



TOPRAK

İŞVEREN

TÜRKİYE
TOPRAK, SERAMİK, ÇİMENTO
VE CAM SANAYİİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
YAYIN ORGANIDIR.

EYLÜL 2016 SAYI 111

Yapı Malzemeleri Sektöründe Son Gelişmeler



Başyazı

Ülkemizdeki yapı sektörü gerek kentsel dönüşüm ve ticari yapılardaki artış, gerekse ülke genelindeki alt yapı inşaatları ile önemli bir gelişim içindedir. 2016 yılı ilk çeyrek itibarı ile inşaat sektörünün gayri safi milli hasıladan aldığı pay % 5,8 seviyesine çıkmıştır. İnşaat sektöründeki bu gelişme, birçok üyemizin de içinde olduğu yapı ürünleri sektörünün büyümesini de beraberinde getirmektedir.

Bu sektörlerin uzun süreli rekabetçiliği, yurt dışındaki başarısı bir tarafta inovatif ürünler ve markalaşmaya dayalı iken diğer tarafta verimlilikten gelmektedir. İnovatif ürün gelişiminin, Türkiye'nin uluslararası rekabet liginde, olmazsa olmazlarından olduğuna inanan hükümetimiz de 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri Hakkında Kanun ile Ar-Ge konusundaki devlet desteklerini tekrar düzenlemiş ve kuruluşları bu alanda daha cesaretlendiren teşvikleri gündeme getirmiştir. Sektörümüzdeki farklı kuruluşların Ar-Ge merkezleri açmaları, ciroları içinde Ar-Ge'ye ayırdıkları fonları artırmaları da bu gereğin sektör paydaşları tarafından da benimsendiğini gösteren önemli bir işarettir. Bunların sonucunda da patent sayılarında, tasarım tescillerinde önemli artışlar sağlanmaktadır.

Markalaşma konusunda da Turquality, Türk kuruluşlarının uluslararası arenada fason üretici olarak değil, markalı satış yapan, markaları ile değer katan kuruluşlar olmasını teşvik etmektedir. Yine gerek sektörümüzde, gerekse üyelerimiz arasındaki kuruluşların Turquality kapsamında güzel çalışmalar yaptığını gururla izliyoruz.

Verimlilik alanında ise ürün fiyatlarının üzerindeki baskı, artan maliyetlerin müşteriye yansıtılmasındaki güçlükler, kuruluşların süreç ve maliyet iyileştirme çalışmaları ile ancak karşılanabilmektedir. Bu noktada yalın çalışma prensiplerini destekleyen, bütünsel kalite konusunu içselleştiren kuruluşlar ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmalar ile her seviyedeki



çalışanını süreçlerin iyileştirilmesine dahil eden kuruluşlar başarıyı daha kolay sağlamaktadır. Kuruluşlarımızın da uzun süreli başarısı, mühendislerimiz ve işçi kardeşlerimizin bu mücadelede elele verip, sonuç üretmesi ile mümkün olacaktır.

Atalay GÜMRAH
Yönetim Kurulu Başkanı



**TÜRKİYE
TOPRAK, SERAMİK, ÇİMENTO VE
CAM SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI**

Türkiye
Toprak, Seramik, Çimento
ve Cam Sanayii İşverenleri
Sendikası Adına Sahibi
Yönetim Kurulu Başkanı
Atalay GÜMRAH

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. Püren KUNT

Basın Müşaviri
Hülya TİMUÇİN

İdare Yeri:
Beylerbeyi Mahallesi
Havuzbaşı Sokak No: 40
34676 Üsküdar - İstanbul
Tel: 0 (216) 422 09 39 pbx
Faks: 0 (216) 422 09 49

Dergimiz Basın Ahlak
Yasasına Uyar.

Baskı - Yapım
KADIKÖY BASIM
REKLAMCILIK SAN.TİC.LTD.ŞTİ.
Şerifali Mah. Turgut Özal Bulvarı
No:207/A
Ümraniye - İstanbul
Tel: 0 (216) 415 83 83
Faks: 0 (216) 466 13 08

Yayın Türü
Yerel Süreli Yayın

Dergimiz 3 Ayda Bir Yayınlanır.

www.toprakisveren.org.tr
E-mail: toprak@toprakisveren.org.tr



Baskı Tarihi
30.09.2016



5



10

İçindekiler

4

Yapı Malzemeleri Sektöründe
Son Gelişmeler

5

Türkiye'de Bir Yapı Yasası Yok
F. Fethi HİNGİNAR



17



21



16



34

10

Seramik Sektörünün Bir Marka Yaratma Atılımını Gerçekleştirmesi Lazım
Müfit ÜLKE

16

Yapı Ruhsatı Verilen Yapıların Yüzölçümü % 14,0 Arttı

17

Son Değişikliklere Göre İşçi ve Memurların Doğum, Analık ve Süt İzni
Cumhur Sinan ÖZDEMİR

21

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yargı Kararları ile SGK Uygulamaları Ekseninde Yurtiçi ve Yurtdışı Borçlanmaların Genel Esasları
Boray UĞRAŞ

34

Yargıtay Kararları

38

Üyelerimizden Haberler

Yapı Malzemeleri Sektöründe Son Gelişmeler

Türkiye ekonomisi gittikçe büyüyen bir ekonomidir. Türk inşaat sektörü de kendisine bağlı onlarca alt sektörde yapılan üretim ve sağladığı istihdamla bu ekonominin lokomotif sektörüdür. Hem yurtiçi hem de yurtdışı faaliyetler sayesinde ülkemizin kalkınmasında önemli bir yer tutmaktadır.

Özellikle yapı malzemeleri üreticileri, bu alanda yapılan yatırımlar ve projelerin hayata geçirilme hızından önemli ölçüde etkilenmektedir. Hızlı kentleşmeye bağlı olarak yeni yerleşim alanlarının oluşturulması ve kentsel dönüşüm projeleri ile birlikte konut inşaatlarının artması sektörde önemli bir ivme yaratırken, konut dışı ticari -turizm, sağlık, ulaşım vb. -yapılar ve altyapı inşaatları sektördeki büyümeye yön vermektedir.

İnşaat sektörü değişen yaşam tarzı ve gelişen ihtiyaçlara bağlı olarak dönüşüm geçirmekte, yeni eğilimler doğrultusunda akıllı bina sistemleri, enerji dostu çevreci yapılar, modern yaşam alanları, ev-ofis sistemleri ile eğlence ve aktivite merkezleri modern projeler yapı malzemeleri üreticilerine yeni alanlar açmaktadır.

Dünya ölçeğinde kalite standardına sahip olan Türk inşaat malzemesi, ihraç ürünler sıralamasında da ilk sıralarda yer almakta olup, seramik ihracatında dünya sıralamasında ilk 5 içinde yer almaktadır. Ancak son dönemde yaşanan siyasi ve ekonomik gelişmeler nedeniyle, iç piyasalarda yaşanan durgunluk ile birlikte 21 milyar doların üzerindeki inşaat malzemesi sektörü ihracatının 2015'te 17 milyar dolara gerilediği, bölgesel gelişmelerin yanı sıra hedef pazarlardaki ekonomik durgunluğun da sektörü oldukça etkilediği görülmektedir. Sektörü canlandırarak -konut satışlarında KDV indirimi, faizlerin sıfırlanması

vb.- önlemlerin alınması bu anlamda atılmış olumlu adımlar olmakla beraber, öncelik ülke ekonomisinde istikrardır.

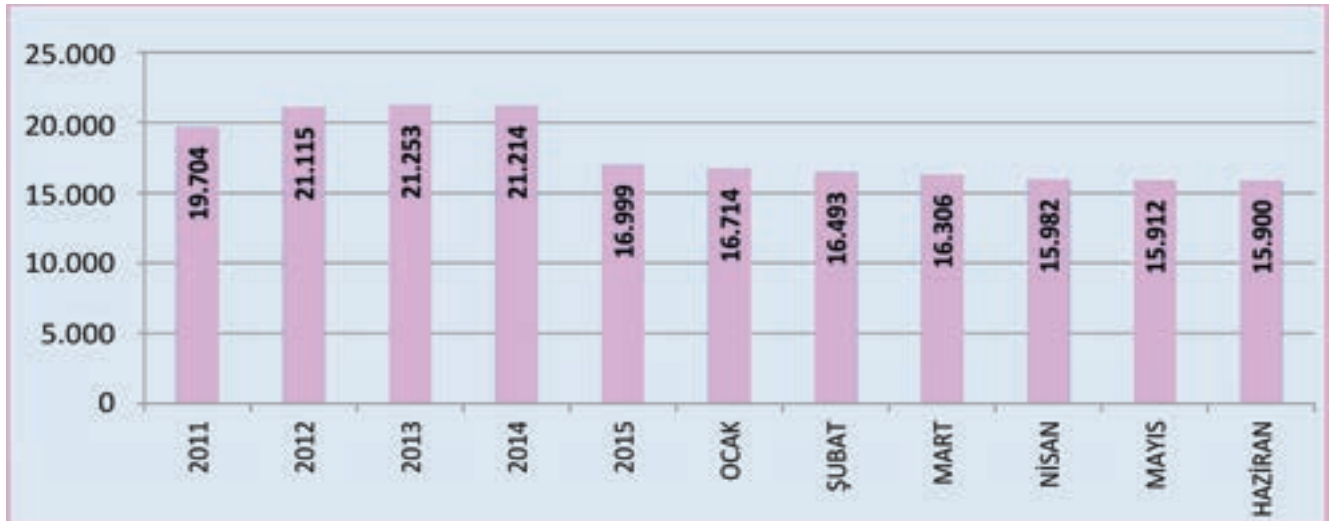
Toprak İşveren Dergisi olarak, İnşaat malzemeleri sektöründe yaşanan bu gelişmeleri, sektörün iki önemli ismi; İMSAD Yönetim Kurulu Başkanı, Türk Ytong Yönetim Kurulu Başkanı ve TİSK Yönetim Kurulu Üyesi F.Fethi HİNGİNAR ve Duravit Yapı Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanvekili Müfit ÜLKE ile görüştük. Bu söyleşileri devam eden sayfalarımızda okuyabilirsiniz.

3 Aylık Konut Satışları

DÖNEM	2015	2016	2016-2015 DEĞİŞİM (%)
OCAK	86.167	84.556	-1,9
ŞUBAT	95.021	101.703	7,0
MART	116.030	117.205	1,0
NİSAN	119.317	106.348	-10,9
MAYIS	107.888	114.800	6,4
HAZİRAN	110.657	106.187	-4,0
TEMMUZ	96.859	81.343	-16,0
AĞUSTOS	112.463	-	-
EYLÜL	92.483	-	-
EKİM	104.098	-	-
KASIM	106.008	-	-
ARALIK	142.599	-	-

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu

İnşaat Malzemeleri İhracatı (Yıllık - Milyon Dolar)



Kaynak: İMSAD

Türkiye’de Bir Yapı Yasası Yok

Yapı yasası olmadığı için maalesef denetim dışı, kayıt dışı birçok uygulama ve malzeme var. Ayrıca iş gücü konusunda da yeterince iyi seviyede olduğumuzu söyleyemiyoruz. Tüm bunları bir araya getirdiğimiz zaman, kaliteli malzemelerle maalesef kalitesiz yapılar ortaya çıkıyor.

- İnşaat sektöründe kentsel dönüşüm ile birlikte önemli bir hareketlilik var. Bu durumun sektör üreticileri üzerinde önemli bir etkisi olmalı. Bu konuda bir değerlendirme yapabilir misiniz?

Fethi HİNGİNAR: İnşaat sektöründe hareketlilikten bahsederken, aslında birkaç yıl geriye gitmemiz lazım, hatta biraz daha geriye, 1999 depremine kadar da gitmemiz lazım. Türkiye 17 Ağustos depreminde çok büyük bir travma yaşadı. Bu deprem, bizlere Türkiye’deki mevcut yapı stoğunun ne kadar kalitesiz olduğunu en çarpıcı şekilde gösterdi. Maalesef en kötü ve en ağır bir şekilde. O dönemden sonra, hepimizde “Artık Türkiye’de inşaat sektörü ve inşaat faaliyeti eskisi gibi olmamalı ve bunun için herkes mutlaka bir şeyler yapmalı” beklentisi oluştu.

Bu beklenti ile depremi takip eden yıllarda, yapı denetim yasaları çıktı. Yapı denetimi zorunluluğu için bir uygulama başlatıldı. Önce 17-18 ilde pilot uygulama olarak başladı, 2003 yılından sonra da bütün Türkiye’yi kapsar hale getirildi.

