yanında"

HbA1c (KARDİYOVASKÜLER RİSK)

ÇİMSA LIFE

Üye

Akçansa Çimento San. T.A.Ş.

Aşkale Çimento San. T.A.Ş.
Van Çimento Fabrikası

Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş.



ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Büyük Ödülü

Intenseye Temel Yapay Zeka Destekli
İSG İhlalleri Takibi

Üye

Çimko Çimento ve Beton Sanayii Ticaret A.Ş.
Narlı Şubesi



İSG Elçileri	Üye
Uğur Geçit – Elektrik Bakım İşçisi	Kavçim Çimento San. Tic. T.A.Ş.
İbrahim Mert – Makine Bakım Ustası	OYAK Çimento Fabrikaları A.Ş. Ünye Çimento Şubesi



İSG'ye Liderlik Yapanlar	Üye
Muhammed Eyibil – Büro Memuru	Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri Tic. ve San. A.Ş. Çimento Fabrikası
Özgür Benli – Bakım Teknik Uzmanı	Çimsa Çimento San. ve T.A.Ş. Eskişehir Çimento Fabrikası
Ender Öngel – Elektrik Bakım Teknisyeni	Akçansa Çimento San. T.A.Ş. Büyükçekmece Çimento Fabrikası



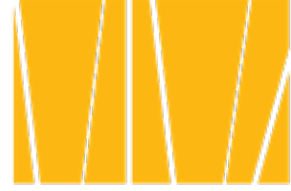
YAPI TASARIM YARIŞMASI 2025'İN BAŞVURULARI BAŞLADI

Yarışmanın Teması

İki yılda bir farklı bir temayla düzenlenen yarışmanın 2025 teması “Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar” olarak belirlenmiştir.

Türkiye uzun yıllardır plansız kentleşme, kaçak yapılaşma ve mevcut stoğun nitelik sorunları ile karşı karşıya. Bu durum başta deprem riski olmak üzere çok sayıda kentsel sorunu getiriyor, yaşam standartlarımıza doğrudan yansıyor. Deprem riski ve güncel yapı stoğundaki taşıyıcı sistem ve elemanların yorgunluğu veya yetersizlikleri nedeniyle Türkiye’de kentsel dönüşüm, yönetimlerin ve kullanıcıların öncelikli gündemleri arasında yer almaktadır. Öte yandan mevcut dönüşüm modelleri ve bunlara dayalı uygulamaların çoğunda yapı ölçekli iyileştirme hedefleri daha geniş bir zeminde kentsel ölçekli iyileştirmeleri ikinci planda bırakıyor ve önemli bir fırsat yitiriliyor. Başta büyükşehirler olmak üzere hemen her ölçekte yerleşim yerinde binlerce yapı, günümüzün yapı standardı ve gerekliliklerini sağlamak üzere yıkılarak yeniden inşa edilmektedir. Ülkemizde yaygın olarak örneklerine rastlanan, bitişik nizam şeklinde inşa edilmiş yapı gruplarının kentsel dönüşüm süreçleri ise tekil yapılarla kıyaslandığında farklı zorluklar taşımasının yanında mekânsal üretim/mimari tasarım anlamında da yeni potansiyeller sunmaktadır. Bitişik nizam yapıların beraberinde getirdiği alan/plan sınırlamaları da yenileme/güçlendirme olasılıklarının tasarımcılar tarafından yeniden ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

YAPI TASARIM YARIŞMASI



Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar

Bu kapsamda 2025 yılı yarışmacılarından seçtikleri bir bitişik nizam yapı grubundan en az iki (2) yapıya odaklanmaları beklenmektedir. Bu yapıların nitelikli mimari ve/veya strüktürel elemanlarını koruyabilirler, güçlendirebilirler, dönüştürebilirler. Yarışmacılardan, bu müdahaleler yoluyla yapılara yeniden hayat verecek tasarım önerileri ve program alternatifleri sunmaları istenmektedir. Mimari tasarımın kentsel dönüşümde bir iyileştirme aracı olarak oynayabileceği rol üzerinde durularak, bir protez ve/veya ortez olma hali odağında çimento malzemesinin diğer yapı malzemeleriyle (ahşap, çelik vb.) bir aradalığının da önerilere yansıtılması gerekmektedir. Var olan yapı stoğunun çimento ve betonun yenilikçi ve yaratıcı kullanımı yoluyla yeniden hayata döndürülmesi, mevcut programının iyileştirilerek devam etmesi esastır. Ayrıca yarışmacılardan bu programın bağlamını da (sokak, mahalle, vb.) sosyal, kültürel ve ekonomik olarak güçlendirecek, katma değer sağlayacak işlev-program önerileri sunmaları beklenmektedir. Kullanıcıların değişebileceği göz önünde bulundurularak kişiselleştirilebilir mekân kurguları da önerilmelidir.

Önerilen çözümlerde bitişik nizam yapıların ortak strüktürünü oluşturma fırsatı doğacaktır. Mevcut yapıları güçlendirirken veya yenilerken tüm yapıları beraber düşünerek veya gruplayarak, binaları tek tek taşıyıcı yapmak yerine grup etkisi kullanılarak optimal, ekonomik, kapsayıcı ve dolayısıyla sürdürülebilir nitelikte sistemler önermek önem kazanacaktır. Strüktür sistemi veya sistemlerinin depreme ve düşey yüklere karşı koymasını sağlamak değerlendirme sürecinde önemli bir kriter olacaktır.

Yapı Tasarım Yarışması, malzemenin sınırlarını genişletmeyi, “alternatif” hallerini ve kamusal alanda yaratacağı etkiyi keşfetmeyi ve yeni üretim/uygulama biçimleri üzerine düşünmeyi teşvik etmeyi amaçlıyor. Günümüzde verimli kaynak kullanımı, sürdürülebilirlik ve döngüsel tasarımın özellikle inşaat sektörünün dönüşümünde büyük önem taşıdığı ve bu konuda acilen harekete geçilmesi gerektiği vurgulanarak yarışmacılardan minimum %30 geri dönüştürülmüş (beton, kalıp, prekast elemanlar vb.), %70 yeni malzeme kullanılması bekleniyor.

Yarışmacılardan, yere ve çevreye saygılı bir yaklaşımla tasarımlarını, seçtikleri bir bitişik nizam yapı grubunda geliştirmeleri, yere ait bilgiyi bulur ve geliştirirken beton/betonarme malzeme teknolojisine de yenilikçi

bakışlar önermeleri bekleniyor. Teslim edecekleri paftalarda, yer ve çevresine ait analizlerini sunmalı; yerin proje öncesi ve sonrasına ait hallerini aynı açıdan aktarmalı; malzemenin kullanımına dair önerdikleri çözümleri açıklamalıdır.

Fikrin geliştirilmesi bağlamında üretilen çözümün birden çok noktaya uygulama yapılarak uyarlanabilirliğin tartışılması; ortaya çıkan mekânların açık-kapalı alan kullanımının ilişkisi, kriz anlarında dönüşebilme ve gelecekte yeni kullanımlara adapte edilebilme gibi yönlerden ele alınması; malzemenin rolü, kullanılma hali hazırlanma ve uygulanma prosedürleri ve bu süreçlerdeki teknolojik ve tektonik performans beklentilerinin açıklanması da değerlendirme için önem taşıyor.

Malzemenin üretim yöntemleri, çevre dostu kullanımların ele alınması, önerilecek tasarımların yaşam döngüsünün, ihtiyaca göre dönüşebilme potansiyelinin düşünülmesi gibi başlıklar da diğer önemli tasarım değerlendirme ölçütleri arasındadır.

Özetle jüri ülkemizde çimento ve betonarme yapım sisteminin sınırlarını genişletecek tasarım ve üretim araştırmaları sunulmasını, bu araştırmaların kentsel dönüşüm modellerini çok boyutlu olarak geri beslemesini beklemektedir.

Jüri, yarışma ekibi içinde inşaat mühendisliği disiplininin gelen kişilerin ekip üyesi ya da danışman olarak yer almasını zorunlu tutmaktadır.

Değerlendirme Kriterleri

- Özgün dönüşüm modelleri geliştirilmesi,
- Betonun tasarımda strüktürel malzeme ve ana kurucu malzeme olması,
- Strüktür kurgusunda bitişik yapıların tümüne veya gruplarına ortak optimal strüktür(ler) tasarlanması, bileşke strüktürün ekonomisinden ve rijitliğinden yararlanılması,
- Strüktür sistemi veya sistemlerinin depreme ve düşey yüklere karşı koymasının sağlanması,
- Malzemenin yenilikçi ve alternatif kullanımının önemsenmesi senaryolarının geliştirilmesi,
- Verimlilik ve bütünsel yaklaşım sergilemesi. Hem taşıyıcı hem dekoratif hem de fonksiyonel olma gibi birçok özellik aynı anda barındırması,
- Beton, kalıp, prekast vb. malzemelerin geri dönüştürülerek yeniden kullanıma alınması ve kullanılan beton hacimlerinin detaylı olarak açıklanması (minimum %30 geri dönüştürülmüş malzeme, %70 yeni malzeme),
- Bir protez ve/veya ortez olma hali odağında çimento malzemesinin diğer yapı malzemeleriyle (ahşap, çelik vb.) bir aradalığının önerilere yansıtılması,
- Çevreye eleştirel bir yaklaşım geliştirilmesi, kentsel dönüşümün eleştirel bir bakış açısıyla yorumlanması,
- Üretilen çözümün birden çok noktaya uygulama yapılarak uyarlanabilirliğin tartışılması, esneklik olanaklarının vurgulanması,
- Önerinin yaratıcı ve ilham verici olması,
- Belirlenen sorunun, yapılan tasarım aracılığıyla buldukları yerin mekânsal kalitesini artıracak, kentsel çevre içinde kimlik kazandıracak, insana-doğaya ve yapıyı çevreye saygılı ve iyimser bir bakış açısıyla ele

alınması; bu bağlamda (sokak, mahalle, vb.) sosyal, kültürel ve ekonomik olarak güçlendirecek, katma değer sağlayacak işlev-program önerileri sunulması,

- Betonun geleneksel olarak kullanılan bileşenleri ve bağlayıcılarının yeniden değerlendirilmesi, yenilikçi beton kimyası ve yeni kalıp teknikleri önerilerinin geliştirilmesi, altta yer alan tablonun proje tasarım verileri ile doldurularak teslim edilmesi.

BETON/ÇİMENTO BAZLI ÜRÜN/ MALZEME GERİ DÖNÜŞÜM DETAY TABLOSU	BİRİM (kg, m ² , m ² vb.)	MİKTAR (N)	ORAN (%)
GERİ DÖNÜŞÜMLÜ VEYA DÖNGÜSEL KULLANIM (MİN. %30)	YAPININ HANGİ BÖLÜMLERİNDE, SİSTEM VE MALZEMESİNDE KULLANILDI? NE ORANDA KULLANILDI? AÇIKLAYINIZ.		
YENİ KULLANIM (MAX. %70)	YAPININ HANGİ BÖLÜMLERİNDE, SİSTEM VE MALZEMESİNDE KULLANILDI? NE ORANDA KULLANILDI? AÇIKLAYINIZ.		

- Üretime dair bilginin, estetik bir değer ortaya çıkarabilme potansiyelinin tartışılması,
- Malzemenin rolü, kullanılma hali, hazırlanma ve uygulanma prosedürleri ve bu süreçlerdeki performans beklentilerinin açıklanması.

Ödüller

Profesyonel Kategori

Birincilik Ödülü: 250.000 TL
İkincilik Ödülü: 150.000 TL
Üçüncülük Ödülü: 110.000 TL
Eş Değer Mansiyon Ödülü (4 Adet): 60.000 TL

Öğrenci Kategorisi

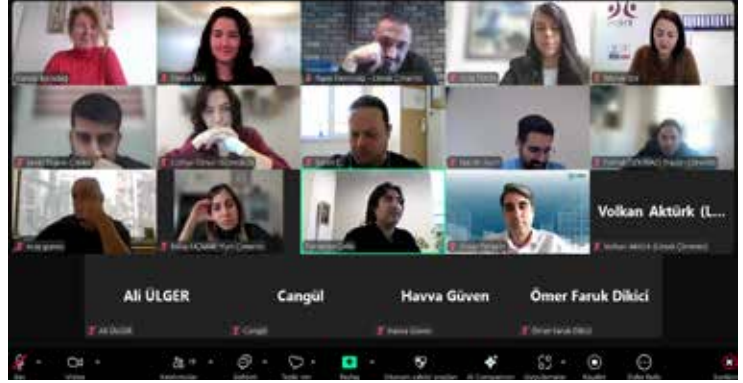
Birincilik Ödülü: 125.000 TL
İkincilik Ödülü: 75.000 TL
Üçüncülük Ödülü: 55.000 TL
Eş Değer Mansiyon Ödülü (4 Adet): 30.000 TL

Takvim

Kayıtların açılması: 13 Şubat 2025
Soru sormak için son gün: 03 Nisan 2025
Cevapların internet sitesinde yayınlanması: 17 Nisan 2025
Projelerin teslim sisteminin açılması: 17 Nisan 2025
Projelerin son teslim tarihi: 29 Mayıs 2025
Kazananların duyurulması: 24 Temmuz 2025

ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI 2024 BAHAR DÖNEMİ BAŞLADI

ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi iş birliğinde çimento sektörüne özel olarak hazırlanan MBA Programının Bahar Dönemi 10 Şubat 2025 tarihinde başladı. Bahar Döneminde alanında yetkin öğretim kadrosunun yanı sıra sektör içinden ve sektör dışından misafir konuşmacılar yer alacak.



Çimento Sektörü MBA Programı Bahar Dönemi Dersleri:

- Liderlik ve Yönetim
- İş Zekası ve Yapay Zeka ile Karar Alma
- Dijital Dönüşüm ve İnovasyon Yönetimi
- Sürdürülebilirlik, Çevre ve Enerji Yönetimi
- İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar

Programın 2 ders dönemi sonrasında katılımcıların bitirme projesi hazırlamaları gerekiyor. Bu kapsamda, bitirme projelerinin hazırlanmasında dikkat edilmesi gereken hususlara ilişkin detayların aktarıldığı bir toplantı gerçekleştirildi. MEF Üniversitesi Kütüphane Direktör Yardımcısı Ramazan Çelik'in konuşmacı olduğu 06 Şubat 2025'te düzenlenen toplantıya, Çimento Sektörü MBA Programı öğrencileri katıldı.

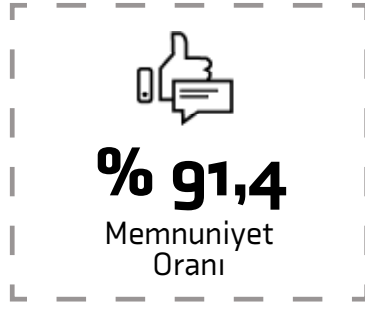
ÇEİS EĞİTİM KOMİTESİ TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS Eğitim Komitesi Toplantısı 08 Ocak 2025 tarihinde çevrim içi olarak gerçekleştirildi. Toplantıda ÇEİS Kampüs 2025 planlaması, yeni açılan sınıflar, webinar serileri ve uzun gelişim programlarından bahsedildi. Eğitim operasyonlarında devam ve kontenjan konuları hakkında bilgilendirmeler yapıldı. Yapılan görüş alışverişi ve değerlendirmelerin ardından toplantı sona erdi.



05

ÇEİS KAMPÜS EĞİTİM FAALİYETLERİ



EĞİTİM BAŞLIKLARI

EKONOMİ VE FİNANS SINIFI

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Makro Ekonomik Göstergeler ve Finansal Piyasalar

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Temel Finansal Tablolar ve Ekonomik Gelişmelerin Finansal Tablolara Etkileri

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Temel Finansal Analiz ve Teknikleri

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilirliğin Finansmanı

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Temel Blockchain Teknolojisi ve Kripto Paralar

FİNANS GELİŞİM SERİSİ: Kurumsal Risk Yönetimi

SAHA GELİŞİM SINIFI

Motivasyon Teknikleri

SATIŞ VE PAZARLAMA SINIFI

Yeni Nesil Satış Profesyoneli

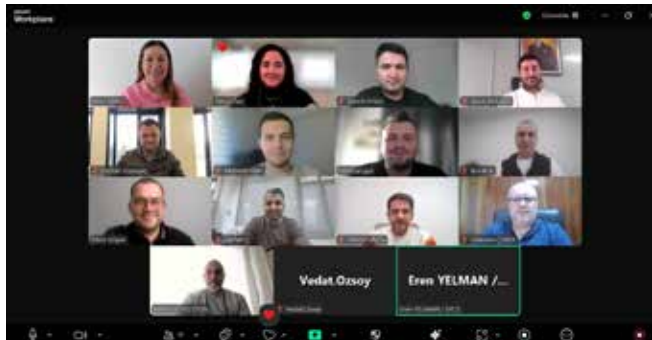
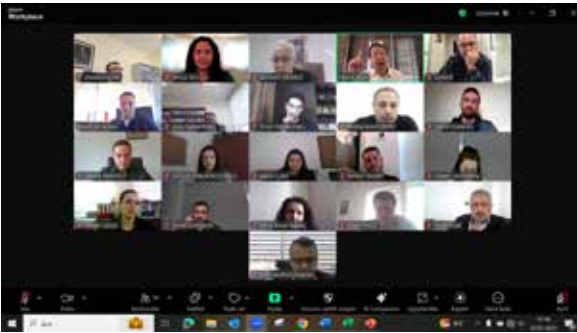
İlişki Yönetimi ile Satış

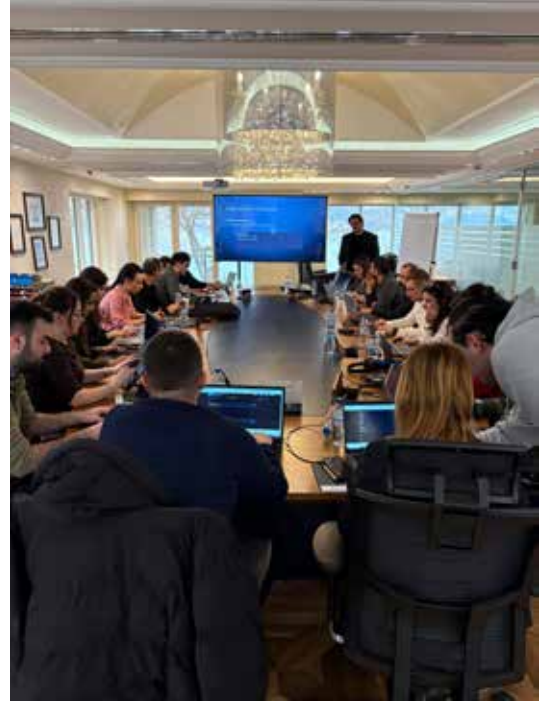
ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK SINIFI

İş Yerinde Cinsiyet Eşitliği ve Kapsayıcılık

OPERASYONEL GELİŞİM SINIFI

Veri Analitiği & Okuryazarlığı





ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

ÇEİS İSG Kurulu ve Komitesi ortak toplantısı 09 Ocak 2025 tarihinde çevrim içi olarak gerçekleştirildi. Toplantıda ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar prosedürünün güncellenmesi, 2025 yılı için planlanan İSG faaliyetleri ve "Çimento Sektörü İSG Kültür Analizi" projesi sonrasında alınacak aksiyonlar hakkında karşılıklı görüş alışverişinde bulunulurken, bilgilendirmeler yapıldı.



