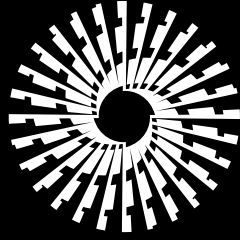


ciment İŞVEREN



CİLT:39 ● SAYI:6
KASIM 2025
ISSN 1300-3526

sonsuz özlemle...



Geleceğe Saęlam Adımlarla



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

Azerbaycan'ın Gence Havaalanı'ndan ayrıldıktan sonra Ülkemize dönüş yolunda Gürcistan sınırları içerisinde düşen ve 20 askerimizin şehit olduğu elim uçak kazası haberini üzüntüyle öğrendik. Şehit olan askerlerimize Allah'tan rahmet, kederli aileleri ve Ulusumuza baş sağlığı ve sabır diliyorum.

ÇEİS, 61 yıl önce, 28 Kasım 1964 tarihinde kurulmuştur. Çimento sanayi özel sektör temsilcilerinin bir araya gelerek ÇEİS'i kurmaları, çimento işverenlerinin örgütlenmesini sağlamaları ve işçi-işveren ilişkilerinin bugüne kadar başarıyla sürdürülmesine öncülük etmeleri, sektörümüz açısından son derece vizyoner bir adım olmuştur.



ÇEİS, kurulduğu günden itibaren sektörümüzün gelişimi için sürekli çaba göstermekte; üyelerine yönelik olarak toplu iş sözleşmelerinin bağitlanması başta olmak üzere çalışma hayatına ilişkin karşılaşılan sorunlara çözüm üretilmesinin yanı sıra eğitim ve gelişim ile belgelendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi ve yenilikçi projelerin hayata geçirilmesine aralıksız devam etmektedir.

ÇEİS'in üyelerine yönelik gerçekleştirdiği önemli faaliyetlerden biri olan, iş sağlığı ve güvenliği alanında çimento sektörüne yönelik projelerin değerlendirildiği "ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri"nin ikincisinin sonuçları açıklandı. Projeleri ile ödüle layık görülen üyelerimizi tebrik ediyor, projelerin ve iyi uygulamaların sektör geneline yaygınlaşarak iş sağlığı ve güvenliği kültürümüze katkı sağlamasını temenni ediyorum.

Özel sektör içerisinde en yüksek sendikalaşma oranının bulunduğu sektörümüzde, 2025 yılının sona ermesiyle birlikte yeni bir toplu iş sözleşmesi dönemine gireceğiz. Çalışma ilişkilerinde köklü bir geçmişe sahip sektörümüzde, karşılaştığımız ekonomik zorluklara rağmen, her zaman, öncelikle çalışma barışını korumayı hedeflediğimiz toplu iş sözleşmeleri imzaladık. Bu dönem de gerek işveren gerek işçi tarafını ilgilendiren ekonomik gelişmeleri yakından takip ediyor, tarafların sağduyudan taviz vermeden dengeli bir noktada uzlaşacağına inanıyorum.

ÇEİS'i kurarak sektörümüzdeki çalışma barışının tesisini sağlayan, sektörün gelişimine destek olmaya devam eden, ÇEİS'in geçmişteki ve bugünkü yönetim kurulu üyeleri ile profesyonellerine teşekkür ediyorum. Son olarak, Cumhuriyetimize sahip çıkacak ve ülkemizi daha da ileriye taşıyacak çocuklarımızı ve gençlerimizi hayata hazırlayan eğitime gönül vermiş tüm öğretmenlerimizin 24 Kasım Öğretmenler Gününü gönülden tebrik ediyorum. Öğretmenlerimizin bu ulvi görevi icra etmelerini sağlayan, Cumhuriyetimizin kurucu önderi, Başöğretmen Mustafa Kemal Atatürk'ü de vefatının 87. yılında saygı, minnet ve özlemle anıyorum.

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 SANAYİİ 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 SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
 KAVÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET ANONİM ŞİRKETİ
 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 ATIK YÖNETİMİ YENİLENEBİLİR ENERJİ ÜRETİMİ NAK.
 VE LOJ. HİZ. SAN. VE TİC. A.Ş. - ELAZIĞ ÇİMENTO
 SAFİ ÇİMENTO ÜRETİM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 SYCS İNŞAAT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 TRAÇİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 VEZİRHAN ÇİMENTO MADENCİLİK SAN. VE TİC. A.Ş.
 VOTORANTİM ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
 YD MADENCİLİK A.Ş.
 YİBİTAŞ YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. SAN. A.Ş.
 YURT ÇİMENTO SAN. VE TİC. A.Ş.

Değerli Okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında iki adet karar incelemesine yer verdik. Karar incelemelerimizden ilki her sayımızda olduğu gibi Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut Centel tarafından hazırlandı. Prof. Dr. Tankut Centel bu sayımızda, aile sağlığı merkezlerinde çalışan işçiler bakımından, yaşanan husumetlerin işveren tarafı olarak işyeri hekimi yerine Sağlık Bakanlığı'na yöneltmesi ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin konuyla ilgili kararını inceliyor.

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer Ekmekçi ve Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Esra Yiğit tarafından incelenen Anayasa Mahkemesi Kararı ise, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamış olmasının Anayasa'ya aykırılığı hakkında. Akademisyenlerimiz incelemelerinde, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın genel esaslarından kısaca bahsederek, ilgili karardan sonraki duruma yönelik bir çözüm önerisi getiriyor.

Rekabet Hukuku bölümümüzde, yakın dönemde yayımlanan ve sektörel etkileri bakımından öne çıkan hazır beton ve otomotiv sektörlerine ilişkin Rekabet Kurulu Kararları ile Rekabet Kurumu tarafından gerçekleştirilen yerinde incelemelerin 'mesaj silme' yoluyla engellenmesi konusu derlenerek, okurlarımızın bilgisine sunuluyor.

Aramızdan ayrılışının 87. yılında Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ü minnet ve özlemle anıyor, tüm öğretmenlerimizin "Öğretmenler Günü"nü kutluyor, Sendikamızın kuruluşunun 61. yıldönümünü tebrik ediyorum.

Sevgi ve saygılarımla,

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Yayın Organı

Cilt: 39 / Sayı:6 / KASIM 2025

ISSN 1300-3526

İki ayda bir yayımlanır/Türkçe.Yerel,sürelî 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. Hande Karadağ / MEF 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 / Ankara 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

25 Kasım 2025



ÜCRETSİZDİR.

İÇİNDEKİLER

01

8-13 KARAR İNCELEMESİ/ Prof. Dr. Tankut Centel

Aile Sağlığı Merkezinde Çalışan İşçinin Husumetî Sağlık Bakanlığı'na Yönelmesi

14-21 KARAR İNCELEMESİ/ Prof. Dr. Ömer Ekmekçi / Doç. Dr. Esra Yiğit

Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Alt İşveren İşçilerine Asıl İşverenin Tarafı Olduğu Toplu İş Sözleşmesindeki Hakların Uygulanması

02

22-31 YARGITAY KARARLARI

Derleme/ Av. Ayşe Öykü Arslan

Av. Eylül Bayrak

03

32-35 REKABET HUKUKU/ACTECON

Rekabet Hukukunda Öne Çıkan Güncel Gelişmeler

Yazarlar/ Mustafa Ayna (Counsel)

Selim Turan (Orta-Kıdemli Danışman)

Ceren Özer (Danışman)

04

36-53 ÇEİS'TEN

05

54-64 ÜYELERİMİZDEN

VE DİĞER HABERLER

06

65 KİTAP TANITIM

07

66-70 İSTATİSTİK

KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

tcentel@ku.edu.tr

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

01

AİLE SAĞLIĞI MERKEZİNDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN HUSUMETİ SAĞLIK BAKANLIĞI'NA YÖNELTMESİ

I. Karar Özeti

Aile sağlığı merkezinde çalışan işçi bakımından husumetin, aile hekimi yerine, işveren sıfatını taşıyan Sağlık Bakanlığı'na yöneltilmesi gerekir.

II. Karar Metni

“.. 1. 5258 sayılı Kanun'un birinci maddesinde Kanun'un amacı ve kapsamı belirlendikten sonra 2 nci maddede tanımlara yer verilmiş ve aile hekimi; “kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile birinci basamak teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini yaş, cinsiyet ve hastalık ayrımı yapmaksızın her kişiye kapsamlı ve devamlı olarak belli bir mekanda vermekle yükümlü, gerektiği ölçüde gezici sağlık hizmeti veren ve tam gün esasına göre çalışan aile hekimliği uzmanı veya Sağlık Bakanlığının öngördüğü eğitimleri alan uzman tabip veya tabiptir.” şeklinde tanımlanmıştır.

2. 5258 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesi “Hazine, belediye veya il özel idaresine ait taşınmazlardan aile sağlığı merkezi olarak kullanılması uygun görülenler, Maliye Bakanlığı, belediye veya il özel idarelerince bu amaçla kullanılmak üzere doğrudan aile hekimine kiraya verilebilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

3. Aile hekimliği hizmetinin esasları 5258 sayılı Kanun'un 5 inci maddesinde düzenlenmiştir. Maddede aile hekimliği uygulamasına geçilen yerlerde, kişilerin aile hekimine kaydının yapılacağı, her bir aile hekimi için kayıtlı kişi sayısının, asgari 1.000, azami 4.000 olacağı, aile hekimliği hizmetlerinin ücretsiz sunulacağı, acil haller hariç, hafta-



da kırk saatten az olmamak kaydıyla ilgili aile hekiminin talebi ve o yerin sağlık idaresince onaylanan çalışma saatleri içinde bu hizmetlerin yerine getirileceği, acil haller ve mücbir sebepler dışında, kişi hangi sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olursa olsun, aile hekiminin sevki olmaksızın sağlık kurum ve kuruluşlarına başvuranlardan katkı payı alınacağı, bu katkı payı tutarının, Sağlık, Maliye ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarınca müştereken belirleneceği, diğer kanunların aile hekimliği hizmetleri kapsamındaki hizmetlerin sunumu ile sevk ve müracaata ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı, aile hekimlerinin kullandığı kayıtların, kişilerin sağlık dosyaları ile raporların, sevk belgesi ve reçete gibi belgelerin, resmi kayıt ve evrak niteliğinde olduğu ve bunların hekimin ayrılması veya kişinin hekim değiştirmesi halinde eksiksiz olarak devredileceği, ilgili mevzuatta birinci basamak sağlık kuruluşları ile resmi tabiplerce düzenlenmesi öngörülen her türlü rapor, sevk evrakı, reçete ve sair belgelerin, aile hekimleri tarafından düzenleneceği hususları vurgulanmıştır.

4. Aynı Kanun'un 6 ncı maddesine göre ise "Aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları, mevzuat ve sözleşme hükümlerine uygunluk ile diğer konularda Bakanlık, ilgili mülki idare ve sağlık idaresinin denetimine tabidir. Aile hekimi ve aile sağlığı elemanları, görevleriyle ilgili ya da görevleri başında işledikleri veya kendilerine karşı işlenen suçlarda Devlet memurları gibi kabul edilir. Aile hekimi ve aile sağlığı elemanları, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu gereğince mal bildiriminde bulunmakla yükümlüdür."

5. Aynı Kanun'un 8 inci maddesinde de Sağlık Bakanlığı tarafından yönetmelik çıkarılacağı ve yönetmelikte "Aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarının çalışma usul ve esasları; çalışılan yer, kurum ve statülerine göre öncelik sıralaması; aile hekimliği uygulamasına geçiş ve nakillere ilişkin puanlama sistemi ve sayıları; aile sağlığı merkezi olarak kullanılacak yerlerde aranacak fiziki ve teknik şartlar, meslek ilkeleri; iş tanımları; performans ve hizmet kalite standartları; hasta sevk evrakı, reçete, rapor ve diğer kullanılacak belgelerin şekli ve içeriği, kayıtların tutulması ile çalışma ve denetime ilişkin usul ve esasların" belirleneceği açıklanmıştır.

6. Kanun'un uygulanması için de ilk olarak Bakanlar Kurulu tarafından 24.12.2010 tarihli ve uyuşmazlığa konu dönem yürürlükte bulunan Aile Hekimliği Ödeme ve Sözleşme Yönetmeliği yayımlanmıştır. Yönetmelik'in 4 üncü maddesinde tanımlara, 5 inci maddesinde aile hekimi ve aile sağlığı elemanlarında aranacak şartlara, 6 ncı maddesinde bunlarla yapılacak sözleşme örneklerine, 7 nci maddesinde kazanç getirici başka iş yapmayacaklarına, 9 uncu maddesinde çalışma saatlerine (haftada 40 saat), 11 inci maddesinde denetimlerine, 13 üncü maddesinde sözleşmelerinin sonlandırılmasına, 16 ncı maddesinde aile hekimine yapılacak ödemelere (Aile sağlık merkezi giderlerinin de sayıldığı ve sekreteryaya hizmet giderinin de ödeneceği belirtilmiştir.), 18 inci maddesinde aile sağlık merkezinin yapısına, 19 uncu maddesinde aile sağlık elemanlarına yapılacak ödemelere, 20 nci maddesinde geçici aile sağlığı elemanına yapılacak ödemelere, 22 nci maddesinde ödeme zamanına (Aile hekimleri ve aile

sağlığı elemanlarına yapılacak ödemeler, çalışılan ay sonuçlarının müdürlüğe bildiriminden itibaren onbeş gün içinde yapılır.), geçici 4 üncü maddesinde ise izinlerine yer verilmiştir.

7. Aynı Yönetmelik'in 18 inci maddesinin dördüncü fıkrasında, "Aile hekimleri, sağlık hizmetlerine yardımcı olmak amacıyla ebe, hemşire, sağlık memuru, tıbbi sekreter gibi ilave sağlık hizmetleri personeli ile güvenlik, temizlik, kalorifer, sekreteryaya vb. hizmetler için ferdan veya müştereken personel çalıştırabilir ya da hizmet satın alabilirler." düzenlemesi mevcuttur.

8. Yine aynı Yönetmelik'e göre aile sağlığı merkezi gideri olarak yapılacak katkıların tespitinde kullanılmak üzere aile hekimi birimleri gruplandırılmış olup A, B, C ve D gruplarının tamamında her aile hekiminin haftalık asgari 10 saat temizlik personeli çalıştırması gerektiği belirtilmiştir. Aile Hekimliği Ödeme ve Sözleşme Yönetmeliği'nin 18 inci maddesinde ise, aile hekimine yapılacak ödemeler düzenlenmiş olup maddenin (1) numaralı bendinin (c) alt bendi, "Aile Sağlığı Merkezi Giderleri: Sözleşmeyle çalıştırılan aile hekimine, hizmet verdiği merkezin kira, elektrik, su, yakıt, telefon, internet, bilgi-işlem, temizlik, büro malzemeleri, küçük onarım, danışmanlık, sekreteryaya ve tıbbi sarf malzemeleri gibi Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliğinin 23 üncü ve 24 üncü maddeleri ile belirlenen asgari fiziki ve teknik şartların devamına yönelik giderleri için her ay tavan ücretin %50'sinin, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan illerin satın alma gücü paritesi puanı ile çarpımı sonucuna göre bulunacak tutarda ödeme yapılır. Aile hekimliği pozisyonunun, sözleşmeli aile hekimi bulunmaması nedeniyle boş olması durumunda, bu ödeme müdürlüğün döner sermayesine aktarılır ve birimin giderleri karar defterinin ibrazı üzerine müdürlüğün döner sermayesinden karşılanır." şeklinde düzenlenmiştir.

9. Daha sonra bu kez Sağlık Bakanlığı tarafından 25.01.2013 tarihinde Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu Yönetmelik'in 4 üncü maddesinde aile hekiminin, 5 inci maddesinde aile sağlığı elemanlarının görev, yetki ve sorumlulukları, 10 uncu maddesinde çalışma esasları (Aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları tam gün esasına göre çalışırlar.), 11 inci maddesinde izinleri, 15 ve 16 ncı maddelerinde de sözleşmeleri düzenlenmiştir.

10. 2709 sayılı 1982 Anayasası'nın "A. Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması" kenar başlıklı 56 ncı maddesinde; "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı

içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getirir. Sağlık hizmetlerinin yaygın bir şekilde yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir." denilmektedir.

11. Kişinin sağlık hakkı, sağlıklı olma hakkı ve sağlık hizmetlerinden yararlanma haklarını kapsar. Devlet vatandaşının sağlık hizmetlerinden yararlanması için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Bu kapsamda da Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen aile hekimliği uygulaması getirilmiştir. Aile hekimi, bu kapsamda devletin görevi olan sağlık hizmetini sunmasında organ olarak görev yapmaktadır. Bu anlamda yapılan işin kamu hizmeti, hekimin de kamu görevlisi olduğu açıktır.

12. Yasal mevzuat hükümleri dikkate alındığında, aile hekimliği için önce sözleşme, sonra faaliyetin gösterileceği uygun bir yerin (işyeri) oluşturulması ve düzenlenmesi gerekecektir. İşyeri uygunluğunun sağlanması için temizlik personeli çalıştırılması da gerekmektedir. Çalıştırılacak personelin ücretinin Sağlık Bakanlığı tarafından aile hekimine yapılan ödemeler arasında olduğu anlaşılmaktadır.

13. Aile hekimliğine dönüştürülen ya da yeni kurulan işyerinin 4857 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında bir işyeri olduğu açıktır. Ancak bu işyerinin sözleşme imzalanan aile hekimine mi, yoksa yasal koşullarını belirleyen Bakanlığa mı ait olacağı çözülmesi gereken bir sorundur.

14. Ticari ve mesleki faaliyette bulunmanın amacı, bu yolla gelir elde etmektir. Bu bir serbest faaliyet olarak kabul edilir ve bağımsız işyeri ve işveren olmadığında bir kriter olarak kabul edilir. Bir gelir elde etme amacını taşımadan yapılan faaliyetin ticari veya mesleki olduğu söylenemez. Aile hekimleri, çalışmaları sırasında sağlık hizmeti verdikleri kişilerden hiçbir şekilde ücret alamazlar. O nedenle aile hekimlerinin işveren, aile hekimliğinin 193 ve 213 sayılı Kanunlar yönünden ayrı bir işyeri olmadığı açıktır.

15. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre, davacının işvereni davalı Sağlık Bakanlığıdır. Aile hekimleri ise işveren vekili konumunda kaldığından söz konusu alacaklardan şahsen sorumlu değildirler. Hal böyle olunca Mahkemece Sağlık Bakanlığının işveren olduğunun kabulü ile davanın esas yönünden inceleme yapılması gerekli iken yazılı şekilde pasif husumet yokluğundan davanın reddine karar verilmesi hatalı olmuştur .."¹

¹ Kararın tam metni için bkz. RG. 4.3.2025, No. 32831

III. Karar Süreci

1. Sağlık Bakanlığı bünyesinde hizmet veren Aile Sağlığı Merkezi'nde işçi olarak çalışan davacı, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini belirterek, kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davalı Bakanlık; davacı ile Aile Sağlığı Merkezi aile hekimleri arasında temizlik hizmetinin görülmesi için, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bulunduğunu ve davacı ile Bakanlık arasında ne bir iş ilişkisinin ve ne de aile hekimleri ile Bakanlık arasında bir asıl/alt işveren ilişkisinin (iş K. m. 2) olduğunu ileri sürmüş ve pasif husumet yokluğu gerekçesiyle, açılmış davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

3. İlk derece mahkemesi, davalı Bakanlık talebi doğrultusunda, Sağlık Bakanlığı'nın işveren sıfatının bulunmadığı gerekçesiyle, davanın pasif husumet yokluğundan reddine kesin olarak karar vermiştir.

4. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; ilk derece mahkemesi tarafından kesin olarak verilen kararın Adalet Bakanlığı'nca kanun yararına temyizden incelenmesinin istenilmesi üzerine, aile hekimliğinde çalışan işçi bakımından Sağlık Bakanlığı'nın işveren ve aile hekimlerinin ise işveren vekili sıfatlarının bulunduğunu kabul etmiş ve ilk derece mahkemesinin anılan kararının bozularak, davanın esas yönünden inceleme yapılması gerektiğine karar vermiştir.

IV. Kararın Değerlendirilmesi

1. Sağlık Bakanlığı, Anayasa'nın 56 ncı maddesinin kişilerle tanıdığı sağlıklı olma ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı çerçevesinde, aile hekimliği uygulamasını kabul etmiştir. Buna göre, Sağlık Bakanlığı bünyesinde aile sağlığı merkezlerinin kurulması ve söz konusu merkezlerde aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının faaliyet göstermesi esası benimsenmiştir.

Bu bağlamda, aile sağlığı merkezlerinin "işyeri" niteliği ile anılan merkezlerde çalışanlar bakımından "işveren" sıfatını kimin taşıyacağı; giderek, Sağlık Bakanlığı'nın husumete ehil olup olmayacağı, tartışma konularını oluşturmaktadır.

2. İlk derece mahkemesi ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, Sağlık Bakanlığı'yla ilgili olarak, pasif husumet ehliyeti konusunda ulaştıkları hukuki sonuçlar birbirinden farklı-

dır. Nitekim, ilk derece mahkemesi, inceleme konusu Yargıtay kararından anlaşıldığı kadarıyla, aile sağlığı merkezinde işçi olarak çalışan kişinin işçilik alacakları için husumeti Sağlık Bakanlığı'na yöneltmemesi gerektiği görüşündeyken; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davanın Sağlık Bakanlığı'na karşı yöneltilmesini kabul etmektedir.

3. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; inceleme konusu kararda, 24.11.2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu'nun² bazı hükümlerinden hareketle, aile sağlığı merkezlerinin aile hekimlerine ait birer işyeri olmadıklarını kabul etmektedir. Nitekim, bu bağlamda, 5258 sayılı Yas'a'nın 2, 4-6 ve 8 inci madde hükümlerine dayanılarak, aile hekiminin tanımı ile aile hekimliği hizmetinin esaslarına ve aile sağlığı merkezlerinin kuruluşuna değinilmektedir.