Yapı denetim yasasıyla tüm Türkiye’de yapılaşmaya bir düzen getirilmeye çalışıldı. Bu yapı denetim yasasını biz bugün hala tartışıyoruz! Ben ona da kısaca değinmek istiyorum. Aslında Türkiye’de yapı denetim yasası var, yapıda denetim zorunlu hale geldi, ama fiili uygulamaya baktığımız zaman maalesef bu uygulamanın tam olarak yapılmadığını görüyoruz. Biz Türkiye İMSAD olarak, -son yıllardaki en önemli faaliyetlerimizden biri budur- yapı denetiminin doğru bir şekilde uygulanması için kamu ile işbirliği



F. Fethi HİNGİNAR

Türkiye İMSAD Yönetim Kurulu Başkanı

T. Ytong Yönetim Kurulu Başkanı / TISK Yönetim Kurulu Üyesi

ve bilinçlendirme konularına özel önem gösterdik. Bu konuda Çevre ve Şehircilik Bakanlığına sürekli hem bilgi, hem görüş, hem görüşmelerle destek olmaya çalışıyoruz ki yapı denetim yasası veya yapı denetimi uygulansın.

Bu konuda henüz çok çok iyi bir yerde olduğumuzu hala söyleyemiyoruz. Çünkü Türkiye’de yapı denetimi denince maalesef şu anlaşılıyor; beton ve demir kalitesi denetlenmeli. Oysa yapı dediğiniz sadece beton ve demirden ibaret değil. Hala bu konuyu anlatmaya çalışıyoruz.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı,

sonraki yıllarda yine yapı kalitesizliğinden kaynaklanan ve şehirlerdeki hızlı yapılaşmadan dolayı 2013 yılında kentsel dönüşüm yasası hazırladı ve kentsel dönüşümle mevcut kalitesiz yapıların yapılanması, dönüşümü için bir yasa yürürlüğe girdi. Fakat bu yasa da hazırlanırken, alt yapısı ve nasıl işleyeceği konusunda çok iyi bir hazırlık yapılmadığından uygulamalarda ciddi aksamalar oldu. Sürekli değişiklikler yapılıyor ve hala yasal alt yapı tamamlanmış değil. Ama buna karşılık kentsel dönüşüm uygulamaları inanılmaz bir hızla devam ediyor. Özellikle başta İstanbul olmak üzere, bütün büyük şehirlerde...

Kentsel dönüşümün bir doğru tarafı var, bir yanlış tarafı var. Biz isterseniz, önce doğru tarafı kısaca konuşalım. Doğru tarafı, gerçekten bugün Türkiye’de yapılan çalışmalarda 6,5 milyon konutun, mutlaka yıkılıp yeniden yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Ülke genelinde baktığınız zaman bu korkunç bir rakam. Ama maalesef sağlıklı yapılaşmanın getirdiği bir sonuç.

Delayısıyla kentsel dönüşüm çok doğru bir konu ve mutlaka yapılması lazım. Doğru olmayan ne? Kentsel dönüşüm yapılırken, özellikle başta altyapı olmak üzere şehir planlamaları, çevre ve şehir anlayışı konusunda hiçbir çalışma yapılmadan başlanmış olması. Mevcut sağlıklı yapı yerinde yıkılıyor ve daha yüksek katlı, 5 katsa 7 kata çıkan binalar yapılıyor. Aynı yerde, sadece yapı yenileniyor. Evet, daha sağlıklı bir yapı, daha konforlu bir yapı yapılıyor ama hiçbir altyapı değişikliği olmadan. Zorunlu olarak yapıların metrekareleri düşüyor.

Bina sağlam olarak yapılıyor ama bir binaya genel olarak baktığınız zaman sadece sağlam olması yetmiyor. Bugün artık çağdaş dedikimiz, hatta geleceğe dönük dediğimiz yaşam standardı için başka şeyler de yapmak lazım. Yani yeni yapacağınız yapıların sadece bina olarak, fiziki olarak sağlam olması yeterli değil.

Enerji verimliliği açısından bambaşka bir konsept olması lazım. Yaşanabilirlik açısından, sağlıklı yaşam açısından birçok diğer faktörün de bu yapıya eklenmesi lazım. Bu da şehirciliğin yeniden ele alınmasını gerektiriyor.

Türkiye İMSAD olarak, yine söyleyeceğim, özellikle son iki yıldır üzerinde yoğunlukla duruyoruz ve her platformda, insanımızın yaşam kalitesini yükseltmeyi ve yeni yapılacak yapıların da 20-30 yıl sonra yeniden kentsel dönüşüme gerek kalmadan yapılması gerektiğini, anlatmaya çalışıyoruz. Bunun dünyada örnekleri var. Gelişmiş ülkeler mevcut yapıların enerji verimliliğini artırıcı çok ciddi çalışmalar yapıyorlar.

Bugün Avrupa Birliği 2008 yılında -ben bunu özellikle her yerde söylüyorum- kendi üyelerine çıkardığı yönetmelikle 2019’dan sonra yapılacak bütün yapıların sifıra yakın enerjiyle yaşayacak konutlar olması zorunluluğunu getirdi. Bakın Avrupa Birliği, 2008 yılında 2019’u hedefledi.

Avrupa Birliğinin mevcut yapı kalitesi bizden çok çok iyi, ona rağmen iyileştirme planları devam ediyor. Ve 2008’deki enerji tüketimini %20 daha azaltacak şekilde 2020 yılı için planlar yapıldı. Biz bunu daha Türkiye’de konuşmuyoruz bile. Türkiye İMSAD olarak bu konuları Türkiye’nin gündemine getirmeye çalışıyoruz. Ve her platformda anlatıyoruz. Sadece binanın sağlam olması yeterli değil. Mutlaka bu konuların ele alınması lazım.

Yine bunun kadar önemli bir şey, Avrupa’da akıllı şehirler dediğimiz uygulamalar gündemde. Akıllı şehir dediğimizde sadece akıllı bina ile de sınırlı değil, şehrin tüm altyapısının akıllı olması lazım. Yani şehrin ulaşım, alt yapı, enerji tüketimi gibi her açıdan insanın yaşam kalitesini hem yükseltecek, hem ileriye taşıyacak şekilde

planlanması lazım. Ve akıllı şehir uygulamaları Avrupa’da başladı, birçok ülkede pilot şekilde akıllı şehir planlamaları yapılıyor.

Bunların da Türkiye’nin gündemine gelmesini istiyoruz, anlatmaya çalışıyoruz. Şimdi 2020 yılı diye söylediğim olay, şu anda uygulanmaya başladı. Avrupa Birliği bu geçtiğimiz 7-8 yıl içinde 20-20 olarak önce 2020’yi, sonra da 2030’u 20-30 olarak dönüştürdü. 2020’ye kadar %20 enerji tasarrufu, yani mevcudun %20 enerji olarak tasarruf edilmesi planlanırken şimdi bunu 2030’da %30 oranına çıkarmayı hedeflediler. 2030 yılının planları Avrupa’da yapılmaya başlamış durumda. Şu anda 2050 yılını planlanıyorlar.

Delayısıyla biz burada kentsel dönüşüm derken Bağdat Caddesi’ni, İstanbul’un en rantal yüksek bölgelerini savaş alanına çevirip apartman yıkıp, apartman yapıyoruz. Ama gelişmiş ülkeler öyle yapmıyor, geleceği planlıyor. Biz de Türkiye İMSAD olarak bu geleceğin planlanması konusundaki düşüncelerimizi Türkiye’ye yerleştirmeye çalışıyoruz. Misyon olarak en önem verdiğimiz konular bunlar, diyebilirim.

- *“Türkiye’de malzeme kalitesi sorunu, değil yapı denetimi sorunu var” diyorsunuz bunu açar mısınız? Yapı denetimi konusunda ne gibi sıkıntılar yaşanıyor? Yeterli çalışma yapılıyor mu?*

Fethi HINGİNAR: Türkiye İMSAD olarak, önce ben size Türkiye İMSAD’ın ne olduğunu da kısaca anlatayım. Türkiye İMSAD 1984 yılında kuruldu, 2014’te 30. yılımızı kutladık. Şu anda Türkiye’nin büyük inşaat malzemesi sanayicisi, 81 üye üretici kuruluşla, alt sektör derneği dediğimiz yani inşaat sektörüne hitap eden mesleki sivil toplum örgütleri olan 31 tane de sektörel derneğin üye olduğu bir kuruluş. Bu yapılanma yaklaşık son 8-9 yılda bu seviyelere getirildi, bir şemsiye örgüt şekline geldi.

Bugün Türkiye’de yapılan çalışmalarda 6,5 milyon konutun, mutlaka yıkılıp yeniden yapılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Gerçekten ülke genelinde baktığınız zaman korkunç bir rakam. Ama maalesef sağlıklı yapılaşmanın getirdiği bir sonuç.

Türkiye’de İnşaat sektörünün yaklaşık %75’ini temsil ediyoruz. Gerçekten üyelerimiz Türkiye’nin en büyük sanayi kuruluşları ve üreticileri. Sektör dernekleri ve derneklerin de kendi üyelerini içine aldığınız zaman sektörün %75’ini temsil ettiğimizi söyleyebiliriz. Ayrıca, Türkiye İMSAD Avrupa’daki Avrupa Yapı Malzemeleri Konseyi olan CPE’ye üye olan bir kuruluş. Türkiye’yi Avrupa Birliği’nde temsil ediyoruz.

Bu kuruluşların Türkiye’deki üretimle ilgili değerlendirmelerini de dikkate alarak, şunları söyleyebiliriz; bugün dünyada üretilen bütün yapı malzemelerinin hemen hemen hepsi, aynı kalitede Türkiye’de üretiliyor. Üretilen malzeme kalitesi açısından Türkiye inşaat malzemelerinde çok iyi bir seviyede. Nitekim birçok konuda da dünya çapında bir başarıya ve büyüklüğe sahibiz. Şöyle söyleyeyim, çimentoda, camda, seramikte, gaz betonda dünyanın ilk 5 ülkesi içindeyiz. Avrupa’da birçoğunda lider konumdayız. Çimento ve cam da dahil. İnşaat malzemeleri üretimi olarak bu şekilde yüksek bir kalite seviyesine sahibiz.

Bunun bir başka göstergesi ihracat. Türkiye’nin inşaat malzemesi ihracatı aslında, çok fazla bilinmez. Otomotivle başa baş seviyede. Hatta biz 2014 yılındaki ihracatımızla otomotiv sektörünü de geçmiştik. 2014 yılında Türkiye inşaat malzemeleri ihracatı 21.3 milyar dolardı, bu durum çok az biliniyor. Biz bunu kamuyla da bakanlarla da paylaştığımızda şaşırıyorlar, ama gerçek bu.

Bu rakamlar son iki yılda, özellikle geçen sene 2015’te düştü, bu sene daha da geriledi, ama bu durumun bildiğimiz nedenleri var. Potansiyel olarak, gerçekten çok ciddi bir potansiyelimiz var. Bu da şunu gösteriyor, inşaat malzemesini bu kadar yüksek oranlarda ihraç edebilen bir ülkenin, kalitesinin de doğru olduğunu ve doğru bir yerde durduğunu gösteriyor.



İşte biz Türkiye’deki çelişkiyi bu açıdan dile getiriyoruz. Türkiye’de inşaat malzemesi kalitesi kesinlikle batı standardında. Ama konutlarımız niye değil? Çünkü bir yapı yasası yok. Yapı hangi malzemelerle yapılacak, denetlenecek? Bu sistemlerin tümünü en doğru şekilde yönetecek bir yapı yasamız yok. Yapı yasası olmadığı için maalesef denetim dışı, kayıt dışı birçok uygulama ve tabii ki malzeme de var. Ayrıca iş gücü konusunda da yeterince iyi seviyede olduğumuzu söyleyemiyoruz. Tüm bunları bir araya getirdiğimiz zaman, kaliteli malzemelerle maalesef kalitesiz yapılar ortaya çıkıyor. Son yıllarda deprem dolayısıyla olan dönüşümde bu konunun biraz daha düzeldiğini görüyoruz. Ama demin söylediğim gibi, geleceğe dönük olarak bu düşünceleri benimseyemediğimiz sürece bizim gerçek kaliteli yapı seviyesine ulaşmamız çok zor. Önümüzde hala almamız gereken mesafe var...