İŞYERİ HEMŞİRELERİ İÇİN KLİNİK BULUŞMALAR WEBINAR SERİSİ TAMAMLANDI

ÇİSİEM bünyesinde gerçekleştirilen ve üye fabrikalarımızda mesleki sağlığın korunmasında büyük emekleri olan İşyeri hemşirelerimize yönelik tasarlanan "İşyeri Hemşireleri için Klinik Buluşmalar" webinar serisi 3 farklı oturumla tamamlandı.

Mesleki Sağlığa Giriş, Revirde Kullanılan İlaçlar ve Gözde Yabancı Cisme Müdahale konu başlıklarında gerçekleştirilen webinar serimize üyelerimizden 104 işyeri hemşiresi katılım sağladı.

The screenshot shows a webinar session. On the left, a presentation slide is displayed with a diagram of a hand and text in Turkish. The text includes "Bu Bölge Buluşmalarımız", "Dünyanın en büyük ilaçları ve tıbbi cihazları üreten şirketlerimizden biriyiz.", "Maksimum sonuçlar", "DOKA: 1,3 mm", and "Etker: en az 2,8 mm ve üzeri". On the right, a grid of 20 participant video feeds is visible, each with a name tag. The names include MUSTAFA KEBAT, Önal DOKUÇU CEİS, Ahmet Akman, RESUL KESKİN, Mustafa Ertürk Çiğme, BERKAY ATEŞ BATIŞÖLÜ, Ayşe Genç / Limak Traş, Muhammed DEMİR, Melis Tokdemir, Betül Algac, Semra Akın Güneş, Turcu Bayram, İcai Kul, Emre Baharlı, Ali Baran Sider/Taçem, ÖMER NİĞDE FERİDİM, Eren Erdoğan/ADÖGİM, e. abozi, Hanife Demir/B..., Beyza nur İhan, Hanife Demir/Balkesir..., and Beyza nur İhan.

The screenshot shows a webinar session. On the left, a presentation slide is displayed with a close-up image of eyes and text in Turkish. The text includes "Gözün yapısı ve müdahale yapılacak yerleri", "Yüzeysel göz anatomisi - yabancı cisimlerin yerleştiği yerleri ve katları.", "Yabancı cisimlerin çeşitleri, çimento sektöründeki olası maddeler", "Katı - sıvı - gaz yabancı cisimler", "Görü ne zaman ne ile ve nasıl yıkanmalıdır.", "Katı - sıvı - gaz yabancı cisimler", "Gözden yabancı cisim çıkarma", "Hangi aletleri kullanalım", "Anestezisi için ne kullanalım", and "Gözden yabancı cisim çıkarma sonrası yapılacaklar". The slide also features the "dohmind" logo and the quote "Saher saadeti ebedi kalır saher kimsde ise o nasip olur." by Yunus EMRE. On the right, a grid of 12 participant video feeds is visible, each with a name tag. The names include MUSTAFA KEBAT, Önal DOKUÇU CEİS, Turcu Bayram, Ayşe Genç / Limak Traş, e. abozi, Muhammed DEMİR, Yusuf Miroğlu, Betül Algac, Yusuf Miroğlu, FMDİR901, e. abozi/muj yurt, İcai Kul, ÖMER NİĞDE FERİDİM, Semra Akın Güneş, Eren Erdoğan/ADÖGİM, and RESUL KESKİN.

05

ÇİSİEM

İSG EĞİTİM FAALİYETLERİ



168

Katılımcı Sayısı



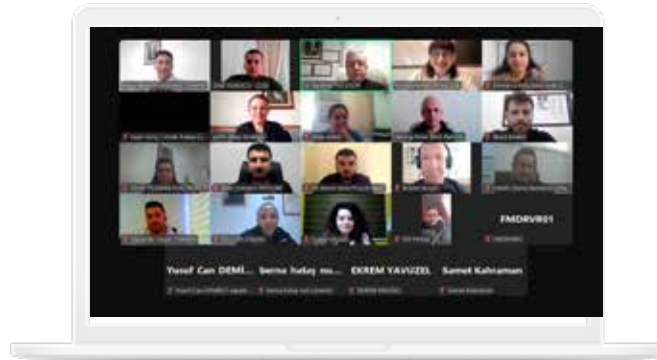
% 92

Memnuniyet Oranı



743

İnsan/Saat Eğitim



PSİKOSOSYAL RİSKLER SINIFI

*İşyeri Sağlık Çalışanlarına Yönelik
Psikolojik Sağlık ve Güvenlik*

PROSES GÜVENLİĞİ SINIFI

Proses Güvenliği Kültürü ve Liderlik

İSG LİDERLİĞİ SINIFI

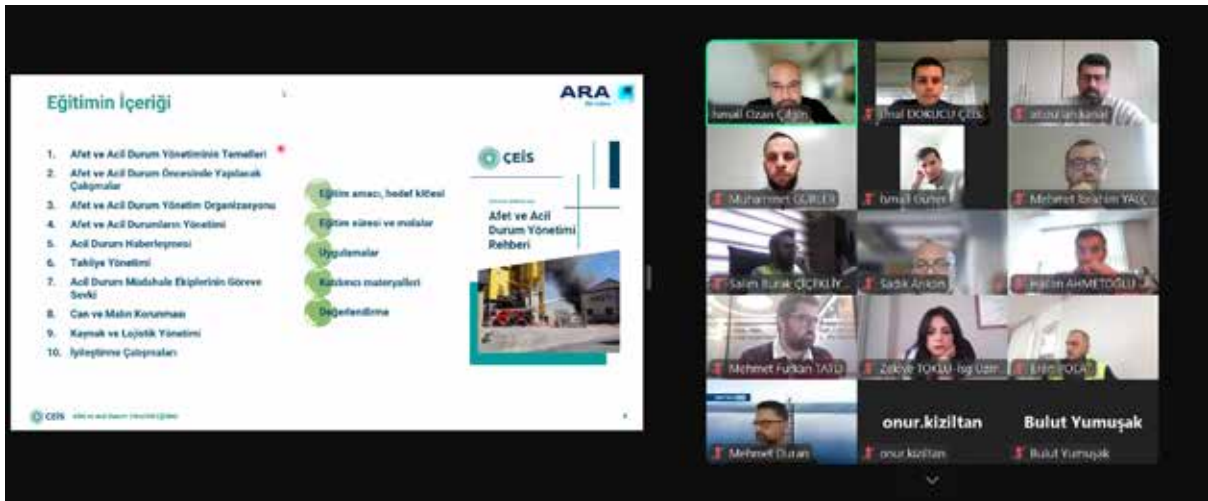
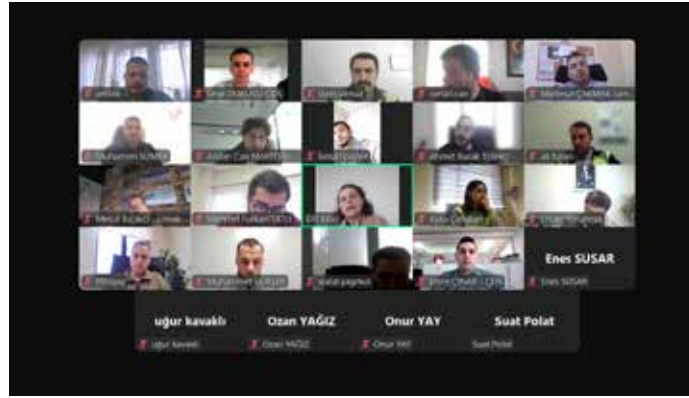
Acil Durum Yönetimi

MESLEKİ SAĞLIK SINIFI

*İşyeri Hemşireleri İçin Klinik Buluşmalar:
Mesleki Sağlığa Giriş*

*İşyeri Hemşireleri İçin Klinik Buluşmalar:
Revirde Kullanılan İlaçlar*

*İşyeri Hemşireleri İçin Klinik Buluşmalar:
Gözde Yabancı Cisime Müdahale*



05

ÇESBEM

SINAV VE BELGELENDİRME
FAALİYETLERİ



38

Sınav Oturumu Açılan
Fabrikası Sayısı



1413

Sınava Alınan
Toplam Aday



90

Gerçekleştirilen Sınav
Oturumu Sayısı



979

Başarılı Aday



% 91

Aday Memnuniyet
Oranı



29.143 km

Toplam Katedilen
Yol



27

Görev Alan Sınav Yapıcı
Sayısı



SINAVLAR

MYK MESLEKİ YETERLİLİK BELGELENDİRMESİ SINAVLARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamız çatısı altında kurulan ÇEİS Sınav ve Belgelendirme Merkezi (ÇESBEM), Çimento Üretim Elemanı (Seviye 2, 3 ve 4) ve Çimento Merkezi Kumanda Operatörü (Seviye 5) meslekleri için sınav ve belgelendirme faaliyetlerine devam ediyor.

- 06 Ocak 2025 tarihinde Aşkale Erzurum Çimento Fabrikası'nda, 31 çalışanın,
- 21 - 23 Ocak 2025 tarihlerinde Oyak Bolu Çimento Fabrikası'nda, 26 çalışanın,
- 25-26 Şubat 2025 tarihlerinde Çimentaş Kars Çimento Fabrikası'nda, 18 çalışanın

katılımıyla Çimento Üretim Elemanı ve Çimento Merkezi Kumanda Operatörü MYK Mesleki Yeterlilik Sınav ve Belgelendirme Organizasyonu düzenlendi.

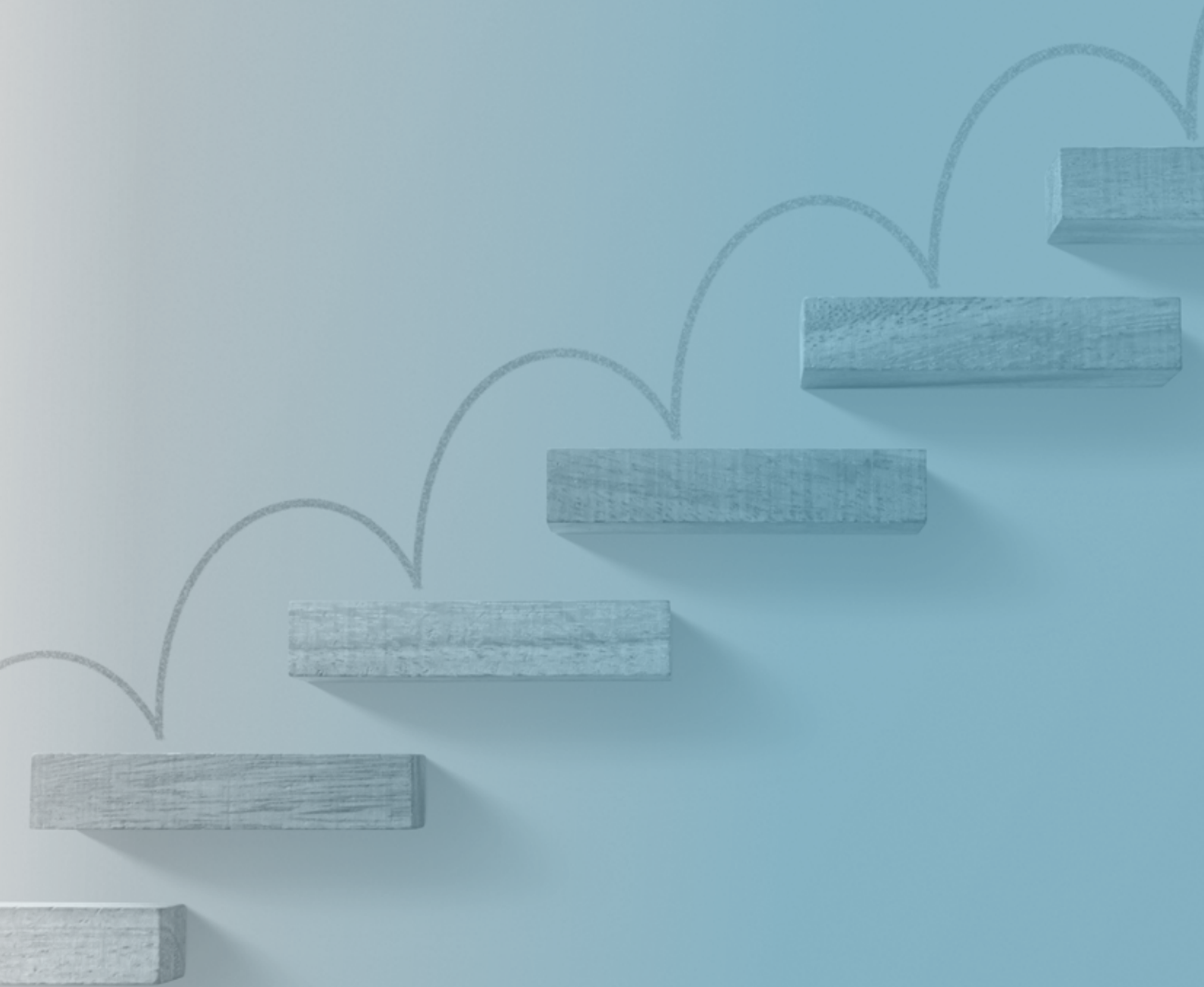
2025 yılı Mart ayı itibari ile gerçekleştirilmiş sınavlara ilişkin veriler aşağıdadır;

Açılan Sınav Programı Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
90	1413	979



Aşkale Çimento Erzurum Fabrikası'nda
Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik
Belgelendirmesi Sınavları gerçekleştirildi.





06

ÜYELERİMİZDEN ve DİĞER HABERLER

AKÇANSA'NIN STAJ PROGRAMINA FARKINDALIK ÖDÜLÜ VERİLDİ

Akçansa, 6 farklı kategoride ön elemeyi geçip değerlendirilmeye alınan 51 proje arasında yer alarak Uluslararası Kadın Dostu Markalar 2025 Farkındalık Ödülleri Programı'nda önemli bir başarıya imza attığını duyurdu. Şirket, GençİZ Uzun Dönem Kadın Staj Programı ile 'Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği' kategorisinde 'Uluslararası Kadın Dostu Markalar 2025 Farkındalık Ödülü'nü almaya hak kazandı.

Akçansa'nın, kadın öğrencilerin yapı malzemeleri sektöründe deneyim kazanmalarını destekleyen yeni nesil uzun dönem kadın staj programı GençİZ, Uluslararası Kadın Dostu Markalar 2025 Farkındalık Ödülü'ne layık görüldü.

Projelerin etki ölçümleri ve toplumsal dönüşüm üzerindeki etkilerinin detaylı analiz edildiği ve 6 farklı kategoride 51 projenin değerlendirmeye alındığı uluslararası ödül programında, 'Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği' kategorisinde "Uluslararası Kadın Dostu Markalar 2025 Farkındalık Ödülü"nü kazanan Akçansa önemli bir başarı elde etti.

Akçansa İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Genel Müdür Yardımcısı Ülgen Eryürek Aslan, GençİZ uzun dönem staj programıyla kadınların iş hayatındaki



temsiliyetlerinin artmasına katkı sağlamaktan mutluluk duyduklarını belirtti.

Aslan, "Kadınların iş hayatında eşit fırsatlara sahip olması, sadece bir hedef değil, aynı zamanda sürdürülebilir geleceğimiz için gereklilik. Akçansa olarak iş hayatında kadınların güçlenmesi ve tüm iş süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılması için yerel ve küresel girişimlere gönüllü olarak katılıyoruz. GençİZ Uzun Dönem Kadın Staj Programımızla genç kadınların yapı malzemeleri sektöründe deneyim kazanmalarına destek olmaktan gurur duyuyoruz" dedi.

AKÇANSA'YA CDP İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ PROGRAMI'NDA A- LİDERLİK NOTU

Şirket, platformun 2024 İklim Değişikliği Programı'nda skorunu bu sene de A- (liderlik) seviyesinde korurken, CDP Su Güvenliği programında ise B notu elde ederek 'management' seviyesinde yer aldı.

Akçansa, 2011 yılından bu yana gönüllü olarak yer aldığı karbon saydamlık platformu CDP'nin 2024 İklim Değişikliği Programı'nda skorunu bu sene de A- (liderlik) seviyesinde koruyarak önemli bir başarının sahibi oldu. Şirket ayrıca, platformun Su Güvenliği programında, geçen sene olduğu gibi 'management' seviyesi olan B notu elde etti.