Buna göre, Hazine, belediye veya il özel idaresine ait taşınmazlardan aile sağlığı merkezi olarak kullanılması uygun görülenler, doğrudan aile hekimine kiraya verilebilmektedir (m. 4). Ancak, aile hekimliği hizmetleri ücretsiz sunulacak, aile hekiminin sevki olmaksızın sağlık kurum ve kuruluşlarına başvuranlardan ise tutarı Sağlık, Hazine ve Maliye ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarınca belirlenecek katkı payı alınacaktır. Ayrıca, il sağlık müdürlüklerinin döner sermaye işletmelerinde açılacak hesaptan, aile sağlığı merkezi giderlerinde kullanma dahil olmak üzere, aile hekimine ve aile sağlığı çalışanına dağıtılacak miktarlar karşılanacaktır (m. 5/II).

Yine, aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları, "mevzuat ve sözleşme hükümlerine uygunluk ile diğer konularda", Sağlık Bakanlığı ile ilgili mülki idare ve sağlık idaresinin denetimine bağlı tutulmaktadır (m. 6).

Diğer yandan, Sağlık Bakanlığı'nca çıkarılmış bulunan Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği³, aile hekimlerinin tam gün esasına göre çalışmalarını öngörmekte (m. 10/1) ve bunların, sağlık hizmetlerine yardımcı olmak amacıyla ebe, hemşire, sağlık memuru, tıbbi sekreter gibi ek sağlık hizmetleri personeli ile güvenlik, temizlik, kalorifer, sekreteryaya ve benzeri hizmetler için ferdan veya müştereken personel çalıştırabileceğini ya da hizmet satın alabileceklerini belirtmektedir (m. 22/3).

4. Bu durumda, hemen akla, çalıştırılacak kişilerle olan iş (hizmet) ilişkisinin aile hekimi mi yoksa Sağlık Bakanlığı mı arasında kurulmuş sayılacağı ve giderek, oluşturulacak aile sağlığı merkezlerinin kime ait birer işyeri oldukları sorusu gelmektedir.

² RG. 9.12.2004, No. 25665

³ RG. 25.1.2013, No. 28539

İnceleme konusu Yargıtay kararında da belirtilen mevzuat hükümleri dikkate alınacak olduğunda; anılan kararda isabetle kabul edildiği üzere, aile hekimleri kendi başlarına (bağımsız biçimde) hareket etmemekte; bunlar, Ay. m. 56 hükmünün öngördüğü sağlık hizmetlerinin sunulmasında, Sağlık Bakanlığı'na bağlı birer “*organ*” olarak görev yapmaktadır. Bu anlamda, söz konusu iş (hizmet) ilişkisi, aile sağlığı merkezinde istihdam edilen kişi ile Sağlık Bakanlığı arasında kurulmaktadır. Buna göre, aile sağlığı merkezleri, Sağlık Bakanlığı'na bağlı birer “*işyeri*” (İş K. m. 2/I-III; 5510 sK. m. 11/I-II)⁴ durumundadır.

Öte yandan, aile hekimlerinin çalışması, gelir elde etmeye dayalı bir ticari faaliyet niteliğini taşımamaktadır. Nitekim, yukarıda⁵ belirtilen mevzuat hükümleri dikkate alındığında; aile hekimliği hizmetlerinin ücretsiz yerine getirildiği, alınacak katkı paylarının ise sağlık müdürlüklerinin döner sermaye hesaplarında toplandığı ve bunlar üzerinde aile hekimlerinin tasarrufta bulunamadığı, aile hekimlerinin faaliyetleri sonucunda gelir etmeyip kendilerine Sağlık Bakanlığı'na ödeme yapıldığı görülmektedir. Gelir elde etmeye (serbest ticari faaliyete) yönelik bir çalışmanın izlenmediği yerlerin ise, Sağlık Bakanlığı'ndan ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilmesi ise, iş hukuku açısından mümkün bulunmamaktadır.

5. Davanın ilk derece mahkemesinde görülmesi sırasında, “*Aile Hekimleri ile Bakanlık arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2 nci maddesi kapsamında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunmadığı*” ileri sürülmüştür. Davalı vekilinin bu yoldaki savı, hukuken haklı ve yerinde bir gerekçe olarak görünmektedir.

Gerçekten, alt işveren ile asıl işveren arasındaki ilişki, “*iş sözleşmesi*” ilişkisine dayanmamaktadır⁶. Bu anlamda, taşeron (alt işveren), asıl işverenin işçisi durumunda değildir. Oysa, Sağlık Bakanlığı ile aile hekimi arasındaki ilişki, iş sözleşmesine dayanmaktadır. Nitekim, Sağlık Bakanlığı, aile hekimini belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam etmektedir. Bu anlamda, aile hekimlerinin, iş hukuku açısından taşeron (alt işveren) sayılamayacakları belirtilmelidir.

V. Sonsöz

Aile sağlığı merkezinde işçi olarak çalışanların açacakları işçilik alacağına ilişkin davalarda husumeti Sağlık Bakanlığı'na yöneltmeleri gerektiğine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin inceleme konusu kararı, dolaylı olarak, söz konusu merkezlerin Sağlık Bakanlığı'na bağlı birer işyeri oldukları hukuki sonucuna bizi ulaştırmaktadır. Buna göre, aile sağlığı merkezlerinde işçi olarak çalışanlar için yapılacak toplu iş sözleşmelerinin de, işletme düzeyinde olması gerekecektir.

Benzer şekilde geçmişte; 3294 sayılı Yasa'yla kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları'nın, ayrı birer işyeri ve bağımsız işveren oldukları kabul edilerek, işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapmaları esası, Yargıtay içtihadı birleştirme kararıyla kabul edilmiştir⁷. Ancak, söz konusu kararın akabinde gerçekleşen yasa değişikliğiyle⁸; anılan vakıfların Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nce imzalanacak işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi kapsamında işyerleri olmaları esası benimsenerek (3294 sK. m. 7/son), daha önceki egemen Yargıtay görüşünden hemen ayrılmıştır. Bu bakımdan, inceleme konusu Yargıtay kararının, yasa koyucunun belirtilen eğilimine uygun düşen bir sonuç karar niteliğini taşıdığı söylenebilir.

Yararlanılan Kaynaklar

Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman: İş Hukuku (Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku), İstanbul 2024

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

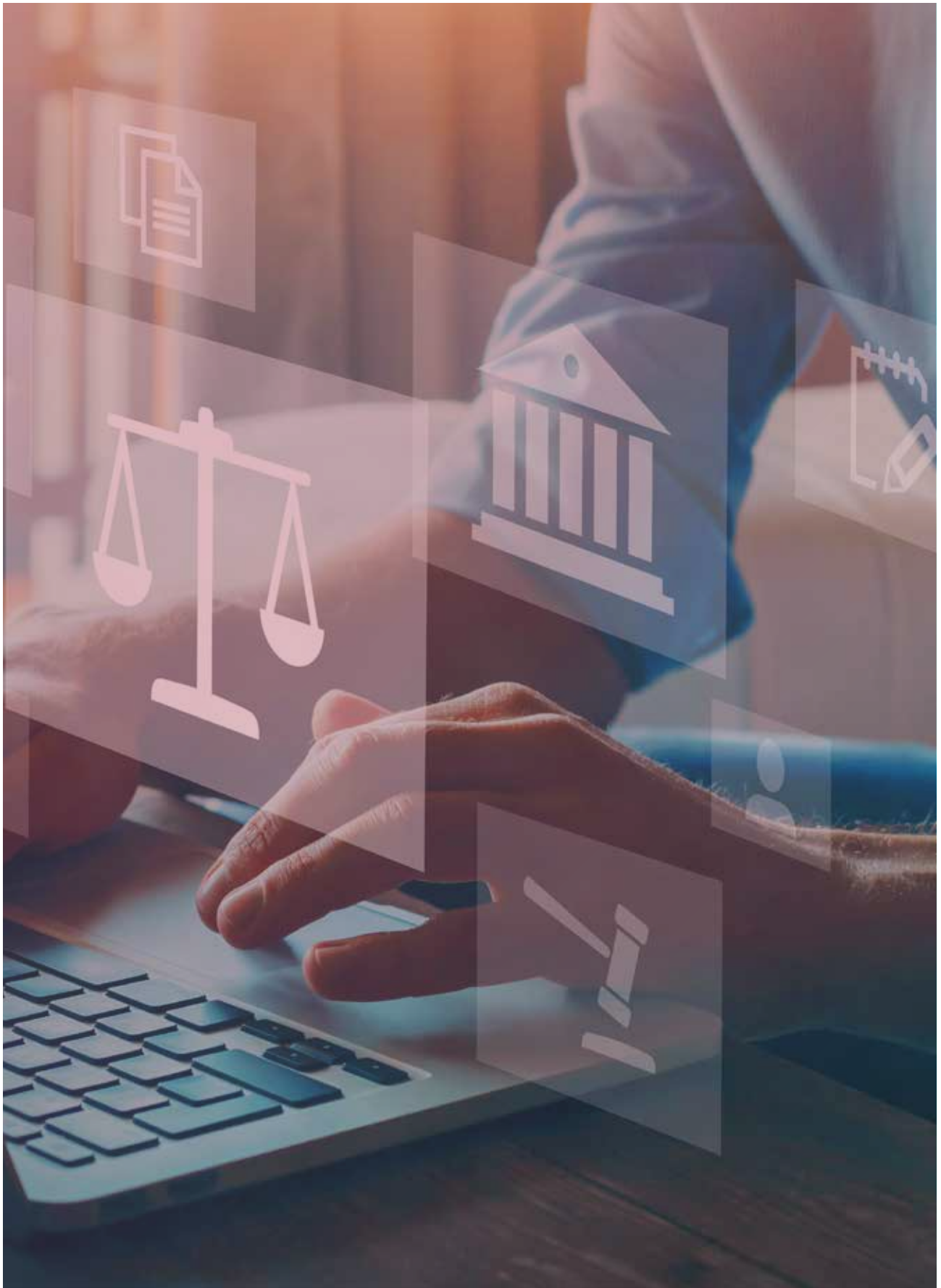
⁴ Ayrıca işyeri kavramı için bkz. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2022, sh. 64 vd.

⁵ Bkz. yukarıda IV 3

⁶ Bkz. Sarper Süzek/Süleyman Başterzi, İş Hukuku, İstanbul 2024, sh. 168

⁷ Bkz. Yarg. İBK., 9.6.2017-2016-3/4-RG. 21.7.2017, No. 30130

⁸ 16.5.2018 günlü ve 7144 sayılı Yasa m. 7



KARAR İNCELEMESİ

Prof. Dr. Ömer Ekmekçi

Doç. Dr. Esra Yiğit

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı

01

MUVAZAALI ASIL İŞVEREN-ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNDE ALT İŞVEREN İŞÇİLERİNE ASIL İŞVERENİN TARAFI OLDUĞU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ HAKLARIN UYGULANMASI

Giriş

Anayasa Mahkemesi 15.05.2025 tarihli 2022/44255 başvuru numaralı Murat Tokar Kararı'nda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespiti halinde, alt işveren işçisinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamış olmasını Anayasa'ya aykırı bulmuştur. Bu çalışmada, toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın genel esaslarından kısaca bahsedilerek, ilgili karardan sonraki duruma yönelik bir çözüm önerisi getirilmiştir.

İnceleme Konusu Kararın Özeti

36. Somut olayda mahkemeler, sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmediği gerekçesiyle başvurusunun TİS'ten yararlanamayacağına karar vermiştir.

37. Devletin pozitif yükümlülük bağlamında mahkemelelerin hukuk kurallarını yorumlama yetkisi, bunların Anayasa hükümleri ışığında yorumlanması yükümlülüğünü de beraberinde getirmektedir. Buna göre mahkemeler, önlerindeki uyumsuzluğa uygulayacakları mevzuat hüküm-

lerini anayasal ilke ve güvenceleri gözeterek yorumlama mecburiyeti altındadır. Dolayısıyla hâkimin bir hukuk kuralının anlam ve kapsamını tespit ederken Anayasa'yı ve anayasal ilkeleri hesaba katmaması Anayasa'nın normlar hiyerarşisinin tepesinde yer almasını anlamsız hâle getirir. Bu bağlamda Anayasa kâğıt üzerinde kalan bir metin değil yaşayan, hukuk sistemini yönlendiren, her türlü kamusal tasarrufta gözetilmesi gereken hukuki bir belgedir (benzer değerlendirmeler için farklı bir hak bağlamında bkz. Mehmet Fatih Bulucu, § 76).



38. Mahkemeler 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi kapsamında sendika üyeliğinin işverene bildirilmesinin zorunlu olduğunu belirtmiş ve bu koşulun gerçekleşmemesi nedeniyle başvurusunun TİS'ten yararlanamayacağı sonucuna varmıştır. Yukarıda da değinildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde muvazaa hâlinde alt işveren işçisi olarak gösterilen işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağı düzenlenmiştir. Başvurucunun muvazaalı bir biçimde alt işverenin işçisi olarak gösterilmesine karşın ve bu durumda başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı kuralı karşısında muvazaalı işlemin tarafı olan işverene neden sendika üyeliği bildirilmesi koşulu arandığı mahkeme kararlarında açıklanmamıştır. Başvurucunun bu yöndeki yargılama sırasında dile getirdiği uyumsuzluğun sonucuna etkili iddia ve itirazları da karşılanmamıştır.

39. Başvurucu bakımından muvazaalı olduğu yargı kararıyla kesinleşmiş iş sözleşmesi nedeniyle TİS'ten yararlanamamanın önemli bir külfete yol açtığı kuşkusuzdur. Başvurucu böylelikle sendika üyesi olduğu 2009 yılından itibaren uzun bir süre boyunca TİS'ten kaynaklı haklardan yararlanamamıştır. Başvurucunun üstlendiği bu külfetin karşısında; muvazaaya kusurlu işlemi nedeniyle neden olan işverene sendika üyeliğinin bildirilmesi gerektiği şeklindeki değerlendirmelerin -söz konusu kanun hükümleri dikkate alındığında- öngörülebilir ve makul olmadığı anlaşılmaktadır.

40. Diğer taraftan tespit edilen muvazaa ilişkisi asıl işveren ile alt işveren arasında gerçekleşmiştir. Başka bir

deyişle mahkemelerin değerlendirmelerinde başvurusunun tarafı olmadığı bir muvazaa ilişkisine muhatap kılınarak başvurucuya hangi gerekçelerle böyle bir külfet yüklendiği ve bu yöndeki değerlendirmenin hukuki dayanakları gösterilememiştir. Bunun sonucunda muvazaa ilişkisine ilişkin olarak yapılan tespit, başvurusunun TİS'ten kaynaklı sendikal haklardan yararlanması bakımından herhangi bir sonuç doğurmamış olmaktadır.

41. İşveren tarafından yapılan müdahaleyle ilgili olarak usule ilişkin güvenceler kapsamında oluşturulan yargısal mekanizmaların etkili bir şekilde işletilmesi ve mahkemelerin konuyla ilgili ve yeterli gerekçe ortaya koyması devletin pozitif yükümlülükleri kapsamındadır.

42. Eldeki başvuruda başvurusunun iş sözleşmesinin muvazaalı olduğu tespit edilmesine rağmen TİS'ten yararlanmasını, sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesi şartına bağlı kılan mahkeme kararlarında konu ile ilgili ve yeterli bir gerekçe bulunmamaktadır. Dolayısıyla somut olay bağlamında sendika hakkının güvencelerinin yerine getirilmediği ve mahkemelerin yorumlarının sendika hakkının korunmasının gerekliliklerine uygun düşmediği kanaatine varılmıştır. Bu kapsamda mahkemeler tarafından Anayasa'nın 51. maddesine uygun bir inceleme yapıldığı, ilgili ve yeterli bir gerekçe ile sonuca varıldığı ve devletin pozitif yükümlülüklerinin yerine getirildiği söylenemez.

43. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal

edildiğine karar verilmesi gerekir..." (AyMah, Başvuru No:2022/44255, RG 08.08.2025, 32980).

Kararın Değerlendirilmesi

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Genel Çerçevesi

6356 sayılı Kanun'un toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 39. maddesine göre,

"Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır...

Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir."

Görüldüğü üzere Kanun, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı, işçinin, sözleşmenin tarafı olan sendikaya üye olup olmamasına göre farklı şekilde düzenlemiştir.

Taraf Sendika Üyelerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

6356 sayılı Kanun md. 39 uyarınca, taraf sendikaya üye olan işçiler, üyelik tarihlerine göre değişen zamanda başlamak üzere, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler. Madde uyarınca, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde üye olan işçiler ile imza tarihinden sonra üye olan işçilerin farklı zamanlarda toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başlarlar.

İmza Tarihinde Üye Olan İşçilerin Yararlanması

İlk ihtimal olarak; şayet işçi, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde taraf sendikaya üye ise, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabilir. Bu durum özellikle toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün imza tarihinden önceye alınması bakımından önem arz

eder. Eğer işçi, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte taraf sendikaya üye ise ve sözleşmenin yürürlüğü imza tarihinden önceye alındıysa, işçi, geriye yürüme sürecinde de sendika üyesi olması kaydı ile, geriye yürümeden yararlanabilir.

Hemen ekleyelim ki, Yargıtay, geriye yürümeden yararlanmak için yalnızca imza tarihinde üye olmayı yeterli gören görüşünü yakın zamanda değiştirmiş ve geriye yürümeden yararlanmak için, geriye yürüme süresinde de üye olmanın aranması yolunda karar vermeye başlamıştır. Yani işçi artık imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında hangi tarihte taraf işçi sendikasına üye olmuşsa, ancak o tarihten ileriye doğru toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.

İmza Tarihinden Sonra Üye Olan İşçilerin Yararlanması

Maddede düzenlenen ikinci ihtimal olarak; işçi, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından daha sonraki bir tarihte taraf sendikaya üye olmuş ise, artık üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.

Yani, toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinden sonra sözleşmenin tarafı sendikaya üye olan işçiler, sözleşmeden ancak üye olduklarının işverene bildirildiği tarihten itibaren ileriye doğru yararlanabilirler.

Taraf Sendikaya Üye Olmayanların Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

6356 sayılı Kanun md. 39/4 uyarınca, toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikanın üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.

6356 sayılı Kanun'un md. 39/4. fıkrasında, dayanışma aidatı ödemek yoluyla toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçiler;

- toplular iş sözleşmesinin imzası sırasında sözleşmenin tarafı işçi sendikasına üye bulunmayanlar,
- sonradan işyerine girip de üye olmayanlar ve
- imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanlar

olarak sayılmıştır.

Dayanışma aidatı ödeme yoluyla yararlanma talebi işverene yapılır. Dayanışma aidatı ile yararlanma, talep tarihinden itibaren geçerlidir. Ekleyelim ki, imza tarihinden

önce yapılan taleplerin imza tarihinde hüküm doğuracağına dair düzenleme, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir¹. Böylece dayanışma aidatı ile yararlananların, toplu iş sözleşmesinden geriye yürüme döneminde de yararlanabilmelerinin önü açılmıştır. Yeter ki usulüne uygun bir talep yapılmış olsun.

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde ve Geçici İş İlişkisinde Alt İşveren İşçisinin ve Geçici İşçinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması

Kanuna uygun asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden sadece kendi işçileri yararlanabilir. Çünkü asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla kapsamına, alt işverene ait işyeri girmez².

Aynı durum kanuna uygun geçici iş ilişkisi bakımından da geçerlidir. Yani geçici işçinin, geçici işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden ne üyelik aidatı ne de dayanışma aidatı yoluyla yararlanması mümkündür³.

Bunun yanında, alt işveren işçisi ve geçici işçi, ancak kendi işverenin taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi varsa, ondan yararlanabilir. Kuşkusuz burada da işçinin, yukarıda açıkladığımız üzere, ya taraf sendikaya üye olması ya da dayanışma aidatı ile yararlanma talebinde bulunması gerekir. Kısacası alt işveren işçisinin ve geçici işçinin, işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması genel kurallara tabidir.

Muvazaalı Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Kanuna Aykırı Geçici İş İlişkisinde Yararlanma

4857 sayılı İş Kanunu md. 2 ve md. 7 uyarınca, alt işveren ilişkisi ve geçici iş ilişkisi bazı kısıtlamalara tabi tutulmuştur. İlgili kısıtlamalara uyulmaması halinde alt işveren ilişkisi ve geçici iş ilişkisi hukuka aykırı hale gelir. Kanun koyucu bu durumu alt işveren ilişkisinde muvazaalı olarak isimlendirmişken, geçici iş ilişkisinde böyle bir isimlendirme yapmamıştır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması halinde, İşK. md. 2/7 uyarınca, “...alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler...”.

Aynı sonuç hukuka aykırı geçici iş ilişkisi bakımından da geçerlidir. Her ne kadar kanunda açık hüküm bulunmasa da, öğreti ve yargı görüşleri uyarınca, geçici iş ilişkisinin kanuna aykırı olması halinde, geçici işçi, yanında çalıştığı işverenin işçisi sayılır⁴.

Bu ihtimalde, yani asıl işveren-alt işveren ilişkisinde veya geçici iş ilişkisinde hukuka aykırılık var ise, işçi, başlangıçtan itibaren diğer işverenin işçisi sayılan işverenin, kural olarak o işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinden de yararlanabilmesi gerekir.

Ancak, yukarıda bahsettiğimiz üzere, 6356 sayılı Kanun uyarınca bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için ya toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olmak, ya da dayanışma aidatı ile yararlanma talebinde bulunmak şarttır. Bu doğrultuda işçi, Kanuna aykırı alt işveren ilişkisiyle çalıştığı sürede taraf sendikaya üye olmadığı veya dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmadığı takdirde, başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılmasına rağmen, toplu iş sözleşmesinden başlangıçtan itibaren yararlanamayacaktır.

Yargıtay da aşağıda yer verilen kararında, 6356 sayılı Kanun'daki toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin sistemin bütünlüğüyle uyumlu şekilde, muvazaalı halde alt işveren işçisinin yararlanma şartlarını sağlamadığından bahisle, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağı yolunda değerlendirme yapmıştır.