Bakın Türkiye’de gerçekten bir ev özellikle, sosyal konutlar veya orta sınıfa hitap eden yapılarda çok ciddi problemler var. Çünkü ev yapılıyor, teslim ediliyor ondan sonra başlıyorsunuz, kapısı dahil bir çok şeyini değiştirmek zorunda

kalıyorsunuz. Çünkü kaliteli malzemeler kullanılmıyor. Bizim sıkıntımız kaliteyle ilgili bir bilinç olmayışı. Tabii bunun da arkasında denetim olmayışı var. Denetim olmadığı için müteahhit mesela projede belirtilen malzemeyi kullanmıyor. Kullanmadığı zaman bunun yaptırımını olamıyor, çünkü denetimi yok.

Türkiye’nin bu sıkıntıyı aşması lazım. Türkiye İMSAD olarak “yapı yasası yok” dedik ve yapı yasası oluşturmak için de bir çalışma başlattık. Ama maalesef bu son 1 yıllık süreç içinde bir ilerleme sağlayamadık. Çünkü böyle bir çalışmayı bizim kamuyla birlikte yapma zorunluluğumuz var. Yasayı çıkaracak olan da kamudur, yasa haline dönüşecek, Büyük Millet Meclisine gidecek, bütün bunlar için bakanlıklarla aynı ortak çalışmayı yürütebiliyor olmak lazım. Ama son 1,5 yılda 3 tane seçim yaşadık. 3 seçimden sonra, 15 Temmuz’da yaşanan darbe teşebbüsü çok daha kötü oldu.

Bizim açımızdan baktığımız zaman bu yapı yasası ile ilgili platformu harekete geçirebilmemiz için bakanlıkla iş birliği yapmamız lazım. Son 1,5 yıl içerisinde dördüncü Çevre ve Şehircilik Bakanı değişmiş durumda. Tabii

Üretilen malzeme kalitesi açısından Türkiye inşaat malzemelerinde çok iyi bir seviyede. Dünya çapında bir başarıya ve büyüklüğe sahip. Çimento, cam, seramik ve gazbetonda dünyanın ilk 5 ülkesi içindeyiz. Avrupa'da ise birçoğunda lider konumdayız.

bu durumda onların alt kadroları etkileniyor, değişiyor ve bir ilerleme sağlamak zor oluyor. Oysa bunları mutlaka yapmamız lazım.

Bugün sifıra yakın enerjiyle yaşayacak evler dediğimiz konu, o kadar büyük bir öneme sahip ki, sürdürülebilirlik açısından gerçekten önemli bir konu. Şimdi bütün bunları yapabilmek için de bir takım ortak platformlarda, hep beraber çalışıyor olmak lazım. Biz Türkiye İMSAD olarak bir öncülük yapmaya çalışıyoruz, bir takım şeyleri ortaya koyuyoruz ama özellikle kamuyla işbirliği konusunda mutlaka ilerleme sağlamak lazım. O konuda sıkıntılar yaşıyoruz.

- *İnşaat sektörünün ekonomiye ve istihdama katkısı nedir?*

Fethi HİNGİNAR: İstihdam çok güncel olarak da önemini koruyan bir konu. İnşaat sektörü Türkiye'deki istihdam açısından en önemli sektörlerin başında. İş gücü ağırlıklı bir sektör ve yaklaşık bugün 2 milyon kişinin doğrudan doğruya inşaat sektörüyle ilgili istihdam potansiyeli var. Tabii burada nitelikli işgücü söz konusu, bunun da yasalarla desteklenmesi gerekiyor. Son yıllarda bu konuyla ilgili iyi gelişmeler var, ama henüz uygulamanın tam olarak harekete geçtiğini de söyleyemeyiz.

İstihdam kalitesini yükselttiğimiz oranda yapı kalitesi de pozitif etkilenecektir. Ama istihdam ve inşaat sektörünün ekonomiye katkısı dediğimiz zaman gerçekten inşaat sektörü lokomotif dediğimiz sektörlerin başında. Ekonomideki durgunluğu aşacak çıkış yolu da inşaat sektöründen geçiyor. Yaklaşık 250'den fazla farklı sanayii üretim kolu var, bunlar da istihdamı beraberinde

getiriyor. Bunları Türkiye ekonomisi açısından çok dikkatli değerlendirmemiz lazım.

Son döneme bakarsak, 15 Temmuz darbe girişiminden sonra ülkede ciddi bir huzursuzluk ve genel olarak da "ne olacak" beklentisi sarmış durumda. Bu konuda hükümetin de çok olumlu yaklaşımlarda olduğunu söyleyebilirim. Hayatın normale dönmesi için başta inşaat sektörünün doğru şekilde çalışmaya başlaması lazım. Bu konuda biz de birçok platformda görüşlerimizi dile getirdik, önerilerimizi söylüyoruz. Şu anda hükümetin de inşaat sektörüne bu açıdan önem verdiğini ve ülkenin normal yaşama dönmesi için bu konuda adımlar attığını, sektöre destek olacak çalışmalar yaptığını görüyoruz. Nitekim son olarak konut satışlarındaki KDV oranlarını %18'den %8'e düşürdüler. Faizlerin düşürülmesi de çok doğru ve ciddi bir adımdı. Özellikle başta Emlak Konut olmak üzere büyük üretici kuruluşların başlattıkları faiz indirimi ve konut satışını destekleyici kararlarını biz de destekledik, hatta onlara "bu konuda biz de yanınızdayız" mesajını verdik.

- *Son olarak, geleceğe yönelik beklenti ve önerileriniz nelerdir?*

Fethi HİNGİNAR: Biraz önce de söylediğim gibi, Türkiye'nin yapı stoğunun kalitesine baktığımız zaman inşaat sektörünün ne kadar hayati önemi olduğunu görmemek mümkün değil. Hakikaten biz de içinde olduğumuz için çok daha fazla hissediyoruz.

Bugün 6,5 milyon konutun sağlıklı olduğunu biliyor olmak, benim mesela uykularımı kaçırıyor. Çünkü hepimiz biliyoruz ki Türkiye

çok ciddi deprem riski altında olan bir ülke ve Allah korusun 17 Ağustos depremi benzeri bir depremin bugün daha yoğun bir bölgede olması halinde sonuçları katlanılmaz olur. Hâlâ çok büyük bir risk var ve bu konutların mutlaka yeniden yıkılıp yapılması lazım.

Zaman zaman bazı kişilerin, Türkiye'deki inşaat sektörü için söyledikleri "ölü yatırım" gibi görüşlerine bir ekonomist olarak katıyen katılmadığımı özellikle belirtiyorum. Bugün bir batı ülkesinde veya zengin bir ülkede yeni inşaat, ölü yatırım gibi görülebilir ama Türkiye'nin durumu bu değil. Bugün hepimiz siz, ben, bizim çevremiz hepimiz risk altındayız. Çünkü 6,5 milyon konut risk altında, bu korkunç bir rakam. Ve gerçekten bunlar sağlıklı ve deprem riski altında, yani yıkılma riski çok yüksek binalar. Bunların mutlaka yenilenmesi lazım.

Bizim görevimiz bu yenilemenin Türkiye'nin geleceğine dönük bir şekilde oluşturulması. Yani çağdaş ve bundan 20 yıl - 30 yıl - 40 yıl sonra da yaşanacak sağlıklı konutlar oluşturulması. Sadece binanın demin de dediğim gibi yıkılıp yeniden yapılması olmamalı. Bugün biz konutlarımızdaki enerji tüketiminde Avrupa'dan iki misli daha fazla yakıt harcıyoruz. Şu anda mevcut durum bu. Avrupa mevcut kullanımını sifıra doğru yaklaştırmaya çalışıyor. Biz de bunları mutlaka Türkiye'de uygulamak zorundayız. Bu konuda çok da olumlu şeyler var, onu da söyleyeyim, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı da bu konulara daha ciddi ve sıcak yaklaşımlar gösteriyor. Hükümet nezdinde bu konular gerçekten farkındalık yaratılıyor.

Yurt dışına da konut satılıyor ve yurt dışından da talep görüyoruz. Dolayısıyla ben inşaat sektörü açısından iyimser bir konumdayım, öyle düşünüyorum. Türkiye'nin inşaat sektörü, inşaat malzemeleri üretimi konusunda çok iyi bir geleceği olduğunu hâlâ düşünüyorum. Artı, ihracat açısından baktığımızda demin söylediğim gibi bizim inşaat potansiyelimiz çok yüksek, bunun birkaç kat üstüne çıkacak imkâna da sahip. İhracatını 20 milyar dolara, 50 milyar dolara kadar çıkarma potansiyeli var. Bu konuda, birinci olarak istikrar lazım, ikincisi ekonomik olarak destek almamız lazım, üçüncüsü de inşaat malzemeleri sanayiinde de geleceğe dönük inovasyon çalışmalarının, ar-ge çalışmalarının mutlaka yapılması lazım. Biz bunları Türkiye için şart diye görüyoruz. Çünkü sektör de geliyor, inşaat kalitesi de farklılaşıyor, ihtiyaçlar farklılaşıyor. Mesela yüksek enerji verimliliği dediğimiz, sifıra yakın enerji için çok farklı yalıtım uygulamalarının ortaya çıkarılması lazım. Bunlar keşfedilmesi de çok zor şeyler değil. Avrupa'da da yapılıyor, Türkiye'de yapılan var ama onların daha da çoğalması lazım, gelişmesi lazım.

Ben bu konuda Türk Ytong'da yapılanlardan bahsedeyim. Çünkü Türkiye'de Ytong'daki gelişme de bizim açımızdan önemli. Bu yıl Türkiye'de Ytong 53. yılını tamamlamak üzere. Bugün geldiğimiz noktada, Türkiye'de şu anda 6 Ytong fabrikası var, 5 tanesi Türk Ytong olarak bizim fabrikalarımız, bir de Gaziantep'te ortaklığımız olan Gaziantep Ytong var.

Ytong'la ilgili önemli bir konu; geçen yıl 2015 yılında ve bugün ulaştığımız kapasiteyle bütün Ytong fabrikaları arasında dünyada en yüksek üretim kapasitesine ulaşmış bulunuyoruz. Avrupa'da bir numaraya geldik, bu da tabii Türk Ytong'un 53 yıllık çalışmasının sonunda geldiğimiz başarılı bir nokta.

İnşaat sektörü Türkiye'deki istihdam açısından en önemli sektörlerin başında. İş gücü ağırlıklı bir sektör ve yaklaşık bugün 2 milyon kişinin doğrudan doğruya inşaat sektörüyle ilgili istihdam potansiyeli var.

Bu başarının yanında inovasyonla ilgili çalışmalarımıza da çok kısa değinirim. Ytong yalıtım özelliği çok yüksek olan ve hafif olduğu için de depreme dayanıklılığı daha yüksek, yangına karşı %100 dirençli, yanmayan bir malzeme. Bütün bunlar için çok ciddi inovasyon çalışmaları yapıyoruz ve bu yıl üretime açtığımız Çatalca fabrikamızda dünyada yeni gelişmeye başlayan bir ytong malzemesini üretmeye başladık.

Ytong Multipor adı altında ytong yalıtım malzemesi olacak. Bunun özelliği; taş yünü ile aynı ısı yalıtım değerine sahip olması. Taş yünü

bilinen en yüksek yalıtım özelliğine sahip bir malzeme. Sadece yalıtım malzemesi. Ama şu anda üretilen ytong ile hafiflik olarak karşılaştırma yaparsak, bizim duvar malzemesi olarak üretilen ytong metreküp yoğunluğu, ağırlığı 400 kg/metreküp iken, multipor 130 kg/metreküp yoğunlukta. Bu ürünün özelliği hem duvar malzemesi olan ytongla aynı, son derece hafif ve yanmaz bir malzeme olması, hem de yalıtım değerinin çok yüksek olması. Yalıtım malzemesi olarak da bir nevi mantolamalarda diğer kullanılan yalıtım malzemelerine alternatif bu malzeme de üretmeye başlıyoruz. Benim dileğim Türkiye'de bütün yapı malzemelerinde bu şekilde inovasyonların süratle geliştirilmesi. Ben, Türk Ytong olarak bu konuda da liderlik ettiğimize inanıyorum.

Aynı zamanda Türkiye'de iç pazarda hâkimiyetimiz var. Bugün artık Türkiye'de üretilen Ytong 2,5 milyon metreküp yaklaşmış durumda. Bundan 50 yıl önce burada 50 bin metreküp üretime başlayan bir fabrika, 50 bin metreküp'ten bugün 2,5 milyon metreküp gelmiş durumda. Burada çok ciddi bir ekip çalışması var, hem teknik, hem yönetim olarak çok ciddi bir çalışma içerisindeyiz.