“Akçansa'nın yolu sürdürülebilir gelecekte geçiyor”

Akçansa Genel Müdürü Vecih Yılmaz konuya ilişkin şunları söyledi; “Gelecek için sorumlu çalışma ilkesiyle, çevresel etkinin azaltılmasından toplumsal fayda sağlamaya kadar geniş ve kapsamlı olumlu etki yaratmaya odaklanıyoruz. İklim değişikliğiyle mücadele alanında risklerin ve fırsatların stratejik entegrasyonu ile önemli çalışmalar hayata geçirirken, bu yöndeki faaliyetlerimizi Paris İklim Anlaşmasına uyumlu şekilde yürütüyor, performansımızı şeffaf şekilde raporluyoruz. Bugün attığımız her adımın, yarının dünyasını şekillendirdiğinin farkındayız. Sürdürülebilir gelecek için değer yaratacak çalışmalarımız ile CDP 2024 İklim Değişikliği Programı'nda skorumuzu A- seviyesinde koruyarak stratejik iklim performansımızı güçlü bir şekilde geleceğe taşımaktan büyük mutluluk duyuyoruz”.



BATI ANADOLU BM KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ'NE KATILDI



Batı Anadolu Şirketler Topluluğu, UN Global Compact'ı imzalayan şirketler arasında yerini aldı. Şirketler Topluluğu bu imzayla insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanındaki 10 ilkeye uyma ve bu alandaki çalışmalarını her yıl raporlama taahhüdünde bulundu.

Batı Anadolu Şirketler Topluluğu, sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda özel sektörün sorumlulukları, yeşil dönüşüm, insan hakları ve kurumsal yönetim konularının ele alındığı UN Global Compact'ın bu yılki Genel Kurulu'na ilk kez katılım sağladı. Bölgede sürdürülebilir kalkınmaya değer katan lider bir sanayi topluluğu olmaya yönelik güçlü adımlar attıklarını ifade eden Batı Anadolu Şirketler Topluluğu Yönetim Kurulu Başkan Vekili Gülant Candaş, sürdürülebilir değer yaratma anlayışıyla uluslararası iyi uygulamaları yakından takip ettiklerini söyledi. Sürdürülebilir bir gelecek inşa etmenin iş dünyasının en önemli sorumluluklarından biri olduğunu belirten Candaş, şöyle devam etti:

“Batı Anadolu Şirketler Topluluğu olarak sürdürülebilirlik konusunu yalnızca bir strateji olarak görmüyor, aynı zamanda gelecek nesillere karşı temel bir sorumluluk olarak ele alıyoruz. Topluma, ülkemize ve çevreye karşı sorumluluklarımız doğrultusunda iş modelimizin merkezine yerleştirdiğimiz sürdürülebilirlik vizyonumuz ile bölgemizde öne çıkan lider bir sanayi topluluğu olma hedefimiz önceliklerimiz arasında yer alıyor. Bu

anlamda topluma ve çevreye değer katma amacımızı güçlendiren ve evrensel bir boyuta taşıyan BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzaladığımız için son derece mutluyuz. Daima insan odaklı yaklaşımımızla ve sürdürülebilir hedeflerimizle sektörümüzde fark yaratan çalışmalarda yer almaya devam edeceğiz.”

Batı Anadolu Şirketler Topluluğu, 2024 yılında ilk sürdürülebilirlik raporunu yayımlamıştı. Sürdürülebilirlik çalışmaları kapsamında Atık Yönetim Müdürlüğü kuran grup, emisyon azaltmaya yönelik alternatif hammadde ve alternatif yakıt konusunda çalışmalarını sürdürürken; grup öte yandan çevresel ve finansal sürdürülebilirliğini güçlendirmek amacıyla 2024 yılının Ağustos ayında ilk yeşil kredi kullanımını duyurmuştu.

ÇİMSA GELECEĞİN TEDARİK ZİNCİRİNİ TASARLIYOR



İstanbul'da gerçekleştirilen tedarik zinciri etkinliğinde Çimsa, sürdürülebilirlik yol haritasını katılımcılarla paylaştı. Etkinlikte geleceğin tedarik zincirine dair görüş alışverişinde bulunuldu.

Çimsa tarafından bu yıl ilki gerçekleştirilen tedarik zinciri etkinliği, İstanbul'da düzenlendi. “Supply and Sustain” adı altında hayata geçen ve sektör paydaşlarının yoğun katılımına sahne olan etkinlikte, yapı malzemeleri sektörünün sürdürülebilirlik yol haritaları masaya yatırılırken, gelecek dönem sıfır hedeflerine giden yolda kolektif çabaların öneminin altı çizildi. Geleceğin tedarik zincirinin tasarlanması için inovasyon, teknoloji ve sürdürülebilirlik odaklı

çalışma ve görüşlerin paylaşıldığı toplantının, önümüzdeki yıllarda da devam ettirilmesi amaçlanıyor.

“Etki gücümüzü, tedarik zincirimizin her bir halkasına ulaştırıyoruz”

Konuyla ilgili değerlendirmelerde bulunan Çimsa CEO'su Umut Zenar, bugün şirketlerin gündemlerinde net sıfır hedeflerinin birincil öncelik olarak ele alındığının altını çizerken, “Faaliyet gösterdiğimiz sektörlerden bağımsız olarak, sürdürülebilirlik konusunda kalıcı ve gerçek bir etki yaratmak istiyorsak, bunun tek yolu iş birliğinden geçiyor. Bugünün dünyasında, kamu, özel sektör ya da akademi dünyasından hiçbir kurum, tek başına yeterli güce sahip değil. Bunun için önemli olan, tüm paydaşlarımızla ortak bir vizyonda buluşmak; etki gücümüzü erişebileceği her yere ulaştırmaya çalışmak. Bu yaklaşım, Çimsa olarak ortaya koyduğumuz sürdürülebilirlik yol haritamızın tam merkezinde yer alıyor. Sadece kendimizi, operasyonlarımızı, iş kültürümüzü sürdürülebilirlik odağında dönüştürmekle yetinmiyor, bu anlayışın tedarik zincirimizin her bir halkasında yer bulmasını sağlamaya gayret ediyoruz. Bu etkinlik de bizim bu vizyonumuzun önemli bir göstergesi. Umuyoruz, önümüzdeki dönemde bu ve benzeri etkinlikleri hayata geçirmeye devam ederek, ülkemizde güçlü bir farkındalık yaratacağız” ifadelerini kullandı.

“Tesislerimizi, müşterilerimizi, bayilerimizi dijital ağlarla bağlıyoruz”

Umut Zenar, “Özellikle dijital odaklı çalışmalarımızla, tesislerimiz, müşterilerimiz, bayilerimiz arasında dijital ağlar kuruyoruz. Bu sayede, birtarandan verimlilik anlamında ciddi bir avantaj yakalarken, diğer yandan da özellikle uluslararası ticarete sektörün ciddi sorunlarla karşılaştığı tedarik deneyimini çok daha ileri bir seviyeye taşıyoruz. Bugün 29 ülkede çalıştığımız 2.200 tedarikçimizle, 80 alt kategoride ürünlerimizin en doğru şekilde sevk edilmesini sağlayarak küresel şirket vizyonumuzu tedarik zincirimize de entegre ediyoruz. Sadece çevresel ölçekte değil, ESG'nin (ÇSY) sosyal ve yönetişimsel unsurlarını da içine alan çok kapsayıcı bir bakış açısıyla tedarik zinciri yönetimimizi sürdürülebilirlik odağında tasarlıyoruz” şeklinde konuştu.

MEDCEM ÇİMENTO 15 YIL ARADAN SONRA SURİYE'YE İLK ÇİMENTO İHRACATINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Medcem Çimento, sektörde önemli bir kilometre taşı niteliği taşıyan bir ihracat operasyonuna imza attı. Şirket, 15 yıl aradan sonra Türkiye'den Suriye'ye deniz yoluyla gerçekleştirilen ilk çimento sevkiyatını başarıyla tamamlamanın gururunu yaşıyor. Türkiye'nin en fazla çimento ihracatı gerçekleştiren şirketi olma unvanına sahip olan Medcem Çimento Grubu, Suriye pazarına çimento satmaya başlayarak uluslararası yeni pazarlara açılma hedefi doğrultusunda yeni bir adım daha atmış oldu.

Çimento ve yapı malzemeleri endüstrisinde küresel pazarlardaki etkinliğini artırmayı hedefleyen Medcem Çimento, Türkiye iç pazarına yönelik talepleri karşılamaya devam ederken, aynı zamanda sürdürülebilir büyüme stratejisi doğrultusunda yeni ihracat pazarlarına erişimi güçlendirmeye devam ediyor.



Medcem Çimento Grubu CEO'su Mehmet Ali Ceylan, bu önemli gelişmeyle ilgili yaptığı açıklamada: "Öncelikle Suriye'de uzun süren ve pek çok insanın hayatını olumsuz yönde etkileyen iç savaşın bitmiş olmasından dolayı memnunuz. Öte yandan, savaş sonrasındaki dönemde Suriye'de kurulacak olan yeni yönetimin bölgenin uzun süreli barış ve istikrarına hizmet etmesini temenni ediyoruz. Uzun yıllardır iç savaşın gölgesinde yıpranmış komşu bir ülkenin altyapısının tekrardan inşa edilmesi gerekiyor. Bu zorlu süreçte biz de çimento tedariği

konusunda üzerimizi düşeni yapmaya hazırız. Malumunuz ülkemizde, 2 yıl önce yaşanan üzücü deprem faciası sonrası 11 şehrimizde devletimizin öncülüğünde başlayan kapsamlı bir yatırım süreci devam ediyor. Bunun yanında, ülkemizin gerek kamu altyapı yatırımlarının gerekse konut stoğumuzun yenilenmesi amacı taşıyan kentsel dönüşüm başta olmak üzere özel yatırımların çimento ihtiyacı da bulunuyor. Bu çerçevede, sektörümüzün önceliği başta deprem bölgesi olmak üzere ülkemizin kalkınması çerçevesinde gerekli olan çimento tedariğini sağlamaktır. Öte yandan, sektörümüz ülkemizin ihtiyacını aksatmaksızın, Suriye'nin ayağa kaldırılması sürecinde talep edebileceğini tahmin ettiğimiz çimentonun tedariğini sağlamaya hem üretim kapasitesi hem de lojistik altyapısı itibariyle mukteldir" ifadelerini kullandı.

CIMPOR GLOBAL- FIZIX İŞ BİRLİĞİ İLE ÜRETİMDE ZAMAN VE ENERJİ KAYBI EN AZA İNİYOR

Bünyesinde OYAK Çimento'yu da bulunduran TCC Group Holding'in iştiraki CIMPOR Global, yenilikçi uygulamaları ile sektördeki öncü konumunu güçlendirmeye devam ediyor. Kurumun FIZIX iş birliği ile hayata geçirdiği yeni proje kapsamında, 10 ülkedeki 25 endüstriyel tesisinin makine sağlığı küresel ölçekte izlenerek arızalar daha gerçekleşmeden tespit edilebilecek. FIZIX iş birliği CIMPOR-OYAK Çimento'nun yalnızca Türkiye ve küresel pazardaki operasyonları için değil, çimento sektörü başta olmak üzere farklı sektörlerdeki paydaşlar açısından da yeni bir dönemin başlangıcını simgeliyor.

Makine hasarlarını ve durmaya bağlı iş gücü ve enerji kayıplarını yüksek oranda azaltacak proje ile verimsizlik ve emisyon artışının önüne geçilecek. Üretim sürekliliği sayesinde yüksek ve düzenli kalite koşullarında çok daha az enerji tüketilerek, daha çevreci yapı malzemeleri benzer performansa sahip ürünlere kıyasla daha düşük CO₂ ayak izi ile üretilebilecek. Proje kapsamındaki en önemli



katkılarından biri de acil ve riskli bakım ve onarım müdahalelerin azalması ve ön tespitleri yapılmış hazırlıklara dayanması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlanacak.

3 kıta, 10 ülke, 25 tesiste devreye alınacak

Yıllık 112 milyon ton çimento üretim kapasitesi ile dünyanın en büyük üçüncü üretici konumundaki TCC Group Holding bünyesinde faaliyet gösteren CIMPOR'un 3 kıtada toplamda 25 adet tesisinde uygulanacak olan projenin 10.500 sensörden oluşan uygulama alanı, Türkiye'de 10 tesisin yanı sıra Portekiz'deki 5 ve Afrika'daki 5 çimento üretimi tesisi ile Avrupa başta olmak üzere diğer bölgelerde de bulunan 5 terminal operasyonunu kapsıyor. 2025 yılında gerçekleştirilecek montaj ve optimizasyon çalışmaları ile global ölçekte bir makine sağlığı izlenebilirliği sağlanacak ve ilk etapta 6 ayı ülkede kullanıma alınacak proje, sektörel açıdan da bir ilk konumunda. Projenin 2026 ve sonrasındaki süreçte, grubun Çin ve Tayvan operasyonlarına da aktarılması planlanıyor. Proje ile toplamda 14 ayı ülkede makine sağlığı izlenebilirliği sağlanmış ve bulut tabanlı altyapısı sayesinde uzman kadroların uzaktan destek vereceği, analiz edilebileceği ve optimizasyon sağlayacağı bir sistem oluşturulacak. Grup içerisinde entegrasyonlar ile devam edecek olan proje, diğer çimento üretim tesisleri ve farklı endüstrilerde de doğrudan uygulanabilecek potansiyele sahip.

“Ağır sanayideki en kapsamlı sensör ve yapay zeka tabanlı makine sağlığı projesi”

FIZIX iş birliği ile bugüne kadar ağır sanayi endüstrisinde uygulanan en büyük kapsama sahip makine sağlığı projesinin hayata geçirildiğini belirten CIMPOR-OYAK Çimento Grup CTO'su Berkan Fidan, konuşmada şunları söyledi: “Rekabetin sadece finansal başarılarla değil aynı zamanda çevresel ve toplumsal sorumluluklarla da ölçüldüğü günümüzde, CIMPOR-OYAK Çimento olarak bu alandaki yaklaşımımızla öncülük ediyoruz. Türkiye'de Net-Zero taahhüdü veren ilk çimento şirketi olarak karbon emisyonlarını azaltmak ve enerji verimliliğini artırmak için yenilikçi teknolojilere yatırım yapıyor, gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakma sorumluluğu ile hareket ediyoruz. Teknoloji ve sürdürülebilirlik alanındaki hayata geçirdiğimiz son uygulama ve stratejik yatırım olan FIZIX iş birliği de şirketimizin Türkiye ve küresel pazardaki operasyonlarının yanı sıra çimento ve diğer sektörlerdeki farklı oyuncular açısından da yeni bir dönemi temsil ediyor.”

Akıllı cihazlar ve ileri yazılımların birlikteliğinden oluşan projenin hayata geçirilmesine, birçok farklı çözüm üzerinde 2 yıla yakın detaylı analiz ve uygulamalı test gerçekleştirdikten sonra karar verildiğini belirten Berkan Fidan, "Yaklaşık 5 yıllık geniş endüstriyel veri altyapımızı, analitik veri işleme kabiliyetlerimizi, bakım ve arıza kayıtları ile koruyucu bakım tecrübelerimizi bu proje kapsamında kullandık. CIMPOR-OYAK Çimento ile ileri teknolojisiyle öne çıkan FİZİX'in güçlerini birleştirmesi, çimento üretimine yönelik yeni ve öncü yaklaşımları da beraberinde getirecek. Bu iş birliğinin hem yerel girişimlerin küresel ölçekte söz sahibi olmasına imkân tanıyacağına hem de sektöre taze bir bakış açısı kazandıracağına inanıyoruz" dedi.

"Hedef: Globalde lokal oyuncu olmak"

FİZİX lansman toplantısında katılımcılara seslenen CIMPOR-OYAK Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Suat Çalbiyık konuşmasında şu görüşleri aktardı: "CIMPOR-OYAK Çimento ailesi olarak başarıyla geride bıraktığımız 2024 yılında, küresel çimento devi TCC Group Holdings çatısı altında güçlerimizi birleştirerek tarihi bir adım attık. Artık global çimento pazarında CIMPOR, Türkiye'de ise onun temsilcisi OYAK Çimento markasıyla faaliyet gösteren, üretim kapasitesi bazında dünya üçüncüsü konumundaki iddialı bir grubun önemli bir parçasıyız. CIMPOR markasıyla dünya arenasında daha da güçlü bir şekilde ilerlerken bu yeni dönemde büyümeye, gelişmeye, çevreye duyarlılık ve daha yüksek ürün kalitesi prensiplerimiz doğrultusunda sektörde fark yaratmaya devam ediyoruz."

"Üretimin geleceğini de tasarlıyoruz"

"Bizler, geldiğimiz noktada yalnızca çimento üretmiyoruz; geleceğin şehirlerini inşa ediyor, altyapıyı güçlendiriyor ve geleceğin sürdürülebilir dünyasını kurguluyoruz." diyen Suat Çalbiyık, sözlerini şöyle sürdürdü: "Türkiye'de ve küresel pazarlarda, çimento sektöründe dönüşümün öncüsü olma misyonumuzu sürdürüyoruz. Daha akıllı, daha yeşil, daha sürdürülebilir bir çimento sektörü yaratmak için yeni hedefler belirledik. Bu konudaki kararlılığımız; TCC'nin düşük karbonlu malzemeler, kaynak geri dönüşümü ve yeşil enerji alanlarındaki stratejik hedefleriyle ve sürdürülebilirlikte uluslararası standartlara uyum öncelikleriyle daha

da pekişiyor. Hedeflerimizi gerçekleştirmek için üç temel unsura inanıyoruz: inovasyon, sürdürülebilirlik ve güçlü iş birlikleri. Bugün tanıttığımız Fizix projesi de bunun somut bir örneği. Artık sadece üretimi değil, üretimin geleceğini de tasarlıyoruz. Önümüzdeki dönemde de karbon nötr üretim, çevre dostu inovasyonlar, dijitalleşme ile verimlilik artışı ve küresel ölçekte daha büyük bir etki yaratma hedeflerimiz doğrultusunda ilerlemeye devam edeceğiz."

OYAK ÇİMENTO TÜRK ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE BİR İLKE İMZA ATTI

CIMPOR-OYAK Çimento, "ISO 37001:2017 Rüşvetle Mücadele Yönetim Sistemi" ve "ISO 37301:2021 Uyum Yönetim Sistemi" sertifikalarını alarak, etik iş uygulamaları ve sürdürülebilir yönetime olan güçlü bağlılığını bir kez daha kanıtladı.