“... Somut uyuşmazlıkta; davacı işyerinde örgütlü ve yetkili olan Sendikasına üye olduğunu, fakat muvazaalı bir biçimde yüklenici firmanın işçisi olarak gösterildiğinden sendika ile davalı kurum arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmadığını iddia etmiştir. İlk Derece Mahkemesince davalı kurum ile hizmet alım sözleşmesi imzalanan ... TA.Ş. arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu gerekçesi ile davacı işçinin davalının taraf olduğu Toplu İş Sözleşmelerinin tamamından yararlanabileceği kabul edilmiş ise de; davacının söz konusu Toplu İş Sözleşmelerinden yararlanabilmesi için sendikaya üye olması, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi gerekmektedir. Davacının muvazaalı nede niyle baştan itibaren davalı kurumun işçisi sayılmasının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın davalı kurumun tarafı olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlandırılmasına imkan vermeyeceği gözetilmeksizin dava konusu alacaklara hükmedilmesi isabetli olmadığından; tüm

¹ AyMah, 30.12.2020, 57/83, RG. 03.03.2021, Sayı: 31412.

² Ekmekçi/Yiğit, Toplu İş Hukuku, 7. Bası, 561.

³ Esra Yiğit, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İstanbul 2019, s. 175.

⁴ Yiğit, 190; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Yargı Kararları Işığında Kanuna Aykırı Geçici İş İlişkisinin Sonuçları, Sicil Dergisi, Sayı 51, Yıl 2024, 36 vd.

dosya kapsamı ile 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi değerlendirilmek suretiyle davacının üyeliğinin hangi tarihte davalı kuruma bildirildiği ve Toplu İş Sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlenmeli sonucuna göre Toplu İş Sözleşmelerinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar verilmelidir ..." (Y9HD, 23.06.2021, 6396/10706, Çalışma ve Toplum, 2021/4, 3323; aynı yolda Y9HD, 25.03.2021, 2020/5146, 2021/6989; Y9HD, 23.12.2020, 3338/19851).

Bunun gibi, yine Yargıtay'a göre, alt işverenin işkolunun asıl işverenin işkolundan farklı olması nedeniyle işçinin yararlanmak istediği toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olamaması veya aynı nedenle dayanışma aidatı ödeme talebinde de bulunamaması bu durumu değiştirmez (Y22HD, 18.04.2019, 2574/9079). Hatta işçinin sendika üyeliği muvazaası tespiti yapılmadan önce çalıştığı işverene, yani muvazaalı alt işverene bildirilmiş olsa dahi, yine yararlanma koşulları gerçekleşmemiş demektir (Y9HD, 18.02.2021, 2020/4622, 2021/4324, Çalışma ve Toplum, 2021/3, 2307 vd).

Belirtelim ki aynı esaslar, 4857 sayılı Kanun md. 7'de düzenlenen geçici iş ilişkisi bakımından da geçerlidir.

Karara Konu Olay ve Değerlendirmeler

İncelediğimiz kararda başvuru, ... Kurumu'nun alt işvereni olan ... Şirketinin işçisi olarak 2006 yılından bu yana yeraltı kömür üretimi ve galeri açma işinde çalışmıştır.

Yine anlaşıldığına göre; davacının çalıştığı ... şirketi de 3 sıra nolu "Madencilik ve taş ocakları" işkolundan bildirildiği için, davacı 2009 yılından beri ... işyerlerinde örgütlü bulunan ... sendikasına üyedir.

Başvurucu daha sonra ... ile P. şirketi arasındaki hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu iddiasıyla, ... sendikasına üyelik sıfatıyla, ... ile ...'nin üyesi olduğu ... Sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak üzere, muvazaanın tespiti ve anılan toplu iş sözleşmesinden yararlanmak üzere fark alacak talebiyle dava açmıştır.

Yargılamayı yapan ... İş Mahkemesi ... ile ... şirketi arasında ilişkinin muvazaalı olduğu, yeraltı kömür üretimi ve galeri açma işinin TKİ'nin asıl işi olduğu, bu nedenle başvurusunun 4857 sayılı İşK. md. 2 uyarınca en iyi hakları sağlayan ... İşverenleri Sendikası arasında imzalanmış bulunan toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği yolunda hüküm kurmuştur.

... İş Mahkemesinin bu kararı istinaf kanun yoluna götürülmüş, Bursa Bölge Adliye Mahkemesi istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir.

Ancak Yargıtay, dava konusu somut olayda hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğunu kabul etmekle birlikte, uzun zamandır sürdürdüğü görüşünü tekrar ederek, davacının toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için gereken, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesini talep etmesi koşullarının gerçekleşmediği gerekçesiyle, davacının geriye doğru değil, üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği gerekçesiyle kararı bozmuştur.

Bozma kararı üzerine ... İş Mahkemesi, Yargıtay'ın görüşüne uyararak davanın reddine karar vermiş ve bu karar Yargıtay tarafından onanmıştır.

Konu bireysel başvuruyla Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelmiştir. Anayasa Mahkemesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde, muvazaalı halde alt işveren işçisi olarak gösterilen işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı düzenlenmiş olmasına rağmen, muvazaalı işleminin tarafı olan işverene neden sendika üyesi olduğunun bildirilmesi koşulu arandığının mahkeme kararında açıklanmadığı gerekçesiyle Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiği yolunda değerlendirme yapmıştır. Bunun yanında Anayasa Mahkemesi, kararın bir örneğinin ihlalin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere ... İş Mahkemesi'ne gönderilmesine karar vermiştir.

Kararı değerlendirmeden önce belirtelim ki Anayasa Mahkemesi'nin muhtelif kararlarında kullanılan, "toplular iş sözleşmesi bir iş sözleşmesidir" şeklindeki gayri ciddi ve Anayasa Mahkemesi'nin, iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi arasındaki farkı bilmediği izlenimini uyandıran ifadenin terk edilerek, bu kararda doğru tanımın yapılmış olması olumlu bir gelişmedir. Anayasa Mahkemesi'nin kullandığı terimlerin ve yaptığı tanımların hatasız olması gerektiği tereddütsüzdür.

Tekrar olaya dönersek; Anayasa Mahkemesi kararında, mahkemenin kararında başvurusunun toplu iş sözleşmesinden yararlanması için neden sendika üyeliğinin işverene bildirilmesi zorunluluğu arandığının açıklanmadığından söz edilmiştir (Paragraf 38). Aslında açıklanmıştır. Nitekim, Yargıtay kararında, ... ile ... şirketi arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğu kabul edilmekle birlikte, davacının 6356 sayılı Kanun sistemi içerisinde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, üyeliği-

nin işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunması gerektiği, dava konusu olayda bu iki koşuldan biri gerçekleşmediği için davacının toplu iş sözleşmesinden geriye doğru yararlanamayacağı belirtilmiştir. Aslında mahkeme kararında gerekçe gösterilmediğini den ziyade, Şu sorunun sorulması gerekmektedir ki; bu soru Anayasa Mahkemesi kararının 39. ve 40. paragraflarında yer alan ifadelerden çıkarılabilmektedir. İş Kanunu'nun md. 2/7. fıkrasında, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olması hâlinde, alt işveren işçisinin başlangıçtan itibaren asıl işveren işçisi sayılacağı düzenlendiğine göre, toplu iş sözleşmesi uygulanan iş yerlerinde muvazaa halinde neden bu hükme değil de toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya ilişkin hükme öncelik tanınmaktadır?

Asıl işveren alt işveren ilişkisi İşK. md. 2/6 ve 7. fıkralarında ve bu maddeye dayanılarak yürürlüğe konulan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir⁵. Bu incelemenin amacı, dava konusu somut olayda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kuruluş koşulları, hukuka uygunluk veya hukuka aykırılık sebepleri, bu çerçevede TKİ tarafından P şirketine verilen işin alt işverene verilebilecek işlerden olup olmadığının incelenmesi değildir. İşbu incelemenin konusu, muvazaaya dayanan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçisi olarak gösterilen işçilerin, asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacağı veya nasıl yararlanacağıdır.

İşK. md. 2/7. fıkrasına göre, asıl işveren alt işveren ilişkisinin Kanuna aykırı olması halinde, örneğin dava konusu olaydaki gibi asıl iş alt işverene verildiği takdirde, bu ilişkinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek, alt işveren işçileri başlangıçtan, yani muvazaalı ilişkinin kurulduğu tarihten itibaren asıl işveren işçisi sayılırlar⁶.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olmadığı bir işyerinde muvazaanın tespiti halinde işçinin başlangıçtan itibaren asıl işveren sayılmasının hukuki sonucu ve maddi kapsamının belirlenmesi görece kolaydır. Nitekim bu ihtimalde işçi, geriye doğru zamanaşımı süresiyle sınırlı olarak, asıl işveren işçisi olarak çalışsa idi emsaline göre ne kadar daha hak elde edebilecek idiyse, onu talep edebilir. Çünkü toplu iş sözleşmesi uygulanmayan bir işyerinde muvazaanın tespitinin sonuçlarını doğurabilmesi için, işçinin sendikaya üye olup olmamasının ve asıl işveren ile alt işveren işyerlerinin hangi işkoluna girdiğinin bir önemi bulunmamaktadır.

Ancak toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyerinde, fark alacak hesabının toplu iş sözleşmesine göre yapılması gerektiğinden, bunun somut olaya nasıl uygulanacağı konusu ön plana çıkmaktadır. 6356 sayılı Kanun uyarınca işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması ya taraf sendikaya üyelik ya da dayanışma aidatı ödemek yoluyla mümkün olabilir. Yargıtay da buna uygun olarak yıllardır muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisinde, alt işveren işçilerinin muvazaa halinde dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, taraf sendikaya üyelik veya dayanışma aidatı ödeme koşullarını aramıştır. Ancak bu yaklaşım son derece gayri adil sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Gerçekten muvazaa halinde dahi toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulları arandığında, toplu iş sözleşmesi uygulanmayan bir işyerinde işçi, baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılıp muvazaanın sonuçlarından yararlanabilir iken; toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyerinde işçinin, toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşullarını gerçekleştirmediği için, geriye doğru fark alacak elde etmesi mümkün olamamaktadır. Muvazaanın sonuçlarının, işyerinde toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmamasına göre farklı olması gibi bir sonucu kabul etmek mümkün değildir.

Dava konusu olayda başvuru, asıl işverenin işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan ... sendikaya üye olabilmıştır. Demek ki başvurusunun işvereni olan ... şirketi de işyerini ...'nin girdiği işkolundan bildirmediği için, işçi istese dahi asıl işverenin girdiği iş kolunda kurulu bir sendikaya üye olamamaktadır.

Bu konuda toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı düzenleyen 6356 sayılı Kanun md. 39'dan hareketle bir sonuca varılması mümkün değildir. Çünkü bu madde, muvazaa ihtimalinde yararlanmanın nasıl olacağı düşünülerek hazırlanmamıştır. Ayrıca sendika üyeliğinin işverene bildiriminin amacı, işverenin işçiyi hangi tarihten itibaren sözleşmeden yararlandıracağını ve kimlerden üyelik aidatı keseceğini bilmesine yöneliktir⁷. Kaldı ki bildirim işçi tarafından değil, üye olduğu sendika tarafından yapılmaktadır. Yargıtay'ın, toplu iş sözleşmesinden yararlanma sisteminden hareketle oluşturduğu görüş, muvazaalı işlem yapan işvereni ödüllendirme ve işçiyi cezalandırma sonucunu doğurmaktadır. Halbuki Anayasa Mahkemesi tarafından isabetle belirtildiği üzere, işçi muvazaalı işlemin tarafı değildir ve muvazaalı işlemin kurulmasında herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Muvazaa tamamen

⁵ Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 6. Bası, 127 vd.

⁶ Ekmekçi/Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 189 vd.

⁷ Tankut Centel, "Muvazaanın Tespitine Rağmen Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırmama", Çimento İşveren, c. 39 s. 5 Eylül 2025, 11.

asıl işveren ile alt işveren arasındadır. Böyle bir durumda, işçinin asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu öngörmesini, sendikaya üye olduğunu bizzat işverene bildirmesini (ki yukarıda da belirttiğimiz üzere alt işverenin işyeri çoğunlukla farklı bir işkolunda olduğu için, işçi sendikaya üye dahi olamamaktadır) veya dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinde bulunmasını beklemek, tarafı olmadığı bir işlemin tüm yükünün işçiye yüklenmesi sonucunu doğurur.

Esasen Yargıtay'ın görüşünün adil olmayan sonuçlara yol açtığı, Anayasa Mahkemesi kararından önce de tarafımızca dile getirilmişti⁸. Bu sebeple; bu ihtimalde, alt işveren işçilerinin sendika üyesi olamaması veya dayanışma aidatı ödeyememesi nedeniyle ortaya çıkan zararlarını bir tazminat alacağı olarak işverenden talep edebileceği düşünülebilir.

Ancak bundan sonra içtihat bunun toplu iş sözleşmesinden yararlanma olduğu yolunda geliştiği takdirde, işçinin geriye doğru asıl işveren bordrosuna alınarak, örneğin eksik yatan sigorta primlerinin ödenmesi gibi yükümlülüklerin de yerine getirilmesi gerekecektir.

Nihayet ekleyelim ki, Anayasa Mahkemesi'nin bu kararının, geçici iş ilişkisi bakımından da sonuç doğurduğu kabul edilmelidir. Zira geçici iş ilişkisinde geçici işçi, özel istihdam bürosunun işçisi olmakla birlikte, ilişki hukuka aykırı ise, kendisini çalıştıran geçici işverenin işçisi olarak kabul görmektedir. Tıpkı alt işveren ilişkisinde olduğu gibi, geçici işçi de, kendisini çalıştıran işveren ile çoğu zaman aynı işkolundan bildirilmediği için, geçici işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olamamaktadır. Bu nedenle geçici işçi de, hukuka aykırılık nedeniyle her ne kadar geçici işverenin işçisi sayılsa da, onun taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacak durumdadır. Kanaatimizce, burada da tıpkı alt işveren işçisinde olduğu gibi, geçici işçinin de kendisini çalıştıran geçici işverenden, yararlanmadığı toplu iş sözleşmesinden doğan alacakları, ayrı bir tazminat kalemi olarak talep edebilmesi gerekir.

Yararlanılan Kaynaklar

Esra Yiğit, Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, İstanbul 2019.

Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, “Yargı Kararları Işığında Kanuna Aykırı Geçici İş İlişkisinin Sonuçları”, Sicil Dergisi, Sayı 51, Yıl 2024.

Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul 2024.

Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Toplu İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul 2024.

Tankut Centel, “Muvazaanın Tespitine Rağmen Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırmama”, Çimento İşveren, c. 39, s. 5, Eylül 2025.

⁸ Ekmekçi/Yiğit, Toplu İş Hukuku, 566.



YARGITAY KARARLARI

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2023/19276

Karar No 2025/5538

Karar Tarihi 30.06.2025

02

Derleme/
Av. Ayşe Öykü Arslan
Av. Eylül Bayrak

\\Rekabet Yasağının İhlalinden Kaynaklanan Cezai Şart İle Mahrum Kalınan Kar Talepleri

\\Görev

\\İçtihadı Birleştirme Kararlarının Bağlayıcılığı

İlgili Mevzuat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.444, 445, 446 ve 447

ÖZET/ Uyuşmazlık, rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan cezai şart ile mahrum kalınan kar talepleri bakımından iş mahkemelerinin görevli olup olmadığına ilişkindir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. Maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/3 hükmüne göre içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar. Şu halde davacının somut davadaki talepleri bakımından, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı gereği, asliye ticaret mahkemeleri görevli olduğundan kararın görev yönünden bozulması gerekmiştir.

DAVA/ Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve

Tetkik Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

KARAR/

Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalının müvekkili Şirkette hemşire olarak 26.11.2014 tarihinde çalışmaya başladığını, 26.11.2018 tarihinde ise tüm özlük hakları kendisine ödenerek iş sözleşmesinin sonlandırıldığını, davalının işten ayrıldığı tarihteki son brüt ücretinin 2.232,73 TL olduğunu ancak davalının iş sözleşmesinin 8. madde hükmünü ihlal ederek işten ayrıldıktan hemen sonra ...Diyaliz Merkezi ... Şubesinde çalışmaya başladığını, müvekkili Şirketteki hastaları yeni çalışma yerinde tedaviye davet ettiği ve akabinde hastalarını yeni işyerinde tedavi etmek üzere yeni geçtiği işyerine aldığını, davalının bu sebeplerden dolayı müvekkili Şirketin ekonomik kaybına sebep olduğunu ileri sürerek rekabet sözleşmesine aykırılıktan kaynaklı cezai şart alacağı ile

mahrum kalınan kazancının tespitini, 1.000,00 TL mahrum kalınan kazancın davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın asliye ticaret mahkemesinde görülmesi gerektiğini, zamanaşımı def'inde bulunduklarını, müvekkilinin davacıya ihtarname çektiğini ancak zararının giderilmediğini, bu ihtarın üzerinden 15 ay geçtikten sonra huzurdaki davanın açıldığını, işbu davanın hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu, ... il hudutları içerisinde 2 yıl boyunca rakip diyaliz merkezlerinde çalışmayacağına dair sözleşme hükmünün kişilik haklarına, çalışma özgürlüğüne ve anayasaya aykırı olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı Şirket her ne kadar dava dilekçesinde davalı işçinin hukuka aykırılık nedeniyle mahrum kalınan kazanç ve ayrıca cezai şart bedeli talep etmişse de dinlenen tanıklar, sunulan belgeler ve dosya içeriğine göre davalı işçinin, davacı Şirkete karşı kar mahrumiyeti veya zarar-zıyan verdiği ile ilgili bir delile rastlanmadığı, davacı Şirketin bu hususu ispatlayamadığı, her ne kadar cezai şart talep etmişse de davalı işçinin 2 yıl boyunca aynı il sınırları içerisinde çalışmaması yönünde sözleşme maddesinin; 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda belirtilen çalışma ve sözleşme hürriyetine ilişkin maddesine aykırı olduğu gerekçeleriyle ispatlanamayan davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

Gerekçe

Uyuşmazlık, rekabet yasağının ihlalinden kaynaklanan cezai şart ile mahrum kalınan kar talepleri bakımından iş mahkemelerinin görevli olup olmadığına ilişkindir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunun 13.06.2025 tarihli ve 2023/1 Esas, 2025/3 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme

Kararı ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444 ila 447. maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebiyle açılacak davalarda asliye ticaret mahkemelerinin görevli olduğuna karar verilmiştir. 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 45/3 hükmüne göre içtihadı birleştirme kararları, benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar. Şu halde davacının somut davadaki talepleri bakımından, bağlayıcı nitelikteki içtihadı birleştirme kararı gereği, asliye ticaret mahkemeleri görevli olduğundan kararın görev yönünden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeple; Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının usulden BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 30.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2024/13609

Karar No 2024/3180

Karar Tarihi 08.04.2025

\\ihbar Tazminatı İstemi

\\Cezai Şart Talebi

İlgili Mevzuat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 420

ÖZET/ Uyuşmazlık, taraflar arasındaki hangi sözleşmenin geçerli olduğu, davacının cezai şart ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktalarındadır. Dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler ile tanık beyanları dikkate alındığında; davacının davalı Şirkette çalışmadan önce başka bir şirkette çalıştığı, davalı Şirket tarafından daha iyi çalışma koşulları ile asgari bir süre çalışmak koşuluyla transfer edildiği, 01.09.2021 tarihli sözleşmede yer alan araç tahsisine dair hükme uygun olarak davacıya araç kiralandığı, bu sözleşmede belirtilen ücretin ödendiği sabittir. Buna göre taraflarca 01.09.2021 tarihli sözleşmenin fiilen uygulandığı uyuşmazlık konusu değildir. Somut olayda hangi dosyada mevcut sözleşmelerden hangisinin daha önce düzenlendiği belli olmamakla birlikte; 01.09.2021 tarihli sözleşmede cezai şarta yer verilmiş, diğer sözleşmede ise 01.09.2021 tarihli sözleşmede yer alan cezai şart hükmünü ortadan kaldıran veya uygulanmasını engelleyen herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Her ne kadar aynı tarihli ikinci sözleşmeyle 01.09.2021 tarihli sözleşme, belirsiz süreli bir iş sözleşmesine dönüşmüş ise de bu sözleşmenin cezai şart hükmünü ortadan kaldırmaması da dikkate alındığında, cezai şartın iki yıllık asgari süre için

geçerli olduğunun kabulü gerekir. İş ilişkisi devam ederken, 01.09.2021 tarihli sözleşmenin diğer birçok hükmünün fiilen uygulanmış olması da bu sonucu teyit etmektedir. Hâl böyle olunca davacının 01.09.2021 tarihli sözleşmede öngörülen cezai şart talebinin değerlendirilmesine bir engel bulunmadığı açıktır.