Seramik Sektörünün Bir Marka Yaratma Atılımını Gerçekleştirmesi Lazım

Türkiye ve dünya çapında önemli bir yerdeyiz ama bir kabuk değiştirmek durumundayız. Hem Türkiye'nin ihracat hedeflerini yakalamak, hem de sektörü olması gereken dünya çapında bir yere getirmek için ciddi yapısal değişikliğe ihtiyacımız var.

- İnşaat sektöründe kentsel dönüşüm ile birlikte önemli bir hareketlilik var. Bu durumun sektör üreticileri üzerinde önemli bir etkisi olmalı. Bu konuda bir değerlendirme yapabilir misiniz?

Müfit ÜLKE: Kentsel dönüşüm her şekilde hayatımıza girdi. Bu hareketliliği hem bir sanayici olarak hem bir vatandaş olarak yaşıyoruz. İnşaatlardan dolayı bazı semtlere girmek, çıkmak, park etmek oldukça zorlaştı.

Diğer taraftan bir sanayici olarak, "Ne kadar çok inşaat, o kadar çok inşaat malzemesi satılacak" diyoruz. Ancak bu işin birçok getirisi var ama götürüsü de var. Öncelikle perakende satışlar çok düşmeye başladı. Herkes "nasıl olsa evim yenilenecek, binam yenilenecek, ne gerek var banyoyu değiştirmeye, biraz daha bekleyeyim hep beraber yenilenir" şeklinde düşünüyor. Dolayısı ile bazı inşaat faaliyetlerinin de yavaşladığını görüyoruz. Bunu perakende satışlardaki durgunluğun çok önemli bir nedeni olarak, bayilerimizden duyuyoruz. Özellikle kentsel dönüşümün en yoğun olduğu Kadıköy bölgesindeki bayilerimizden "neredeyse

Deprem ile birlikte inşaat sektöründe, 2001 finansal krizinden sonra ise çoğu sanayi sektöründe farklı bir boyuta geçildi.



Müfit ÜLKE

Duravit Yapı Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanvekili

perakende satış durdu" şeklinde duyular alıyoruz.

Kentsel dönüşümün sektöre çok ciddi bir hareketlilik getirdiği bir gerçek. Tabii onun da kendi içinde artıları ve eksileri var. Bu klasik proje işi gibi değil, bizim işlerimizin büyük bir kısmı proje işi, büyük işler. Bunun tamamına kentsel dönüşüm diyemiyoruz, kentsel dönüşümün proje tarzı olanı da var, Fikirtepe gibi. Fikirtepe komple değişiyor, orada mahalle mahalle, ada ada, blok blok değişim var.

Diğer tarafta Kadıköy - Bakırköy taraflarında ise bina bina değişim oluyor. Bu tarz değişimler de arsa karşılığı olduğu için ve arsa karşılıkları da artarak gittiği için müteahhidin elinde kalan son 1-2

daire oluyor. Bunları satıp para kazanıyor. Bakıyorsunuz 20 daireli bir bina, ama 20 dairenin 17'sinin sahibi var. Özel satış amaçlı olmadığı için bu dairelerde standart ürün kullanılıyor. Müteahhit de elinde kalan 2-3 daire için bir şeyler yapmak istiyor. Görüntü olarak etkisi çok fazla gibi görünmesine rağmen, bu etki bir çimento üreticisi için farklı, demir üreticisi için farklı, cam pencere üreticisi için farklı, bizim için farklı. Bizler daha üst segmentte kalıyoruz, marka manasında bize düşen pay, müteahhidin o son satmaya çalıştığı milyon dolarlık dairelere girmek oluyor. İşin bir de sürdürülebilirlik kısmına baktığımızda orada da sıkıntı var. Özellikle finansman kısmında çok büyük bir sıkıntı var, yüksek

fiyatlara satılmaya çalışılıyor, bu bir müddet gitti ama tıkanı, tıkanmasının da bir nedeni var, arz - talep. İlk başlarda çok çok karlı bir işti, şimdi arz arttı, talep aynı hızla artmadı, fiyatlar beklenen hızla düşmedi, bir sürü daire satış bekliyor, satış bekledikçe de işler yavaşlıyor.

Evet, çok önemli bir etkisi var! Vatandaş olarak, üretici olarak hissettiğimiz bir durum...

- Bir üretici olarak, inşaat ve yapı kalitesi konusunda üzerinde durulması gereken konular hakkında bilgi verir misiniz?

Müfit ÜLKE: Türkiye'de inşaat kalitemizin pozitif dönmeye başlaması 99 depreminden sonra oldu. O zamana kadar ne yazık ki çok kötü bir inşaat kalitemiz vardı. 99 depreminde, hem İstanbul ve Marmara çevresindeki yıkım hem çok sayıda ölü, bize şunu gösterdi ki aslında düzgün ve kaliteli inşaat yapılmıyormuş. Bunda yetkililerin kabahati çok, bu işleri üstlenen, yapan kişilerin de kabahati çok. Yani kabahatsizi yok bu işlerin. Aynı sokakta bir bina ayakta dururken, yanındaki yıkılmış gitmiş, şimdi burada tartışma götürmez bir şekilde birisi düzgün yapılmış, birisi kötü yapılmış. Yan yana binalar, aynı zemin üzerinde birisi gitmiş birisi durmuşsa, bunun doğal felaket tarafı yok artık. İşin kalite ile ilgisi var. Bunu yaşadık. Ondan sonra yönetmelikler değişti. Zemin kalitesi, çimento kalitesi, betonun kalitesi vs. ile birlikte yeni bir inşaat algısı, kalitesi ortaya çıktı.

99 depreminin ardından, bir de 2001 yılında ekonomik bir deprem yaşadık. Türkiye ekonomisinin dibe vurduğu bir kriz yaşadık. Birçok sektörümüz finansal krizden dolayı ürününü hiçbir yere satamayınca, ihracata dönmek zorunda kaldı. İhracata dönerken elindeki ürünün kalitesi ile ilgili, özgünlüğü ile ilgili -çalıntı tasarımla nereye satabilirsiniz ürününüzü- hakikaten ciddi bir evrim yaşadık. Felaketlerin ardından bazen pozitif bir şeyler de ortaya çıkabiliyor. Deprem ile

birlikte inşaat sektöründe, 2001 finansal krizinden sonra ise çoğu sanayi sektöründe farklı bir boyuta geçildi.

Bunun en iyi örneklerinden bir tanesi otomotivdir. Otomotiv sektörü inanılmaz bir şekilde etkilendi, tamamen iç piyasaya yönelik bir otomotiv üretimi yapılırken ve aşağı yukarı 1 milyar dolarlık ihracatımız varken, bugün otomotiv sanayii Türkiye'nin 1 numaralı ihracatçısı oldu. Muhteşem bir dönüşüm. Bu tamamen finansal krizin bir getirisi. İnşaat sektöründe de önce deprem, sonra ekonomik kriz ile birlikte yeni bir çıkış yakalandı. Bu değişim ağırlıklı olarak proje bazlı oldu. Büyük yaşam mekânları, tek tek apartman yerine toplu yaşam alanları, sosyal hayatı ilgilendiren spor alanları, sosyalleşme alanları, daha güzel çevre düzenlemeleri ile birlikte geldi. Ve hakikaten, bu yeni yaşam şekli çok tuttu. 2004 yılından itibaren inşaat kalitesindeki bu değişimi çok iyi hissetmeye başladık. Özellikle seramik sektörü olarak bunu söyleyebilirim. Bu değişimden en çok yararlananlardan biri olduk, belki en başı olduk.

Aynı şekilde turizmde de bir dalga başladı. 80'lerde birinci dalga başlamıştı, ama ikinci dalga olarak bu dönemde turizm sektöründe kaliteli turistik tesisler yapılmaya başlandı. Birçok büyük şehrimizde zincir oteller yapıldı, bu zincir otellerin Anadolu'ya yayılma oranları arttı. Bütün bunlar iç turizmi çok ciddi tetikledi.

Dolayısı ile hem proje bazlı inşaat alanında, hem turizm alanında zincir oteller bize belirli bir kaliteyi, inşaat kalitesini şart koşular. Biz Alman firması olduğumuz için buralardan çok faydalandık. Çünkü onların istediği Avrupa standardına uygun kaliteli ürün bizde vardı.

Bu gelişmeler inşaat kalitesinde müthiş bir değişim yarattı. Artık yükseliş biraz durdu. Neden?

İnşaat sektöründe önce 1999 depremi, sonra 2001 ekonomik krizi ile birlikte yeni bir çıkış yakalandı. Bu değişim, ağırlıklı olarak proje bazlı oldu. Büyük yaşam mekânları daha güzel çevre düzenlemeleri ile birlikte geldi ve 2004 yılından itibaren inşaat kalitesindeki bu değişimi çok iyi hissetmeye başladık. Özellikle seramik sektörü olarak bu değişimden en çok yararlananlardan biri olduk.

Tabii ki arz-talep nedeniyle. O müthiş furya ile birlikte sektörde oyuncu sayısı atmaya başlayınca, arz fazlaştı, talep aynı şekilde fazlalaşmadı, faizler yeterince hızlı düşmedi, rekabet arttıkça kalite geriye gitmeye başladı, kaliteden ödün verilmeye başlandı.

Konut faizleri şimdi düşmeye başladı. Bu tabii çok yeni bir gelişme, 15 senenin sonunda piyasayı biraz rahatlatmak için alınan bir karar. Geçen senenin Haziran seçimlerinden sonra piyasa çok yavaşlamaya başladı. Önce inşaatlar yavaşladı, ardından yaşanan terör olayları, faizlerin yükselmeye başlaması bunların hepsi talebi yavaşlatan unsurlar. Bir taraftan uçak düşürme gibi yaşanan olaylar turizmi durdurunca, otel yenilemeleri durdu. Diğer taraftan konut yapımı durdu. Sektör 15 Temmuz'da tamamen durmuş noktadaydı. Dolayısı ile inşaat kalitesinde düşme, yoğun rekabet ile tekrar ucuza kaçma, ucuza mal alma başladı. Bunlar çok riskli, bunların

bedelini depremde zaten ödemişiz. Genel manada baktığımızda, bugün Türkiye çok daha fazla yurtdışına açılmış durumda. Artık taşınmazların bile ihraç edildiği bir ortamda ki yabacılara da konut satıyoruz, o satışlarla birlikte inşaat kalitemizin çok da iyi olmadığını görmeye başladık. Çok az sayıda inşaatın kalitesi dışında, genel olarak halen iyi değiliz. Buna TOKİ de dahil. TOKİ de bunu gördü, kendine bir çeki düzen de verdi ama biraz daha çeki düzen vermesi lazım.

Bu arada kaliteden taviz verme bizde çok yaygın, sektörün genlerinde var. Maalesef kalite problemimiz var. İnşaatlarımızın bir Avrupa inşaatı kalitesine gelmesi için daha çok yol almamız gerekiyor. Çok net. Avrupa'da 100 yıllık binalar dururken biz burada yeni binaları yıkıyoruz. Müthiş bir milli servet kaybediyoruz. Avrupa'da hepimizin hayranlıkla seyrettiği binalar 100-200-300-400 yıllık binalar. Onlar yıkılmışsa savaşla yıkılmışlar, biz o savaşa da girmedik, ikinci dünya savaşını yaşamadık. Onlar yıkılanları da yine çok kaliteli bir şekilde yenilemişler. Ayrıca binalarda iç yenilemeyi de sürekli yaparak kaliteli yaşamaya devam ediyorlar. Biz ne o iç yenilemeyi yeterince yapıyoruz, ne de binalarımızı yeterince kaliteli yapıyoruz. Koskoca binaları yıkıp bir daha yapıyoruz, hakikaten çok yazık. Ne yazık ki bütün bunları yapacak kadar da zengin değiliz.

- Seramik sektörü açısından gelişmeleri değerlendirir misiniz? Sektörde yaşanan gelişmeler nelerdir?

Dünyada yeni mega trend kentleşme. Çok net bir şekilde dünya nüfusunun artık çok daha büyük bir bölümü kentlerde yaşamaya başlıyor.