3 kıtada etik ve uyum yönetimi

CIMPOR'un aldığı sertifikalar, şirketin Portekiz, Türkiye, Fildişi Sahili, Kamerun, Romanya ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki faaliyetlerini kapsıyor. Bu başarı, CIMPOR-OYAK Çimento'nun etik iş uygulamaları ve şeffaflık konusundaki küresel taahhüdünü ortaya koyuyor. Dünya genelinde az sayıda kurumun sahip olduğu bu sertifikalar, şirketin uluslararası arenada uyum yönetimi standartlarını ne derece benimsediğini gösteriyor.



Uluslararası konferansta paylaşıldı

CIMPOR, uyum yönetimi alanındaki deneyimlerini Kurumsal Uyum ve Etik Enstitüsü (SCCE) tarafından Lizbon'da düzenlenen 13. Avrupa Uyum ve Etik Enstitüsü Konferansında sektör temsilcileriyle paylaştı. CIMPOR Uyum ve Risk Yönetimi Kıdemli Uzmanı Maria Ines Mendes ile CIMPOR-OYAK Çimento İç Denetim, Risk ve Uyum Grup Direktörü Özge Aşçıoğlu, "Avrupa Sınırlarının Ötesinde Uyum: Afrika'da Uyumunu Yönlendirme" başlıklı panelde konuştu. İkili, Afrika'da faaliyet gösteren şirketlerin uyum yönetimi alanındaki zorluklarını ve bu süreçte geliştirilen çözüm önerilerini aktardı.

Özge Aşçıoğlu, alınan sertifikaların, şirketin etik iş uygulamalarına ve sürdürülebilir yönetime olan bağlılığını bir kez daha kanıtladığını belirtti. Aşçıoğlu, "Bu önemli başarı, OYAK Çimentoyu Türk çimento sektöründe söz konusu sertifikalara sahip ilk şirket konumuna taşıırken, CIMPOR ve OYAK Çimento'nun iş etiği, şeffaflık ve kurumsal yönetim konusundaki özverili çabalarını da yansıtmaktadır." dedi. Aşçıoğlu, şirketin yönetim anlayışının bir göstergesi olan bu sertifikaların, sürdürülebilir büyüme hedeflerine katkı sağlamanın yanı sıra, müşteriler, iş ortakları ve paydaşlar arasındaki güveni daha da pekiştirdiğini vurguladı.

Küresel hedefleri

CIMPOR-OYAK Çimento, etik değerler ve uyum yönetimi ilkelerini merkeze alarak global çapta faaliyetlerini sürdürüyor. Şirket, sürdürülebilir büyüme stratejisi doğrultusunda kurumsal yönetim standartlarını en üst seviyeye çıkarmayı hedefliyor. ISO 37001 ve ISO 37301 sertifikaları, CIMPOR'un iş süreçlerinde şeffaflık, etik yönetim ve uluslararası uyumluluk konularına verdiği önemi pekiştiriyor. Bu sertifikalarla birlikte CIMPOR-OYAK Çimento, yalnızca Türk çimento sektöründe değil, küresel çapta da iş etiği ve kurumsal uyum alanında örnek bir şirket olma yolunda ilerliyor.

TRAÇİM ŞIRNAK'TA GÜNEŞ SANTRALİ KURACAK



Çimento üreticisi Traçim, üretimde temiz enerji kullanmak amacıyla Şirnak'ta 80 MWe kurulu gücünde Traçim Güneş Enerji Santrali (GES) kuracak.

Şirnak'ın Cizre ilçesinde 80 MWe kurulu gücünde Traçim Güneş Enerji Santrali (Traçim GES) kurulacak. Santralde üretilen elektrik Traçim'in elektrik tüketimiyle mahsuplaşılacak. Çimento üreticisi Traçim, çimento üretiminde en büyük maliyet kalemi ve en çok harcama yapılan alan olan enerjide temiz bir adım atıyor. Şirnak İli Cizre İlçesi Yeşilyurt Köyü sınırları içerisinde 80 MWe kurulu gücünde Traçim GES kurulması planlanıyor. 950 milyon 400 bin lira değerindeki proje kapsamında 120 hektarlık alanda kurulacak olan santralde güneş enerjisinin, fotovoltaik hücreler vasıtasıyla elektrik enerjisine dönüştürülmesi ve ayrıca enerji depolama ünitesinin de santral alanında kurulması planlanıyor. Santralde 500 Wp gücünde 192.000 adet Monokristal Half Cut Bi-Facial PV panel ve 5000 kW gücünde 16 adet inverter kullanılacak. Santralin ekonomik ömrü 25 yıl öngörülüyor. Santralde üretilen elektrik, Elektrik Piyasasında Lisanssız Elektrik Üretim Yönetmeliğinin 5 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında şirketin elektrik tüketimiyle mahsuplaşılacak.

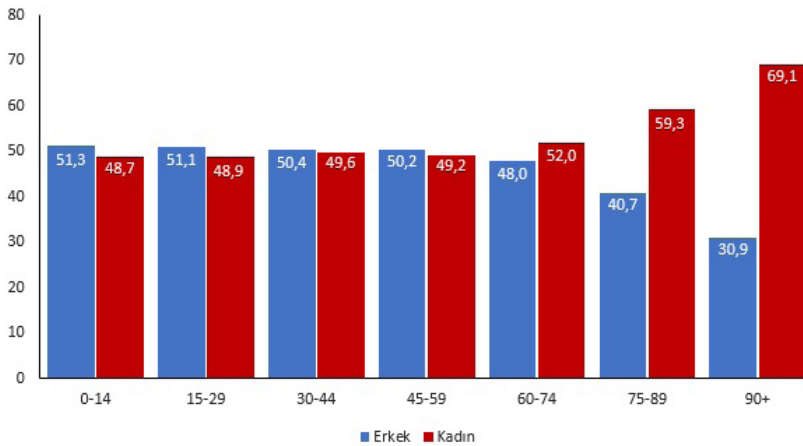
07

ARAŞTIRMA/ İSTATİSTİK

İSTATİSTİKLERLE KADIN, 2024

Türkiye İstatistik Kurumu her yıl düzenli olarak kadın istatistiklerini yayınlamaktadır. Söz konusu çalışmada belirtildiği üzere Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre 31 Aralık 2024 tarihi itibarıyla, kadın nüfus 42 milyon 811 bin 834 kişi, erkek nüfus 42 milyon 853 bin 110 kişi olmuştur. Diğer bir ifadeyle, toplam nüfusun %49,98'ini kadınlar, %50,02'sini ise erkekler oluşturmuştur. Kadınlar ile erkekler arasındaki bu oransal denge, kadınların daha uzun yaşaması nedeniyle, 60 ve daha yukarı yaş grubundan itibaren kadınların lehine değişmiştir. Kadın nüfusun oranı, 60-74 yaş grubunda %52,0 iken 90 ve üzeri yaş grubunda %69,1 olmuştur.

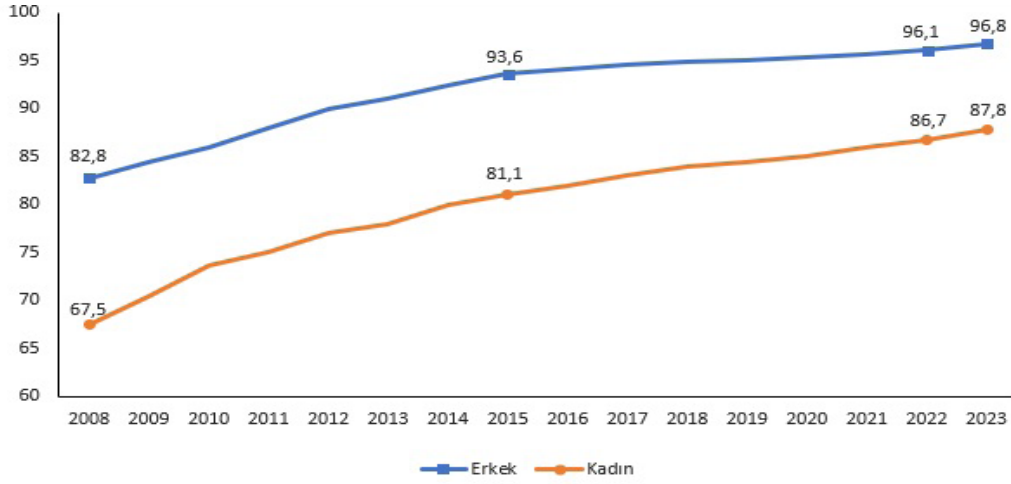
Grafik.1 Cinsiyete ve yaş grubuna göre nüfus oranı, 2024 (%)



Kaynak: TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2024

Ulusal Eğitim İstatistiklerine göre, en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranının 2008-2023 yılları arasında arttığı görülmüştür. En az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki bireylerin toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %75,1 iken 2023 yılında %92,2 olmuştur. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2008 yılında en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %67,5, erkeklerin oranı %82,8 iken, bu oran 2023 yılında kadınlarda %87,8, erkeklerde ise %96,8 olmuştur.

Grafik.2 Cinsiyete göre en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı, 2008-2023 (%)



Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2023

Ulusal Eğitim İstatistiklerine göre, yüksekokul ve fakülte, yüksek lisans ve doktora mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı, 2008 yılında %9,1 iken 2023 yılında %24,4 olmuştur. Bu oran cinsiyete göre incelendiğinde, 2008 yılında yükseköğretim mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki kadınların oranı %7,1, erkeklerin oranı %11,2 iken bu oran 2023 yılında kadınlarda %22,7, erkeklerde ise %26,2 olmuştur.

Tablo.1 Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2023

	(%)		
	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	3,1	0,8	5,4
Yükseköğretim mezunu nüfus oranı (25+ yaş)	24,4	26,2	22,7
İstihdam oranı (15+ yaş)	48,3	65,7	31,3
İşgücüne katılım oranı (15+ yaş)	53,3	71,2	35,8
İşsizlik oranı (15+ yaş)	9,4	7,7	12,6

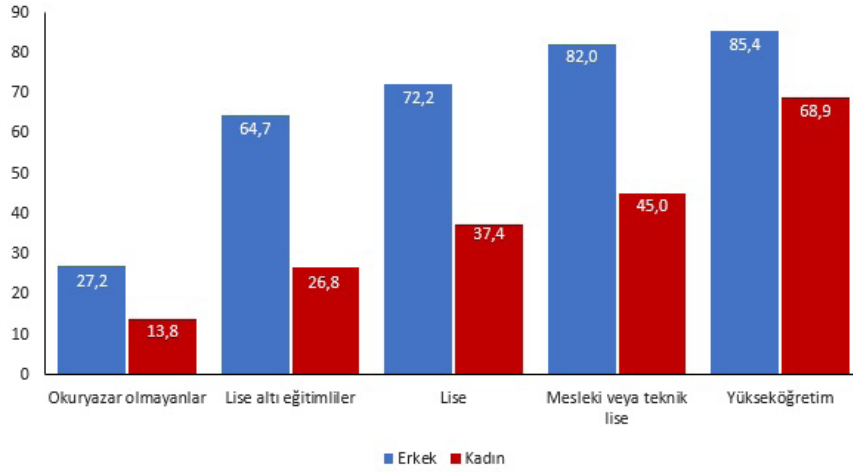
Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2023

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023

Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2023 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun işgücüne katılma oranının %53,3 olduğu görülmüştür. Bu oran kadınlarda %35,8, erkeklerde ise %71,2 olmuştur.

İşgücüne katılma oranı eğitim durumuna göre incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmüştür. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %13,8, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılma oranı %26,8, lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %37,4, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %45,0 iken, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılma oranı %68,9 olmuştur.

Grafik.3 Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı, 2023 (%)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023

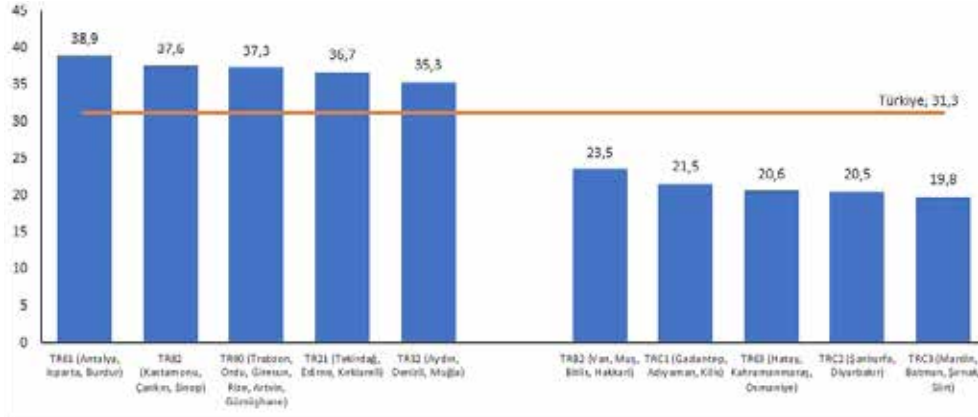
Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre 2023 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusun istihdam oranının %48,3 olduğu görülmüştür. Bu oran kadınlarda %31,3, erkeklerde ise %65,7 olmuştur.

En yüksek istihdam oranı %54,5 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde, en düşük istihdam oranı ise %37,5 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşmiştir.

En yüksek kadın istihdam oranı, %38,9 ile TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgesinde, en düşük kadın istihdam oranı ise %19,8 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşmiştir.

En düşük kadın istihdam oranı ise %19,8 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde gerçekleşti. Bu bölgeyi %20,5 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), %20,6 ile TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye) izlemiştir.

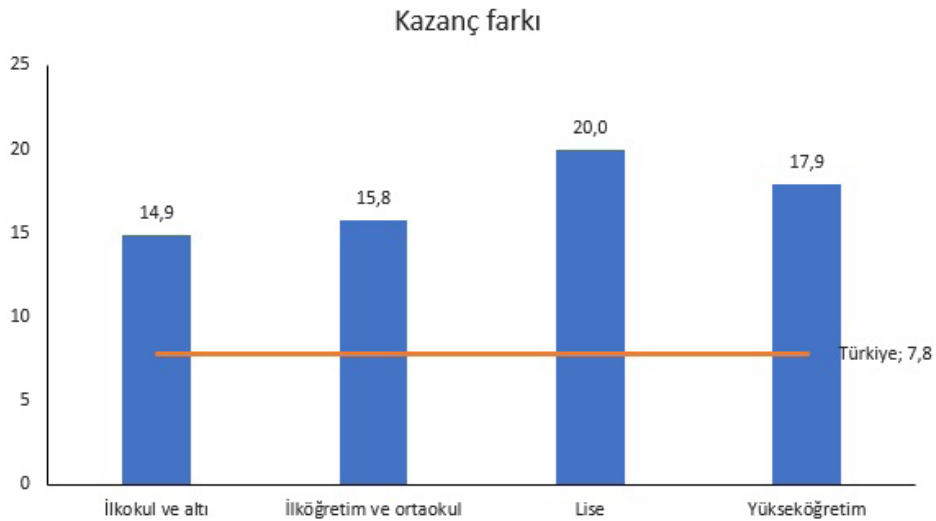
Grafik.4 Kadın istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölge, İBBS 2.Düzey, 2023



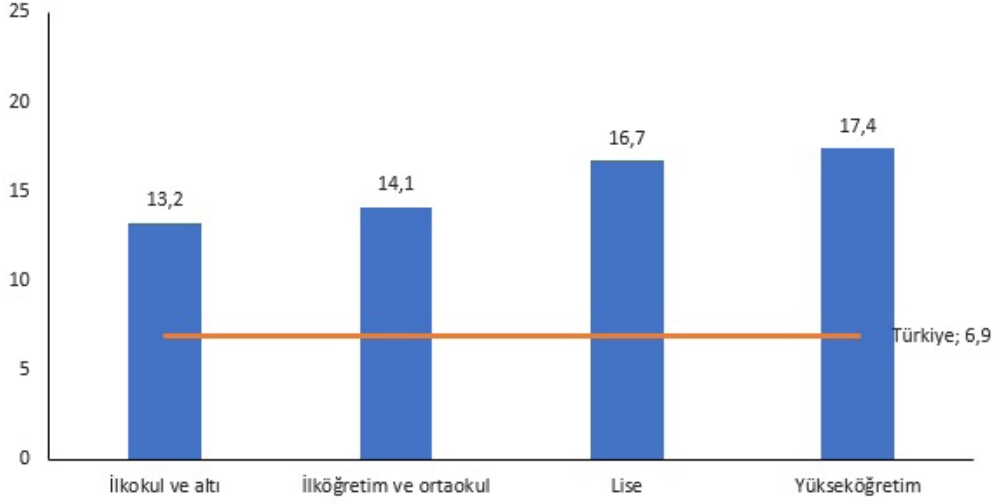
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023

Cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı, erkek ve kadın arasındaki ücret veya kazanç farkının erkek ücret veya kazancına yüzdesel oranı olarak tanımlanmaktadır. Kazanç Yapısı İstatistiklerine göre, yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan gösterge için en yüksek fark %17,4 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark %13,2 ile yine ilköğretim ve ortaokul mezunlarında gerçekleşmiştir. Yıllık ortalama brüt kazanç ile hesaplanan gösterge için ise, en yüksek fark %20,0 ile lise mezunlarında, en düşük fark ise %14,9 ile ilköğretim ve ortaokul mezunlarında gerçekleşmiştir.