DAVA/ Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir. Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 04.02.2025 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir. Duruşma günü davacı vekili Avukat ... ve davacı asıl ile davalı vekili Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunanların 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; müvekkili ile davalı Şirket arasında imzalanan 01.09.2021 tarihli iş sözleşmesine göre davalı işverenin en az 2 yıllık bir süre için davacıyı davalı Şirkete transfer ettiğini, bununla birlikte sözleşmede, sözleşmedeki maddelerden herhangi birine riayet edilmemesi hâlinde, sözleşmeye aykırı davranan tarafın diğer tarafa 720.000,00 TL ödemek ile yükümlü olduğu hususundaki cezai şartın da her iki tarafça kabul edildiğini, davalı Şirketin davacının iş sözleşmesini herhangi bir sebep belirtmeden sonlandırdığını, müvekkili ile davalı Şirket, bu sözleşmenin imza aşaması öncesinde de birlikte dava dışı ... AŞ'de çalıştıklarını, bu dönemde davacının yaklaşık 20 yıldır aktif olarak iş hayatının içerisinde olan tecrübeli bir yönetici olduğunu, davalı Şirketin davacıya iş teklifinde bulunduğunu, bu iş teklifinde müvekkiline maddi ve manevi olarak daha iyi şartlar sunulduğunu, bu nedenle de müvekkilinin önceki işvereni ile iş sözleşmesini sonlandırma kararı aldığını ve tarafların anılı sözleşmeyi imzaladıklarını, davacının iş sözleşmesini haksız olarak fesheden davalı Şirketin, sözleşmede cezai şart olarak hükmedilen 720.000,00 TL'yi davacıya ödemesi hususunda sorumluluğunun doğduğunu, tarafların 01.09.2021 tarihli sözleşme imzaladıklarını ve eylül ayında çalışmaya başlaması öngörmüşlerse de, müvekkilinin eski işyerinin bir süre daha çalışması ısrarı ve davalının da onayı ile 21 Eylül tarihine kadar eski işyerinde çalışmaya devam ettiğini, hatta davalı Şirket yetkilisinin davacının transferinin tüm tarafların olumsuz etkilememesi için davacıya eylül ayı ücretinin tam olarak ödeneceğini taahhüt ettiğini, davalı Şirketin eylül ayı sonunda davacıya taahhüt ettiği eylül ayı ücretinin 30.000,00 TL olarak 01.10.2021 tarihinde müvekkile ödediğini, davalı yanın ihbar yükümlülüğüne de uymadığından ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olduğunu belirterek cezai şart ve ihbar tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının davasını ... Sanayi Ticaret Ltd. Şti'ye yönelttiğini, ancak iş sözleşmesinin davalı Şirketin ortağı dava dışı ... ile imzalandığını, bu itibarla ...'e karşı dava açılması gerekirken ... Sanayi Ticaret Ltd Şti'ye husumetin yöneltmesi yasaya aykırı olduğunu, taraflar arasında genel şartları düzenleyen 01.09.2021 tarihli "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi" imzalandığını, bunun yanında asgari çalışma süresi, Şirket aracı tahsisi, yakıt alımı, HGS alımı, gizlilik, yapılacak işin görev tanımı ve davaya konu cezai şart gibi hususi şartları düzenleyen 01.09.2021 tarihli

"Sözleşme" imzalandığını, taraflar arasında imzalanan 01.09.2021 tarihli "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi"nin 6. maddesinde "deneme süresi" başlığı altında açıkça deneme süresi öngörüldüğünü, davacının iş sözleşmesinin deneme süresi içerisinde davacı tarafça feshedildiğini, davacının iş sözleşmesinin deneme süresi içerisinde davalı Şirket tarafından sonlandırılmasındaki temel sebebin davacının etik olmayan davranışları konusunda sektörden duyum alındığını, aynı zamanda davacının davalı Şirketten önce çalışmış olduğu ve müvekkilinin iş yaptığı dava dışı Tic. A.Ş'den gelen şikayetler de müvekkil Şirketin davacıya karşı itimadını ve güvenini sarstığını, bu nedenle deneme süresi içerisinde davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini, bu nedenle her iki tarafın da birbirinden cezai şart isteme hakkı bulunmadığını, deneme süresi içerisinde ihbar tazminatı isteme hakkı da bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile taraflar arasında iki sözleşme imzalandığı, "Sözleşme" başlıklı sözleşme incelendiğinde davacı ile ...'in imzasını içerdiği, 01.09.2021- 01.09.2023 tarihleri arasına ilişkin olduğu, sözleşme maddelerinden herhangi birine aykırılık hâlinde tarafın diğer tarafa 720.000,00 TL ödeyeceğinin belirlendiği, "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı sözleşme incelendiğinde davacı ile ...'in imzasını içerdiği, işe başlama tarihinin 02.10.2021 tarihi olarak belirlendiği, 6. maddesiyle 2 aylık deneme süresinin öngörüldüğü, davacının iş sözleşmesinin feshedildiğinde davalı işyerinde 02.10.2021 tarihinde çalışmaya başladığı, 31.10.2021 tarihinde işten çıkışının verildiği, deneme süresi içerisinde tarafların iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebileceğini, davacı tarafça imza inkarı sunulmayan "Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi" başlıklı sözleşmenin 6.maddesinde her iki taraf için de 2 aylık deneme süresinin öngörülmüş olması, deneme süresinin yasal sınır içerisinde olduğu ve iş sözleşmesinin deneme süresi içerisinde feshedilmiş olması nedeni ile davacı tarafın davalıdan cezai şart tazminatı ve ihbar tazminatı alacağı talep etme hakkının bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacının imzasını taşıyan 01.09.2021 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinde iki aylık deneme süresi öngörüldüğü, bu sözleşme gereğince iş başlangıç tarihinin 02.10.2021 olarak belirlendiği, bu durumun davacının sigorta kaydı ile de uyumlu olduğu, iş sözleşmesinin işveren tarafından 31.10.2021 tarihinde feshinin deneme süresi içerisinde gerçekleştirildiğinin açık olduğu, davacının bu sözleşmenin kendisine daha sonradan formalite olarak imzalatıldığına ilişkin iddialarını ispatlar nitelikte dosyada delil bulunmadığı, davacının yaptığı işin niteliği, eğitim ve tecrübesi de dikkate alındığında sözleşmeyi formalite olarak imzalamadığına ve sözleşmenin iradesine uygun olarak düzenlenmediğine ilişkin beyanlarına da itibar etmenin mümkün olmadığı, bu sözleşmenin geçersiz olmasını gerektirir herhangi bir irade fesadı hâlinin de ispatlanamadığı, deneme süresi içinde fesih sebebiyle iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olan sözleşmenin haksız feshine bağlanan cezai şartın ödenmesi gerekmediği, işverenin deneme süresi içerisinde ihbarsız ve tazminatsız olarak fesih hakkına sahip olduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı tarafından temyiz isteminde bulunmuştur.

Gerekçe

Uyuşmazlık, taraflar arasındaki hangi sözleşmenin geçerli olduğu, davacının cezai şart ve ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktalarındadır.

1- Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- İş sözleşmesinde kararlaştırılan cezai şartın koşullarının oluşup oluşmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Cezai şart öğretide, mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası hâlinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edim olarak tanımlanmıştır.

Cezai şartın en yaygın kullanıldığı alanlardan biri iş hukukudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda cezai şartla ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu genel kanun niteliğinde olduğundan, iş kanunlarında

hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulanacağından, 6098 sayılı Kanun'un açıklanan düzenlemeleri kural olarak iş hukukunda da geçerlidir.

6098 sayılı Kanun'un 420. maddesi "Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir." hükmünü getirmiştir. Bu itibarla hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan cezai şartlar geçersiz, işçi lehine konulan cezai şartlar ise geçerli kabul edilmelidir.

İş hukukunda kararlaştırılan cezai şartın, genellikle iş sözleşmesinin belirli sürenin bitimine kadar haklı neden olmaksızın feshini önlemek, eğitim verilen işçinin asgari çalışma şartına uyulmaması hâlinde eğitim giderlerini geri talep edebilmek veya rekabet yasağı sözleşmesine uygun davranılmasını sağlamak amacıyla getirildiği görülmektedir. Tüm bu hâllerde taraflar sözleşmeden doğan bir yükümlülük yüklenmekte ve cezai şart ile söz konusu taahhütlerin etkinliği sağlanmaktadır.

Asgari süreli sözleşmelerde cezai şart konulamayacağı yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu tür iş sözleşmelerinde, cezai şart içeren hükümler, sadece işçi aleyhine öngörülmemiş ise geçerli kabul edilmelidir.

Son olarak belirtmek gerekir ki 6098 sayılı Kanun'un 182. maddesinde belirtildiği üzere, taraflar cezanın miktarını serbestçe belirleyebilirler. Ancak hâkim aşırı gördüğü ceza koşulunu kendiliğinden indirir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı taraf, davalı işveren ile aralarında asgari süreli iş sözleşmesi imzalandığını, bu sözleşmedeki kurallara aykırı davranılmasının yaptırımını olarak taraflar aleyhine cezai şart öngörüldüğünü, davalı işverenin iş sözleşmesini haksız feshettiğini belirterek cezai şartın tahsilini istemiştir. Davalı taraf ise davacının iş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshedildiğini, buna göre cezai şart talebinin haksız olduğunu savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesince, 01.09.2021 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinde iki aylık deneme süresinin öngörüldüğü, iş sözleşmesi deneme süresi içinde işveren tarafından feshedildiğinden davacının cezai şart talep etme hakkı bulunmadığı gerekçesiyle talebin reddine karar verilmiştir. Ne var ki bu gerekçe dosya içeriğine uygun düşmemiştir.

Dosya kapsamına davacı tarafından sunulan 01.09.2021 tarihli "sözleşme" başlıklı sözleşmede, sözleşme süresinin 2 yıl olarak düzenlendiği, iş sözleşmesinin hükümlerinden herhangi birine aykırılık hâlinde, tarafların 720.000,00 TL'yi diğer tarafa ödeyeceğinin, davacıya Şirket aracı tahsis edileceğinin öngörüldüğü, ayrıca yakıt alımı ve HGS alımına

ilişkin düzenlemelerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Aynı tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinde ise deneme süresine ilişkin hükmün yanında diğer birtakım düzenlemelerin yer aldığı, ancak cezai şarta ilişkin bir hükme yer verilmediği görülmektedir. Buna göre davacının cezai şarta ilişkin talebi bakımından, dosya kapsamında mevcut aynı tarihli iki sözleşme değerlendirilmek suretiyle bir sonuca gidilmelidir.

Dosya kapsamındaki tüm bilgi ve belgeler ile tanık beyanları dikkate alındığında; davacının davalı Şirkette çalışmadan önce başka bir şirkette çalıştığı, davalı Şirket tarafından daha iyi çalışma koşulları ile asgari bir süre çalışmak koşuluyla transfer edildiği, 01.09.2021 tarihli sözleşmede yer alan araç tahsisine dair hükme uygun olarak davacıya araç kiralandığı, bu sözleşmede belirtilen ücretin ödendiği sabittir. Buna göre taraflarca 01.09.2021 tarihli sözleşmenin fiilen uygulandığı uyuşmazlık konusu değildir.

Somut olayda hangi dosyada mevcut sözleşmelerden hangisinin daha önce düzenlendiği belli olmamakla birlikte; 01.09.2021 tarihli sözleşmede cezai şarta yer verilmiş, diğer sözleşmede ise 01.09.2021 tarihli sözleşmede yer alan cezai şart hükmünü ortadan kaldıran veya uygulanmasını engelleyen herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Her ne kadar aynı tarihli ikinci sözleşmeyle, 01.09.2021 tarihli sözleşme, belirsiz süreli bir iş sözleşmesine dönüşmüş ise de bu sözleşmenin cezai şart hükmünü ortadan kaldırmaması da dikkate alındığında, cezai şartın iki yıllık asgari süre için geçerli olduğunun kabulü gerekir. İş ilişkisi devam ederken, 01.09.2021 tarihli sözleşmenin diğer birçok hükmünün fiilen uygulanmış olması da bu sonucu teyit etmektedir. Hâl böyle olunca davacının 01.09.2021 tarihli sözleşmede öngörülen cezai şart talebinin değerlendirilmesine bir engel bulunmadığı açıktır.

İlk Derece Mahkemesince taraflar arasındaki cezai şarta ilişkin düzenleme bakımından değerlendirme yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeplerle; Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Davacı yararına takdir edilen 28.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 08.04.2025 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No 2025/3300

Karar No 2025/3663

Karar Tarihi 22.04.2025

\\Fazla Çalışma Süresi

\\Fazla Çalışma Alacağı

İlgili Mevzuat 4857 sayılı İş Kanunu m. 41

ÖZET/ Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma süreleri haftalık hesaplanır. Bu nedenle Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 5/2 hükmüne göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan sürelerin yarım saat, yarım saati aşan sürelerin bir saat sayılması (yuvarlama) "haftalık" yapılan hesaplama sonrası bulunan çalışma süresi hakkındadır (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 08.06.2020 tarihli ve 2017/15506 Esas, 2020/4971 Karar sayılı kararı; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 05.06.2017 tarihli ve 2017/7886 Esas, 2017/13328 Karar sayılı kararı). Şu hâlde davacının haftada 3 gün 08.30-18.00 saatleri arası 1 saat ara ile 8,5 saatten 25,5 saat çalışması olduğu, icapta geçen 3 günlük toplam 33,75 dakikanın da eklenmesi ile 26 saat 4,15 dakika çalışma yaptığı, icap çalışması olmayan 2 gün yapılan 17 saat çalışma ve cumartesi günü yapılan 6 saat çalışma ile toplam 49 saat 4,15 dakika çalışma yaptığı anlaşılmıştır. Haftalık toplam çalışmanın 45 saatten mahsubu ile 4 saat 4,15 dakika fazla çalışma yapıldığı ve yarım saatten az olan sürenin

yarım saate yuvarlanması ile haftalık toplam 4,5 saat fazla çalışma yapıldığı tespit edilerek fazla çalışma alacağının hesaplanması yerine yazılı şekildeki hatalı hesaplama ile haftalık 5 saat fazla çalışma yapıldığının tespiti bozmayı gerektirmiştir.

DAVA/ İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar; davalılar vekilleri 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; müvekkilinin 19.09.2011 tarihinde davalı işyerinde uzman ortopedi doktoru olarak çalışmaya başladığını, davacının çalıştığı hastanenin davalı ... AŞ'ye (... Şirketi) devredildiğini, ücretinin muvafakati alınmadan tek taraflı düşürülmeye çalışıldığını, buna rıza göstermediğinden iş sözleşmesinin davalı işverence haksız nedenle 30.03.2016 tarihinde feshedildiğini, buna ilişkin Whatsapp yazışma kayıtlarının dosyaya ibraz edildiğini, davacının haftanın 5 günü 08.30-18.00 saatleri, cumartesi günü ise 08.30-17.00 saatleri arasında çalıştığını, haftanın 7 günü de 2'şer saat icapçı olduğunu ve bu nöbetlerde hasta yatışı yapılanların kontrollerinin yapıldığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, yıllık izin ücreti ve ödenmeyen aylık ücret alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti

1- Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; davacının hiçbir zaman kendi şirketlerinde çalışması olmadığını, dava dilekçesinde bahsedilen fesih gerekçesi ile müvekkilinin bir bağlantısının olmadığını, dava dilekçesi içeriğinden taleplerin anlaşılmadığını, davalı işyerinin devralınmadığını sadece demirbaşlar ile hastane ruhsatının alındığını, arada devir ilişkisi veya şirketlerin birleşmesi durumu olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2- Davalı ... Hastanesi (... Şirketi) vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, müvekkili Şirketin devredildiği tarih itibarıyla davacının herhangi bir alacağı olmadığını, davacının devir sonrasında diğer davalı ile olan iş sözleşmesini haklı neden göstermeden kendisinin feshettiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

İlk Derece Mahkemesi'nin 23.06.2022 tarihli kararı ile; davalılar arasında işyeri devri olduğu, işletme ruhsatının devir sözleşmesi, 22.03.2016 tarihli işletmenin devir sözleşmesi ve tanık beyanları ile tüm dosya kapsamına göre, 22.03.2016 tarihi itibarıyla devir yapılmış olsa da devreden ... Şirketinin Nisan ayına kadar sorumluluğunun devam ettiği, bu nedenle ... Şirketinin de tüm dönemden sorumlu olduğu, her iki davalının da alacaklardan müştereken müteselsilen sorumlu oldukları gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe ve Sonuç

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesinin 21.06.2023 tarihli kararı ile; dosya kapsamı ve 30.03.2016 tarihli "whatsapp" yazışmalarına göre davacının iş sözleşmesinin devamının aleyhine esaslı değişiklik içeren yeni sözleşmeyi imzalaması koşuluna bağlandığı, işverenin sunduğu şartları kabul etmeyen davacının iş sözleşmesini feshetme iradesi olmadığı, davacının geçerli bir istifa iradesi bulunmadığı, ücret ve yıllık izin ücretinin ödendiğinin işverence ispatlanamadığı, davacının fazla çalışma yaptığını ispatladığı, işverenin ise fazla çalışma ücretini ödemediğini ispatlayamadığı gerekçeleriyle davalıların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Bozma ve Bozmadan Sonraki Yargılama Süreci:

Bölge Adliye Mahkemesi'nin 21.06.2023 tarihli kararının süresi içinde davalılar vekillerince temyiz edilmesi üzerine, Dairece; çalışma koşullarının işveren tarafından uygulanmaması sebebiyle davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin kabulü isabetli olmuş ise de, ihbar tazminatının reddine karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile talebin kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu, davacının haftanın 3 günü 1,5 saat icap nöbeti tuttuğunun kabulüyle fazla çalışma alacağı hesaplanmış olup ilke doğrultusunda değerlendirme yapıldığında; icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılması gerektiğinin düşünülmemesinin hatalı olduğu ayrıca devreden işveren ... Şirketinin yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmasının da hatalı olduğu gerekçeleriyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozmaya uyulduğu açıklanarak ihbar tazminatı talebinin reddine karar verildiği, ... Şirketi'nin yıllık izin ücretinden sorumlu tutulmadığı ve fazla çalışma ücreti hesaplanırken icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılarak davacının haftada 5 saat fazla çalışma yaptığının tespiti ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu

Yukarıda belirtilen karara karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından temyiz isteminde bulunmuştur.

Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyumsuzluk, davacının iş sözleşmesinin feshi ve buna bağlı olarak ihbar tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ücretinin hesaplanması ve işçilik alacaklarından davalıların sorumluluğu hususlarına ilişkindir.

1- Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekillerinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/3 hükmüne göre; "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.". Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin "Fazla Çalışmada Sınır" kenar başlıklı 5/2 hükmüne göre ise "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."

Somut olayda davacının haftanın 3 günü 08.30-19.30 saatleri arası 1 saat ara dinlenme ile, 2 günü 08.30-18.00 saatleri arası 1 saat ara dinlenme ile ve cumartesi günleri de 08.30-15.00 saatleri arasında yarım saat ara dinlenme ile çalıştığı kabul edilmiştir. Buna göre davacının haftanın 3 günü 1,5 saat icap nöbeti tuttuğu kabul edilmiştir. İlk Derece Mahkemesince bozma kararı doğrultusunda hesaplama yapıldığı açıklanarak günlük 1,5 saatlik icap nöbetinin 1/8'inin icap nöbetinden sayılması gerektiği, 1,5 saatin 1/8'inin 11,25 dakika olduğu

ancak Fazla Çalışma Yönetmeliği gereği küsuratlı sürelerin yarım ve tam saatlere yuvarlanması gerektiğinden icap tutulan günlerde en fazla 30 dakikanın çalışma süresinden sayılması gerektiği gerekçesiyle davacının haftada 3 gün 9 saat olmak üzere 27 saat, icap tutmadığı haftanın 2 günü ise günde 8,5 saat olmak üzere 17 saat çalışabileceği, cumartesi günleri de 6 saat çalışarak toplamda bir haftada 50 saat çalışması olacağı, 45 saatten mahsubu ile davacının haftada 5 saat fazla çalışma alacağı hesaplanmıştır. Ancak İlk Derece Mahkemesince hesaplama yönetiminde hataya düşülmüştür.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma süreleri haftalık hesaplanır. Bu nedenle Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 5/2 hükmüne göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan sürelerin yarım saat, yarım saati aşan sürelerin bir saat sayılması (yuvarlama) "haftalık" yapılan hesaplama sonrası bulunan çalışma süresi hakkındadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 08.06.2020 tarihli ve 2017/15506 Esas, 2020/4971 Karar sayılı kararı; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 05.06.2017 tarihli ve 2017/7886 Esas, 2017/13328 Karar sayılı kararı).

Şu hâlde davacının haftada 3 gün 08.30-18.00 saatleri arası 1 saat ara ile 8,5 saatten 25,5 saat çalışması olduğu, icapta geçen 3 günlük toplam 33,75 dakikanın da eklenmesi ile 26 saat 4,15 dakika çalışma yaptığı, icap çalışması olmayan 2 gün yapılan 17 saat çalışma ve cumartesi günü yapılan 6 saat çalışma ile toplam 49 saat 4,15 dakika çalışma yaptığı anlaşılmıştır. Haftalık toplam çalışmanın 45 saatten mahsubu ile 4 saat 4,15 dakika fazla çalışma yapıldığı ve yarım saatten az olan sürenin yarım saate yuvarlanması ile haftalık toplam 4,5 saat fazla çalışma yapıldığı tespit edilerek fazla çalışma alacağının hesaplanması yerine yazılı şekildeki hatalı hesaplama ile haftalık 5 saat fazla çalışma yapıldığının tespiti bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ/ Açıklanan sebeplerle; İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA, Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalılara iadesine, Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, 22.04.2025 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.



REKABET HUKUKU

Rekabet Hukukunda Sektöre İlişkin Güncel Gelişmeler

03

Rekabet Kurulunun Güncel Kararları Işığında Sektörel Dinamikler ve Uyum

Rekabet Kurumu'nun bu yılki ajandası oldukça yoğun. Farklı sektörlerden birçok teşebbüse yönelik Rekabet Kurumu tarafından incelemeler sürdürülürken verilen kararlar da ilgili piyasalarda yankı uyandırmaya devam ediyor. Bu açıdan, yakın dönemde yayımlanan ve sektörel etkileri bakımından öne çıkan bazı Rekabet Kurulu kararlarını sizler için derledik.

1. Edirne Hazır Beton Üreticileri Kararı

Kurul, Ekim ayında hazır beton sektörüne yönelik olarak Edirne Keşan ilçesi ve çevresindeki ilçelerde faaliyet gösteren hazır beton üreticilerine yönelik yürüttüğü soruşturma neticesinde verdiği kararın gerekçeli halini yayınladı. Kurul yürüttüğü soruşturma neticesinde soruşturmaya taraf hazır beton üreticilerinin rekabete aykırı anlaşma ve/veya uyumlu eylemler içinde bulunduğunu tespit etti¹. Soruşturma, Saros Hazır Beton, Serin Beton ve Zofunlar Beton aleyhine açılmış olup tüm teşebbüsler bakımından uzlaşma usulü ile sonuçlandırılmıştır.

Soruşturmaya konu şikayet; anılan teşebbüslerin anlaşarak tek fiyat verdikleri, birbirlerinin müşteri ve potansiyel müşterilerine teklif vermemek suretiyle müşteri paylaşımında bulundukları ve Edirne ilindeki beton fiyatlarının çevre illere oranla çok daha yüksek olduğu iddialarından oluşmaktadır.

Kararda, teşebbüslerden elde edilen bulgulardaki yazışmalardan hareketle, ürünlerin birlikte fiyatlanması konusunda bir irade uyuşması olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada karar dahilinde yer alan yazışmalarda C25 hazır beton türü için ilgili teşebbüsler arasında anlaşılan bir fiyatın bulunduğu ve bu fiyatın altında fiyatlandırma yapan teşebbüse tepki gösterildiğini ortaya koyan yazışmalar tespit edilmiştir. İlaveten, Kurul teşebbüsler arasında gelecek tarihli fiyat listelerinin de paylaşıldığını belirtmiştir. Ayrıca Kurul, ürün fiyatlarının yanı sıra müşterilerin paylaşılmasına ilişkin bir uzlaşının da bulunduğu tespitinde bulunmuştur.