Müfit ÜLKE: Genel itibari ile sektörde 37. yılımdayım, sektörün en heyecanlı olduğu günler değil bugünler. 80'li yıllarda sektör ihracatı keşfediyordu, farklı bir heyecan vardı. 90'lı yıllarda bir teknolojik gelişme ve değişimin içerisine girdi, farklı bir heyecan vardı. 2000'li yılların başında marka yaratma heyecanı başladı ama 2010'lu yıllarda sektörü besleyen pek bir heyecan kalmadı, diyebilirim. Biraz daha gel-gitlerle uğraşıyoruz. İhracat var tabii, seramik sektöründe ihracat ciddi bir şekilde var, sektör belirli bir yere geldi, büyüdü, tabii aynı şekilde büyümeye devam etmek de pek kolay değil.

Sektörün bir marka yaratma atılımını gerçekleştirmesi lazım. Orada henüz istediğimiz yerde değiliz. Türkiye çapında da dünya çapında da önemli bir yerdeyiz ama bir kabuk değiştirmek durumundayız. Hem Türkiye'nin ihracat hedeflerini yakalamak, hem de sektörü olması gereken dünya çapında bir yere getirmek için ciddi yapısal değişikliğe ihtiyacımız var.

Şu anda sektörün, ciddi şekilde yurtdışı pazarlarda kendine yeni pazarlar yaratmaya ihtiyacı var. 80'li, 90'lı yıllarda fethedilen Avrupa pazarlarında da hareketlilik o günlerdeki gibi yok. Çin artık çok daha ciddi bir oyuncu. O günlere göre, kalite manasında da teknik altyapı manasında da çok daha iyi durumdadır. O nedenle bir taraftan yeni pazarlar yaratmamız, bir taraftan da teknik geliştirmemiz, marka geliştirmemiz lazım. Katma değer yaratmamız lazım. Teknoloji artık marka yaratmalı.

Marka yaratmanın bir parçası tasarım. Ve markaya para harcamak gerekiyor. Markaya para harcamak için de sermaye yeterliliği gerekiyor. Sermaye yeterliliği için de para kazanmayı başarmak lazım. Para kazanmadan sermaye olmuyor. Sürekli düşük fiyatlı satış yapmak bir taraftan hoş gibi görünürken öbür taraftan bir şeylerin kalitesini düşürüyor. Onun için çok riskli

görüyorum. İnşaat kalitesinin düşüklüğü, ucuzluk, Marmara depreminde inanılmaz bir yıkımla, hem insan canı, hem inşaat yıkımı ile bizi karşı karşıya bıraktı. Dünyada bundan çok daha büyük depremler oldu. Japonya'da tsunamiye rağmen bu boyutta insan ölümü olmadı. Dolayısı ile kalitesizliğin bedeli çok yüksek.

Aslında uzun vadede kaliteli ürünün maliyeti daha düşük. Fiyatı yüksek gibi görünen ürün, uzun vadede belki 25 yılda yıktığınız binayı 250 yıl taşıyacak. Belki de daha da fazla. Sattığınız o malzeme yıllarca kullanabilecek. Belki 25 yıl sonra yeni bir ürün için, keyifle bir değişim yapmak istenecek. Bu manada hakikaten seçimlerimiz domino etkisi ile birbirini ya olumlu ya da olumsuz tetikleyebiliyor.

Bir diğer önemli konu, kaliteyi düşürmenin sonunda para kazanamama ya da yeterince para kazanamama, sermaye yaratamama gibi sorunlar ortaya çıkıyor. Sermaye yaratamayınca da insana, makineye, markaya yatırım yapılamıyor. Sonuç olarak; günlük yaşamaya başlıyoruz, uzun vadeli düşüncelerden, uzun vadeli planlardan kopmaya başlıyoruz. Artık su akar yolunu bulur, biz de o akıl yolunu bulacağız.

- Duravit olarak bu gelişmelerden ne yönde etkileniyorsunuz?

Müfit ÜLKE: Şu anda Türkiye'de üretim yapan tek dünya markasıyız. O nedenle Duravit'in diğer oyunculara göre, birkaç tane artısı var. Biz ürünümüzü ihraç ederken bir dünya markası olarak, o fiyat seviyesinden ihraç ediyoruz, bizim ihraç fiyatımız Türkiye'nin genelinden biraz kopuk. Aynı şekilde, iç pazar fiyatımız da Türkiye genelinden biraz farklı, üstte kalıyor.

Öncelikle şunu kabul etmemiz lazım, 2008 krizi dünyayı ve özellikle de Avrupa kıtasını çok etkiledi. Duravit'in merkezi ve

ağırlığı Almanya olduğu için biz biraz şanslıydık. Krizin merkezi Avrupa olmasına rağmen Almanya, krize en az giren ve krizden en hızla çıkan ülke oldu. Almanya en güçlü ekonomiye sahip Avrupa ülkesi. Kendisini kolay toparlayabilen bir yapıda. Dolayısı ile Almanya satışları tekrar eski seviyeye geldi.

Duravit kendini çeşitlendirmeyi başarmıştı. Bir tarafta Çin, bir taraftan Hindistan, bir tarafta Kuzey Afrika pazarında aynı anda var. Amerika satışları ise tekrar iyi yerlerde. O açıdan Duravit dünya çapında son derece iyi, rahat, mutlu bir şekilde büyümeye devam ediyor. 200'üncü yaşına bir sene kaldı. 2017 yılında 200. yaşımızı kutlayacağız. Türkiye'de iyi mimar, iyi inşaat, iyi inşaatçı tarafında algı yerine oturmuş durumda.

Ancak, birinci dalga proje inşaatları dediğimiz, kalite algısının daha yüksek olduğu inşaatlardı. Şimdi oradan bir adım daha aşağı inildi, o inşaatlarda A - A plus iken şimdi A - B, B de bitti, B'nin altına doğru inilmeye çalışılıyor. Doğal olarak oralarda, fiyatlandırmada daha dikkatli olmaya başladığımız bir dönem başladı.

Ayrıca son bir yılda, otel yatırımlarının yavaşlaması, ertelenmesi, durması bizi en çok etkileyen konular oldu. Çünkü bizim için oteller, turizm tesisleri proje bazlı çok çok önemli bir kanal. İnşallah 2017'den itibaren tekrar harekete geçer. Bu Türkiye için de, Duravit için de çok önemli. Özellikle Antalya bölgesinde büyük bir durgunluk söz konusu. Tabii İstanbul da çok etkilendi, İstanbul'da otel yapımı yavaşlarken, konut yapımı henüz hareketli. Onun için İstanbul'daki etkisini bir şekilde kompanse edebiliyoruz, ama Antalya'ya, Ege bölgesine indiğiniz zaman, orada konut sektörü bu kadar hareketli değil.

Özellikle Antalya'da asıl iş %90 - 95 turizm odaklı ve oradaki durgunluk bizi etkiliyor.

Türk seramiği Avrupa'da çok önemli bir klasmanda. Türkiye vitrifiyede Avrupa'nın en büyük üreticisi, yer duvar kaplama seramiği malzemesinde de İtalya ve İspanya'dan sonra üçüncü büyük ülkesidir. Vitrifiyede aynı zamanda Avrupa'nın ve dünyanın en çok ithalat yaptığı ülkeyiz.

2017 yılına yönelik umutlarımız yüksek. Bir sorunumuz kaldı; Türkiye'nin genel algısı. Ruslarla ilişkilerimizde tekrar olumlu bir hava yakaladık ama algı konusunun üzerine biraz daha çalışılması gerekiyor. Artık bu sene bitti, bu senenin turizminden bir şey çıkmaz ama şimdiden çalışılırsa 2017'yi inşallah kurtarıyoruz. Ancak kolay değil onu da kabul etmemiz lazım. Mesela Mısır, bu algıdan senelerce etkilendi, diyebilirim ki son 10 yıldır Mısır turizmden kaybını hala yerine koyamadı. O nedenle bu konu üzerine çok çalışmamız gerekiyor.

Özellikle Avrupa genelinde algı yönünde büyük bir sıkıntımız var. Turist olarak siz de düşünün dünyada 200 tane ülke var, bomba patlayan bir ülkeye niye gidesiniz? Ülkenin haritasını açıp, "burada bomba patlamış, ama ben buraya

gitmek istiyorum" demiyorsunuz, ülke genelinde bakıyorsunuz. Oradan ne kadar uzakta, en güzel neresi, en rahat neresi varsa orayı tercih ediyorsunuz, çünkü tatile gidiyorsunuz. Algı sorununu mutlaka çözmemiz gerekiyor.

- *Seramik sektörünü dünya ölçeğinde değerlendirebilir misiniz? Dış pazarlara ulaşmak konusunda yeterli miyiz?*

Müfit ÜLKE: Daha önce de söylediğim gibi, Duravit zaten dünya markası, orada hiçbir sorunumuz yok. Genel olarak bakarsak; bir dünya markası yaratılınca bunu Amerika'da, Japonya'da, seramiğin ülkesi diyebileceğimiz İtalya'da da ürününüzü gayet iyi satıyorsunuz. Şimdi gayet iyi satmanın anlamı iki türlüdür. Bir tanesi, istediğiniz fiyatı da alarak satmak, yani katma



değerin karşılığını alarak satmak, diğeri de satmak. Ama bazen sattığınız zaman o fiyattan mutlu olmuyorsunuz.

Aslında Türkiye önemli bir ihracatçı ülke. Duravit olarak da gayet iyiyiz. Tabii Duravit'in de yeni açılmak istediği pazarlar var. Güney Amerika gibi, orada müthiş bir Brezilya var. Bütün ekonomik sıkıntılara rağmen, Türkiye'den farklı değil. Unutmayalım, BRICS ülkeleri var. Duravit BRICS ülkelerinde; Rusya'da, Hindistan'da, Çin'de aktif, ama Brezilya tarafında aktif değil, dolayısı ile Duravit'in Brezilya hedefi var. Ama Brezilya'nın ekonomik sıkıntıları da bir türlü bitmediği için hep erteleniyor, öteleniyor. Aynı zamanda Uzak Doğu dediğimiz Endonezya'dan tutun Filipinler'e kadar o bölgelerde de müthiş bir nüfus var. Çin, Hindistan Rusya'nın dışında 2. dalga Asya. Uzak Asya diyebileceğimiz daha Uzak Doğu var. Endonezya, Filipinler, Vietnam hızla artan nüfus ve hızla gelişen ekonomiler. Tabii oralarda da artan nüfus ile birlikte yeni binalar, yüksek binalar, kentleşme olgusu olunca bizlerin de hedefine girmeye başlıyor.

Dünyada yeni mega trend kentleşme. Çok net bir şekilde dünya nüfusunun artık çok daha büyük bir bölümü kentlerde yaşamaya başlıyor. Bunun bir nedeni bir taraftan tarımdaki teknik gelişmeler ile tarımda çalışan nüfusun azalması, ikincisi dünyada ticaretin, turizmin ve sanayinin büyümesi ile beraber sanayi yapılarının da kentlerin etrafında gelişmesi, kentleşmeyi artırıyor. Kentleşmenin artması da inşaat sektörü için müthiş bir şey. Yeni binalar, yeni binalarla beraber yeni ürün ihtiyaçları ortaya çıkıyor. Tabii kent dediğiniz yerlerdeki alanlar kısıtlı, o kısıtlı alanlarda tabii yeşil alan da bırakarak yapacaksınız, ister istemez binalar yukarı doğru çıkmaya başlıyor. Yukarı doğru çıkarken bir taraftan alt yapı olarak çok sağlam olmaları gerekiyor. Bir taraftan yaşam alanları küçülüyor,

küçük alanların da daha konforlu yaşam için ürün çeşitliliğinin buna cevap vermesi lazım.

Bir diğer gerçek, insan ömrü uzuyor, çalışma hayatı uzuyor. Eskiden 50-55 yaşlarında emekli olanlar şimdi 70 yaşa kadar çalışıyor. İnsan ömrünün uzaması ile birlikte insanların yaşlılık hayatlarında kendilerine bakım ihtiyacı artmaya başlıyor. Hayat kalitesinin artması, yaşam süresinin uzaması, zaman baskısı, şehirde yaşamının temposu içerisinde de evinde de kendine ayıracağı vakti, doğru değerlendirmek için daha konforlu bir yaşam tercih edilmeye başlanıyor.