Grafik.5 Eğitim durumuna göre cinsiyetler arası ücret veya kazanç farkı, 2023



Ücret-maaş farkı

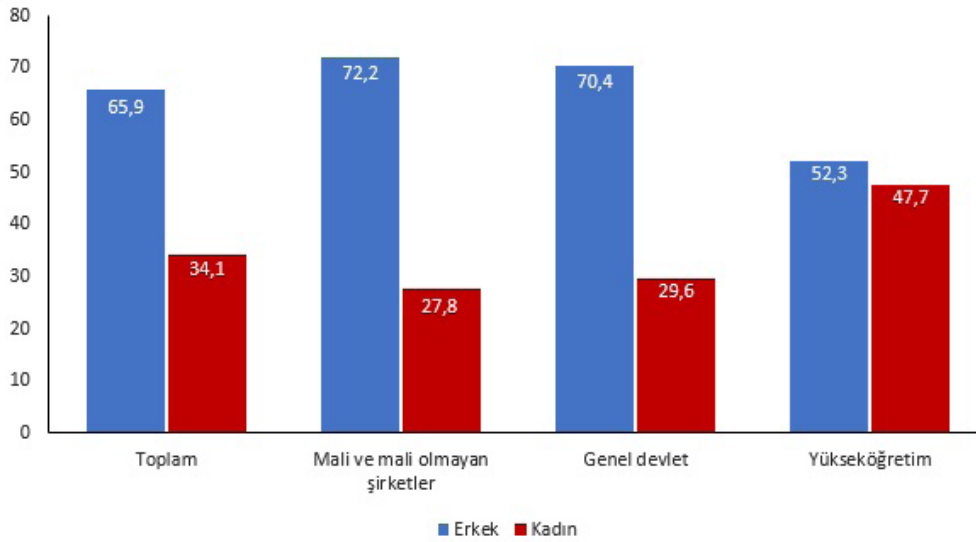


Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı İstatistikleri, 2023

Belirli bir dönemde (genellikle bir takvim yılı) bir kişi ya da grup tarafından Ar-Ge faaliyetleri için harcanan sürenin aynı dönemde çalışılan toplam süreye bölünmesi yoluyla hesaplanan Tam Zaman Eşdeğeri (TZE), 0 ile 1 arasında bir değer olarak uluslararası Ar-Ge personeli karşılaştırmalarında kullanılmaktadır.

Araştırma-Geliştirme Faaliyetleri Araştırması sonuçlarına göre, TZE cinsinden kadın Ar-Ge personel sayısı, 2023 yılında 99 bin 195 kişi ile toplam Ar-Ge personel sayısının %34,1'ini oluşturmuştur. Sektörler itibarıyla TZE cinsinden kadın Ar-Ge personel oranı, yükseköğretimde %47,7, kâr amacı olmayan kuruluşların da dâhil edildiği genel devlette %29,6, mali ve mali olmayan şirketlerde ise %27,8 olmuştur.

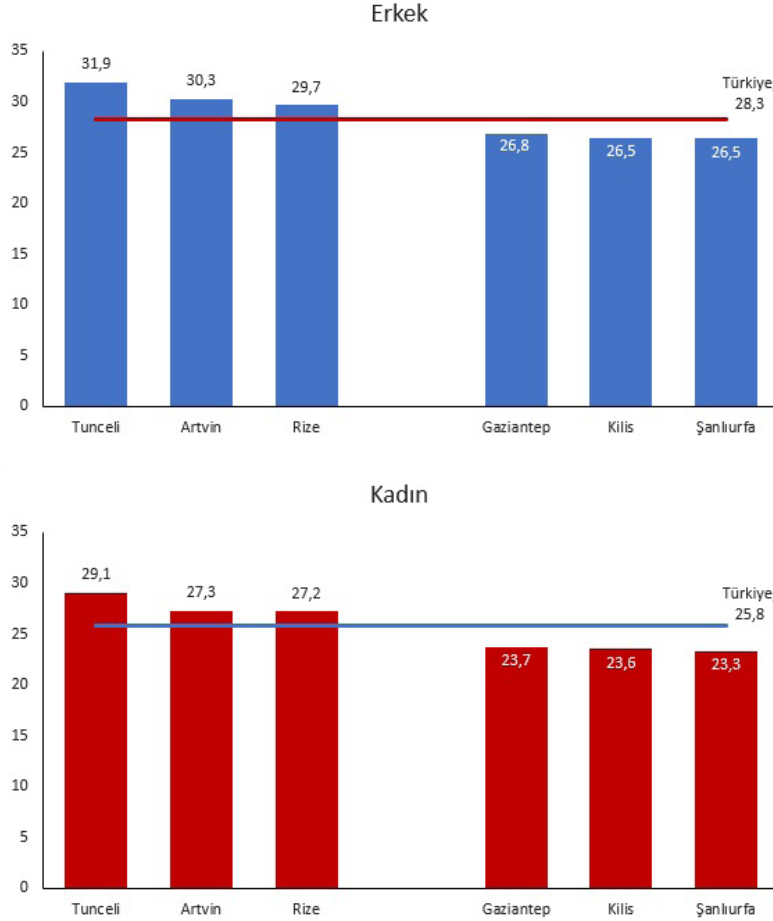
Grafik.6 TZE cinsinden Ar-Ge insan kaynağının cinsiyete göre sektör içi dağılımı, 2023 (%)



Kaynak: TÜİK, Araştırma-Geliştirme Faaliyetleri Araştırması, 2023

Evlenme İstatistiklerine göre resmi olarak ilk evliliğini 2024 yılında yapmış olan kadınların ortalama ilk evlenme yaşı 25,8 iken erkeklerin ortalama ilk evlenme yaşı 28,3 olmuştur. Ortalama ilk evlenme yaşının en yüksek olduğu il, kadınlarda 29,1 yaş, erkeklerde 31,9 yaş ile Tunceli olmuştur. Ortalama ilk evlenme yaşının en düşük olduğu il ise kadınlarda 23,3 yaş ile Ağrı, erkeklerde 26,5 yaş ile Şanlıurfa olmuştur.

Grafik.7 Cinsiyete göre ortalama ilk evlenme yaşının en yüksek ve en düşük olduğu 3 il, 2024



Kaynak: TÜİK, Evlenme İstatistikleri, 2024

Rakamlarla kadın istihdamı ve diğer istatistikler

- Kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranı: %16,1
- Hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı: %27,1
- Kadın büyükelçi oranı: %26,9
- Kadın milletvekili oranı: %19,9
- Yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı: %34,6
- Yönetici pozisyonundaki kadın oranı: %20,6
- Kadınların eşlerinin eğitim seviyelerinden daha yüksek olanlarının oranı: %16,7
- Kadınların internet kullanım oranı: %85,4
- Kadınlardan kendini güvende hissetmeyenlerin oranı: %35,9
- Yoksulluk veya sosyal dışlanma riski altında olan kadınların oranı: %31,5

**Çimento İşveren Dergisi'nde Yayınlanacak Makaleler İçin
Hakem Yayın Danışma Kurulu
Board of Referees for the Articles to be Published in
Çimento İşveren Journal**

Prof. Dr. Levent Akın	<i>Ankara Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Gülsevil Alpagut	<i>İstanbul Üniverstesi</i>
Prof. Dr. Yusuf Alper	<i>Uludağ Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Tankut Centel	<i>Koç Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Toker Dereli	<i>Emekli</i>
Prof. Dr. Ömer Ekmekçi	<i>İstanbul Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Münir Ekonomi	<i>Emekli</i>
Prof. Dr. H. Burak Gemalmaz	<i>İstanbul Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Alpay Hekimler	<i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Cem Kılıç	<i>TOBB ETÜ</i>
Prof. Dr. Erdem Özdemir	<i>Marmara Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Nahit Töre	<i>Emekli</i>
Prof. Dr. A. Can Tuncay	<i>Bahçeşehir Üniversitesi</i>
Prof. Dr. M. Fatih Uşan	<i>Medipol Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Kübra DoğanYenisey	<i>Bilgi Üniversitesi</i>

Hakem değerlendirmesinden geçerek yayıma kabul edilen makalelerin yazarlarına, yayımlanan sayfa başına telif ücreti ödenecektir.

Makale yazarı sayısı birden fazla ise, toplam sayfa sayısı yazar sayısına bölünür ve telif ücreti ödemeleri eşit sayfa sayıları için makale yazarlarının unvanlarına göre ödenir.

*Authors of articles accepted for publication after peer review are paid per page.
If the number of article authors is more than one, the total number of pages is divided by
the number of authors and royalty payments are paid according to the titles of the
article authors for equal page numbers.*



Çimento İşveren Dergisi Makale Yayın Koşulları

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 mecra ya 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 (genel@ceis.org.tr) adresine gönderilmelidir.

4. Çimento İşveren Dergisi'ne sunulan makaleler öncelikle şekil ve içerik yönünden ön incelemeye tabi tutulmaktadır. Şekil ve içerik olarak uygun bulunan makaleler, bilimsel inceleme için en az iki hakeme sunulmaktadır. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makaleler için hakemlik sürecine alınacağı **garantisiz verilmektedir.**

5. Çimento İşveren Dergisi'ne gönderilen makalelerin hakemlik sürecine girip girmeyeceği 4-5 hafta içinde **sonuçlandırılır.**

6. Makalelerin değerlendirme süresi için **tarih verilmemektedir.**

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 yapılabilmektedir.

9. Gönderilen makaleler 1,5 satır aralıklı olmalıdır. Makalelerin tablo ve şekillerle birlikte en çok 25 A4 sayfası boyutunda olmasına özen gösterilmelidir. 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 gereklidir. Konu hakkında ek bilgi içeren dipnotlar, grafikler ve tablolar olabildiğince atıf yapılan sayfada veya hemen devamında yer almalıdır. Grafik ve tabloların altındaki notlar bu materyalleri ana metne bakmaksızın anlaşılabilir hale getirme amacını taşımaktadır. Tablo ve grafiklerin A4 kağıt boyutunu aşmayacak şekilde düzenlenmiş olmaları gerekmektedir. Tablo ve grafiklerin okunaklı olması şart olup, okunmayan tablo ve grafikler olması durumunda makale **yazara iade edilir.**

11. Gönderilen bütün makalelerin başında, Türkçe başlık, Türkçe özet, İngilizce başlık, İngilizce özet yer almalıdır. Özet kısımları 200-250 kelimeyi aşmamalıdır. Özetlerde; amaç, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerinin yer almasına özen gösterilmelidir. Özet kısımlarının altında anahtar kelimeler (keywords) İngilizce ve Türkçe olarak yazılmalıdır. Özetlerde kısaltma kullanılmamalıdır.

12. Makaleler ile birlikte yazarın özgeçmişini, 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 kaynaktan belirtilen yazım ilkelerine uygun olarak yazılmalıdır. Bu kaynak genelde üniversite kütüphanelerinde ve internette kolaylıkla bulunabilen bir materyaldir ve yazım kuralları ile ilgili çok sayıda örnek bulunmaktadır.

14. APA yazım stilinde kaynakça ve metin içi referanslama ile ilgili olarak aşağıda çeşitli örnekler yer verilmiştir:

Kaynakça

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

Metin içi referanslama

Yazarların soyadı ve yayın tarihi (ve gerekiyorsa sayfa bilgisi) kullanılmalıdır. Örneğin:

- Uzun (2002)...; Küçük (2002, s. 182)...; Öztok (2001, ss. 182-186)...
- Öztürk ve Göçekli'ye (2004) göre...; Girgin'e (2007) göre...
- Öztürk ve Göçekli (2004)...; Öztürk, Göçekli 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, Göçekli, Girgin ve Küçük (1992, ss. 154-198).

Aynı kaynağa daha sonra yapılan atıflarda ilk yazarın ismi ile birlikte "v.d." ifadesi kullanılır. Örneğin:

- Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

- Öztok v.d. (2005, ss. 154-198).

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

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

Kaynaktan aynen alıntı yapıldıysa, kaynağa atıfta bulunurken sayfa numarası mutlaka verilmelidir. Türkçe metinde kaynaklara atıfta bulunurken sayfa bilgisi için "s." veya "ss." kullanılmalıdır. Örneğin:

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

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

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

16. Makalelerde Türk Dil Kurumu'nun (TDK) yazım kılavuzu ve yazım kuralları örnek alınmalıdır. Detaylı bilgi için TDK'nın web sayfasına bakınız: www.tdk.gov.tr. Yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözlükler kullanılmalıdır. Türkçede 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 verilmemektedir.**

Article Publication Terms of Çimento İşveren Journal

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 (genel@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 the 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. Authors should be attentive to limit articles to 25 A4 pages at most, including tables and graphics. The script must be Times New Roman with a font size of 12 and the font must include Turkish characters. Çimento İşveren Journal shall **return the articles** which do not fit the format requirements and journal content, to their authors after the pre-emptive examination, without submitting to referees.

10. The figures, graphics and tables of the articles submitted to Çimento İşveren Journal must comply with the designated format of the journal. Footnotes including additional information in 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 200-250 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 work. 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.

Eylül Bayrak

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Avukat

Makale Gönderim: 03.03.2025
Makale Kabul: 12.03.2025

08

MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMELERİ

SEASONAL WORK CONTRACTS

ÖZ

Ülkemizin coğrafi konumu ve zengin kültürel geçmişi birçok alanda mevsimlik iş sözleşmesinin yapılabilmesi sonucunu doğurmuştur. Ancak ne yazık ki tüm bu geniş yelpazeye rağmen “mevsimlik iş tanımı” Kanunlarımızda yer almamakta olup bu kapsamda belirleyici rol Yargıtay içtihatları olmuştur. Pek tabii kanuni düzenlemenin bulunmaması diğer bir ifadeyle sorunların Yargıtay kararları ile çözülmeye çalışılması kimi durumlarda var olan tartışmaların üstüne yeni tartışmaların eklenmesine sebep olabilecektir.

Çalışmamız kapsamında ilk olarak mevsimlik iş kavramı sonrasında mevsimlik iş sözleşmesinin diğer iş sözleşmeleriyle ortak ve farklı unsurları ele alınacak olup öğreti tarafından tartışmalı olan mevsimlik iş sözleşmesinin niteliği, mevsimlik iş sözleşmelerinde yıllık izin ve kıdem tazminatı gibi konular Yargıtayın geçmişten günümüze verdiği kararlar ile birlikte incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş sözleşmesi türleri, mevsimlik, mevsimlik iş

ABSTRACT

Our country's geographical location and rich cultural history have resulted in the possibility of seasonal employment contracts in many areas. However, unfortunately, despite this wide range, “seasonal job description” is not included in our Laws, and the decisive role in this context has been the Court of Cassation jurisprudence. Of course, the absence of legal regulation, in other words, trying to solve the problems with the decisions of the Supreme Court, may in some cases cause new discussions to be added to the existing ones.

Within the scope of our study, firstly, after the concept of seasonal work, the common and different elements of the seasonal work contract with other employment contracts will be discussed, and issues such as the nature of the seasonal work contract, which is controversial in the doctrine, annual leave and severance pay in seasonal work contracts, will be examined together with the decisions of the Supreme Court from past to present.

Keywords: Types of employment contract, seasonal, seasonal job

I. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİ VE KAVRAMI

1. Mevsimlik İş Kavramı

Mevsimlik işçi yahut mevsimlik iş kavramının özellikleri gibi hususlara geçmeden önce mevsim kavramını incelemekte fayda vardır. Zira mevsim akla gelen ilk anlamı itibari ile sadece hava olayları ilgili bir kavramla özdeşleştirilecek ve bunun sonucu olarak da mevsimlik işin tarım alanındaki işler ve işçiler ile ilgili olduğu yanılması düşülebilecektir. Halbuki mevsim kapsamı salt tarımla ilgili olmayıp dönemsellik ifade eden bir kavramdır ve bu kapsamda ise örneğin tiyatro mevsimi tatil mevsimi gibi anlamlar da içermektedir. Bu ifadelerin ortak noktası ise gerçekleşen faaliyetin yılın tamamında değil belli bir zamanında gerçekleşiyor olması yahut gerçekleşen faaliyetin tüm yıl boyunca devam etmesiyle birlikte yılın belirli dönemlerinde yoğunlaşıyor olmasıdır.¹

Ülkemizde ise bir yılda dört mevsimin yaşanabiliyor olmasından kaynaklanan iklim çeşitliliği ve yine bunun sonuçları olarak tarımsal ürün yelpazesinin genişliği ve turizm faaliyetlerinin gelişmişliği sebepleriyle mevsimlik iş oldukça yaygındır. Ancak ülkemizde mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan birçok işçinin varlığına rağmen mevsimlik iş tanımı Kanunlarımızda yer almamaktadır.²

4867 sayılı İş Kanunu'nda 29/7 ve 53/3 maddeleriyle mevsimlik işçilerin çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yapılmışsa da mevsimlik işin tanımı ve mevsimlik işler belirtilmemiştir. İş Kanunu'ndaki düzenlemelere ek olarak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "Mevsimlik veya Kampanya İşlerinde Yıllık Ücretli İzin" başlıklı 12. maddesinde de mevsimlik işlerdeki yıllık ücretli izin düzenlenmiştir.³

Yargıtay içtihatlarında⁴ ise mevsimlik işin tanımına ilişkin olarak "Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalış-

tırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir" şeklinde ifadelerle yer verilmekteyse de kararlarda somut olay kapsamında mevsimlik iş değerlendirilmesi yapılırken niteliğe değil çalışma süresine ilişkin değerlendirme ile sonuca varılmaya çalışılmaktadır.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere mevsimlik işler kavramı sadece iklim kaynaklı işler olarak görülmekten ziyade işin niteliği itibariyle dönemsellik arz eden diğer bir deyişle yılın belirli zamanları ortaya çıkan yahut yıl boyu devam etmekle birlikte yılın belirli zamanlarında yoğunlaşan işlerdir.⁵

2. Mevsimlik İş Türleri

Uygulamaya baktığımızda mevsimlik işler çoğunlukla tarım, turizm, ormancılık, inşaat, avcılık gibi alanlarda görülmektedir.⁶ Zira Türkiye, topografik çeşitliliği, coğrafi konumu ve kültürel zenginliği ile oldukça önemli bir noktadadır. Bu çeşitlilik ise birçok işçi ile mevsimlik iş sözleşmesi akdedilmesi sonucunu doğurmuştur.⁷

Örneğin turizm alanına baktığımızda her faaliyet için geçerli olmamakla birlikte öğreti ve Yargıtay tarafından bazı işlerin mevsimlik iş olduğu belirtilmiştir. Yaz mevsiminde plajda çalışan garsonların, şezlongların kiralanması ve havluların dağıtılması işinde çalışan kişilerin yine aynı şekilde otelin restoranında çalışan aşçının mevsimlik iş yaptığından söz edilebilmektedir. Ancak bununla beraber öğretide bir görüş örneğin şehrin tarihi yapılarını gezdirmek, turistleri şehrin meşhur lokantalarına götürmek gibi faaliyetleri mevsime bağlı yapılmadığından diğer bir deyişle her dönem yapılabilecek bir iş olduğundan bahisle mevsimlik iş olarak nitelendirilmemektedir.⁸ Zira bu görüşü savunulara göre bir işin mevsimlik iş sayılıp sayılmayacağı hususu bir sınıflandırmayla öncesinde belirlenemeyecektir.⁹

Öğretide bir diğer görüş ise yaz ve kış turizmi olmak üzere bu alanda hizmet vermek maksadıyla yapılan her türlü faa-

¹ Taşkent, Savaş, "Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. 1, İstanbul, Beta, 2010, s. 750, 752; Kar, Bektaş, "Mevsimlik İş", Sicil İHD, S. 4, Aralık 2006, s. 70; Akı, Erol, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", Kamu-İş Dergisi, C. 5, S. 3, 2000, s. 250.