Soruşturma kapsamında, her üç teşebbüs de uzlaşma yoluna gitmiştir. Bu doğrultuda, tüm teşebbüslere %25 oranında uzlaşma indirimi uygulanmış ve nihai olarak Saros'a 5.406.988,88 TL, Serin'e 3.831.807,55 TL ve Zofunlar'a 986.382,05

¹ Rekabet Kurulu'nun 20.03.2025 tarihli ve 25-11/252-131 sayılı Kararı.



ACTECON

Hazırlayanlar: Mustafa Ayna (Counsel)
Selim Turan (Orta-Kıdemli Danışman)
Ceren Özer (Danışman)

TL idari para cezası uygulanmasına karar verilmiştir. İnşaat sektörü girdisi üreticileri bakımından Kurul'un yürüttüğü soruşturmaların sıklığı, rekabet hukukuna uyum bilincinin şirketlerin her seviyesinde benimsenmesi gerektiğini hatırlatıcı nitelikte.

2. Rekabet Kurulundan Otomotiv Sektörü İçin Kritik Karar: Tofaş'ın Stellantis TR'yi Devralmasına Koşullu Olarak İzin Verildi

Otomotiv sektörünün önemli oyuncularını Fiat Chrysler Automobiles N.V. ("FCA") ve Peugeot S.A.'nin ("PSA") FCA bünyesinde birleşmesi 2020 yılında küresel çapta büyük yankı uyandırmış ve çeşitli rekabet kurumlarının değerlendirmelerine de tabi olmuştu. Nitekim Rekabet Kurulu da 30.12.2020 tarihli ve 20-57/794-354 sayılı kararı ile bu birleşmeye koşullu olarak izin vermişti. Kararda birleşen şirketin Stellantis N.V. olarak anılacağı da belirtilmişti.

Globaldeki bu büyük birleşmenin sonucunun Stellantis N.V.'nin Türkiye'deki şirketi Stellantis Otomotiv Pazarlama A.Ş.'nin ("Stellantis TR") Koç Holding A.Ş. ("Koç Holding") ve Stellantis N.V.'nin ortak kontrolü altında bulunan Tofaş Türk Otomobil Fabrikası A.Ş. ("Tofaş") tarafından devralınması olması beklenmekteydi. Nitekim taraflar da bu konuda Rekabet Kurumuna bir izin başvurusunda bulunmuştu.

Türkiye'de Peugeot, DS, Citroën ve Opel olmak üzere dört markanın satış ve satış sonrası hizmetlerini üstlenen Stellantis TR'nin; Fiat, Alfa Romeo, Jeep gibi markalarda faaliyet gösteren Tofaş tarafından devralınacak olması otomotiv piyasasında heyecanlı bir bekleme meydana getirmişti. Bu noktada Rekabet Kurulu da bu önemli işlemi Türkiye'deki ilgili pazarlar bakımından değerlendirdi ve işleme koşullu olarak izin verdi². Böylelikle, küresel ölçekte birleşmiş olan teşebbüsler, Türkiye pazarındaki faaliyetlerini de tek bir yapı altında sürdürme imkanı elde etti.

Rekabet Kurulu, İşlem'in potansiyel rekabet endişelerini değerlendirirken binek otomobiller ve hafif ticari araçlar olmak üzere iki farklı ürün pazarını incelemiştir. Binek otomobil pazarında tarafların C ve C-SUV segmentlerinde %30'u aşan paya sahip olması ve dokuz markanın tek çatı altında birleşmesi rekabetçi endişelere yol açmış olsa da C segmentinin yüksek rekabet düzeyi nedeniyle koordinasyon potansiyelinin sınırlı olduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan, hafif ticari araç pazarında endişeler daha yoğun bulunmuştur; 0-3,5 ton segmentinde tarafların yüksek pazar payları ve Tofaş'ın geniş bayi

² Rekabet Kurulu'nun 18.04.2025 tarih ve 25-15/359-172 sayılı Kararı.

ağı önemli rekabet avantajları sağlayabilecekken 3,5-6 ton segmentinde Koç Holding'in Tofaş ve Ford Otosan'daki ortak hissedarlığının hassas bilgi değişimini kolaylaştırabileceği değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, ilgili segmentte Iveco, Mercedes ve Mais gibi güçlü rakiplerin varlığı endişeleri azaltan bir unsur olarak ele alınmıştır.

Kurul, işlemin rekabet endişelerine yol açmadan ilerlemesini sağlamak amacıyla taraflarca sunulan ilk taahhüt paketini ("İlk Taahhüt Paketi") 24 Ekim 2024 tarihli toplantısında incelemiş ve bu taahhüt paketini yetersiz bulmuştur. Revize edilen "İkinci Taahhüt Paketi" ("İkinci Taahhüt Paketi") ise taahhütlerin kapsamını önemli ölçüde genişletmiş ve bu sayede Kurul tarafından işlemin doğuracağı tek taraflı etkiler ile koordinasyon doğurucu olumsuz etkileri gidermeye yeterli; her açıdan anlaşılabilir ve yeterli bulunarak İşlem'e izin verilmesini sağlamıştır.

İkinci Taahhüt Paketi, temel hatları ile İlk Taahhüt Paketi'nden 3 noktada farklılık göstermektedir: Öncelikle, Tofaş tarafından yıllık 150.000 adet araç üretim kapasitesine sahip bir hafif ticari araç projesi yatırımı taahhüt edilmiştir. Kurul, bu proje ile Türkiye'de hafif ticari araç ithalatının azalacağı ve bu kapsamda Türkiye ekonomisi bakımından kazanımlar elde edileceği öngörüsünde bulunmuştur. Bu ölçekteki bir yatırım taahhüdü, birleşme devralma içtihadı içerisinde oldukça nadir rastlanan bir taahhüt içeriği olmakla birlikte, Kurul'un analizlerinde inovasyon ve ekonomik gelişmeye verdiği artan önemi ortaya koymaktadır.

İkinci olarak Fiat, Ford ve Stellantis showroomları arasındaki asgari mesafe hususunda İlk Taahhüt Paketi'ne nazaran artırıma gidilmiş ve son olarak özellikle yatırım taahhüdü ile bağlantılı şekilde kısa ve uzun vadeli raporlama sistemi öngörülmüştür.

Koç Holding'in ortak hissedarlığıyla bağlantılı koordinasyon risklerini ele almak için taraflar yönetim ve gizlilik önlemlerine ilişkin taahhütlerde bulunmuştur. Bu taahhütlerden en öne çıkanı, Koç Ailesi'nin herhangi bir üyesinin Ford Otosan Yönetim Kurulu'nda görev alması durumunda, Tofaş Yönetim Kurulu'nun Koç Ailesi'nin herhangi bir üyesini içermeyecek şekilde oluşturulmasını öngörmektedir.

Ayrıca, Kararda dağıtım ağına ilişkin endişeler de ele alınmıştır. Fiat, Ford ve Stellantis showroomları arasındaki asgari mesafe 1 kilometreden 2 kilometreye çıkarılmış ve Tofaş'ın işlemiden sonra dağıtımını yapacağı tüm markalar için bayilerle her marka özelinde ayrı bayilik sözleşmesi imzalayacağı taahhüt edilmiştir. Bu önlemler, Tofaş showroomlarının hakim veya münhasır satış noktası olarak işlev görmesini engellemeyi, marka bağımsızlığını korumayı ve alt pazarda rakiplerin dışlanmasını önlemeyi amaçlamaktadır.

Son olarak Tofaş'ın bildirimden itibaren altı ay içinde bir uygulama raporu ve 2028 yılı sonuna kadar da yatırım ve bayilikle ilgili taahhütlere uyumu gösteren kapsamlı bir nihai rapor sunması gerekmektedir. Bu mekanizma, Kurul'un taahhütlerin yerine getirilip getirilmediğini inceleyeceği anlamına gelmektedir.

Sonuç olarak Kurul, Tofaş'ın Stellantis TR'yi devralmasını, taahhütlere tam uyum sağlanması koşuluyla onaylamıştır. Karar, bir işlemin rekabet endişelerinin somut ve denetlenebilir yükümlülükler yoluyla nasıl azaltılabileceğini göstermektedir. Karar ayrıca Koç Holding'in çeşitli otomotiv yatırımları arasındaki yapısal bağlantıları ele almakta, yönetim ve gizlilik güvencelerini vurgulamaktadır. Marka çeşitliliği, bayi bağımsızlığı ve yerli üretim kapasitesine vurgu yapan Karar, Türkiye'nin otomotiv sektöründe birleşme/devralma kontrolüne yönelik pragmatik ve sektöre duyarlı bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Dolayısıyla bu Karar, Kurulun otomotiv sektöründe endüstriyel büyüme ve rekabetin korunması arasında kurduğu dengenin önemli bir örneğini teşkil etmektedir. Tüm bunların yanı sıra Rekabet Kurulu tarafından şirketlerce yatırım yapılmasına ilişkin bir taahhüt alınması da gelecekteki taahhüt uygulamaları bakımından yeterlilik eşiğinin çok daha yukarıda konumlandığı yeni bir döneme girilmiş olabileceğini göstermektedir.

3. Yerinde İncelemenin Engellenmesi: Silinen Mesajlara Erişilebilmesi İhlali Önler Mi?

Ekim ayında dikkat çekici kararlardan biri de Samsung Electronics'e yönelik verildi. Verilen karar, yerinde incelemeler esnasında mesaj silinmesine ilişkin Rekabet Kurulu'nun yerleşik içtihadından önemli ölçüde ayrışması sebebiyle önem teşkil etmektedir³. Önceki kararlarında yerinde incelemenin başladığı saat sonrasında cihazlardan herhangi bir veri silinmesini

³ Rekabet Kurulu'nun 10.04.2025 tarihli ve 25-14/330-157 sayılı Kararı.

yerinde incelemenin engellenmiş sayılması için yeterli bulan Kurul, Samsung Electronics'in merkezinde gerçekleştirilen incelemede, silinen mesajlara başka çalışanların cihazlarından erişebilmesi ve mesajlarda incelemeye ilişkin içeriğin bulunmaması nedeniyle ihlal olmadığını yönünde karar vermiştir.

Karara göre, yerinde inceleme esnasında Samsung Electronics tarafından geliştirilen ve kullanılan şirket içi yazışma uygulaması Knox Teams üzerindeki çeşitli sohbet gruplarından yerinde incelemenin başlangıcından sonra ayrılan bazı çalışanların olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, söz konusu uygulamada gruplardan çıkılması halinde ilgili gruplara ait sohbet geçmişlerinin ayrılan kişilerden otomatik olarak silindiği görülmüştür.

Samsung Electronics, bu duruma ilişkin savunmasında, çalışanların belirli amaçlarla gruplar oluşturduklarını ve amaç gerçekleştirmede bu gruplardan ayrılmasının olağan bir uygulama olduğunu ifade etmiştir.

Kurul nihai değerlendirmesinde söz konusu eylemlerin yerinde incelemenin engellenmesi veya zorlaştırılması kapsamında değerlendirilemeyeceği sonucuna varmıştır. Bu sonuca, ilgili yazışmalara diğer grup üyelerinin mobil cihazları üzerinden erişilebilmiş olması ve erişilen içeriklerde inceleme konusuna ilişkin herhangi bir bulguya rastlanmamış olması gerekçe gösterilmiştir. Bu doğrultuda Samsung Electronics hakkında bir idari para cezası uygulanmamıştır.

Anılan karar ve dayanak gerekçe, Kurulun içtihadından önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Önceki birçok kararda yerinde inceleme başladıktan sonra gerçekleşen veri silme eylemi ihlal tespiti bakımından yeterli bulunmuştur. Bir başka deyişle, silinen verilerin içeriğinin sonradan erişilebilir olması yahut içeriğin yürütülen incelemeye ilişkin olmaması Kurul tarafından göz önünde bulundurulmamıştır. Bu doğrultuda, karşı görüşte olan Kurul üyeleri tarafından yerinde incelemenin başlatılmasından sonra mesajların silinmiş olmasının, içeriğin sonradan erişilebilir veya inceleme konusu ile ilgili olup olmadığına bakılmaksızın, yaptırım uygulanması için tek başına yeterli görülmesi gerektiği yönünde görüş bildirilmiştir.

Sonuç olarak, Samsung'a yönelik verilen bu kararın radikal bir içtihat değişikliği mi yoksa somut olaya özgü bir değerlendirmeden mi ibaret olduğu henüz bilinmemektedir. Ancak Kurulun önceki kararlarından ayrılan bir değerlendirmede bulunduğunu söylemek mümkün. Zira, 2021 tarihli Unmaş Kararı'nda⁴, teşebbüslerce silinen mesajlara sonradan adli bilişim cihazları ile erişilebilmiş olmasının değerlendirmeye alınması halinden bunun veri silen teşebbüsler için bir "ödül" olacağı ifade edilmiş ve bu hususun yerinde incelemenin engellendiği tespitine bir engel teşkil etmediği ifade edilmiştir. 2023 tarihli ÇİMSA Kararı'nda⁵ ise silinen yazışmaların içeriğinde soruşturmaya ilişkin herhangi bir bilgi bulunmasa dahi silme işleminin gerçekleştiği telefonun şirket telefonu ve silinen yazışmaların şirket işleriyle ilgili bir gruba ait olması nedeniyle ihlal kanaatine varılmıştır. Tüm bu anlatılanlar ışığında, ilerleyen dönemde Kurulun konuya ilişkin pozisyonu bakımından yayımlanacak gerekçeli kararların takibi şirket çalışanlarına aşılacak uyum bilinci için büyük önem taşımaktadır.

⁴ Rekabet Kurulu'nun 25.01.2021 tarihli ve 21-26/327-152 sayılı Kararı.

⁵ Rekabet Kurulu'nun 26.01.2023 tarihli ve 23-06/74-23 sayılı Kararı.

04

ÇEİS'ten

ÇEİS – T. ÇİMSE- İŞ SOSYAL DİYALOG TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında, geleneksel hale gelen “Sosyal Diyalog Toplantısı” 20-21 Ekim 2025 tarihleri arasında Antalya’da gerçekleştirildi.

Sendikamız Çalışma İlişkileri Kurulu üyeleri ile T.Çimse-İş Sendikası Merkez Yöneticileri, Şube Başkanları, Baş Temsilcileri ve Temsilcilerinin iştirak ettikleri toplantının açılış konuşmaları, ÇEİS Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan ile T.Çimse-İş Genel BaşkanYardımcısı İbrahim Yağşi tarafından yapıldı.

Toplantıda, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Işıl Kurnaz tarafından “Yeşil Gelecek Adil Geçiş” konulu eğitim gerçekleştirildi.



ÇEİS ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KURULU TOPLANTISI

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplantıları 11 Eylül ile 20 Ekim 2025 tarihlerinde gerçekleştirildi. Toplantılarda yeni dönem grup toplu iş sözleşmesi hazırlıkları değerlendirildi ve çalışma hayatında yaşanan güncel gelişmeler ile ÇEİS'in devam eden faaliyetleri hakkında bilgi verildi.

ÇEİS RİSK VE İŞ SÜREKLİLİĞİ KOMİTESİ TOPLANTISI

Üyelerimizden gelen talepler doğrultusunda ve konunun önemine binaen 09 Eylül 2025 tarihli ÇEİS Yönetim Kurulu kararı ile kurulan "ÇEİS Risk ve İş Sürekliliği Komitesi" 10 Ekim 2025 tarihinde ilk toplantısını gerçekleştirdi.

Söz konusu Toplantıda, işletmelerin faaliyetlerini aksatma potansiyeline sahip riskler ve iş sürekliliğini sekteye uğratabilecek afet ve acil durum vb. gibi konularda deneyim paylaşımı yapılmış ve sektör özelinde yapılabilecek çalışmalar değerlendirildi.



33. İNSAN ODAĞINDA YÖNETİM KONGRESİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ



PERYÖN Türkiye İnsan Yönetimi Derneği tarafından 14-15 Ekim 2025 tarihlerinde "33. İnsan Odağında Yönetim Kongresi" gerçekleştirildi.

Kongre kapsamında, Sendikamız Genel Sekreteri Dr. H. Serdar Şardan ve Üyemiz Nuh Çimento Grubu İnsan Kaynakları Direktörü Ersin Başyıldız "İnsan Merkezli Endüstri: Sürdürülebilir Diyaloglar" isimli oturumda konuşmacı olarak yer aldılar.

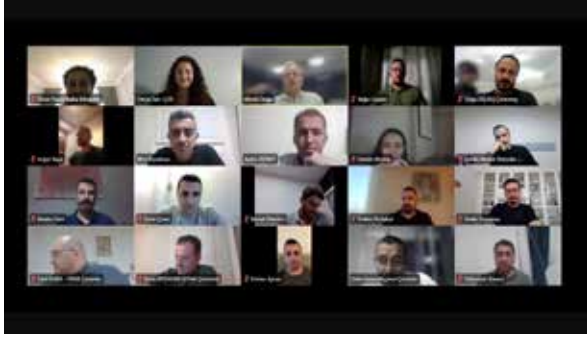
Oturumda çimento sektöründe insan kaynağının sürdürülebilirliği kapsamında yapılan çalışmalar paylaşıldı.

YAPI TASARIM YARIŞMAMIZ İLE ULUSLARARASI ANTALYA MİMARLIK BİENALİNDE YER ALDIK

"ARADA" temasıyla 03-09 Kasım 2025 tarihlerinde 5. defa gerçekleşen Uluslararası Antalya Mimarlık Bienali'nde ÇEİS olarak Yapı Tasarım Yarışmamız ile yer aldık. Kazanan projelerin yer aldığı Yapı Tasarım Yarışması 2025 / Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar Sergisi, Bienal boyunca Antalya Tarihi Pili Fabrikası'nda yer aldı. Jüri üyelerimiz Prof. Dr. Celal Abdi Güzer, Dr. Dürrin Süer ve Doç. Dr. Aktan Acar'ın katılımıyla ve iş ortağımız Banu Binat'ın moderatörlüğünde 08 Kasım 2025 Cumartesi Günü 15.45 – 17.00 saatleri aralığında Mimar Sinan Kongre Merkezi'nde, yarışmamızın teması olan Kentsel Dönüşüm: Alternatif Arayışlar konulu bir panel gerçekleşti. Yarışmamızın tanıtımıyla başlayan panel, Türkiye'de kentsel dönüşümün tartışılmasıyla sonlandı. Bienalde, hem yarışmacılar ve jüri üyeleri hem de mimar ve mimarlık öğrencisi katılımcılar ile bir araya gelerek fikir paylaşımları yaptık ve ÇEİS'in mimarlık alanına ilişkin vizyonunu aktardık.



ÇİMENTO SEKTÖRÜ MBA PROGRAMI 2025-2026 DÖNEMİ BAŞLADI



ÇEİS, TÜRKÇİMENTO ve MEF Üniversitesi iş birliğinde yürütülen ve sektörümüz için özel olarak hazırlanan, üyelerimizden ve katılımcılardan oldukça olumlu geri bildirimler aldığımız Çimento Sektörü MBA Programı'nın bu yılki ilk buluşması 17 Eylül 2025'te düzenlenen Oryantasyon Programıyla gerçekleştirildi. Katılımcılarımız ile öğretim üyelerimizin/görevlilerimizin bir arada oldukları oryantasyonda hem Programa ilişkin detaylar aktarıldı hem de katılımcılarımızın Programdan beklentileri not edildi.

22 Eylül 2025'te gerçekleştirilen ilk ders ile başlayan 2025-2026 Güz Dönemi'nde katılımcılarımız işletme yönetiminin temel konularına ilişkin 5 ders alıyorlar. Finansal Yönetim dersi Dr. Murat Doğu, Yönetim Muhasebesi dersi Dr. Öznur Akman, Değişen Dünyada Pazarlama Yönetimi dersi Dr. Öğr. Üyesi Gizem Köse ile Süreç ve Operasyon Yönetimi dersi Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Akan tarafından verilmekte olup; Stratejik Yönetim Dersi ise, MEF Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü ve Programımızın da akademik koordinatörü Prof. Dr. Hande Karadağ tarafından veriliyor.

Ekim ve Kasım ayındaki derslerimizde üç misafir konuşmacıyı konuk ederek alanlarındaki değerli bilgi ve deneyimlerini dinleme fırsatı bulduk. 27 Ekim 2025 tarihli Finansal Yönetim dersine, Akçansa Genel Müdürü Vecih Yılmaz, 18 Kasım 2025 tarihli Süreç ve Operasyon Yönetimi dersine, Maltepe Üniversitesi Bilgisayar Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Emin Murat Esin, 19 Kasım 2025 tarihli Stratejik Yönetim dersine CIMPOR HOLDINGS TCC Dutch Holdings B.V. Chief Audit Officer & CIMPOR Global Holdings BV İç Denetim, Risk ve Uyum Grup Direktörü Özge Aşcıoğlu katıldı. Katılımcılarımız, misafir konuşmacılarımızın çalışma hayatındaki tecrübelerine ve yönetim perspektifine dair paylaşımlarından ilham aldılar.



LİDER KADINLAR GELİŞİM PROGRAMI

Sektörümüzde kadınların iş gücüne katılımını artırmayı önemsiyor ve bu alanda çeşitli çalışmalar yürütüyoruz. ÇEİS Kampüs bünyesinde 2025 yılında açılan Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Sınıfı kapsamında, bu temaya odaklanan eğitim ve webinarlarımız yıl boyunca devam etti.

Bu kapsamda, 04-05 Eylül 2025 tarihlerinde Lider Kadınlar Gelişim Programı, sektörümüzden 20 kadın katılımcının katılımıyla başarıyla gerçekleştirildi. Program, kadın liderlerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlamayı ve sektörde daha fazla kadının liderlik rolü üstlenmesini desteklemeyi hedefledi.

LİDER İLETİŞİMİ- TAKIM KOÇLUĞU

ÇEİS Eğitim Komitesi için özel olarak hazırlanan Lider İletişimi – Takım Koçluğu eğitimi, Komite üyelerinin katılımıyla 09 Eylül 2025 tarihinde başladı ve 05 Kasım 2025 tarihinde tamamlandı. Katılımcılar, 8 hafta süren bu program boyunca hem kendi liderlik stillerini keşfetme hem de birbirlerini daha yakından tanıma fırsatı buldular.