Örneğin, "başka bir yerde saunaya gitmek yerine apartman dairemde sauna olsun, bodrum katından çıkarıp apartman dairesinin banyosuna yerleştirilen güzel cam tasarım mobilyalı, banyo nitelikli sauna veya evimde dinleneceğim yine hidromasajlı bir küvetim olsun, küvet gibi küçük olmasın da biraz daha geniş olsun daha rahat gireyim, ya da eşimle çocuğumla paylaşayım, ev tipi havuz tipli hidromasajlı küvetim olsun" deniyor. Bir taraftan şehirleşme, bir taraftan yaşamın uzaması, yaşam kalitesinin artması gibi şeyler güzel şeyler, bunlara ayak uydurmak lazım. Bütün bunlarla birlikte daha çok

seyahat ediyoruz, daha çok seyahat daha çok turistik tesis demek. Turistik tesislerde de beklentiler değişiyor. Bir taraftan mass turizm dediğimiz şeyler artıyor. Onun içerisinde de fazla kişisel alan ihtiyaçları ortaya çıkıyor, bunu tüm turistik tesislerde, bizim tesislerde de görüyoruz. Tesisin bir tarafında büyük otel var, bir tarafında da küçük kişisel ev, villa, havuz gibi alanları var. Hem büyüyor, hem de kişisellik artıyor. Bu da bize yansıyor.

Bizim ürün trendimizde de ürün, tasarım olarak, hem güzel olsun, o ürüne senelerce bak, her baktığında beğen, hem de çizgisi o kadar yalın olsun ki, sen onun etrafına bir şeyler eklediğinde kendi zevkini, yaşam tarzını yansıtın. İyi tasarımı ürün de bu manada uzun ömürlü ve çevreci oluyor.

Dünyada inşaat malzemesi manasında yeni bir yaklaşım var. Hem iyi tasarım, çevreci tasarım ama kişiye yaşam alanı bırakacak tasarım, daha zarif, daha yalın, daha yormayan, trendy olmayan ama kendisi trend yaratan. Bazen çok trendy şeyler çok kısa ömürlü oluyor, bakıyorsunuz "hakikaten o günlerde nasıl almışım ama bugün hiç beğenmiyorum" dediğiniz şeyler oluyor. İyi tasarım dediğiniz klasikleşen öyle bir çizgi ki 50 sene de baksan hoş görünüyor.



Türk seramiği Avrupa'da çok önemli bir klasmanda. Türkiye vitrifiyede Avrupa'nın en büyük üreticisi, yer, duvar kaplama seramiği malzemesinde de Avrupa'nın üçüncü büyük ülkesidir. Birinci İtalya, ikinci İspanya, üçüncü Türkiye'dir. Vitrifiyede aynı zamanda Avrupa'nın ve dünyanın en çok ithalat yaptığı ülkemiz. Almanya'nın 1 numaralı ithalatçısı, aynı zamanda İtalya, İsviçre ve Fransa'nın en çok ürün aldığı ülke. Türkiye bu 4 ülkede onların seramik vitrifiye ithalatının 1 numarası. Bir de 1 numara olmadığımız ama ilk 5'in içerisinde olduğumuz Amerika var. Amerika'nın ilk 1'inde 3'ünde olmak iyi ama bazen yetmiyor. Amerika müthiş ithalat yapıyor ama o müthiş ithalatın 1 numarası ile 3 numarası arasındaki fark, çok fazla. Yani Brezilya'dan aldığı, Meksika'dan aldığı Çin'den aldığı ile Türkiye'den aldığı arasında büyük farklar var. Sıralamada iyi olmamıza rağmen fark çok büyük. Orada müthiş bir potansiyel var.

Bizim dünyada en çok ticaret yaptığımız ilk 10 ülkenin seramik pazarına baktığımız zaman biz halen tüm o pazarın yüzde 11-12'si boyutundayız. Yol alabileceğimiz potansiyel çok ama Türkiye seramik sektöründe bugün halen çok ciddi bir oyuncudur. Şimdi çok ciddi oyuncu olmak iyi ancak bizim için hedef o mudur? Değil diye düşünüyorum. İtalya'ya, Almanya'ya veya kısmen İspanya'ya baktığımız zaman bunlar sektörde aynı zamanda teknoloji geliştiren ülkeler.

Biz sadece ürün satarak o pazarın etkin oyuncusu olamıyoruz. Aynı zamanda teknolojiyi de geliştiren olmalıyız ki o sektörün büyük oyuncusu olalım. İtalya seramik sektöründe üründe büyüktür ama aynı zamanda ciddi teknoloji satıcısıdır. Teknoloji satıcısı olunca o sektörün gerçekten katma değerini de en çok alan olmaya başlıyorsunuz. Bizim o yönde daha atmamız gereken çok ciddi adımlar var.

- Son olarak, geleceğe yönelik beklenti ve önerileriniz nelerdir?

Müfit ÜLKE: Seramik Türkiye'nin geleneğinde olan bir ürün, çinimiz gibi kendimize has bir ekol yaratmışız. Henüz bu ekolü bir dünya trendine çevirebilmiş değiliz. İtalya, İspanya bunu yapmıştır. Dünyada gördüğümüz zaman genel itibari ile bu "İspanyol" veya "İtalyan" diyebilirsiniz ama Türk seramiği için bunu demek henüz söz konusu değil.

Çünkü o gelenekselimizi modernize edip taşıyamadık. Ama genimizde seramikçilik, çinicilik var. İkincisi, kültürümüzde hamam kültürü var. Hakikaten dünya literatürüne girmiş bir Türk hamamı var. Bunu modern dünyada teknoloji ile birleştirmemiz lazım. Bu sadece bizim sektörün değil, ülkenin diğer sektörlerinin ortak sorunu.

Dünyada yeni başlayan Sanayi 4 devrimi var, Sanayinin 4. fazı diyelim. Alt yapı manasında, bizden daha ilerde olanlar var ama aşağı yukarı herkesle eşit noktadayız.

Hepimizin ortak sorumluluğu o devrimin sadece kullanıcı değil, aynı zamanda geliştiren tarafında olmayı başarabilmek. Dünyanın en çok internet kullanıcısı ya da cep telefonu kullanıcısı olmak bize bir şey kazandırmıyor. Onu geliştiren tarafta olmamız lazım. Güney Kore gibi. Güney Kore onu geliştiren taraf olmanın keyfini ve güzelliğini yaşıyor. Hayat standardının yükselmesi ile kişi başına refahın artması ile yaşıyor. Ama sırf cep telefonu ve internet kullanarak refah artmıyor.

İnterneti bilgi edinmek, bilgi geliştirmek ve o bilgiyi de kaynağa çevirmek yönünde kullanırsak anlamlı. İnşallah başarırız, bunun için sanayicinin devletten doğru, iyi ve gerçek destek alması şart, başka türlü olması çok zor. Biliyoruz ki Güney Kore'de devletin sanayiciye desteği çoktur. Almanya'da da öyle, oradaki bir sanayici bize göre çok daha uzun vadeli, çok daha uygun maliyetli krediler alabiliyor.

Krediler bir sanayici için çok çok önemli. İşinizi geliştirmek istiyorsanız, cebinizdeki para her zaman buna yetmeyebilir ama maliyeti ve vadesi uygun kredi bulabilirsiniz, korkmadan istediğiniz yatırımlara girebiliyorsunuz. Tabii bu işin bir parçası, diğer parçası da uzun vadeye baktığınız zaman dengeli bir ekonomi içinde olduğunuzu hissetmeniz lazım. Aslında daha dengeli ve güçlü bir ekonomiye doğru epey yol almıştık. Son bir yıl içinde sarsıldık. İnşallah tekrar hızlı bir şekilde toparlarız diyorum.

İtalya'ya, Almanya'ya veya kısmen İspanya'ya baktığımız zaman, bunlar sektörde aynı zamanda teknoloji geliştiren ülkeler. Biz sadece ürün satarak o pazarın etkin oyuncusu olamıyoruz. Aynı zamanda teknolojiyi de geliştiren olmalıyız ki o sektörün büyük oyuncusu olalım. İtalya seramik sektöründe büyüktür ve ciddi teknoloji satıcısıdır. Teknoloji satıcısı olunca, o sektörün gerçekten katma değerini de en çok alan olmaya başlıyorsunuz. Bizim o yönde atmamız gereken çok ciddi adımlar var.

Yapı Ruhsatı Verilen Yapıların Yüzölçümü %14,0 Arttı

TÜİK tarafından yapılan açıklamaya göre; Belediyeler tarafından yapı ruhsatı verilen yapıların 2016 yılının ilk altı ayında bir önceki yıla göre, bina sayısı %14,2, yüzölçümü %14,0, değeri %19,7, daire sayısı %16,2 oranında arttı.

Yapı ruhsatı verilen binaların 2016 yılı Ocak-Haziran ayları toplamında; Yapıların toplam yüzölçümü 104,1 milyon m² iken; bunun 57,3 milyon m²'si konut, 26,0 milyon m²'si konut dışı ve 20,8 milyon m²'si ise ortak kullanım alanı olarak gerçekleşti. Kullanma amacına göre 76,4 milyon m³ ile en yüksek paya iki ve daha fazla daireli ikamet amaçlı binalar sahip oldu. Bunu 5,4 milyon m² ile kamu eğlence, eğitim, hastane veya bakım kuruluşları binaları izledi.

Yapı sahipliğine göre, özel sektör 87,1 milyon m² ile en büyük paya sahip oldu. Bunu 14,8 milyon m² ile devlet sektörü ve 2,2 milyon m² ile yapı kooperatifleri izledi. Daire sayısına göre ise, toplam 499 bin 053 dairenin 457 bin 396'sı özel sektör, 33 bin 762'si devlet sektörü ve 7 bin 895'i yapı kooperatifleri tarafından alındı.

İllere göre 20,1 milyon m² ile İstanbul en yüksek paya sahip oldu. İstanbul'u, 8,9 milyon m² ile Ankara, 5,3 milyon m² ile İzmir illeri izledi. Yüzölçümü en düşük olan iller sırasıyla Hakkari, Artvin ve Bitlis oldu. Daire sayılarına göre, İstanbul ili 111 bin 494 adet ile en yüksek paya sahip oldu. İstanbul'u 33 bin 938 adet ile Ankara ve 27 bin 865 adet ile İzmir illeri izledi. Daire sayısı en az olan iller sırası ile Hakkari, Muş ve Şırnak oldu.

Belediyeler tarafından yapı kullanma izin belgesi verilen yapıların 2016 yılının ilk altı ayında bir önceki yıla göre, bina sayısı

%0,5, yüzölçümü %1,4, değeri %6,9 oranında artarken, daire sayısı %1,6 oranında azaldı.

Yapı kullanma izin belgesi verilen binaların 2016 yılı Ocak-Haziran ayları toplamında; Yapıların toplam yüzölçümü 69,5 milyon m² iken; bunun 40,1 milyon m²'si konut, 16,9 milyon m²'si konut dışı ve 12,5 milyon m²'si ise ortak kullanım alanı olarak gerçekleşti.

Kullanma amacına göre 51,0 milyon m² ile en yüksek paya iki ve daha fazla daireli ikamet amaçlı binalar sahip oldu. Bunu 4,5 milyon m² ile toptan ve perakende ticaret binaları izledi.

Yapı sahipliğine göre, özel sektör 60,4 milyon m² ile en büyük paya sahip oldu.

Bunu 7,2 milyon m² ile devlet sektörü ve 1,8 milyon m² ile yapı kooperatifleri izledi. Daire sayısına göre ise, toplam 349 bin 573 dairenin 322 bin 421'i özel sektör, 19 bin 269'u devlet sektörü ve 7 bin 883'ü yapı kooperatifleri tarafından alındı.

İllere göre 14,1 milyon m² ile İstanbul en yüksek paya sahip oldu. İstanbul'u 6,3 milyon m² ile Ankara, 4,1 milyon m² ile İzmir izledi. Yüzölçümü en düşük olan iller sırasıyla Şırnak, Ardahan ve Hakkari oldu. Daire sayılarına göre, İstanbul ili 82 bin 199 adet ile en yüksek paya sahip oldu. İstanbul'u 28 bin 145 adet ile Ankara ve 22 bin 155 adet ile İzmir illeri izledi. Daire sayısı en az olan iller sırası ile Şırnak, Ardahan ve Hakkari oldu.

Yapı kullanma izin belgesi, Ocak - Haziran 2016

Göstergeler	Yıl			Bir önceki yılın ilk altı ayına göre değişim oranı (%)	
	2016	2015 ^(r)	2014 ^(r)	2016	2015
Bina sayısı	52 735	52 483	71 028	0,5	-26,1
Yüzölçümü (m ²)	69 479 990	68 549 467	84 162 088	1,4	-18,6
Değer (TL)	60 729 468 443	56 823 970 602	65 194 559 957	6,9	-12,8
Daire sayısı	349 573	355 190	421 253	-1,6	-15,7

(r): Yapı izin istatistikleri 2014 ve 2015 yılları verileri revize edilmiştir.