² Yardımcıoğlu, Didem, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, 1. Baskı, Onikilevha, İstanbul, 2020, s. 5, 6.

³ Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman İş Hukuku, 24. Baskı, Beta, İstanbul, 2024, s. 274.

⁴ Yarg. HGK, 10.5.2017, E. 2015/2245, K. 2017/944, (www.lexpera.com.tr); Yarg. HGK, 29.3.2017, E. 2015/1086, K. 2017/566, (www.lexpera.com.tr).

⁵ Yardımcıoğlu, s. 19, 20; Balkır, Zehra Gönül, "Her Yönüyle Mevsimlik İşler", Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, Kasım 1997, s. 150.

⁶ Kar, Bektaş, "Mevsimlik İş", Sicil İHD, S. 4, Aralık 2006, s. 70; Yardımcıoğlu, s. 20; Süzek/Başterzi, s. 274.

⁷ Yardımcıoğlu, s. 20; Balkır, 153, 154.

⁸ Balkır, 154; Yardımcıoğlu, s. 21.

⁹ Yardımcıoğlu, s. 21.

liyetin mevsimlik iş olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüşe göre yılın sadece belli dönemlerinde ortaya çıkan örneğin dalış okulu, jet ski kiralama, yüzme eğitimi verilmesi gibi faaliyetlerin mevsimlik iş sayılması gerektiği savunulmaktadır.¹⁰ Kanaatimizce yapılan faaliyet konusunda nitelik olarak bir değerlendirilme yapılmadan diğer bir deyişle salt dönemsellik arz etmesinden bahisle işi mevsimlik iş olarak nitelendirmek isabetsiz olacaktır.

Türkiye'de uzun yıllar mevsimlik işin yoğun olarak görüldüğü bir alan olan inşaat işleri açısından ise öğretide bir görüş inşaat işlerinin mevsimlik iş olma niteliğini kaybettiğini ileri sürmektedir. Bu görüşü savunanlara göre geçmiş dönemlerde hava şartları sebebiyle inşaat işlerine, kış aylarında (2 ile 4 aya kadar) devam edilemediğinden bazı aylarda çalışmalara ara verilmesi söz konusu olmaktadır. Ancak teknolojik gelişmelerle birlikte artık inşaat işleri her dönem yapılabilmekte olduğundan mevsimlik iş olarak sayılamayacaktır.¹¹

Tarım ve orman işleri kapsamında ise örneğin incir üzüm zeytin gibi ürünlerin toplanması, ağaçların çapalanması, aşılınması yine ürünlerin işlenmesi gibi faaliyetler mevsimlik işlerden sayılabilecektir. Bunlara ek olarak fidan dikimi ve sulama gibi faaliyetler de mevsimlik işlere örnek olarak verilebilecektir.¹²

Yukarıda kavramsal olarak gruplandırdığımız alanlar dışında ise pek tabii diğer faaliyetlerin de mevsimlik iş olarak nitelendirilmesi mümkündür. Bu kapsamda Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda¹³ baklava ustası olarak faaliyet gösteren işçinin çalışmasının mevsimlik iş niteliğinde olduğuna dair karar vermiştir.

Yargıtay'ın vermiş olduğu diğer bir kararda¹⁴ ise yağ fabrikasında çalışan rafineri işçisi "*davacının hizmet döküm cetveline göre yağ fabrikasında rafineri işçisi olarak yağ üretimi olan dönemlerde çalıştığı görülmektedir. İş Kanunu anlamında mevsimi coğrafi manada mevsimden farklı anlamak gerekir. Yani bir tütün mevsimi, bir şeker pancarı mevsimini ilkbahar ve yaz mevsimi gibi anlamamak gerekir. Bu bağlamda davacı yağ üretim mevsiminde mevsimlik işçi olarak çalışmıştır.*" denilerek mevsimlik işçi olarak kabul edilmiştir.

¹⁰ Balkır, s. 154.

¹¹ Kar, Mevsimlik İş, s. 70, 71.

¹² Akı, Erol, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", Kamu-İş Dergisi, C. 5, S. 3, 2000, s. 250; Kar, Mevsimlik İş, s. 70.

¹³ Yarg. 9. HD, 5.6.2018, E.2017/8205, K. 2018/12612, (www.lexpera.com.tr).

¹⁴ Yarg. 7. HD, 13.4.2015, E.2014/15897, K. 2015/6846, (karararama.yargitay.gov.tr).

¹⁵ Yarg. 9. HD, 10.10.2018, E.2007/27145, K. 2008/26149, (www.lexpera.com.tr).

¹⁶ Yardımcıoğlu, s. 40, 41, 45.

¹⁷ Taşkent, s. 750.

¹⁸ Taşkent, s. 750.

Buna karşılık karşı oy görüşünde ise "*tam yıl çalışılması gerektiren ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin 1-2 ay ara vererek yaptıkları çalışmalarda, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup, bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az çalışma olduğu gerekçesiyle çalışmanın mevsimlik olduğunun kabulü doğru değildir.*" denilerek davacı işçinin hammadde temin edildiği zamanlarda olmak üzere yılın neredeyse her ayında kısa aralıklarla çalışmasından bahisle çalışmasının mevsimlik iş değil aralıklı çalışma olduğu belirtilmiştir.

Yargıtay başka bir kararında¹⁵ ise madencilik iş kolunda aşçı olarak çalışan işçinin "*... her yıl çalışmasının 10 aydan fazla olduğu anlaşılmaktadır. ... Maden işine mevsimin bazı bölümlerinde ara verilmesi bile, özellikle davacının çalıştığı yemekhane bölümünde yapılan iş sürekli ve mevsime bağlı değildir. Madencilik faaliyetine belirli bir süre ara verilmesi, bu işin mevsimlik iş olduğu anlamına da gelmez.*" denilerek davacının mevsimlik işte çalışmadığına hükmetmiştir.

3.Mevsimlik İş Sözleşmelerinin Özellikleri

Mevsimlik işleri diğer iş sözleşmelerinden ayıran birtakım özellikleri mevcuttur. Zira mevsimlik iş sözleşmesi "mevsime bağlı olarak ortaya çıkma" ve "periyodik olarak tekrarlanma" niteliklerine sahip olması açısından kendine özgü iş sözleşmelerindedir.¹⁶

a)Mevsime Bağlı Olarak Ortaya Çıkma

Mevsimlik işler amacı doğrultusunda yılın sadece belirli dönemlerinde yapılabilmektedirler. Bu kapsamda her ne kadar yapılacak iş doğrultusunda çalışılacak süre değişiklik gösterecekse de işin belirli süreden fazla yapılması durumunda isabetli olarak mevsimlik iş olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir.¹⁷ Bununla ilgili olarak Yargıtay ve öğreti tarafından işin süresine ilişkin olarak farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Öğretide bir görüş mevsimlik işin yapılacağı faaliyetin 9 veya 10 ay gibi çok uzun bir zaman sürmemesi gerektiğini ileri sürmüştür. Diğer bir ifadeyle işin bu süreden daha fazla sürmesi durumunda artık faaliyetin mevsimsellik boyutundan söz edilemeyecektir.¹⁸

Öğretide bir diğer görüş ise mevsimlik işlerin yılın belirli dönemlerinde yoğunlaşma göstermesi gerektiğinden bahisle artık bu yoğunlaşmanın 3 mevsimden uzun sürmesi durumunda mevsimlik iş olma özelliğini kaybedeceğini belirtmiştir.¹⁹

Yargıtay kararlarında²⁰ ise bu sürenin genellikle 11 ay olarak esas alındığı görülmektedir. İşçinin yapmış olduğu faaliyetin 11 ayı geçmesi durumunda ise işin niteliğinin aralıklı çalışma kapsamında olduğu ifade edilmiştir.Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 28.2.2018 tarihli bir kararında²¹ "işçinin her yıl 11 ay civarında çalıştırılması ve kısa bir askı süresinden sonra yeniden çalışmaya devam etmesi, diğer bir ifade ile yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma hâlinde, anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. 11 ayı aşan çalışmalarda ise, yılın kalan bölümünde dinlenme hakkının gereğinin yerine getirilmesi için gereken süre bulunmadığından, 11 ayı aşan çalışmalarda çalışma şeklinin mevsimlik iş olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Bu çeşit bir çalışmanın mevsimlik olarak değil, fasilalı çalışma olması nedeniyle ve mevsimlik işten söz edilemeyeceği... Çalışmaların mevsimlik iş olup olmadığının, işin ve işyerinin özelliğine göre titizlikle irdelenmesi gereği de göz ardı edilmemelidir. ... davacının 1999 yılına kadar çalışmalarının genellikle 300 günün altında kaldığı, 1999 yılında ise 11 aydan fazla çalışması bulunduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, çalışmaların geçtiği Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü işyerindeki işin niteliği ile işverenin ve iş yerinin faaliyetleri dikkate alındığında, mevsim koşullarına göre belli dönemlerde daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulması ve dolayısıyla yoğunlukla arazide çalışması gereken davacı işçinin çalışmalarının, belli bir mevsimde yoğunlaşması kaçınılmazdır. Bu durumda, davacı işçi 1999 yılında 11 ayın üstünde çalışmış olmakla sözü edilen yıl bakımından çalışılan süre işçinin dinlenme hakkının varlığını gerektirip, mevsimlik statüde değerlendirilmesine imkân bulunmadığından, mahkemece 1999 yılı açısından yıllık izin alacağına kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak davacının 2000 yılındaki çalışması 11 ayın altında kaldığından mevsimlik işçi olarak geçen bu dönem açısından davacının yıllık izne hak kazanamayacağı açıktır." denilmiştir. Burada hemen belirtmeliyiz ki Yargıtay her ne kadar karar gerekçe-

lerinde faaliyetin niteliğine göre değerlendirme yapılması gerektiğinin üzerinde durmuşsa da hükmün genellikle süreyi esas alarak verildiğini görmekteyiz.

Yargıtay'ın bazı kararlarında bu süreyi 9 ay olarak kabul ederek hüküm kurduğu da görülmektedir.Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4.4.2018 tarihli bir kararında²² "Uygulamada tam yıl çalışılması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunların mevsimlik işte çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. ... Diğer taraftan özellikle 9 ay ve üzeri olan yıl çalışmalarında mevsimlik bir işten de söz edilemez. Belirtilen somut bu hukuki ve maddi olgulara göre davacının mevsimlik iş de çalıştığından söz edilemez. ..." denilerek işçinin çalışmasının mevsimlik iş olmadığına aralıklı çalışma olduğuna hükmetmiştir.

Kanaatimizce işçinin yaptığı iş her somut olayda süreden bağımsız olarak incelenmelidir ve işin niteliği gereği mevsimlik bir iş olup olmadığı değerlendirilmelidir. Ancak süre hususu da yan unsur olarak ele alınmalıdır. Zira süre unsurunun değerlendirilmemesi mevsimlik iş kavramının amacına aykırı olacaktır.²³

Mevsimlik işin mevsime bağlı olarak ortaya çıkma özelliği kapsamında bir diğer unsur ise yapılacak olan faaliyet işin niteliği gereği her zaman aynı miktarda işçi çalıştırılmamasıdır.²⁴ Bu hususta aynı miktarda işçi çalıştırılmaması gereği işin mevsiminde işçi sayısı bakımından önemli fark göstermesi gerektiği anlamındadır. Zira mevsimlik işin amacında dönemsel olarak artan ihtiyaç sebebiyle daha fazla işçi istihdam etme anlayışı vardır.²⁵

b) Periyodik Olarak Tekrarlanma

Mevsimlik işleri diğer sözleşme türlerinden ayıran en temel özellik dönemsel olarak tekrar etme hususudur.²⁶ Periyodik tekrarlanma hususu ise karşımıza iki şekilde çıkmaktadır. Birincisi yapılacak işin her yılın belirli dönemlerinde olmak üzere periyodik olarak tekrar etmesi; bir diğer durum ise

¹⁹ Kar, Bektaş, "İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 269, 270.

²⁰ Yarg. HGK, 4.10.2018, E. 2018/7-439, K. 2018/1409, (www.kazanci.com.tr); Yarg. HGK, 4.7.2018, E. 2015/7-905, K. 2018/1325, (www.kazanci.com.tr).

²¹ Yarg. HGK, 28.2.2018, E. 2015/3447, K. 2018/376, (www.lexpera.com.tr).

²² Yarg. 9. HD, 4.4.2018, E.2017/5598, K. 2018/7651, (karararama.yargitay.gov.tr); "9 ay ve üzeri olan çalışmalarda mevsimlik işten söz edilemeyeceğine" ilişkin aynı yönde karar için bkz. Yarg. 9. HD, 3.4.2017, E.2017/4405, K. 2017/5760, (www.lexpera.com.tr).

²³ Yardımcıoğlu, s. 43.

²⁴ Aki, s. 250; Kar, Mevsimlik İş, s. 70.

²⁵ Yardımcıoğlu, s. 44, 45.

²⁶ Aki, s. 251.

işin tüm yıl sürmesi ile birlikte düzenli olarak belirli dönemlerde yoğunlaşmasıdır.²⁷ Bu husus Hukuk Genel Kurulunun kararlarında²⁸ da “işin niteliğine ve yapısına göre yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkan veya bu dönemlerde artan faaliyetlere uygun olarak çalışılan işler” şeklinde belirtilmiştir. Burada hemen belirtmek gerekir ki ilk durumun sonucu olarak ise karşımıza mevsimlik iş sözleşmelerinin bir sonraki döneme kadar askıya alınması ve dönemlerin tekrar etmesi sebebiyle belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin kurulması sonucu çıkacaktır.²⁹

4. Mevsimlik İş Sözleşmesinin Unsurları

Mevsimlik iş sözleşmesinin esaslı unsurları diğer birçok iş sözleşmesinde de olduğu gibi “iş görme”, “ücret” ve “bağımlılık” unsurlarından oluşmaktadır.³⁰

a) İş Görme Unsuru

“İş görme” unsuru diğer iş sözleşmelerinde olduğu gibi mevsimlik iş sözleşmesinin de esaslı unsurlarındandır. Zira burada da sözleşmenin konusu iş görmedir. Bu edimi gerçekleştirecek olan taraf ise işçi olmakla birlikte mevsimlik işçi sıfatını taşımaktadır.³¹

Hemen belirtmek gerekir ki işin mevsimlik olması ve mevsimin bitimiyle sona ermesi işin niteliğinin devamsız olması sonucunu doğurmayacaktır. Zira mevsimlik iş sözleşmesi belirli yahut belirsiz süreli de olsa periyodik olarak tekrarlanacağından devamlılık taşımaktadır.³²

b) Ücret Unsuru

İş Kanununun 8. maddesi uyarınca “iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” denilerek işçinin iş görmesi karşılığında işveren tarafından ücret ödenmesi gerektiği öngörülmüştür. Mevsimlik iş sözleşmeleri kapsamında da aynı durum geçerlidir. Ancak, örneğin

babasının zeytin tarlasında ona yardım etmek maksadıyla zeytin toplayan kızı ile babası arasında mevsimlik iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir. Zira hatır veya ahlaki amaçla yapılan ücretsiz işlerde, iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir.³³

Mevsimlik iş sözleşmeleri ve ücret unsuru kapsamında incelenmesi gereken bir diğer husus ise mevsimlik iş sözleşmelerinin askıda kaldığı sürelerdir.³⁴ Zira mevsimlik iş sözleşmelerinin belirsiz süreli yapıldığı hallerde sözleşme sona ermeyecekse de ücret ödeme unsuru söz konusu askı süresinde ortadan kalkacaktır. Zira işçi nasıl iş görme borcunu iş döneminde ifa etmekle yükümlü ise işveren de iş görmenin askıda kaldığı bu süre boyunca borç ödeme yükümlülüğünden muaf olacaktır. Askı süresinin sona ermesi bir diğer deyişle yeni dönemin başlamasıyla birlikte tekrar bir sözleşme yapılmasına ihtiyaç duyulmadan ücret ödeme ve pek tabii iş görme borcu devam edecektir.³⁵

c) Bağımlılık Unsuru

Bağımlılık unsuru mevsimlik iş sözleşmesini diğer iş sözleşmelerinden ayıran esaslı unsurlardan biridir.³⁶ İş Kanununun 8. maddesinde de “iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi...” denilerek açıkça belirtildiği üzere işçi iş görme edimi bağımlı olarak yerine getirmektedir. Bağımlılık hukuki anlamda olup işçinin iş görme edimini, işverenin otoritesi altında ve talimatları doğrultusunda yerine getirmesi gerektiğini ifade etmektedir.³⁷

İş sözleşmesi, konusu bir işin yapılması olan diğer sözleşmelerden “işverenin işçinin kişiliği üzerindeki yetkileri” bakımından ayrılmaktadır. Bu kişisel unsurun önemi mevsimlik iş sözleşmelerinde de karşımıza çıkmakta olup mevsimlik iş sözleşmesinin niteliği sebebiyle çalışma döneminde ve askı döneminde olmak üzere farklılık göstermektedir.³⁸

Çalışma dönemindeki bağımlılık unsuru diğer iş sözleşmeleri ile aynı olsa da sözleşmenin sona ermeksizin askıda

²⁷ Baycık, Gaye, “İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Ankara, 1-2 Aralık 2017, s. 346; Taşkent, s. 750, 751.