SAHA LİDERİNİN YOL HARİTASI PROGRAMI

Çimento sektöründe saha çalışanlarının gelişimini önemsiyor, liderlik yetkinliklerinin güçlendirilmesine destek oluyoruz. Bu doğrultuda özel olarak tasarladığımız Saha Liderinin Yol Haritası Programı, 19 çalışanımızın katılımıyla gerçekleştirildi. Toplam 27 saat süren gelişim programında, katılımcıların kendi liderlik yaklaşımlarını keşfetmeleri ve ekiplerine daha fazla katkı sağlayacak yetkinlikleri geliştirmeleri amaçlandı.

ÇEİS EĞİTİMLERİ 2025 DEĞERLENDİRMESİ VE 2026 YILI EĞİTİM PLANLAMASI ANKETİ SONUÇ RAPORU



ÇEİS Eğitimlerinin 2025 yılı faaliyetlerinin değerlendirildiği ve 2026 yılı için önerilerin alındığı anket, 28 Ağustos 2025 tarihinde insan kaynakları profesyonelleri, İSG profesyonelleri ve yıl boyunca eğitimlere katılan tüm katılımcılar ile paylaşıldı. Anket 11 Eylül 2025 tarihine kadar açık kalırken, ardından raporlama sürecine geçildi.

ÇEİS Eğitimleri Memnuniyet Anketi aracılığıyla, insan kaynakları ve İSG profesyonellerinin yanı sıra muhasebe, satış, üretim gibi farklı departmanlarda görev yapan toplam 188 katılımcının görüş ve önerileri alındı. Anket sonuçlarına göre, mevcut eğitim içerikleri, organizasyon süreçleri ve eğitim kurumlarına yönelik genel memnuniyet oranı %81 olarak belirlendi.

Ayrıca, eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik olarak 8 Ekim 2025 tarihinde ÇEİS Eğitim Komitesi ile bir toplantı gerçekleştirildi. Toplantıda, 2025 yılında düzenlenen eğitimlere ilişkin olumlu geri bildirimler alındı ve 2026 yılı için yeni fikirler ve iyileştirme önerileri paylaşıldı. Tüm görüş ve öneriler Sendikamızca değerlendirmeye alınacaktır.

ÇEİSHARE BULUŞMALARI DEVAM EDİYOR

Üyelerimiz arasında “köprü olma” görevimiz çerçevesinde, iyi uygulamaların paylaşılabileceği yeni bir platform oluşturmak amacıyla hayata geçirdiğimiz “ÇEİSHARE Buluşmaları” kapsamında Ekim ve Kasım aylarında bir oturum gerçekleştirildi.

23 Ekim 2025 tarihinde çevrim içi düzenlenen serinin üçüncü oturumunda Aşkale Çimento Genel Müdür Yardımcısı (Strateji, İnsan Kaynakları ve Kurumsal İlişkiler) Doç. Dr. Burak Kürkçü, “Geleceğin Yöneticilerini Bekleyen Zorluklarla Baş Etme Yöntemleri” başlıklı konuşmasıyla yer aldı. Söz konusu oturuma ÇEİS Youtube hesabından erişilebilmektedir. (<https://www.youtube.com/watch?v=bQQMIgoWYAQ&t=7s>)

13 Kasım 2025 tarihinde ise çevrim içi düzenlenen serinin dördüncü oturumunda Çimento Grup Proses Müdürü Erman Aycan “Çimento Üretiminde Klinker İçeriğinin Azaltılmasına Yönelik Endüstriyel Çalışmalar” başlıklı konuşmasıyla yer aldı.

ceishare buluşmaları

Geleceğin Yöneticilerini
Bekleyen Zorluklarla
Baş Etme Yöntemleri

Konuşmacı
Doç. Dr. BURAK KÜRKÇÜ
Aşkale Çimento Genel Müdür Yardımcısı
(Strateji, İnsan Kaynakları ve Kurumsal İlişkiler)



 **23 Ekim 2025 10:00**



ceishare

ceishare buluşmaları

Çimento Üretiminde
Klinker İçeriğinin
Azaltılmasına Yönelik
Endüstriyel Çalışmalar

Konuşmacı
ERMAN AYCAN
ÇİMENTAŞ Grup Proses Müdürü



 **13 Kasım 2025 13:30-15:00**

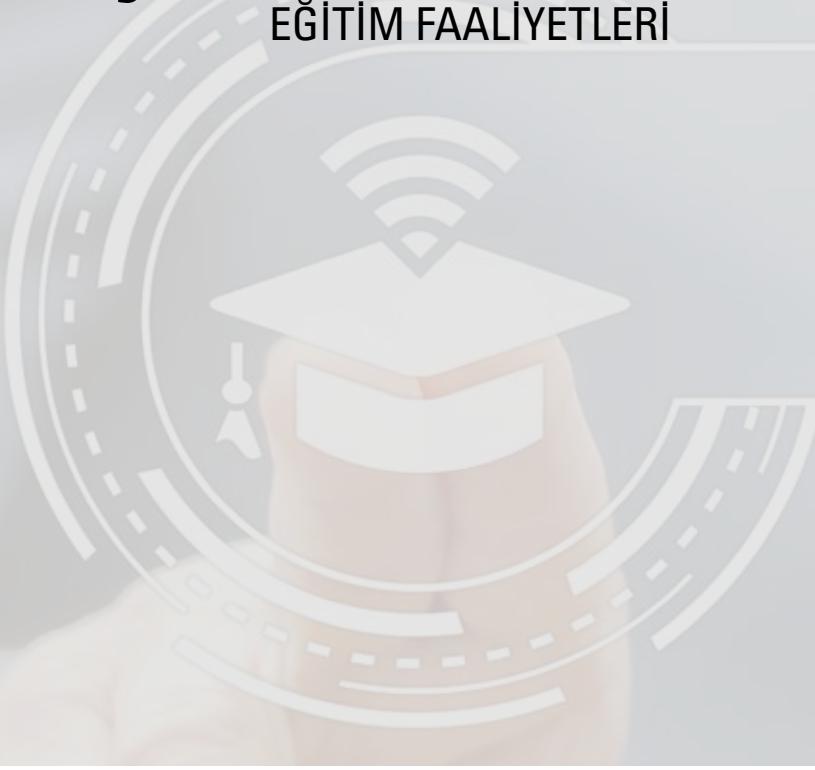


ceishare

04

ÇEİS KAMPÜS

EĞİTİM FAALİYETLERİ



70

Katılımcı Sayısı



%93,26

Memnuniyet
Oranı



1509

İnsan/Saat
Eğitim



EĞİTİM BAŞLIKLARI

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK SINIFI

Lider Kadınlar Gelişim Programı

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

Lider İletişimi- Takım Koşluğu

SAHA GELİŞİM SINIFI

Saha Liderinin Yol Haritası Programı

OPERASYONEL GELİŞİM SINIFI

Proje Yönetimi Esasları, Uygulayıcı Proje Yöneticisinin Rehberi

LİDERLİK VE YÖNETİM SINIFI

Lead Fit



04

ÇİSİEM

İSG EĞİTİM FAALİYETLERİ



70

Katılımcı Sayısı



% 93

Memnuniyet
Oranı



621

İnsan/Saat
Eğitim



EĞİTİM BAŞLIKLARI

İSG LİDERLİĞİ SINIFI

Sağlık ve Güvenlikte Görünür ve Hissedilir Liderlik Uygulamaları

TEKNİK YETKİNLİK SINIFI

Vinçle Kaldırma İşleri Yönetimi

Kaza Olay Araştırma ve Kök Neden Analizi Eğitimi

MESLEKİ SAĞLIK SINIFI

İşyeri Hekimleri İçin Klinik Buluşmalar: Ergonomik Zorlanma ve Sağlık Gözetimi

İşyeri Hekimleri İçin Klinik Buluşmalar: Mesleki Solunum Sistemi Hastalıklarında Sağlık Gözetimi



VİNÇLE KALDIRMA İŞLERİ YÖNETİMİ EĞİTİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Vinçle Kaldırma İşleri Yönetimi Eğitimi 24-25-26 Eylül 2025 tarihlerinde Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi'nde yüz yüze gerçekleştirildi.

Kaldırma işlerini planlayan, denetleyen ve yöneten katılımcıların operasyonlarını daha güvenli şekilde gerçekleştirilebilmesini amaçlayan eğitimde, teorik bilgilerin yanı sıra sahada uygulama çalışmaları yapıldı.



KAZA OLAY ARAŞTIRMA VE KÖK NEDEN ANALİZİ EĞİTİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Riskli davranışların, uygunsuzlukların, ramak kala olayların ve kazaların ele alındığı Kaza/ Olay Araştırma ve Kök Neden Analizi eğitimi 29-30 Eylül 2025 tarihlerinde ÇİSİEM'de yüz yüze gerçekleştirildi.

Güvenlik kültürünün bir adım daha öteye taşınabilmesini amaçlayan eğitimde, teorik bilgilerin yanı sıra grup çalışmaları yapıldı.



ÇEİS İSG KURULU VE İSG KOMİTESİ ORTAK TOPLANTISI

ÇEİS İSG Kurulu ve Komitesi'nin ortak toplantısı 25 Eylül 2025 tarihinde çevrim içi olarak düzenlendi. Toplantıda ilk 9 ayda gerçekleştirilen ÇİSİEM faaliyetleri ve 2026 yılı için planlanan İSG faaliyetleri hakkında güncel bilgi sunulurken ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödülleri sonuçları hakkında bilgilendirmeler yapıldı.



TİSK İSG ÇALIŞMA GRUBU TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından oluşturulan TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu'nun 2025 yılı üçüncü toplantısı 10 Eylül 2025 tarihinde gerçekleştirildi.

Toplantıda "İyi Uygulama Seminerleri" hakkında güncel bilgi sunulurken, 29. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi hakkında bilgilendirmeler yapıldı.



ÇEİS İSG'YE DEĞER KATANLAR ÖDÜLLERİ SONUÇLARI BELLİ OLDU

Kapsamlı içerik güncellemeleri ile iyi uygulama projelerinin ve projelerin hayata geçirilmesinde rol alan çalışanların ödüllendirilmesi amacıyla gerçekleştirdiğimiz “ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Ödül Programı'nın” sonuçları belli oldu. Hem İSG Kültürünün gelişimi için hem de hayata geçirilen iyi uygulamaların sektör içerisinde yaygınlaşmasını sağlamak amacıyla gerçekleştirdiğimiz yarışmada ödüllendirmeler 5 farklı kategoride yapıldı. ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Büyük Ödülü'nün kategori adına ÇEİS Yönetim Kurulu Kararı ile yakın zamanda kaybettiğimiz kıymetli yönetim kurulu üyemiz merhum “Fatih Yücelik anısına” ifadesi eklenerek değiştirildi.

“Dijital Çözümler ile İSG'ye Değer Katanlar” kategorisinin birincisi Jüri Değerlendirmesi ile Fatih Yücelik Anısına ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar Büyük Ödülü'ne layık görüldü.

**ÇEİS İSG'ye
Değer Katanlar Ödül Programı'nın
sonuçları belli oldu**



**EĞİTİM VE GELİŞİM İLE
İSG'YE DEĞER KATANLAR**



 AKÇAN Güvenlik Koçluğu Programı Akçan Çimento Merkez	 ASKALE Çalışan Merkezli Öğretim Projesi Aşkale Çimento Tesisleri	 Limak Çimento Güvenli Hücra Tekerli Temizlik ve Bakım Eğitimi Limak Çimento Merkez
---	---	--

**İŞ GÜVENLİĞİNE
DEĞER KATANLAR**



 Limak Çimento Limak Cement Save Limak Çimento Merkez	 OYAK ÇİMENTO İşyerlerinin Etkin Gözetimi Kırık Cam Denetimleri OYAK Çimento Merkez	 medcem Eğim Kontrollü Dampir Güvenlik Sistemi Medcem Çimento
--	--	--

**SAĞLIĞA
DEĞER KATANLAR**



 ASKALE SafeLift Sult Aşkale Çimento Varı	 çimentas Bize Değer Çimentas Merkez	 OYAK ÇİMENTO CEMHEALTH360 Endüstriyel İş Hijyeni Perspektifinden İş Sağlığı Gözetimi ve Koruyucu Hekimlik Programı OYAK Çimento
--	---	--

DİJİTAL ÇÖZÜMLER İLE İSG'YE DEĞER KATANLAR



çimentaş
Sistemleri ve Hizmetleri

İşte Güvenlik
Proseste Güvenlik
Projesi
Çimentaş



ÇİMKO
Sistemleri ve Hizmetleri

İSG360+
Yapay Zeka Destekli
İş Öncesi Risk Analizi
Projesi
Çimko Çimento



ÇİMSA
Sistemleri ve Hizmetleri

ÇimSafe
Çimsa Çimento



ASKALE ÇİMENTO
Sistemleri ve Hizmetleri

Fikret Aygün
Merkezi Kumanda
Operatörü
Askale Çimento
Türkiye



OYAK ÇİMENTO
Sistemleri ve Hizmetleri

Mustafa Turan
Fabrika Direktörü
OYAK Adana Çimento



Limak Çimento
Sistemleri ve Hizmetleri

Hidayet Sarıoğlu
Üretim Müdürü
Limak Çimento Ergene

Fatih YÜCELİK Anısına ÇEİS İSG'ye Değer Katanlar BÜYÜK ÖDÜLÜ

çimentaş
Sistemleri ve Hizmetleri

İşte Güvenlik / Proseste Güvenlik Projesi

Çimentaş Elazığ



04

ÇESBEM

SINAV VE BELGELENDİRME
FAALİYETLERİ



48

Sınav Açılan Fabrika
Sayısı



1686

Sınava Alınan
Toplam Aday



1186

Başarılı Aday



% 91

Aday Memnuniyet
Oranı



30

Görev Alan Farklı Sınav
Yapıcı Sayısı



43.391km

Toplam Katedilen
Yol



385 gün

Sahada Geçen
Toplam Süre

Not: Yukarıdaki veriler, Çimento Üretim Elemanı ile birlikte Çimento Merkezi Kumanda Operatörü sınavlarına ait toplam verilerdir.

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.

Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi Sınav Organizasyonu ÇESBEM'in biliyeli değirmen, dik değirmen ve fırın sahalarında çalışanlar için düzenlediği Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik Belgelendirmesi kapsamında;

- Arkoz Azerbaycan Qazax Çimento Fabrikası'nda, 17-18 Eylül 2025 tarihinde, üretim biriminden 18 çalışanın,
- Çimsa Afyon Çimento Fabrikası'nda, 29-30 Eylül 2025 tarihinde, üretim biriminden 11 çalışanın,
- Batıçim Çimento Fabrikası'nda, 1 Ekim 2025 tarihinde, üretim biriminden 25 çalışanın,
- Oyak İskenderun Çimento Fabrikası'nda, 21 Ekim 2025 tarihinde, üretim biriminden 12 çalışanın,
- Oyak Adana Çimento Fabrikası'nda, 22-24 Ekim 2025 tarihinde, üretim biriminden 25 çalışanın,

katılımıyla sınav organizasyonları gerçekleştirildi.

Bugüne kadar yapılan sınavların dökümünü aşağıdaki tabloda görebilirsiniz.

Sınav Açılan Fabrika Sayısı	Sınava Giren Kişi Sayısı	Belgelendirilen Kişi Sayısı
48	1.686	1.186



Arkoz Azerbaycan Qazax Çimento Fabrikası'nda
Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik
Belgelendirmesi Sınavları gerçekleştirildi.



Çimse Afyon Çimento Fabrikası'nda
Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik
Beygelendirmesi Sınavları gerçekleştirildi.



Batıçim Çimento Fabrikası'nda
Çimento Üretim Elemanı Mesleki Yeterlilik
Beygelendirmesi Sınavları gerçekleştirildi





AKÇANSA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK PERFORMANSI İLE ULUSLARARASI ALANDA ZİRVEDE

'Gelecek için sorumlu çalışma' ilkesiyle çevresel ve sosyal etkinin azaltılmasından, toplumsal fayda sağlamaya kadar geniş ve kapsamlı olumlu etki yaratmaya odaklanan Akçansa, sürdürülebilirlik odaklı çalışmaları ile ödüllendirilmeye devam ediyor. Şirket, çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) performans puanını Eylül 2025 itibarıyla 88'e yükselterek 132 uluslararası inşaat malzemesi kuruluşu arasında ilk sıraya yerleşti.

'Gelecek için sorumlu çalışma' ilkesiyle çevresel ve sosyal etkinin azaltılmasından, toplumsal fayda sağlamaya kadar geniş ve kapsamlı olumlu etki yaratmaya odaklanan Akçansa, sürdürülebilirlik odaklı çalışmaları ile ödüllendirilmeye devam ediyor. Şirket, dünyanın önde gelen sürdürülebilirlik derecelendirme kuruluşlarından Refinitiv'in yaptığı değerlendirmeye göre çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) performans puanını Eylül 2025 itibarıyla 88'e yükseltti. Akçansa böylece 132 uluslararası inşaat malzemesi şirketi arasında ilk sırada yer alma başarısı gösterdi. Refinitiv tarafından yürütülen değerlendirmenin sonucu olan bu puan, en yüksek seviye ESG performansına ve raporlamada yüksek derecede şeffaf yaklaşıma işaret ediyor.



"Daha sürdürülebilir gelecek için çalışmayı sürdüreceğiz"

Konuya ilişkin değerlendirmelerde bulunan Akçansa Genel Müdürü Vecih Yılmaz şunları söyledi: "Bu başarıda, çevreye duyarlı üretim süreçlerimiz, toplumsal katkı sağlayan sosyal projelerimiz ve güçlü kurumsal yönetim yapımızın yanı sıra entegre faaliyet raporu ve sürdürülebilirlik odaklı tüm raporlamalarımızda gösterdiğimiz yüksek şeffaflık seviyemizin çok önemli payı bulunuyor. Ülkemizin en yüksek paydaş değerine sahip sürdürülebilir yapı malzemeleri şirketi olma vizyonu ile faaliyetlerimizi sürdürmeye devam edeceğiz. Bu önemli gelişme, motivasyonumuzu yükseltirken, daha iyilerini başarmak üzere omuzlarımızdaki sorumluluğu da artırıyor. Emeği geçen tüm Akçansalıları yürekten tebrik ediyorum".

AKÇANSA VE AKADEMİ ÇEVRE'DEN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ODAKLI STRATEJİK İŞ BİRLİĞİ



Akçansa, geri dönüşüm ve çevre yönetimi alanında faaliyet gösteren Akademi Çevre kuruluştur. 60.000 ton/yıl kapasiteli Atıktan Türetilmiş Yakıt (ATY) tesisi kurulması konusunda 10 yıllık stratejik iş birliği yaptı. Üretilen yakıt ile 130 bin ton karbondioksit emisyonundan tasarruf hedefleniyor.

Akçansa, 'Gelecek için sorumlu çalışma' ilkesiyle çevresel etkinin azaltılmasından toplumsal fayda sağlamaya kadar geniş ve kapsamlı olumlu etki yaratmaya odaklanırken, hayata geçirdiği iş birlikleriyle çalışmalarını zenginleştiriyor. Şirket, atık yönetimi ve geri dönüşüm hizmetlerinde sektörün önde gelen firmalarından Akademi Çevre ile Atıktan Türetilmiş Yakıt tesisi kurulması konusunda 10 yıllık iş birliğine imza attı. Buna göre, proje kapsamında 60.000 ton/yıl kapasiteli Atıktan Türetilmiş Yakıt (ATY) Hazırlama Tesisi işletilecek. Tesis Ekim 2025 itibarıyla faaliyetlerine başladı. Üretilen yakıt ile sözleşme döneminde 130 bin ton karbondioksit emisyonundan tasarruf hedefleniyor.

“Sürdürülebilirlik performansımızı istikrarlı şekilde yükseltecek faaliyetlerimize devam ediyoruz”

Konuya ilişkin değerlendirmelerde bulunan Akçansa Satınalma, Lojistik Ve Uluslararası Ticaret Genel Müdür Yardımcısı Sinan İnaç şunları kaydetti; “Türkiye'nin en yüksek paydaş değerine sahip sürdürülebilir yapı malzemeleri şirketi olma vizyonuyla, sosyal, çevresel ve ekonomik alanlarda

tüm paydaşlarımız için en yüksek değeri oluşturma hedefiyle çalışıyoruz. Alternatif yakıt kullanımı, hem atıkların ekonomiye geri kazandırılması hem de iklim değişikliğiyle mücadele kapsamında oldukça belirleyici role sahip. Daha düşük karbon emisyonu sağlayan alternatif kaynaklara odaklanmayı; bunu sağlayacak çalışma ve iş birliklerine imza atmayı önemsiyoruz. Akademi Çevre ile sürdürülebilirlik yaklaşımımızı destekleyen böylesine değerli bir iş birliğini hayata geçirmekten mutluluk duyuyoruz. Anlaşmanın kurumlarımız için hayırlı olmasını diliyorum”.

“Ülkemizin sürdürülebilir üretim hedeflerine katkı sağlamaya devam ediyoruz”

Akademi Çevre Yönetim Kurulu Başkanı Uğur Işık iş birliği hakkında şu açıklamalarda bulundu: “Çalışma prensiplerimizin merkezinde yer alan sürdürülebilirlik odaklı döngüsel ekonomi modelleri, Türkiye'nin Yeşil Dönüşüm sürecinde kritik bir rol oynamaktadır. Atıkları üretim süreçlerine entegre etme vizyonumuz, ülkemizin iklim stratejisi çalışmaları ile de örtüşmektedir. Bu doğrultuda, Akçansa ile gerçekleştirdiğimiz stratejik iş birliği, sürdürülebilir kalkınma ve çevresel sorumluluk anlayışımızın güçlü bir yansımasıdır. Döngüsel ekonomi ve sıfır atık prensipleri çerçevesinde, endüstriyel atıkların geri kazanımını sağlayarak karbon ayak izimizi azaltmayı hedeflediğimiz bu proje, sadece endüstriyel sektörlerde değil, aynı zamanda Türkiye'nin genel sürdürülebilir üretim hedeflerine de doğrudan katkı sağlayacaktır. Akademi Çevre olarak, iklim değişikliğiyle mücadelede ve yeşil dönüşümde öncü olma misyonumuz doğrultusunda, paydaşlarımızla iş birliği içinde sürdürülebilir bir gelecek için çalışmaya devam edeceğiz. İş birliğinin her iki taraf için de hayırlı olmasını dilerim”.