Yapı ruhsatı, Ocak - Haziran 2016

Göstergeler	Yıl			Bir önceki yılın ilk altı ayına göre değişim oranı (%)	
	2016	2015 ^(r)	2014 ^(r)	2016	2015
Bina sayısı	67 720	59 313	80 556	14,2	-26,4
Yüzölçümü (m ²)	104 079 720	91 281 259	125 083 576	14,0	-27,0
Değer (TL)	92 271 091 678	77 069 709 486	98 146 469 215	19,7	-21,5
Daire sayısı	499 053	429 409	586 294	16,2	-26,8

(r): Yapı izin istatistikleri 2014 ve 2015 yılları verileri revize edilmiştir.

Son Değişikliklere Göre İşçi ve Memurların Doğum, Analık ve Süt İzni

Anayasanın 50'inci maddesine göre dinlenmek çalışanların hakkıdır. İzin haklarının Kanunla düzenleneceği Anayasada öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunu işçilerin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ise memurların izin haklarını düzenlemiştir.

10.02.2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi ve Diğer Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 ve 74'üncü maddelerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek:5'inci maddesinde değişiklikler yapılmıştır. Değişikler sonrasında işçiler, çocukları ilköğretim çağına gelinceye kadar kısmi süreli çalışabilecek, anneye yarım çalışma ödeneği ödenebilecek, babaya annenin kullanmadığı doğum izni verilebilecektir.

A- İŞÇİLER YÖNÜNDEN

1- Süt İzni

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 74'üncü maddesine göre; kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu hüküm, iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanacaktır.

2- Analık İzni

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 74'üncü maddesine göre; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde çalıştırılmayacak süreyle iki hafta

eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Kadın işçinin, doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır.

2.1- Analık İzininin Baba Tarafından Kullanılması

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılacaktır.

2.2- Analık İzininin Evlat Edinen Tarafından Kullanılması

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılacaktır. Diğer bir ifadeyle evlat edinme durumunda erkek işçi de analık izni kullanabilecektir.

2.3- Haftalık Çalışma Süresi Yarısı Kadar Ücretsiz İzin

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 74'üncü maddesine göre; doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğum halinde bu sürelerle 30 gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre 360 gün olarak uygulanır. Bu dönem içinde ayrıca süt iznine



Cumhur Sinan ÖZDEMİR

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Başmüfettişi*

ilişkin hükümler uygulanmaz. Yasal düzenleme gereği işverene talep eden işçiye haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren eğer bu izni vermez ise işçi kanaatimce iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkını kullanan kadın işçi bu süre içinde süt emzirme izninden yararlanamayacaktır. Ancak haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz iznini almış veya yüzyirmi gün süre ile kullanan kadın işçiler, bu sürenin sonunda kısmi süreli çalışma haklarını kullanıyor olsalar dahi, doğum sonrası analık izninin bittiği tarihten itibaren günlük bir buçuk saatlik süt emzirme iznini kullanabilecektir.

2.4- Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek:5'inci maddesi gereği; işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 74'üncü maddesi uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin

süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği verilecektir. Yarım çalışma ödeneği, işsizlik sigortasından yararlanma şartlarına sahip olan kişilerin faydalandığı ve çalışmadığı günler için kendisine İşsizlik Sigortası Fonundan ödenen karşılıksız bir paradır. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63'üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır.

Doğum yapanın veya evlat edinmenin yarım çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için doğum ya da evlat edinme işleminden önceki, son 3 yılda toplam 600 gün işsizlik sigortası priminin bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması, doğum veya evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumu il müdürlüklerine yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir.

Yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı (2016 yılı için 54,90 TL) kadardır. Günlük yarım çalışma ödeneğinden yalnızca % 07.59 oranında damga vergisi kesilecektir. Yarım çalışma ödeneği işçiye verilen ücretsiz izin süresince ödenir. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde ödenecektir.

Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecektir.



2.5- Okul Çağına Kadar Kısmi Süreli Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 13'üncü maddesine göre; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde öngörülen doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık (çoğul gebelikte 18 haftalık) sürenin bitiminden itibaren mecburi ilköğretim çağından başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6'ncı maddesine göre, "işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma" kısmi çalışmadır. Dolayısıyla yapılacak kısmi süreli çalışmaların haftalık otuz saatlik çalışma süresinin altında kalmalıdır.

Kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmek için karı kocanın da çalışıyor olması gerekmektedir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinene de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun, 3'üncü maddesine göre, mecburi ilköğretim çağı, çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın Eylül ayı sonunda başlar. Yasa gereği bir çocuğun mecburi ilköğretim çağı, en erken 60, en geç 73 aylık olduğu dönemdir.

Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmek zorundadır.

3- Analık Haline Bağlı Ücretsiz İzin

İşveren, isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren eğer bu izni vermez ise işçi kanaatimce iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilecektir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmayacaktır.

B- MEMURLAR YÖNÜNDEN

1- Süt İzni

Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

2- Analık İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 104'üncü maddesine göre kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir.

Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi

sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası analık iznine ilave edilir.

2.1- Analık İzninin Baba Tarafından Kullanılması

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılacaktır.

2.2- Analık İzninin Evlat Edinen Tarafından Kullanılması

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

2.3- Günlük Çalışma Süresi Yarısı Kadar Ücretsiz İzin

Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur,

isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin, birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir.

Çoğul doğumlarda bu sürelerle birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır.

2.4- Okul Çağına Kadar Yarım Çalışma

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, Ek:43'üncü maddesi gereği; doğum yapan memurlara doğum sonrası analık izninin veya yarım gün çalışma süreleri uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, ayrıca süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilirler.

Bu kapsamda yarım zamanlı çalışmaya başlayan memur, aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir.

Bu uygulamadan yararlanan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren, mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas



alınarak ödeme yapılır. Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ise ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur. Derece yükselmesi ile kademe ilerlemesi için aranan süreler açısından bu şekilde çalışılan dönemdeki hizmet süreleri yarım olarak dikkate alınır. Bu kapsamdaki memurun çalışma saatleri ilgili kurum tarafından belirlenir.

Bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinilen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de istekleri üzerine çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya analık izninin ya da yarım gün çalışma süreleri uyarınca izin kullanılması hâlinde bu izinlerin bitiminden itibaren bu hükümlerinden yararlanır.

Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

2.5- Prim Borçlanması

6663 sayılı Kanununun 30'uncu maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek:11'inci maddesine göre; memur olarak çalışan sigortalı sayılanlardan, doğum veya evlat edinmeye bağlı olarak ilgili mevzuatına göre yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin, bu şekilde ödeme yapılan döneme ilişkin fiili hizmet süreleri ile prim ödeme gün sayıları yarım olarak hesaplanacaktır.

Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanmaları nedeniyle mali hakları ile sosyal yardımları yarım ödenenlerin eksik çalışılan süreleri, kendilerinin ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde, müracaat ettikleri tarihteki emekli keseneğine



esas aylık tutarına ilişkin tüm unsurlar üzerinden güncel katsayılar ile kesenek ve karşılık oranlarına göre hesaplanan borcu kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde ödemeleri şartıyla hizmet sürelerine eklenecektir. Yapılacak hizmet borçlanmasıyla boş görünen yarım çalışma süreleri doldurulacaktır.

3- Ücretsiz İzin

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun, 108/B maddesine göre; doğum yapan memura, doğum sonrası analık izni süresinin veya on iki aya kadar yarım çalışma süresinin bitiminden itibaren; eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir

SONUÇ

10.02.2016 tarih ve 29620 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6663 sayılı Gelir Vergisi ve Diğer Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile annelere yeni haklar getirilmiştir.

İşçi olarak (5510/4-a. maddesi kapsamında) çalışan anneler için; 16 haftalık normal doğum izninden sonra 60, 120 veya 180 günlük yarım çalışma hakkı, doğumdan sonra kullandıkları 60, 120

veya 180 günlük yarım çalışma durumunda çalışmadıkları süreler için yarım çalışma ödeneği hakkı, çocuğun okul çağına kadar bir defalığına kullanılmak üzere kısmi çalışma hakkı getirilmiştir.

Memur olarak (5510/4-c. maddesi kapsamında) çalışan anneler için; 16 haftalık doğum izninden sonra 2, 4 veya 6 aylık yarım çalışma hakkı, çocuğun okul çağına kadar yarım çalışma hakkı ve boşta kalan süreleri borçlanma hakkı getirilmiştir.

Kaynakça

- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi,2015
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları,2012
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 2011
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara, Yaklaşım Yayınları,2009

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yargı Kararları ile SGK Uygulamaları Ekseninde Yurtiçi ve Yurtdışı Borçlanmaların Genel Esasları

Öz: Çalışanların sosyal ve ekonomik risklere karşı kamu otoritesinin işlemiyle sigortalanması sonucu kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından gelir, aylık ve ödenek gibi ekonomik temelli ödemeler yapılarak uğrayacakları gelir kayıpları telafi edilmeye çalışılmaktadır. Gelişmekte olan ülkemizde bireylerin sosyal güvenlik sisteminden gelir, aylık ve ödenek elde etmek için prim ödeme gün sayıları kimi zaman yeterli olmamakta, bireyler prim veya gün eksikliklerini borçlanma yaparak kapatmaktadırlar.

Türk sosyal güvenlik sisteminde bireylerin çalışarak her ay prim ödeyip sigortalılık süresi kazanması esastır. Sigortalı olunmayan zamanlarda kamu otoritesinin belirlediği kimi statülerde (doğum, askerlik, yurtdışında çalışma, ev hanımlığı, çocuk yetiştirme, evde bakım v.s.) bulunan bireylerin, bu statülerde sigortalı olunmadan geçen sürelerle ait primlerini toptan ödeyerek uzun vadeli sigorta kollarında sigortalılık süresine saydırmasına "hizmet borçlanması" denilmektedir. Hizmet borçlanması işlemi istisnai bir nitelik taşır. Sigortalılık asıl, hizmet borçlanması istisnadır. Hizmet borçlanması yapılabilmesi için kanunda açıkça düzenleme yapılması gerekmektedir.¹

Türk sosyal güvenlik sisteminde öteden beri çeşitli özel kanunlarla borçlanma imkanı getirilerek sigortalıların prim ödeme gün sayısı kazanmasına imkan tanınmıştır. 01.10.2008 sonrasında yürürlüğe konulan 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesiyle daha önce dağınık olan borçlanma işlemleri sistematik hale getirilerek uygulamaya işlerlik



Boray UĞRAŞ
*Sosyal Güvenlik Denetmeni,
İnsan Kaynakları ve Örgütsel
Değişim Uzmanı*

kazandırılmıştır. Bu çalışmamızda, sosyal güvenlik sisteminde istisnai olarak numerus clausus (sınırlı sayıda) düzenlenen yurt içi ve yurt dışı hizmet borçlanmalarının genel esaslarını (borçlanma türleri ve başvuru, primlerin hesaplanıp ödenmesi, borçlanmadan vazgeçilmesi, borçlanılan sürelerin tabi olacağı sigortalılık statüsünün belirlenmesi) yargı kararları ile Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamaları ekseninde olabildiğince yalın bir dille inceleyeceğiz. Sonuç olarak uygulamanın geliştirilmesi için önerilere yer vereceğiz.

A. Yurt İçi Hizmet Borçlanması ve Türleri

Yurt içinde sigortalıların kimi zaman normal çalışma sürelerine ara verdikleri, sigortalılık sürelerinin tamamında uzun vadeli sigorta kollarına prim ödemedikleri görülür. Primi ödenemeyen bu sürelerde sigortalıların toptan bir defada (defaten) ödeme yaparak uzun vadeli

sigorta kolundan yaşlılık aylığına hak kazanmak için gün kazanmalarına yurt içi hizmet borçlanması denilmektedir. Bu borçlanma imkanı kanunla düzenlenmektedir.