²⁸ Yarg. HGK, 07.03.2012, E. 2011/9-755, K. 2012/117, (www.kazanci.com.tr); Yarg. HGK, 30.11.2011, E. 2011/9-596, K. 2011/725, (www.kazanci.com.tr).

²⁹ Kar, Mevsimlik İş, s. 70; Akı, s. 250.

³⁰ Yardımcıoğlu, s. 110-113; Balkır, s. 148; Kar, Mevsimlik İş, s. 73.

³¹ Balkır, s. 147; Yardımcıoğlu, s. 110, 111; Akı, s. 249.

³² Kar, Mevsimlik İş, s. 70; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion, Ankara, 2021, s. 343.

³³ Süzek/Başterzi, s. 238.

³⁴ Yardımcıoğlu, s. 112, 113.

³⁵ Yıldız, Gaye Burcu, “Mevsimlik İş Sözleşmesi”, Legal İSGHD, C. 7, S. 25, 2010, s. 46, 47; Akı, s. 254, 255.

³⁶ Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, Beta, İstanbul, s. 174; Süzek/Başterzi, s. 239.

³⁷ Süzek/Başterzi, s. 239, 240.

³⁸ Yardımcıoğlu, s. 113-115.

kaldığı dönemlerde bağımlılık unsuru azalmaktadır. Diğer bir ifade ile belirsiz süreli olarak yapılan mevsimlik iş sözleşmelerinde sözleşmenin askıda kaldığı dönemlerde iş görme ve ücret ödeme unsuru ertelenmiş olup; bağımlılık unsuru ise çalışma dönemindeki kadar yoğun olmasa da varlığını sürdürecektir. Bu doğrultuda ise sadakat borcu yükümlülüğü ve işverenin talimatlarına uyma borcu devam edecektir. Ancak hemen belirtmeliyiz ki ücret ödeme borcunun ertelenmesinin sonucu olarak işçinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü de oldukça sınırlı hallerde mevcut olabilecektir.³⁹

5. Belirli Süreli Mevsimlik İş Sözleşmeleri

Belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerini incelemeye başlamadan önce belirlenen süreli iş sözleşmesi kavramı ve kurulması için gereken unsurları anlatmakta fayda vardır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrası gereği "İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır" iş hukukunda belirli ve belirsiz süreli sözleşmeler akdedilebilmektedir.⁴⁰ Belirli süreli iş sözleşmeleri istisnai bir sözleşme türü olup kötü kullanımların önlenmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen unsurların var olması şartıyla kurulabilecektir.⁴¹ Zira belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşme kendiliğinden sona ereceğinden işçi kıdem ve ihbar tazminatı hususlardan yararlanamayacaktır. Yine aynı şekilde İş Kanunu'nun 18.-21. maddelerinde düzenlenen iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanma olanağı bulunmamaktadır. Zira iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmek için belirsiz süreli iş sözleşmesinin varlığı aranmaktadır. Dolayısıyla tüm anlatılanlar kapsamında belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabilmesi sınırlamalara tabi tutmuştur.

İş Kanunu'nda belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerini düzenleyen 11. maddenin 1. fıkrasında "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir." denilerek belirli süreli iş sözleşmesinin

akdedilmesi, "belirli süreli işler", "belli bir işin tamamlanması", "belirli bir olgunun ortaya çıkması" ya da son olarak "gibi objektif koşulların" varlığı şartına bağlanmıştır.⁴² Maddede öngörülen koşulların yahut "gibi koşulların" var olmaması halinde 11. maddenin 2 fıkrası gereği "Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir." sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilecektir.⁴³

a) Salt Mevsimlik İşin Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Kurulması İçin Objektif Koşul Teşkil Edip Edemeyeceği

Mevsimlik iş sözleşmelerinin belirli süreli veya belirsiz süreli olarak kurulması mümkündür.⁴⁴ Fakat tıpkı diğer iş sözleşmelerinde olduğu gibi mevsimlik iş sözleşmesinin de belirli süreli olarak yapılması istisna olup objektif koşulun varlığı gerekmektedir.⁴⁵ İşte tam da bu noktada "mevsimlik iş sözleşmeleri salt işin gereği olarak objektif koşulun varlığını karşılamakta mıdır?" sorusu akıllara gelmektedir. Diğer bir deyişle "mevsimlik işlerin niteliği itibarıyla dönemsellik arz etmesi, belirli süreli sözleşmenin yapılması koşulunu sağlamakta mıdır?"⁴⁶

Öğreti tarafından bu konu hakkında farklı görüşler ileri sürülmüştür. Öğretide bir görüş belirli belirsiz süreli sözleşmelerde esas alınması gereken hususun taraf iradeleri olduğundan bahisle işçi ve işverenin sözleşmeyi akdederken ki iradelerinin geleceğe yönelik de olması durumunda sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun kabul edilmesini ileri sürmektedir.⁴⁷

Öğretide bir diğer görüşe göre ise salt mevsimlik işlerin yılın belli dönemlerinde yapılıyor olması objektif koşulun karşılanmasının sağlayamayacağı kanaatindedir. Zira bu durumda başka bir nedenin varlığına gerek olmaksızın mevsimlik iş sözleşmesi akdedilebilecektir. Dolayısıyla devamlı bir iş niteliğinde olan mevsimlik işler belirsiz süreli olarak kurulmalıdır.⁴⁸

³⁹ Yıldız, s. 46.

⁴⁰ Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion, Ankara, 2022, s. 400.

⁴¹ Süzek/Başterzi, s. 253,254.

⁴² Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Uluçan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta, İstanbul, 2019, s. 71, 72; Alp, Nihat Seyhun/Korkmaz, Fahrettin, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin, Ankara, 2019, s. 107; Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 13. Baskı, Yetkin, Ankara, 2023, s. 135; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 413; Süzek/Başterzi, s. 254.

⁴³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 416.

⁴⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, 2012, s. 189; Kar, Mevsimlik İş, s. 72; Akı, s. 251; Yıldız, s. 45.

⁴⁵ Yıldız, s. 45; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 189.

⁴⁶ Yardımcıoğlu, s. 135.

⁴⁷ Akı, s. 252, 253; Taşkent, s. 750, 751.

⁴⁸ Aydın, Ufuk, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi", 10. Yılında 4857 Sayılı İş

Öğretideki baskın görüş ise birden fazla tekrarlanan mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşeceği kanaatindedir. Diğer bir deyişle mevsimlik iş sözleşmeleri kapsamında salt dönemseller olarak işin yapılması tekrar eden dönemler bakımından objektif koşulun karşılandığı anlamına gelmeyecektir.⁴⁹

Yargıtay'ın da kararlarında⁵⁰ baskın görüş doğrultusunda "Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, değinilen maddenin son fıkrası uyarınca iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır" şeklinde hüküm kurduğu görülmektedir.

b) Mevsimlik İş Sözleşmelerinin Zincirleme Olarak Yapılması Durumu

Öğretide belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin zincirleme olarak yapılmaya devam edilmesi halinde sözleşmenin hala belirli süreli olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır.⁵¹

Öğretide bir görüş Kanun'un 11. maddesinin 2. fıkrasındaki "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz." şeklindeki ifadenin aksi anlamından «belirli süreli iş sözleşmesinin birden kereden fazla yapılmadığında (objektif) nedenin varlığının gerekmediği anlamında olduğunu ileri sürmektedir. Bu görüşe göre belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste ve zincirleme yapılması durumunda objektif nedenin varlığı gerekmekte olup 11. maddenin 2. fıkrasının son cümlesindeki "Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir." şeklindeki ifadedden açıkça anlaşılacağı üzere esaslı nedenin olmaması durumu sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli olması sonucunu doğuracaktır.⁵²

Bu görüşe göre işin mevsimlik olması başlı başına esaslı bir neden taşımaktadır. Yine mevsimlik iş sözleşmelerinin zincirleme yapılması m. 11 f. 3 gereğince "Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar." belirli süreli olmalarına etki etmeyecektir. Hatta ve hatta mevsimlik iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklı olarak zincirleme sözleşme niteliğinde üst üste yapıldığından da bahsedilemeyecektir.⁵³

Öğretideki diğer bir görüşe ise mevsimlik işlerde düzenli ve sürekli bir faaliyet olduğundan bahisle sözleşmenin ilk defa kurulmasında dahi salt niteliği sebebiyle objektif koşulun var olduğundan bahsedilemeyeceğini ileri sürmekte olup mevsimlik işler kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulması gerektiğini savunmaktadır.⁵⁴

Yargıtay ve öğretideki baskın görüşün ise mevsimlik işin niteliğinin sözleşmenin ilk kez yapıldığı anda objektif koşulun varlığını karşıladığını belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle salt sözleşme niteliği yenileme için esaslı neden oluşturmaya caaktır. Bu durumda ise iş sözleşmesinin, objektif koşulun varlığını taşımadan belirli süreli olarak art arda yapıldığı durumlarda, sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilecektir.⁵⁵

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.10.2018 tarihli bir kararında⁵⁶ bu hususlar "...işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, değinilen maddenin son fıkrası (İş K. m. 11/son) uyarınca iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır..." şeklindeki ifadelerle belirtilmiştir.

6. Belirsiz Süreli Mevsimlik İş Sözleşmeleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında "İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır." denilerek iş sözleşmelerinin süreye bağlı olarak yapılmadığı durumlarda sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı öngörülmüştür. Hemen belirtme-

Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 224.

⁴⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 190, 191; Kar, Mevsimlik İş, s. 72; Yıldız, s. 45.

⁵⁰ Yarg. 22. HD, 9.12.2019, E.2017/25992, K. 2019/22676, (www.lexpera.com.tr); Yarg. 9. HD, 5.6.2018, E.2017/8205, K. 2018/12612, (www.lexpera.com.tr).

⁵¹ Yardımcıoğlu, s. 139.

⁵² Taşkent, s. 759.

⁵³ Taşkent, s. 765.

⁵⁴ Aydın, s. 224.

⁵⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 192-191; Süzek, s. 271; Kar, Mevsimlik İş, s. 72; Yıldız, s. 45.

⁵⁶ Yarg. HGK, 18.10.2018, E. 2018/827, K. 2018/1461, (www.lexpera.com.tr).

liyiz ki hukukumuzda belirli süreli iş sözleşmeleri istisna niteliktedir.⁵⁷ Zira belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, işçinin, sözleşmenin feshine bağlanan hukuki sonuçlardan (kıdem ve ihbar tazminatı doğmadan sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi) ve iş güvencesine ilişkin hükümlerden (İş K. m.18-21) yararlanma olanağı bulunmaktadır.⁵⁸

Öğretide mevsimlik iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasına ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş hukukumuzda belirli süreli iş sözleşmesinin istisna olması sebebiyle kural olarak mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz olarak kurulacağını aksini iddia eden tarafın ise bunu ispat etmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Zira bu görüşe göre mevsimlik işler devamlı iş niteliğindedir.⁵⁹

Öğretideki diğer bir görüşe esas olanın taraf iradesi olduğundan bahisle işçi ve işverenin ileriki dönemlerde de çalışması öngörülüyorsa belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmesinin varlığının kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır.⁶⁰ Bu görüşlerin yanı sıra belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin belirsiz süreliye dönüşmesi hali de mümkündür. İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir." maddesinden belirli süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin belirsiz süreliye dönüşmesi halinin de mümkün olacağı sonucuna çıkmaktadır. Bu durum mevsimlik iş sözleşmeleri için de geçerlidir. Bu sebeple esaslı neden var olmadan zincirleme şekilde yapılan belirli süreli mevsimlik iş sözleşmeleri belirsiz süreli kabul edilecektir.⁶¹

Yargıtay'ın da uzun yıllardır vermiş olduğu kararlar bu yöndedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 18.10.2018 tarihinde verilen bir kararda⁶² bu husus "Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmeleriyle çalışılmışsa, değinilen maddenin son fıkrası uyarınca iş sözleşmesi belirsiz süreli nitelik kazanacaktır." şeklindeki ifadelerle belirtilmiştir.

Yukarıda anlattıklarımız kapsamında tarafların mevsimlik iş sözleşmesini belirsiz olarak kurmuş olması yahut belirli süreli olarak kurulmuş olmasıyla birlikte sözleşmenin belirsiz süreliye dönmüş olması halinde sözleşmenin çalışılan dönemler dışında askıda kalması sonucu doğacaktır.⁶³

Yargıtay'ın kökleşmiş içtihadı da bu yönde olup Yargıtay kararları⁶⁴ ile "Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılan bu işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fakat ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır." denilerek bu husus ifade edilmiştir.

II. MEVSİMLİK İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMASININ SONUÇLARI

Tarafların aksini kararlaştırabilmesi mümkün olmakla birlikte mevsimlik iş sözleşmesinin askıya alınması durumunda işçi ve işverenin temel borçları olan iş görme ve ücret ödeme borçları bu süre boyunca ertelenmektedir. Hemen belirtmeliyiz ki askı süresinde iş sözleşmesi ortadan kalkmayacağından işçinin itaat borcu ve sadakat borcu; işverenin ise işçiyi koruma borcu, eşit davranma yükümlülüğü ve kısıtlı olmakla birlikte yönetim hakkı devam etmektedir. Ancak haklı nedenlerin varlığı halinde her iki tarafta askı süresinde sözleşmeyi derhal fesih edebileceklerdir.⁶⁵ Buna karşılık askı süresinde, işverenin bildirim sürelerine ait ücreti ödenmesi suretiyle işçiyi işten çıkarması mümkün değildir.⁶⁶

Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinde işçiye yüklene-meyen bir sebepten iş görme borcunun bir süre yerine getirilememesi hali mevcuttur. Zira mevsimlik işler yılın sadece belirli dönemlerinde ifa edilebilmekte ya da yıl boyu devam etmekle birlikte belirli dönemlerde yoğunlaşan işlerdir.⁶⁷

Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmeleri kapsamında askı süresi, öğretide tarafından iş görme borcunun var olduğu

⁵⁷ Süzek/Başterzi, s. 254; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 42.

⁵⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 122; Süzek/Başterzi, s. 255.

⁵⁹ Kar, Mevsimlik İş, s. 72.

⁶⁰ Taşkent, s. 760.

⁶¹ Yardımcıoğlu, s. 155.

⁶² Yarg. HGK, 18.10.2018, E. 2018/7-827, K. 2018/1461, (www.kazanci.com.tr).

⁶³ Yardımcıoğlu, s. 155, 156.

⁶⁴ Yarg. 9. HD, 5.6.2018, E.2017/8205, K. 2018/12612, (karararama.yargitay.gov.tr); Yarg. 9. HD, 29.11.2017, E.2017/7395, K. 2017/19354, (karararama.yargitay.gov.tr).

⁶⁵ Süzek/Başterzi, s. 536, 537.

⁶⁶ Süzek/Başterzi, s. 537, 538.

⁶⁷ Yardımcıoğlu, s. 155, 156; Süzek, s. 519.

mevsimin sona ermesinden işveren tarafından yapılacak çağrı ile işçinin sonraki döneme başladığı tarihe kadar olan süre şeklinde olarak tanımlanmaktadır.

İşçinin yeni dönemde çalışmaya başlamasıyla sözleşme tekrar yürürlüğe girecek olup iş sözleşmesindeki esas borçlar (işçinin iş görme; işverenin ücret ödeme) yeni bir sözleşmenin yapılmasına gerek kalmadan devam edecektir.⁶⁸ Mevsimlik iş sözleşmesi askıda olan bir işçiye usulüne uygun olarak yeni dönemin başlayacağı zamanın önceden bildirilmesi gerekmekte olup⁶⁹ usulüne uygun olarak yapılan çağrıya rağmen işçi yeni dönemde işe başlamazsa askı hali yapılan davetle sona ermiş sayılacaktır. Bu durumda sözleşme işe başlamamış olan işçi tarafından usulsüz feshedilmiş olacaktır. Yine bu durumun varlığı halinde işveren sözleşmeyi İş Kanunu'nun m. 25/II, (g) bendi kapsamında devamsızlık sebebiyle haklı nedenle feshedebilecektir.⁷⁰

1.Yıllık Ücretli İzin

4857 sayılı İş Kanunu'nun Yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen 53. maddesinde "Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez." denilmiştir. Zira Anayasa'nın dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesinde de "Dinlenmek çalışanları hakkıdır" denilerek bu husus vurgulanmıştır.⁷¹

Kanun 53. maddesinin 1. fıkrasında "İşyerinde işe başladığı gündenden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir." diyerek yıllık ücretli izne hak kazanmak için 1 yıllık çalışma süresi aramıştır.⁷²

Mevsimlik işlere bakıldığında ise Kanunun m. 53/3'de özel bir düzenlemeye yer verdiğini görmekteyiz. Fıkra "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz." denilmiş olup Kanun koyucunun bu düzenlemesinin arkasında mevsimlik işçilerin yılın tamamında çalışmadığından bahisle dinlenme ihtiyaçlarının olmadığı düşüncesi yer almaktadır.⁷³

Kanuni düzenleme bu şekilde olsa da mevsimlik iş sözleşmeleri kapsamında toplu iş sözleşmeleri veya işyeri uygulamaları ile işverenlerin işçi lehine düzenleme yapmaları mümkün olabilmektedir. Zira uygulamada daha çok uygulamanın toplu iş sözleşmeleri ile yapıldığı görülmektedir.⁷⁴ Yargıtay'ın da bu yönde vermiş olduğu kararlar bulunmaktadır. Yargıtay'ın 5.11.2009 tarihinde vermiş olduğu bir kararda⁷⁵ "Somut olayda davacı işçi mevsimlik işçi olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinin mevsimlik işçiler için öngörülen yıllık ücretli izne ilişkin düzenleme nedeni ile yıllık izne hak kazanmaktadır. Mevsimlik işçiler için yıllık ücretli izni düzenleyen toplu iş sözleşmesinin 6z/2. maddesi ... Bir takvim yılı içinde en az 180 gün çalışan mevsimlik işçilere 12 iş günü izin verilir" şeklindeki ifadeleri ile bu husus belirtilmiştir.