ÇİMENTAŞ “WELEARN GELİŞİM PROGRAMI”NI BAŞLATTI

Çimentoaş, kariyerlerinin başındaki genç çalışanlarına yönelik olarak geliştirmiş olduğu “WeLearn Gelişim Programı”nı başlattı.

Şirket sürekli gelişimi merkezine alan bu özel programla, genç yeteneklerin potansiyellerini keşfetmelerine, iş hayatına hızla adapte olmalarına ve kendi gelişimlerine odaklanmalarına destek olmayı hedefliyor.

Program kapsamına dahil olan genç yetenekler, gelişim merkezi deneyim ve birebir geri bildirim görüşmeleriyle kendilerini daha yakından tanıma fırsatı buldu. Çiftlik evinde doğayla iç içe gerçekleştirilen “Kendimi ve ilişkilerimi Yönetiyorum” modülüyle hem kendilerini hem de ilişkilerini yönetmeyi öğrendiler. Ardından grup koçluğu ile kendi gelişim planlarını oluşturdular. “Problem Çözme ve Proje Geliştirme” eğitimleriyle olası iyileştirme önerilerini yapılandırıdılar ve iç eğitimimizle Çimentoaş’ta proje adımlarının nasıl yönetildiğini öğrendiler.

Şirket tarafından programın önümüzdeki dönemde de yeni eğitim, atölye ve deneyimlerle devam edeceği ve genç yeteneklerin kariyer yolculuklarına ilham vermeyi sürdüreceği belirtildi.



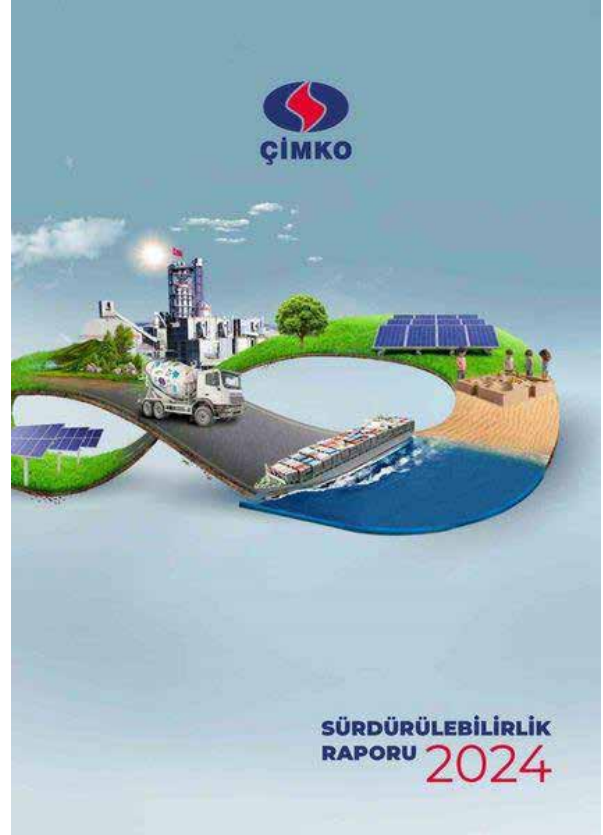
ÇİMKO, ALTERNATİF YAKIT KULLANIMINI 4 YILDA YÜZDE 38 ARTIRDI

2024 Sürdürülebilirlik Raporu'nu yayımlayan Çimko, karbon ayak izinden sosyal etki yönetimine, dijitalleşmeden yenilenebilir enerjiye kadar birçok alanda dönüşüm odaklı stratejilerini paylaştı. “Sanayinin gücü artık yalnızca üretimle değil, gezegene ve topluma olan katkısıyla ölçülüyor” diyen Çimko CEO’su Dr. Önder Kırca, sürdürülebilirliği kurum kültürünün ana unsuru olarak gördüklerine dikkat çekti.

“Geleceğe kalıcı katkı sunacak cesur yatırımlar yapıyoruz”

Rapora ilişkin değerlendirmede bulunan Çimko CEO’su Dr. Önder Kırca, “Sanayinin gücü yalnızca üretimle değil, gezegene ve topluma olan katkısıyla ölçülüyor. Bu çerçevede yeni nesil sanayi anlayışı da sürdürülebilirliği, teknolojiyi ve toplumsal sorumluluğu stratejik bir bütünlük içinde ele almayı gerektiriyor. Sürdürülebilirliği bir yasal zorunluluk ya da bir trend olarak değil, kurum kültürünün asli unsuru olarak görüyoruz. Geleceğe kalıcı katkı sunacak cesur yatırımlar yapıyoruz” dedi.

Alternatif yakıt kullanımı yüzde 38 arttı Çimko, sürdürülebilirlik stratejisi kapsamında hayata geçirdiği uygulamaları, Sürdürülebilirlik Raporu’nda somut verilerle ortaya koydu. Enerji yoğun üretim süreçleri nedeniyle küresel karbon emisyonlarının yaklaşık yüzde 7 ‘sinden sorumlu olan çimento sektöründe, karbon ayak izinin azaltılmasına yönelik yatırımlar gerçekleştirdi. 2024 yılında Çimko fabrikalarında alternatif hammaddelerin üretim süreçlerine entegrasyonu artırılırken, klinker kullanım oranını düşürmeye yönelik yeni uygulamalar devreye alınmıştır. Bunların yanı sıra biyokütle içerikli alternatif yakıtların kullanımını artırmak için yatırımlar yapan Çimko, 2020 yılına kıyasla, 2024 yılı itibarıyla biyokütleyle dayalı ısıl ikame oranını yüzde 68 artırmıştır. Biyokütle içerikli alternatif yakıt kullanımı ile 2024 yılında toplam 60 bin tona yakın karbondioksitin azaltılması sağlanmıştır. Çimko bu çerçevede 2034 yılına kadar ısıl enerji ihtiyacının yüzde 60’ını alternatif yakıtlardan karşılamayı hedefliyor.



ÇİMKO, UN GLOBAL COMPACT'A KATILDI



Sanko Holding'in iştiraki Çimko, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (UN Global Compact) resmen katıldı.

Faaliyetlerini UN Global Compact'ın 10 ilkesiyle uyumlu şekilde yürütmeyi taahhüt eden Çimko, performansını da kamuoyuna düzenli olarak raporlayacak. Şirket, ilk "İlerleme Bildirimi Raporunu" (Communication on Progress - Co P) raporunu 2026 yılı temmuz ayına kadar sunacak.

Sürdürülebilirlik alanında çok yönlü bir dönüşüm sürecinden geçtiklerini söyleyen Çimko CEO'su Dr. Önder Kırca, "2023 yılında toplam 80 milyon TL'lik yatırımla alternatif yakıt kullanımı, yenilenebilir enerji projeleri, atık ısı geri kazanımı ve suyun yeniden kullanımı gibi çevresel etkiyi azaltan uygulamaları hayata geçirdik. Karbon ayak izimizi azaltmak için 2026 yılına kadar çimento üretiminde kullanılan klinker oranını yüzde 80'e, 2034'e kadar ise yüzde 70'e düşürmeyi hedefliyoruz. UN Global Compact'a katılımımız da sürdürülebilirliği kurumsal kültürümüzün merkezine yerleştirme kararlılığımızın bir göstergesi. Bu adımı, yalnızca çevresel etkilerimizi azaltmak için değil, aynı zamanda etik, kapsayıcı ve insan odaklı bir iş modeliyle tüm paydaşlarımıza daha fazla değer yaratmak için attık." dedi.

Şirketten yapılan açıklamaya göre, UN Global Compact katılımıyla birlikte Çimko, sadece çimento sektöründe değil, aynı zamanda Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkı sunan öncü şirketlerinden biri olmayı amaçlıyor. İnsan haklarından çevreye, yönetimden toplumsal katılıma kadar uzanan geniş bir çerçevede sorumluluk üstlenen şirketin, geleceğe değer katan uygulamalarıyla yerel ve küresel düzeyde dönüşümün aktif bir parçası olmayı sürdüreceği ifade edildi.

ÇİMSA ABD'DEKİ YENİ YATIRIMINI DEVREYE ALDI



Çimsa, ABD'deki bağlı ortaklığı bünyesinde gerçekleştirilen gri çimento öğütme tesisi yatırımını devreye alarak üretime başladı. Bu yatırımla, ABD'de üretim yapan ilk ve tek Türk çimento üreticisi olan Çimsa, yılda 600 bin ton öğütme kapasitesine sahip olan yeni tesisiyle birlikte, gri çimento üretimini Türkiye ve İrlanda'nın ardından ABD'ye de taşımış oldu.

Çimsa, ABD'deki gri çimento öğütme tesisi yatırımını tamamladı. Çimsa'nın bağlı ortaklığı Çimsa Americas Cement Manufacturing and Sales Corporation tarafından Houston'da yaklaşık 82 milyon dolarlık yatırımla hayata geçirilen yeni tesis, yıllık 600 bin ton gri klinker öğütme kapasitesine sahip olacak.

Firmadan yapılan açıklamaya göre hali hazırda ABD'deki beyaz çimento öğütme tesisiyle yıllık 300 bin tonluk üretim kapasitesine sahip olan şirket, yeni yatırımla birlikte ABD gri çimento pazarındaki konumunu güçlendirmiş oldu.

Beyaz çimentoda olduğu gibi gri çimentoda da global bir marka yaratma hedefi doğrultusunda hayata geçirilen bu tesis, Çimsa'nın Türkiye dışındaki ikinci gri çimento üretim üssü oldu. Bu yatırımla birlikte Çimsa, aynı coğrafyadaki hem beyaz hem de gri çimento üretim portföyüyle ABD'de çok daha güçlü bir oyuncu haline geldi.

“Çimsa artık tam anlamıyla, küresel bir yapı malzemeleri oyuncusu”

Konuyla ilgili değerlendirmelerde bulunan Çimsa CEO'su Umut Zenar, 2020'de çok güçlü ve kararlı bir stratejiyle yola çıktıklarını hatırlatırken, “Bunu yaparken amacımız, hem coğrafi üretim çeşitliliği hem de farklılaşan ürün gamıyla Çimsa'yı küresel bir yapı malzemeleri şirketine dönüştürmektir. Bu süreçte bir yandan mevcut operasyonlarımızı güçlendirirken, diğer yandan da uluslararası satın almalar ve yeni yatırımlarla yolumuza devam ettik. 2021'de gerçekleştirdiğimiz İspanya'nın Valensiya şehrinde yer alan Bunol fabrikası satın alımıyla beyaz çimento pazarında dünyanın en büyük ikinci üreticisi olduk. Ardından, geçen yıl tamamladığımız Mannok yatırımıyla özellikle İrlanda ve Birleşik Krallık coğrafyasında varlığımızı pekiştirirken, portföyümüze eklediğimiz yeni ürünlerle dönüşümümüzü hızlandırdık. Bugün ise ABD'deki yeni yatırımımızı devreye almanın mutluluğunu yaşıyoruz. ABD pazarında uzun süredir ihracat yoluyla varlık gösteriyorduk. ABD'de kurulu şirketimiz bünyesinde hayata geçirdiğimiz bu yeni yatırım ise bizim için bir dönüm noktası niteliğinde. Artık ABD'ye yalnızca ihracat yapan bir marka değil, yerinde üretim gücüne sahip bir oyuncuuz. Bu sayede lojistik avantajlar elde ederken, müşterilerimize çok daha hızlı ve etkin hizmet sunabileceğiz. Aynı zamanda ABD'de yerel üretim kabiliyetimizle satış hacmimizi artırmayı ve pazardaki konumumuzu güçlendirmeyi hedefliyoruz” dedi.

LİMAK ÇİMENTO SİİRT'TEKİ GÜNEŞ ENERJİ SANTRALİNİ BÜYÜTECEK



Limak Çimento, enerji alanındaki yatırımlarına hız kesmeden devam ediyor. Şirket, Siirt'in Kurtalan ilçesinde yapımı süren güneş enerji santralinde (GES) kapasite artışı için yeni bir adım attı. Fabrikanın enerji ihtiyacını daha sürdürülebilir kaynaklardan karşılamayı hedefleyen Limak, santrale 6 MW ek güç kazandırmayı planlıyor. Mevcut durumda toplam 9,914 MWe kurulu güce sahip olan tesis, yapılacak kapasite artışıyla birlikte 15,914 MW kurulu güce ulaşacak. Bununla birlikte proje sahası da 109 bin metrekareden 241 bin metrekareye çıkarılarak, üretim alanı yaklaşık iki kat büyütülecek.

Şirket yetkilileri, kapasite artışının sadece fabrikanın enerji ihtiyacını karşılamada önemli bir rol oynamayacağını, aynı zamanda çevresel etkiler açısından da örnek bir adım olacağını vurguluyor. Tamamlandığında, üretilen elektriğin tamamı Limak Çimento'nun Siirt'teki fabrikasında kullanılacak ve böylece fabrikanın dışa bağımlılığı azalacak. Kapasite artışı kapsamında inşaat sürecinde yaklaşık 10 kişiye istihdam sağlanması öngörüldükçe, işletme döneminde ise 5 kişilik kalıcı istihdam yaratılacak. Bu yönüyle proje, bölge ekonomisine katkı sağlaması açısından da önem taşıyor.

Limak Çimento'nun bu adımı, hem yenilenebilir enerji yatırımlarına verdiği önemi hem de çevre dostu üretim anlayışını bir kez daha ortaya koyuyor. Şirket, karbon emisyonlarını azaltma ve sürdürülebilir üretim hedefleri doğrultusunda, enerji verimliliğini artırmaya yönelik yatırımlarına önümüzdeki dönemde de devam etmeyi planlıyor. Siirt'teki bu yatırımın tamamlanmasıyla birlikte Limak Çimento, bölgedeki sanayi kuruluşları arasında enerji yönetiminde en güçlü örneklerden biri olmayı hedefliyor.

LİMAK ÇİMENTO'NUN ANKA FABRİKASI ENERJİ VERİMLİLİĞİNDE DÜNYA LİĞİNE ÇIKTI



Limak Çimento'nun Ankara'daki Anka Fabrikası, özgül enerji tüketimini 65 kWh/ton'un altına düşürerek dünyanın en verimli çimento tesislerinden biri oldu.

Enerji verimliliğinde küresel seviye

Limak Çimento'nun Anka Fabrikası, Ar-Ge tabanlı üretim ve proses optimizasyonu sayesinde spesifik enerji tüketiminde 65 kWh/ton'un altına indi. Fabrika, %60'a varan alternatif yakıt kullanım oranıyla Avrupa ortalamasını aşarken, yıllık 80 bin ton CO₂ tasarrufu sağladı. Bu sonuç, Türkiye sanayisinde düşük karbonlu üretim kapasitesinin geldiği noktayı gösteriyor.

Klinker oranı azaltımıyla karbon düşüşü

Limak Çimento Teknik Merkezi (LCTO) tarafından yürütülen öğütme optimizasyonu sonucunda klinker oranı %82'den %75'e indirildi. Bu değişim, ürün kalitesini korurken karbon emisyonlarını önemli ölçüde azalttı. Tek kamaralı yeni bilyalı değirmen tasarımı ve optimize edilmiş RollerPress hattı, enerji kullanımında yeni bir verimlilik eşiği oluşturdu.

OYAK ÇİMENTO KURUMSAL FARKINDALIK ÖDÜLÜNE LAYIK GÖRÜLDÜ



Cimpor Global Holdings İç Denetim, RiskUyum Grup Direktörü Özge Aşcıoğlu, "Bu ödül, OYAK Çimento'nun şeffaf ve etik kurumsal yönetim anlayışının sektör dışı saygın bir kurum tarafından da takdir edildiğini gösteriyor" dedi.

TCC Group Holdings bünyesinde faaliyet gösteren Cimpor ve OYAK Çimento, Türkiye İç Denetim Enstitüsü (TİDE) tarafından düzenlenen '15. Farkındalık Ödülleri'nde 'Kurumsal Farkındalık' kategorisinde ödül aldı. Şirketten yapılan açıklamaya göre, OYAK Çimento, güçlü kurumsal yönetim, risk yönetimi ve iç kontrol mekanizmalarına verdiği önemle sektörde öne çıkmaya devam ediyor.

TİDE Yönetim Kurulu tarafından tahsis edilen 'Farkındalık Ödülleri', iç denetim mesleği ve değerleri ile ilgili toplumsal ve kurumsal farkındalık oluşturmak için gösterilen çabaların teşviki ve desteklenmesi amacıyla düzenleniyor. Her yıl düzenlenen organizasyon çerçevesinde, iç denetimin güçlü kurumsal yönetimde, kurum içi kontrollerde ve etkin risk yönetiminde oynadığı önemli rol hakkında toplumsal ve kurumsal bilgi birikiminin artırılması için iyi uygulama örnekleri ödüllendirilerek iç denetimin katma değerinin anlaşılması, genel kabul görmesi ve doğru uygulamanın yaygınlaştırılması hedefleniyor. Ayrıca ödüller aracılığıyla akademik, bireysel, toplumsal ve kurumsal alanlardaki farkındalığın geliştirilerek artırılması amaçlanıyor.

“Tüm paydaşlarımız için değer yaratmaya devam edeceğiz”

Açıklamada görüşlerine yer verilen Cimpör Global Holdings İç Denetim, Risk Uyum Grup Direktörü Özge Aşcıoğlu, OYAK Çimento'nun aldığı bu ödül ile sadece sektöründeki güçlü konumunu değil, aynı zamanda kurumsal yönetim alanındaki öncü ve yenilikçi uygulamalarını da bir kez daha kanıtlamış olduklarını belirtti.

İç denetim fonksiyonlarının kurumsal yönetim süreçlerine kattığı değerın TİDE gibi saygın bir kuruluş tarafından tescillenmesinin kendileri için büyük bir motivasyon sağladığına dikkati çeken Aşcıoğlu, şunları aktardı: “Bu ödül, OYAK Çimento'nun şeffaf ve etik kurumsal yönetim anlayışının sektör dışı saygın bir kurum tarafından da takdir edildiğini gösteriyor. Sürdürülebilir başarı ve güven inşa etme yolculuğumuzda, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerinden asla ödün vermeden, tüm paydaşlarımız için değer yaratmaya devam edeceğiz.”

OYAK ÇİMENTO'DAN İŞ GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜ GÜÇLENDİRECEK KAMPANYA



OYAK Çimento Ülke CEO'su Murat Sela, “2025 Hayat Kurtaran Kurallar Kampanyamızla, çalışanlarımızın en kritik risk alanlarında güvenli davranışlarını güçlendirmeyi ve proaktif güvenlik kültürümüzü pekiştirmeyi amaçladık” dedi.

OYAK Çimento, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü güçlendirme hedefiyle hayata geçirdiği 2025 Hayat Kurtaran Kurallar Kampanyası'nı tamamladı. Şirketten yapılan açıklamaya göre, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirme amacıyla yürütülen kampanya kapsamında, Türkiye genelindeki yedi fabrikada ‘Yüksekte Güvenli Çalışma’ ve ‘Kapalı/Kısıtlı Alanda Güvenli Çalışma’ temaları üzerinde teorik ve uygulamalı yarışmalar düzenlendi.

Fabrika bazındaki yarışmalar sonucunda finale kalan ekipler, Aslan Fabrikası ile Darıca'daki Çimento Sektörü İSG Eğitim Merkezi (ÇİSİEM) tesislerinde düzenlenen Fabrikalar Arası Final Yarışması'nda karşı karşıya geldi. Yarışmanın her iki kategorisinde de OYAK Çimento Mardin Fabrikası ekipleri birinci oldu.

OYAK Çimento, tüm faaliyetlerinde iş sağlığı ve güvenliğini 'vazgeçilmez öncelik' olarak kabul ederken, 'önce insan' anlayışıyla hareket ediyor. Şirket, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü yalnızca bir yasal zorunluluk değil, aynı zamanda bir yaşam biçimi olarak benimsiyor. Şirketin nihai hedefi, 'sıfır iş kazası' olarak belirlenirken, yasal düzenlemelerin ötesine geçilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek, bu alanda dünya standartlarının üzerinde bir seviyeye ulaşmak amaçlanıyor.

Kampanya kapsamında ilk etapta 'Kapalı alanda çalışma varsa işinde, güvenlik olsun her adımda' ve 'Yüksekte çalışma varsa hedefinde, güvenlik olsun temelinde' mottolarıyla tüm fabrikalarda teorik ve uygulamalı yarışmalar gerçekleştirildi. Bu süreç büyük katılım ve ilgiyle tamamlandı. Her iki kategoride, fabrika içi yarışmaların ardından belirlenen takımlar, final yarışmasında bilgi ve becerilerini sergiledi. Finale kalan ekipler, önce İSG Çarkı Bilgi Yarışması ile teorik bölümde, ardından sahada uygulamalı etapta mücadele etti. Yarışmanın sonunda, hem 'Yüksekte Güvenli Çalışma' hem de 'Kapalı/Kısıtlı Alanda Güvenli Çalışma' kategorilerinde Mardin Fabrikası ekipleri birinciliğe ulaştı. Başarıları dolayısıyla ekip üyeleri çeşitli ödülleriyle takdir edildi.

Açıklamada görüşlerine yer verilen OYAK Çimento Ülke Üst Yöneticisi (CEO) Murat Sela, iş sağlığı ve güvenliği kampanyalarının başarıyla tamamlanmasıyla, kurum çapında güvenli davranış kültürünü güçlendirecek önemli bir adım daha attıklarını belirtti. Şirket olarak İSG'yi operasyonlarının her alanında dikkate alınması gereken temel bir değer olarak gördüklerini aktaran Sela, şunları kaydetti: "2025 Hayat Kurtaran Kurallar Kampanyamızla, çalışanlarımızın en kritik risk alanlarında güvenli davranışlarını güçlendirmeyi ve proaktif güvenlik kültürümüzü pekiştirmeyi amaçladık. Kampanya süresi içerisinde güvenlik kültürümüzü daha da güçlendirmek adına tüm etkinliklere katılım sağlayan çalışanlarımızı, gösterdikleri başarı nedeniyle başta Mardin Fabrika olmak üzere tüm ekiplerimizi gönülden tebrik ediyorum. Onların bu başarısı, 'sıfır iş kazası' nihai hedefimize ulaşma yolunda ne kadar kararlı olduğumuzun somut bir göstergesi."

SEZA ÇİMENTO'DAN BİN 111 FIDANLIK YEŞİL KATKI



Cumhurbaşkanlığı tarafından çevresel sürdürülebilirliği desteklemek amacıyla yürütülen "Yeşil Vatan Seferberliği" Projesi kapsamında, Seza Çimento çevre bilincini artırmaya yönelik anlamlı bir etkinliğe imza attı.

Fabrika sahasında düzenlenen etkinlikte, Seza Çimento çalışanları ve Kadıköy İlköğretim Okulu öğrencileri, bin 111 adet fidanı toprakla buluşturarak geleceğe nefes olacak yeni bir yeşil alan oluşturdu.

"Ağaç dikmek bizler için gelenek haline geldi"

Etkinlikte konuşan Seza Çimento Fabrika Müdürü Ahmet Tursun, çevreye duyarlılığın şirket kültürlerinin bir parçası olduğunu belirterek şu ifadeleri kullandı: "Bizler Türkiye'nin en çevreci fabrikası olarak geleceğe nefes olmak ve 'Yeşil Vatan Seferberliği'ne destek vermek amacıyla bir aradayız. Ormanların faydası saymakla bitmez. Ağaç dikmek bizler için bir gelenek haline geldi. Seza Çimento ailesi olarak bu bilinci çocuklarımıza da aşılamak istedik. Bu kapsamda fabrika sahamızda 1.111 fidan dikimi gerçekleştirdik."

“10 bin ağaca ulaştık”

Etkinlikte konuşan Seza Çimento İdari İşler Müdürü Cengiz Aytekin ise fabrikanın çevreci vizyonuna dikkat çekerek şunları söyledi: “Fabrika kurulum aşamasında sadece 4 ağacımız vardı. Bugün ise bu sayı 10 binin üzerine çıktı. 11-11 Geleceğe Nefes projesi kapsamında Seza Çimento olarak 1.111 fidan dikerek çevreye olan katkımızı artırmanın gururunu yaşıyoruz.”

Fidan dikiminin ardından Seza Çimento tarafından öğrencilere ve katılımcılara mangal ikramı yapıldı, çeşitli hediyeler takdim edildi. Etkinlik, doğayla iç içe geçen keyifli anların yaşandığı, hem eğitici hem de sosyal bir buluşma olarak tamamlandı.



TÜRKÇİMENTO YÖNETİM KURULU BAŞKANLIĞI'NA SAYIN ADİL SANİ KONUKOĞLU SEÇİLDİ



TÜRKÇİMENTO, Yönetim Kurulu Başkanı merhum Fatih Yücelik'in vefatının ardından, yönetim kurulu üyelerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda yeni başkanını belirledi. Yapılan seçim sonucunda Adil Sani Konukoğlu TÜRKÇİMENTO Yönetim Kurulu Başkanlığı görevine seçildi. Toplantıda oy birliği ile Başkanlık görevine seçilen Adil Sani Konukoğlu 2026 yılında yapılacak Genel Kurula kadar bu görevi yürütecek.

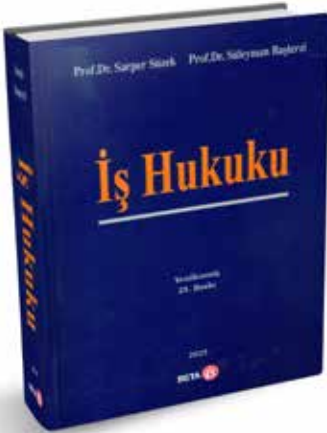
TÜRKÇİMENTO Yönetim Kurulu Toplantısında açıklama yapan yeni Yönetim Kurulu Başkanı Adil Sani Konukoğlu, "Bugün, Yönetim Kurulu olarak buruk bir toplantı gerçekleştirdik. Çimento sektörü olarak beklenmedik bir kayıp yaşadık. Birliğimize uzun yıllar boyunca değerli katkılarda bulunan ve vizyoner liderliğiyle önemli çalışmalara imza atan merhum Fatih Yücelik'i saygı, rahmet ve minnetle anıyoruz. Kendisine Allah'tan rahmet, ailesine, sevenlerine ve camiamıza başsağlığı dileriz." dedi.

KİTAP TANITIMI

İŞ HUKUKU

Prof. Dr. Sarper Süzek

Prof. Dr. Süleyman Başterzi



Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Sarper Süzek ve Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi Prof. Dr. Süleyman Başterzi tarafından hazırlanan “İş Hukuku” kitabı yayımlanmıştır.

Kitabın 25. baskısında son mevzuat değişiklikleri, yargı kararları ile öğreti görüşlerine yer verilmiş, bu değişiklikler değerlendirilmiştir. Özellikle, dava şartı zorunlu arabuluculuk ile ihtiyari arabuluculuk kapsamlı bir biçimde ele alınmıştır.

07

ARAşTIRMA/ İSTATİSTİK

OECD İSTİHDAM GÖRÜNÜMÜ 2025

GİRİş

OECD İstihdam Görünümü, OECD üyesi ülkelerdeki en son işgücü piyasası gelişmelerini ve beklentilerini ele almaktadır. Bu baskıda ayrıca, nüfusun yaşlanmasının yaşam standartları ve genel olarak sosyal uyum açısından yarattığı muazzam zorluklar da ele alınmaktadır. Yaşlanan bir işgücünün üretkenlik artışı üzerindeki etkileri de analiz edilmektedir.

Politikalarda ve davranışlarda hızlı değişiklikler yapılmadığı takdirde, kişi başına düşen GSYİH büyümesi çoğu OECD ülkesinde önemli ölçüde yavaşlayacaktır. İşgücü piyasasına yeterince temsil edilmeyen grupların entegre edilmesi, özellikle yaşlı çalışanlar ve birçok ülkede şu anda çalışmayan veya az saat çalışan kadınlar olmak üzere yaşlanmanın etkilerinin azaltılmasına yardımcı olacaktır.

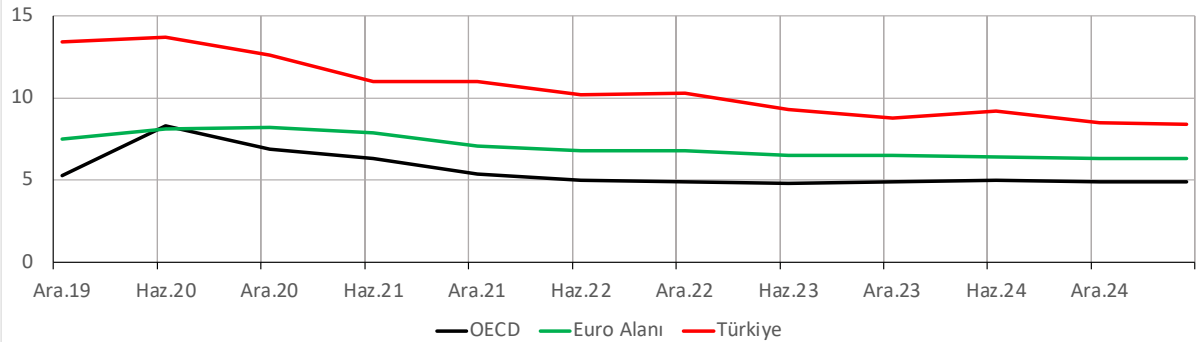
1. İşgücü piyasaları dirençli kalmaya devam ediyor ancak büyümenin yavaşladığına dair erken işaretler var

İstihdam ve işgücüne katılım oranları rekor seviyelere ulaşırken, işsizlik oranı tarihi düşük seviyelerde seyretmeye devam ediyor. OECD işsizlik oranı Mayıs 2025'te %4,9 seviyesinde kalırken, OECD'deki ortalama istihdam oranı 2025'in ilk çeyreğinde %72,1'e yükselirken, ortalama katılım oranı %76,6'ya ulaştı. Ancak, istihdam artışının yavaşlaması ve birçok ülke ve sektörde işgücü piyasasının daralmasıyla birlikte işgücü piyasalarında zayıflama belirtileri görülüyor; COVID-19 öncesi tarihi yüksek seviyelere geriliyor.

OECD'de reel ücretler artık hemen hemen her yerde artıyor, ancak OECD ülkelerinin yarısında, pandemi sonrası enflasyon artışından hemen önce, 2021 başlarında görülen seviyelerin altında kalmaya devam ediyor.

Grafik.1. Aylık işsizlik oranları

%, toplam işgücüne göre, 15 yaş ve üzeri

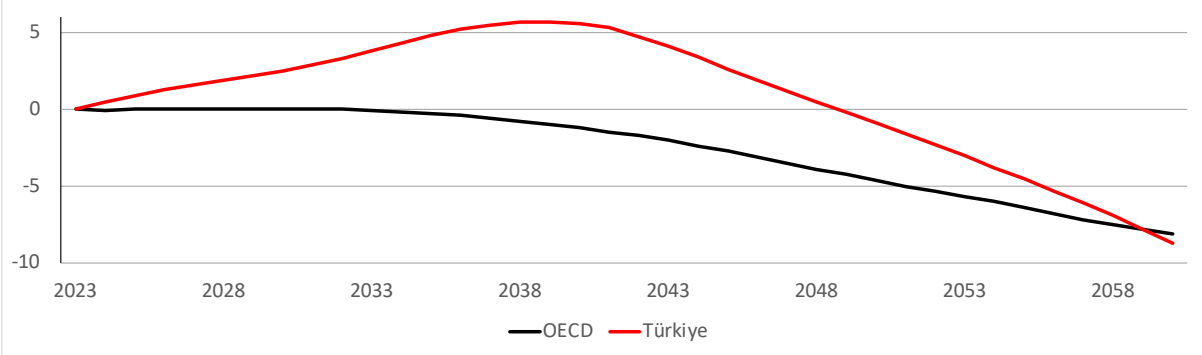


2. Nüfusun yaşlanması işgücü piyasalarının geleceğini şekillendiriyor

Azalan doğurganlık ve artan yaşam beklentisi, OECD nüfusunun yaşlandığı anlamına geliyor. Büyük bebek patlaması kuşağının işgücünden kademeli olarak çıkmasıyla birlikte, OECD ülkelerindeki çalışma çağındaki nüfus (geleneksel olarak 20-64 yaş arası olarak tanımlanıyor) azalmaktadır. Ayrıca, 65 yaş ve üzeri bireylerin çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanan yaşlılık bağımlılık oranı, 1980'deki %19 seviyesinden 2023'te %31'e yükselmiş ve OECD genelinde ortalama olarak 2060 yılına kadar %52'ye ulaşması beklenmektedir.

Grafik.2. Çoğu ülkede çalışan nüfusu yüksek miktarda düşecek

Yüzde rakamlarda tahmini puan farkları, çalışan nüfus, 20-64 yaş

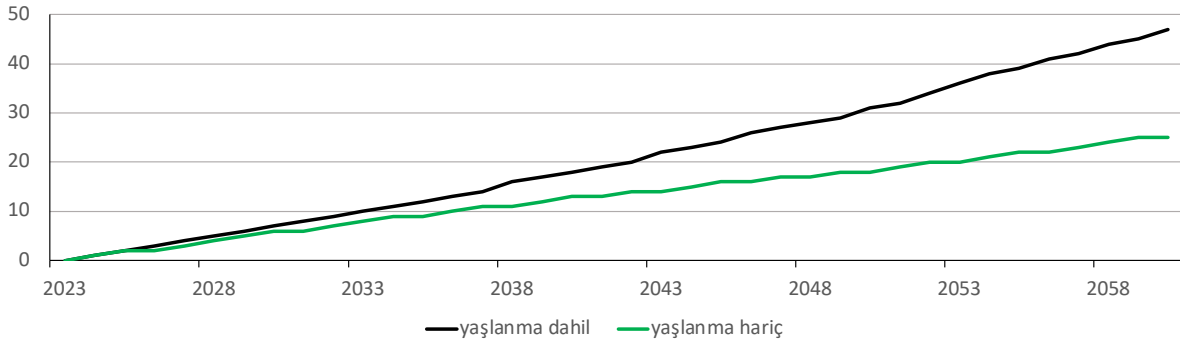


3. Politika eylemi olmadan nüfusun yaşlanması ekonomik büyümenin dramatik bir şekilde yavaşlamasına yol açabilir

Dünya genelinde insanlar her zamankinden daha uzun ve sağlıklı yaşıyorlar ki bu büyük bir başarı. Ancak, daha fazla politika eylemi veya davranış değişikliği olmazsa, nüfusun yaşlanması ekonomik büyüme ve OECD ülkelerinin yaşam standartlarını iyileştirmeye devam etme kapasitesi üzerinde önemli bir baskı oluşturacaktır. Verimlilik kazanımlarında önemli bir iyileşme olmazsa, OECD bölgesinde kişi başına düşen GSYİH büyümesi yaklaşık %40 oranında yavaşlayacaktır (2006-19'da yıllık %1'den 2024-60'ta yıllık %0,6'ya). İki OECD ülkesi hariç tüm ülkelerde kişi başına düşen büyüme oranlarında düşüş görülecektir.

Grafik.3. OECD'de kişi başına düşen tahmini kümülatif GSYİH büyümesi

%, 2023=0 temelli, yaşlanma dahil ve yaşlanma hariç



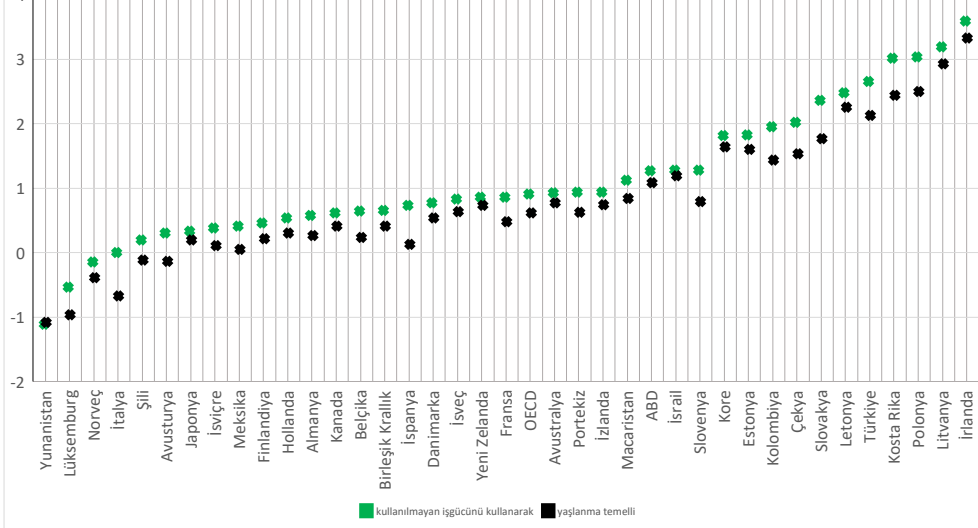
4. Kullanılmayan iş gücü kaynaklarının harekete geçirilmesi büyümenin artmasına yardımcı olacaktır

Kişi başına düşen GSYİH büyümesinde öngörülen düşüş, özellikle sağlıklı yaşlılar, kadınlar ve düzenli göçmenler olmak üzere kullanılmayan işgücü kaynaklarının harekete geçirilmesiyle büyük ölçüde dengelenebilir.

Örneğin, sağlıklı yaşlı çalışanların işgücü piyasasında daha uzun süre kalmalarını teşvik etmek ve kolaylaştırmak, işgücünü canlandırmanın anahtarıdır. İstihdamını kaybeden yaşlı çalışanların oranı, en düşük oranlara sahip OECD ülkelerinin %10'dan fazla düşürülerek, OECD ülkelerinin yaklaşık yarısı kişi başına düşen yıllık GSYİH büyümesinde en az 0,2 puanlık bir artış sağlayabilir. Cinsiyetler arası istihdam açığının kapatılması da büyümede benzer bir artışa yol açacaktır.

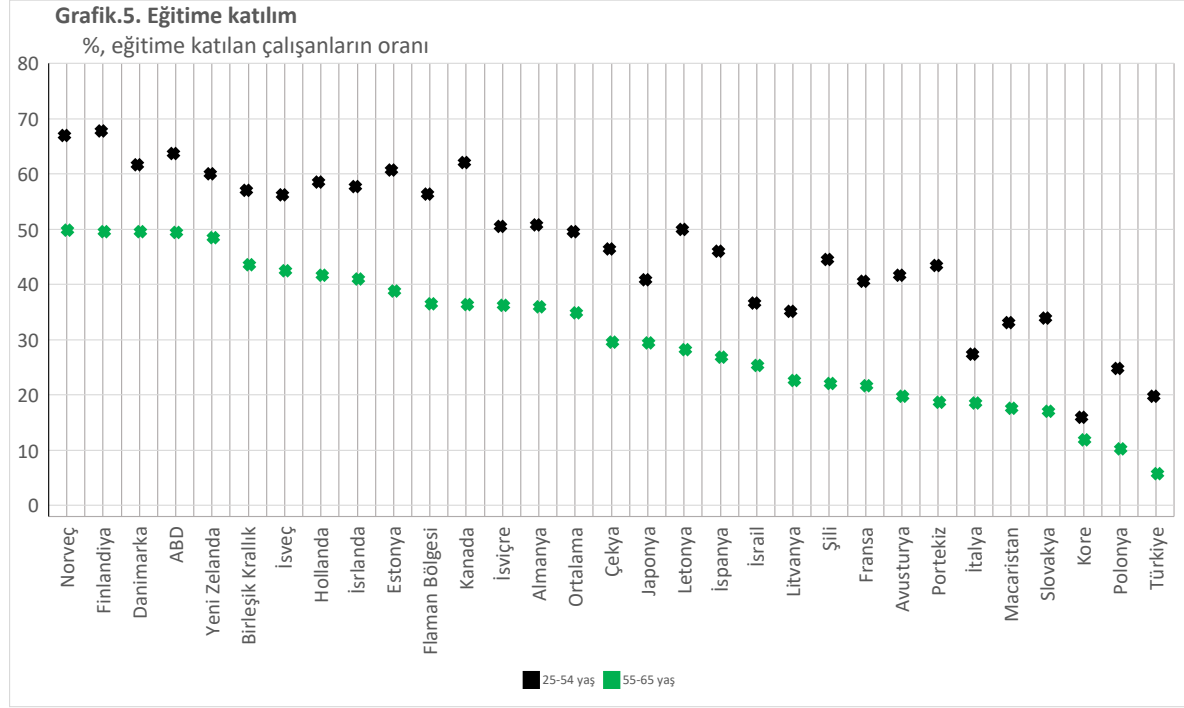
Grafik.4. Tahmini GSYİH büyümesi

%, kişi başı yıllık GSYİH, kullanılmayan işgücü kullanılarak, 2023-2060



5. Yaşlı çalışanların başarılı olabilmesi için becerilere ömür boyu yatırım yapılması gerekir

Yaşlı çalışanların istihdam oranlarının artması, işverenlerin değerli bilgi ve becerileri elde tutmaları ve üretkenliği artırmaları için fırsatlar yaratabilir. Ancak, 60-65 yaş arası yetişkinlerin okuryazarlık ve adaptif problem çözme becerileri, genç çalışanlara göre önemli ölçüde daha düşüktür. 2023 yılında 60-65 yaş arası yetişkinlerin yalnızca üçte biri eğitime katılırken, 25-44 yaş arası yetişkinlerin yarısından fazlası eğitime katılmıştır. Bu nedenle, yaşlı çalışanların becerilerinin artırılması ve iyi hedeflenmiş eğitimlere katılımlarının teşvik edilmesi acil bir ihtiyaçtır.



SONUÇ

Hükümetler ne yapabilir?

a) Yaşlı çalışanların becerilerinin artırılmasına odaklanılmalıdır

Yaşlı çalışanların becerilerini korumaları ve uyarlamaları konusunda destek olmak çok önemlidir ve iş yerinde öğrenmenin yaşam boyu devam ettiği bir kariyer modeline geçişi içerir. Özellikle kariyerlerinin ortasında olan ve daha yaşlı çalışanlar için kariyer rehberliğine ve yaşam boyu öğrenmeye erişimi genişletmek için daha güçlü adımlar atılması düşünülmelidir.

b) İşten işe hareketliliğin önündeki engelleri ortadan kaldırılmalıdır

Demografik değişim, işten işe hareketliliğin azalmasına yol açarak ücret ve verimlilik artışını olumsuz etkilemiştir. Politikalar, firmalara yeterli esneklik sağlarken çalışanlara da iş hareketliliği fırsatları sunmalıdır. Özellikle kariyerlerinin ortasındaki ve daha ileri yaştaki çalışanlar için, yaşa özel işe alım, iş arama yardımı, ücret sigortası ve sürekli beceri geliştirme gibi hedefli müdahaleler, işten işe hareketliliğin sürdürülmesine yardımcı olabilir.

c) Yaş ayrımcılığına ve diğer ayrımcılık biçimlerine karşı mücadele edilmelidir

Yaşlanmayla ilgili olumsuz klişeler, deneyimli yeteneklerin gözden düşmesine ve iş performansına zarar vermesine neden olmaya devam ediyor. Yaşlı çalışanlar, hayati deneyim ve becerilere sahip olmalarına rağmen, eğitim, esnek çalışma veya terfi olanakları açısından sıklıkla göz ardı ediliyor. Kamu kampanyaları, kapsayıcı işe alım uygulamaları ve ayrımcılık karşıtı politikaların hepsi bunda rol oynuyor.

d) Yapay zeka ve otomasyon da dahil olmak üzere üretkenlik büyümesi canlandırılmalıdır

Yapısal reformlar üretkenliği artırmaya yardımcı olabilirken, yapay zekanın benimsenmesini ve etkin kullanımını teşvik etmek de faydalı olabilir. Ancak, yapay zekanın nasıl kullanıldığına bağlı olarak büyük ölçüde değiştiği ve mevcut düzenlemelerde çalışanları yapay zekanın risklerine karşı savunmasız bırakan birçok boşluk ve boşluk bulunduğu için destek ve rehberliğe ihtiyaç vardır.



*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