Öğretide bir görüş belirsiz süreli sözleşme akdetmiş olan mevsimlik işçinin askı süresinde aynı işverenin mevsimlik olmayan başka bir işinde çalışması durumunda yıllık ücretli izne hak kazanmış olması gerektiğini savunmaktadır. Zira bu durumda artık işçinin devamlı bir çalışması olmaktadır.⁷⁶

Öğreti tarafından yıllık ücretli izne hak kazanmış sayılması gerektiği düşünülen bir başka hal ise işçinin işverenin birden fazla mevsimlik işte çalışması durumudur.⁷⁷ Bu durumda işçinin hem yazlık hem de kışlık otelinde çalıştırılması örneği verilebilmektedir. Yargıtay da bu durumda "Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır."⁷⁸ diyerek işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabileceğinin ifade etmekteyse de işçinin çalışmasının kesintisiz olması gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay'ın bir kararında⁷⁹ bu husus "Somut olayda, davacı davalı işverene ait iki ayrı otelde yaz ve kış ayrı ayrı çalıştırılmıştır. Ancak

⁶⁸ Kar, Mevsimlik İş, s. 73; Akı, s. 255.

⁶⁹ Akı, s. 262; Kar, Mevsimlik İş, s. 74.

⁷⁰ Kar, Mevsimlik İş, s. 73; Yıldız, s. 49.

⁷¹ Süzek/Başterzi, s. 905, 906; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 819.

⁷² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 819; Süzek/Başterzi, s. 906.

⁷³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 822.

⁷⁴ Süzek/Başterzi, s. 869, 870; Yardımcıoğlu, s. 296.

⁷⁵ Yarg. 9. D, 5.11.2009, E.2008/11592, K. 2009/30499, (www.kazanci.com.tr).

⁷⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 822, 823.

⁷⁷ Kar, Mevsimlik İş, s. 79.

⁷⁸ Yarg. 9. HD, 18.01.2010, E.2008/14602, K. 2010/312, (www.lexpera.com.tr).

⁷⁹ Yarg. 7. HD, 13.12.2016, E.2016/37971, K. 2016/21030, (www.kazanci.com.tr).

davacının hizmet döküm cetvelinin incelenmesinde davacının yazlık otelden Ekim ayı sonunda ayrılıp kışlık otelinde Ocak ayında bildirim yapıldığı ve yıllık bildirimlerin hiçbir zaman 330 günün üzerine çıkmadığı görülmektedir. ... dolayısıyla da izin ücreti talep hakkı bulunmadığı...” şeklinde ifade edilmiştir.

2. Mevsimlik İş Sözleşmesiyle Çalışılan Sürelerin Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Açısından İşçinin Çalışma Süresine Eklenecek Sorunu

İşçinin mevsimlik işte çalıştığı sürelerin yıllık ücretli izne hak kazanma süresine esas alınıp alınmayacağı ise bir diğer sorundur.⁸⁰ Yargıtay, işçinin işyerinde mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışmaya başlamasının ardından süreklilik arz eden bir işte çalışmaya devam etmesi durumunu işçinin kıdem süresi kapsamında dikkate alırken; yıllık ücretli izin hesabında dikkate almamaktaysa da mevsimlik işte çalıştığı süredeki kıdemini yıllık izin süresinin belirlenmesinde dikkate almaktadır. Bu durum Yargıtay'ın kararlarında⁸¹ “Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arzeden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli izinde dikkate alınmaz. Kısaca mevsimlik işte çalışan işçinin kıdemi ile izne hak kazanması farklı kabul edilmelidir. Bu sebeple işçinin mevsimlik dönemde geçen kıdemi, daha sonra izne hak kazandığı dönemde izin süresinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır.” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu duruma bir örnek verecek olursak işçinin mevsimlik bir işte 4 ay süre çalıştıktan sonra aynı işverenin işyerinde süreklilik arz eden bir işte 8 ay daha çalışmasıyla birlikte (1 yıllık süre doldurulmuş olsa dahi) yıllık ücretli izne hak kazanamayacaksa da işçinin, işverenin 7 aylık mevsimlik işinde; 5 yıl da süreklilik arz eden bir işinde çalışması durumunda (işçi süreklilik arz eden işte 5 yıl çalışarak yıllık izne hak kazanmış olduğundan) yıllık izin 5 yıl 7 ay üzerinden hesaplanacaktır. Bunun sonucunda da işçi 14 gün (beş yıla kadar beş yıl dahil 14 günden) değil 20 gün (Beş yıldan fazla on beş yıldan az 20 günden) yıllık izne hak kazanmış olacaktır.⁸²

⁸⁰ Yardımcıoğlu, s. 300.

⁸¹ Yarg. HGK, 4.10.2018, E. 2018/7-439, K. 2018/1409, (www.kazanci.com.tr); Yarg. HGK, 16.5.2019, E. 2015/22-3938, K. 2019/565, (www.kazanci.com.tr).

⁸² Yardımcıoğlu, s. 300.

⁸³ Okur, Zeki, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)”, İÜHFİM, C. 72, S. 2, 2014, s. 313.

⁸⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 343; Yardımcıoğlu, s. 369.

⁸⁵ Taşkent, s. 765.

⁸⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 343.

⁸⁷ Taşkent, s. 765.

Öğretide bir görüş bu hususu işçinin mevsimlik işten daimî işe geçişi esnasında ara verip vermemesine göre değerlendirmektedir. Eğer işçi belli bir süre ara verip daimî işe başlamışsa işçinin mevsimlik işte çalıştığı sürenin yıllık ücretli izne hak kazanma hesabına katılmaması gerekmekte olup işçi mevsimlik işten daimî işe geçiş arasında ara vermemişse mevsimlik çalışmasının son döneminin yıllık ücretli izne hak kazanma hesabına katılması gerekmektedir.⁸³

3. Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Kıdem Tazminatı

Mevsimlik iş sözleşmelerinde işçinin kıdem süresinin belirlenmesine ilişkin olarak mevzuatımızda özel bir düzenleme yer almamakta olup bu konuda Yargıtay kararları dikkate alınmaktadır.⁸⁴

Belirli süreli mevsimlik iş sözleşmeleri mevsimin bitmesiyle birlikte kendiliğinden sona ereceğinden kıdem tazminatı hakkı doğmamaktadır. Ancak zincirleme biçimindeki mevsimlik iş sözleşmelerinin belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerine dönmesi durumu var olduğundan bu durumda işçi lehine kıdem tazminatına hükmedilebilecektir. Zira işin sadece mevsimlik iş niteliğinde olması kıdem tazminatı hakkı kazanılmasına engel değildir.⁸⁵

a) Mevsimlik İş Sözleşmelerinde Kıdem Süresinin Belirlenmesi

Öğretideki bir görüş, kıdem süresi hesabında sadece fiilen çalışılmış olan sürelerin kıdeme dahil edileceğini; askı sürelerinin ise hesaplamaya dahil edilmemesi gerektiğini savunmaktadır.⁸⁶

Diğer bir görüş ise 1475 sayılı İş Kanunu m. 14'deki “1475 sayılı İş Kanunu, kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır.” “İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.” şeklindeki düzenlemeden bahisle kıdem hesabında “hizmet akdinin devamı süresi” esas alınacağı için askı süresinin kıdem hesabında esas alınması gerektiğinin savunmaktadır.⁸⁷

Yargıtay içtihatları ise ilk görüş yönündedir. Yargıtay 17.5.2018 tarihli bir kararında⁸⁸ “İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise; mevsimlik çalıştığı sürelerin dikkate alınarak ve bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır” şeklindeki ifadelerle yer vermiş olup fiilen çalışılmayan sürelerin kıdem süresinden sayılmaması gerektiğini belirtmiştir. Belirsiz süreli mevsimlik iş sözleşmelerinin askı süresinde tarafların sadakat borcu, gözetme borcu, eşit davranma borcu gibi yan borçları devam etmekte ve sözleşme sona ermemekteyse de⁸⁹ Yargıtay’ın benimsemiş olduğu görüş somut durumların yol açacağı sorunlar nedeniyle haklı görülebilir. Zira bazı mevsimlik işlerin niteliği itibarıyla oldukça uzun süre askıda kalması mümkün olup bu durumda işçinin yıl içinde çok az fiili çalışması olmasına rağmen kıdem tazminatının bir yıl şeklinde hesaplanması gibi hakkaniyete aykırı bir sonuç oluşacaktır.⁹⁰

Mevsimlik işlerin kıdem süresi hesabında üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise işçinin askı süresinde başka işverenin yanında çalışmasıdır.⁹¹ Öncelikle hemen belirtmek gerekir ki işçinin askı süresinde başka işverenin yanında çalışması mümkündür. Zira askı süresinde işçinin iş görme ve buna bağlı olarak işverenin de ücret ödeme borcu ertelenmektedir. Ancak bu durumda işçinin başka bir işverenin yanında çalıştığı süre mevsimlik iş ilişkisindeki kıdemi ne eklenmemektedir.⁹²

Yargıtay’ın görüşü de bu doğrultuda olup 5.6.2018 tarihli bir kararında⁹³ “...İş sözleşmesinin askıda olması, işçinin askı süresi içinde başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel değildir. Çünkü işverenin işçisine ücret ödeme borcu, işçinin de iş görme borcu askı süresince yerine getirilmediği için, işçi mevsimlik işe tekrar başlayana kadar başka bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerinde çalışabilir. Bu durumda mevsimlik iş, bir tür yıl bazında kısmi süreli iş özelliğini taşıyacaktır. Ancak işveren farklı olduğundan, işçinin askı dönemine rastlayan kıdemi, mevsimlik olarak çalıştığı işyerindeki kıdemi eklenemez. Eğer mevsimlik işçi, askı süresince aynı işverenin diğer bir işinde çalıştırılıyorsa, bu süreler işçinin kıdemi açısından birleştirilecektir...” şeklin-

deki ifadelerle işçinin askı süresinde yine kendi işverenin diğer bir işinde çalışması durumunda kıdemlerin birleştirilebileceğini ifade etmiştir.

b) Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Mevsimlik işlerde kıdem tazminatı hesabında esas alınması gereken ücret önem arz etmekte olup Yargıtay’a⁹⁴ göre bu durum “Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. ... İş ilişkisinin askıya alınması ve askı süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce hak kazanılan son ücret olmalıdır” şeklinde ifade edilmiştir. Yargıtay⁹⁵ ayrıca “Mevsimlik işlerde, işçinin iş sözleşmesinin mevsim sonu itibarıyla feshedilmesi halinde kıdem tazminatı tavanı anılan fesih tarihine göre belirlenmelidir. Ancak, mevsim sonunda fesih yerine iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda, yeni sezon çalışma süresinin başlangıcında işçinin işe çağırılmaması halinde, iş sözleşmesi işe çağırılmamak suretiyle feshedilmiş sayılacağından işe çağırılması gereken tarihteki tavan gözetilmelidir” şeklindeki ifadeleriyle de kıdem tazminatı tavanının belirlenirken söz konusu durumların göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmiştir.

SONUÇ

Mevsimlik iş sözleşmeleri ülkemizde sıklıkla akdedilen bir sözleşme türü olsa da İş Kanunumuzda düzenlenmemiştir mevzuattaki bu boşluk Yargıtay kararları ile giderilmeye çalışılmıştır.

İş sözleşmesi ilişkisinin mevcut olduğu diğer tüm sözleşmeler gibi mevsimlik iş sözleşmesinin temel unsurları da “iş görme”, “ücret” ve “bağlımlılık” unsurlarından oluşmaktadır. Ancak mevsimlik iş sözleşmeleri aynı zamanda diğer iş hukuku sözleşmelerinden farklı olarak birtakım özellikler de bulundurmaktadır.

Mevsimlik iş sözleşmeleri yılın sadece belirli dönemlerinde yapılmakla beraber faaliyetin tüm yıl sürmesiyle birlikte

⁸⁸ Yarg. 22. HD, 17.5.2018, E.2018/5510, K. 2018/12036, (karararama.yargitay.gov.tr).

⁸⁹ Yıldız, s. 46.

⁹⁰ Yardımcıoğlu, s. 373.

⁹¹ Yardımcıoğlu, s. 374.

⁹² Akı, s. 263; Yıldız, s. 50.

⁹³ Yarg. 9. HD, 5.6.2018, E.2017/8205, K. 2018/12612, (karararama.yargitay.gov.tr).

⁹⁴ Yarg. 9. HD, 17.10.2017, E.2017/6160, K. 2017/15926, (karararama.yargitay.gov.tr).

⁹⁵ Yarg. 9. HD, 14.1.2019, E.2015/33770, K. 2019/901, (karararama.yargitay.gov.tr); Yarg. 9. HD, 15.2.2018, E.2015/7819, K. 2018/2801, (karararama.yargitay.gov.tr).

bazı dönemlerinde yoğunlaştığı durumlarda da akdedilebilmektedir. Zira nitelikleri itibariyle mevsimlik iş sözleşmelerinin 1 yıl yahut 1 yıldan çok az bir süreyi kapsayacak şekilde kurulması mümkün değildir. Kanımızca bu süre için en fazla 9 aylık bir sürenin belirlenmesi isabetlidir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki mevsimlik işin belirlenmesindeki tek ölçüt süre olmayıp işin niteliği de önem arz etmektedir. Dolayısıyla mevsimlik işlerin tespiti de sadece süre unsurunun dikkate alınması yahut sadece işin niteliğinin dikkate alınması isabetsiz olacaktır.

Mevsimlik iş sözleşmeleri diğer iş sözleşmeleri gibi belirli ya da belirsiz akdedilebilecek olup sözleşmenin bu niteliği askı süresi kavramını doğuracaktır. Zira mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz olarak akdedilmesi durumuna işin sona erdiği günden bir sonraki dönemin başlangıcına kadar sözleşme askıda kalacaktır. Ancak belirtmeliyiz ki mevsimlik işlerin devamlılık göstermesi belirli süreli sözleşmenin kurulamayacağı sonucunu doğurmayacaktır. Zira mevsimlik sözleşmenin tek bir mevsimlik yapılması durumunda objektif koşulun karşılandığı kabul edilmelidir. Ancak mevsimlik iş sözleşmesi birden fazla yapılmak istendiğinde salt mevsimlik işin niteliği objektif neden koşulunu sağlamayacak olup bu durumda belirli süreli mevsimlik iş sözleşmesinin belirsiz süreli sözleşmeye dönmesi söz konusu olacaktır.

Mevsimlik işlerle ilgili tartışmalı olan bir diğer husus ise yıllık ücretli izindir. İş Kanunumuzda mevsimlik işçilerin yıllık izin haklarının olmadığı düzenlenmiştir. Ancak kanaatimizce 9 aylık bir süre çalışması olan işçinin salt mevsimlik işçi niteliğinde olması sebebiyle yıllık ücretli izne hak kazanamaması oldukça hakkaniyetsiz bir durum olup Anayasa'da düzenlenen dinlenme hakkı ile çelişmektedir.

Mevsimlik iş sözleşmeleri kapsamında tartışmalı olan bir diğer konu ise kıdem tazminatıdır. Zira bu kapsamda da mevzuatta bir düzenleme bulunmamakta olup bu konu Yargıtay kararları ile şekillenmektedir. Yargıtayın görüşü askı sürelerinin kıdem hesabına eklenmemesi yönündeyse de öğretide de bir görüş mevsimlik iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede sözleşmenin devam ettiğinden bahisle sürelerin kıdem süresine dahil edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ancak kanımızca isabetli olan bir diğer görüş uyarınca kıdem tazminatı konusunda ikinci görüş yönünde bir uygulamayı gidilmesinde hakkaniyetsiz sonuçlar doğacaktır zira işçinin sözleşmesi çok uzun bir süre askıda kalsa dahi işçinin çalışmasına 1 yıllık kıdem eklenecektir. Kanaatimizce mevsimlik iş sözleşmeleri kapsamında tüm bu sorunların çözüme kavuşması bir düzenlemenin yapılması ile mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

Akı, Erol, "Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları", Kamu-İş Dergisi, C. 5, S. 3, 2000, s. 249-267.

Alp, Nihat Seyhun/Korkmaz, Fahrettin, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin, Ankara, 2019.

Aydın, Ufuk. "4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu. 672 Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 202-228.

Balkır, Zehra Gönül, "Her Yönüyle Mevsimlik İşler", Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, Kasım 1997, s. 147-196.

Baycık, Gaye, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Ankara, 1-2 Aralık 2017, s. 7-356.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, 2012.

Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca,ERCÜMENT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta, İstanbul, 2023.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta, İstanbul, 2019.

Kar, Bektaş, "Mevsimlik İş", Sicil İHD, S. 4, Aralık 2006, s. 69-86. (Mevsimlik İş)

Kar, Bektaş, "İş Sözleşmesi Türleri ve Kanunla Getirilen İstihdam Biçimleri", 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, Çelik-İş Sendikası ve Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ankara, Temmuz 2016, s. 230-275. (İş Sözleşmesi Türleri)

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion, Ankara, 2022.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion, Ankara, 2021.

Okur, Zeki, "Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)", İÜHFM, C. 72, S. 2, 2014, s. 305-315.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 13. Baskı, Yetkin, Ankara, 2023.

Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta, İstanbul, 2024.

Taşkent, Savaş, "Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C. 1, İstanbul, Beta, 2010, s. 745-767.

Yardımcıoğlu, Didem, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi, 1. Baskı, Onikilevha, İstanbul, 2020.

Yıldız, Gaye Burcu, "Mevsimlik İş Sözleşmesi", Legal İSGHD, C. 7, S. 25, 2010, s. 41-58.



*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