Kanunda açıkça sayılmayan bir hal veya durum için hizmet borçlanması yapılamaz. Sigortalıların borçlanma başvurusu yapılabilmesi için tescil edilmesi yeterli olup borçlanma veya ölüm tarihinde aktif olarak prim ödeniyor olması gerekli değildir (SSiY.m.66/1-Hizmet Borçlanma Tebliği m.6/1). 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesine göre;

a) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri,

b) Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay okulunda geçen süreleri,

c) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanların (devlet memurları), personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri,

d) Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,

e) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanlardan normal staj süreleri,

f) Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı

beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri,

g) Grev ve lokavtta geçen süreler,

h) Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri,

i) Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ayın başına kadar boşta geçirdikleri süreler,

i) 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreler,²

j) Sigortalı olmaksızın 08.04.1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların, yurt dışında resmî öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmı borçlanılarak uzun vadeli sigorta kollarında prim gün sayısı olarak değerlendirilmektedir.

Uygulamanın detayları

01.07.2010 tarih ve 27628 sayılı resmi gazete nüshasında yayımlanan Hizmet Borçlanma İşlemleri Tebliği'nin 4 üncü maddesinde somut hale getirilmiştir. Buna göre borçlanma hakkı verilenlerden;

a) 5510 sayılı yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı sayılanlar ile yasanın yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından sonra ilk defa yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında (kamu görevlisi) sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar, 5510 sayılı yasanın 5 inci maddesi gereğince haklarında bazı sigorta kolları uygulanabilir, isteğe bağlı sigortalılar ile bunların hak sahipleri 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesi hükümleri gereğince borçlanma yapabilmektedirler.

b) 5510 sayılı yasanın geçici 4 üncü maddesi gereğince haklarında 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanan sigortalılarla hak sahipleri, 5434 sayılı kanun hükümlerine göre, bu sigortalıların

diğer statülere tabi oldukları sürede borçlanılacak sürelerinin bulunması halinde ise 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesi hükümlerine göre borçlanabilirler.

c) 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi sigortalılığı devam edenler ile hak sahipleri 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi hükmü gereğince, 2925 sayılı yasaya tabi sigortalılığı devam edenlerin daha önce 5510 sayılı yasanın geçici 1 inci maddesi uyarınca aynı yasanın 4 üncü maddesi kapsamında sigortalı olması ve borçlanılacak sürelerinin bulunması halinde de kendileri veya hak sahipleri borçlanabilirler.

d) 5510 sayılı yasaya göre yurt içinde çalışması bulunmayanlardan, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelerde çalışmış olanlar ile halen çalışmaya devam edenler, aynı yasanın 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (b), (d), (e) ve (h) bentlerine göre borçlanma yapabilirler.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 41 inci maddesinde sigortalıların prim ödeme gün sayısı kazanabileceği borçlanma süreleri sınırlı olarak sayılmaktadır. Burada konuyu uygulamadaki sıklığına göre başlıklar halinde inceleyelim.

a) Askerlik Borçlanması

Sosyal Güvenlik Hukukunda ilk kez 5434 sayılı kanuna 23.02.1965 tarih ve 545 sayılı kanun ile eklenen ek madde askerlik borçlanması imkanı getirilmiştir. Ancak daha sonra 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na 06.02.1972 tarih ve 1655 sayılı kanunla eklenen (11.02.1973 tarih ve 14445 sayılı R.G.) 60/f-d maddeleriyle hizmet akdiyle çalışanlar açısından askerlik sürelerini borçlanma imkanı getirilmiştir. O dönemde hizmet akdiyle çalışanlar için borçlanma süreleri sigortalılık süresine katılamazken, 5434 sayılı kanuna tabi çalışanlar açısından sigortalılık süresi olarak dikkate alınmaktadır.

5510 sayılı kanunun 41 inci

maddesinin l/b fıkrası ile Hizmet Borçlanma Tebliği'nin 4 üncü maddesinin I inci fıkrası ve 2010/106 sayılı SGK genelgesi uyarınca er/erbaş olarak askerlik yapanlarla yedek subay olarak silahaltında geçen sürelerin primlerinin ödenecek gün kazanılması askerlik borçlanması olarak bilinir. Bu uygulama ile sosyal güvenlik kuruluşuna tescilli bulunan sigortalılardan er/erbaş olanlar askerlik sürelerinin tamamını veya istedikleri kadar olan gün sayılarını borçlanarak emeklilik için hesaplanan gün sayılarına eklemeye yapabilmektedirler. Tescil koşulu kendi nam ve hesabına çalışanlar için de geçerlidir. Hemen belirtelim ki, sigortalıların ilk kez sigortalı oldukları tarihten önceki kıta hizmetleri hem sigortalılık süresine hem de prim ödeme gün sayısına eklenerek borçlanılan gün sayısı kadar sigorta başlangıcını geriye götürmektedir. Sigortalının ilk kez sigortalı olduğu tarihten sonraki kıta hizmetleri için borçlanma süreleri sigorta başlangıcını borçlanılan gün sayısı kadar geri götürmemekte, ödenen borçlanma süreleri sadece gün sayısına katılmaktadır.

Örneğin cam fabrikasında ilk kez 01.01.1985 tarihinde işe başlayan A'nın 01.01.1987 tarihinde vatani görevini yapmak üzere işten ayrıldığı ve 01.07.1989 tarihinde kıta hizmetini tamamladığı varsayıldığında A'nın askerlik süresinin tamamını borçlanması halinde borçlanılan süreler sadece prime sayılmakta, sigorta başlangıcını geri götürmemektedir.

5510 sayılı kanunun 41 inci maddesinin b bendi ile muvazzaf ve ihtiyat askerlikte er, 01.01.1950 tarihinden sonra yedek subay okulunda öğrenci olarak geçen süreler borçlandırılabilir.

Yedek subay okulunda ve hazırlık kıtasında 01/01/1950 tarihinden önce geçen süreler hizmet sürelerine dahil edilemez, bu süreler ayrıca borçlandırılmaz. Ancak, 01.01.1950 tarihinden önce hazırlık kıtasına veya yedek subay okuluna katılıp okul devresinin tamamı veya

bir kısmı 01.01.1950 tarihinden sonraya sirayet edenlerin okul devresinin 01.01.1950 tarihinden sonraki kısmını borçlanma hakları bulunmaktadır. Yedek subay okulunda öğrenci veya muvazzaf veya ihtiyat askerliğini er olarak yapmakta buldukları sırada vazife malulü olanlardan kendilerine vazife ve harp malullüğü aylığı bağlananların, öğrencilikte ve askerlikte geçen süreleri, 5510 sayılı kanunun 4 üncü maddesinin 4/l(a) ve 4/l(b) bentlerine göre yeniden çalışmaları halinde borçlanma hakları bulunmaktadır.

Askerlik borçlanmalarında hava değişimlerinin 1111 sayılı Askerlik Kanununun yayımlandığı 17.12.1927 tarihine kadar 1 yılı, bu tarihten sonra ise 3 aylık kısmı askerlik süresi olarak dikkate alınması gerektiğinden, hava değişimi sürelerinin 17.12.1927 tarihine kadar 1 yılı, bu tarihten sonra ise 3 ayı aşan kısmı ile hastalık veya cezaî bir sebeple uzayan süreler borçlanılamamaktadır. Askerlik hizmetini er olarak yerine getirenlerden esir edilenler kanunda aksi belirtilmedikçe esarete geçen sürelerini borçlanma hakkına sahiptir.

1803 sayılı Af Kanunu'nun 15 inci maddesinin (b) fıkrası uyarınca her derecedeki askeri okullarda diğer öğrenim kurumlarında Milli Savunma Bakanlığı adına ve hesabına öğrenim yapan askeri öğrencilerden, 07.02.1974 tarihine kadar gerek disiplinsizlik gerekse diğer nedenlerle Türk Silahlı Kuvvetlerinden ilişiği kesilenlerin (kendi isteği ile ayrılanlar hariç) okulda geçen süreleri askerliklerine sayıldığından, 18 yaşından sonra geçmiş olması şartıyla ve o tarihte emsallerinin tabi olduğu muvazzaf askerlik süresini geçmemek üzere okul sürelerini borçlanabilirler.

Askeri liselerden mezun olduktan sonra harp okuluna giden veya Türk Silahlı Kuvvetleri hesabına yüksekokullara devam edenlerin bu okullardan, istekleri dışında disiplinsizlik veya başka bir nedenle ayrılanların, sadece harp

okulu veya yüksekokulda geçen sürelerinin (emsallerinin tabi olduğu askerlik süresini geçmemek üzere) borçlandırılması, askeri lisede geçen sürelerin ise borçlanma dışında bırakılması gerekmektedir. 1111 sayılı Askerlik Kanunu'na göre askerlik hizmetini er öğretmen olarak yapanların kıtada maaşsız olarak geçen süreleri borçlandırılabilir. Askerlik görevini 1965-1967 yılları arasında er olarak yapanların 29.12.1967 tarihini geçmemek üzere, 1962-1964 yılları arasında er olarak yapanların ise 31.10.1964 tarihini aşmamak üzere Kıbrıs olayları nedeniyle uzayan askerlik sürelerinin herhangi bir incelemeye gerek kalmaksızın borçlandırılması mümkündür.

Fiili askerlik hizmeti silahlı altına alınmakla başlayıp terhis tarihinde sona erdiğinden 5510 sayılı yasanın 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendine tabi olan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlarla (3) numaralı alt bendine tabi olan anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları ile diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortaklarının sigortalılıkları askerlik yaptıkları sürede devam edebileceğinden, askerlik yaparken söz konusu sigortalılıkları devam edenlerin askerlik süreleri mükerrer prim alınmaması için borçlandırılmamaktadır.

Türk vatandaşlığına alınanlardan vatandaşlığa alındıkları tarihte 22 yaşını doldurmuş olanlardan geldikleri ülkelerde yaptıkları askerlik sürelerini belgeleyenler belgede kayıtlı süreyi, belgede kayıtlı sürenin olmaması veya Türkiye'deki emsallerinin yaptığı askerlik süresinden fazla olması hallerinde emsalleri kadar borçlanabilirler. Türk vatandaşı olduğu halde vatandaşlıktan çıkıp yeniden vatandaşlığa alınanlardan vatandaşlığa alındıkları tarihte 22 yaşını doldurmuş olanların 1111 sayılı Askerlik Kanunu

gereğince askerlik yapmaları zorunlu olduğundan bu durumda olanlardan yaptıkları fiili askerlik sürelerini belgelemeleri istenerek borçlanma işlemleri değerlendirilir. Askerlik borçlanması işlemleri, askerliğini er olarak yapanların borçlanma talep dilekçesi ekinde SGK'ya ibraz ettikleri askerlik cüzdanının veya terhis belgesinin SGK onaylı bir örneğine veyahut askerlik şubesinden temin edecekleri askerlik sürelerini gösterir askerlik kayıt belgesinin aslına, 5510 sayılı yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar için onaylı hizmet belgesine, askerlik hizmetini yedek subay olarak yapanların ise borçlanma talep dilekçesi ekinde yer alacak yedek subay terhis belgesine göre borçlandırılmaktadır. Burada hemen belirtelim ki, 5510 sayılı kanunun 41 inci maddesinin b bendinde bedelli askerlik sürelerinin borçlandırılması konusu sessiz geçilmiştir.

b) Doğum Borçlanması

Sosyal güvenlik hukukumuzda doğum borçlanması 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesinin a bendi ile sadece hizmet akdiye çalışan 4/1(a) sigortalılara 2 çocuk için doğumdan sonraki prim ödenmeyen 2 yıllık süreleri çocuğun yaşamaması şartıyla tanınmışken, 6552 sayılı yasanın 43 üncü maddesiyle değişik 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesinin a bendine göre 2 çocuk sınırı 3 çocuğa yükseltilmiş, sadece hizmet akdiye çalışanları kapsayan borçlanma hakkı kendi nam ve hesabına çalışanlar ile kamuda istihdam edilen devlet memurlarına doğum sonrası tekrar işe başlanmaları koşuluyla tanınmıştır. Burada belirtmek gerekirse, doğum borçlanmasını yapacak sigortalının sosyal güvenlik kuruluşuna tescil şartı ile kısa ve uzun vadeli prim ödeme koşulu bulunmaktadır. Adına kısa ve uzun vadeli sigorta primi ödenmemiş sigortalının tescili olsa bile borçlanma hakkı bulunmamaktadır. Sigortalının SSK, BAĞ-KUR veya emekli sandığına tabi olarak ilk kez işe başladığı tarihten sonraki

en çok 3 çocuk için toplamda 6 yıl (2160 gün) için borçlanma hakkı bulunmaktadır. İlk kez sigortalı olunan tarihlerden önceki doğumlar için borçlanma imkanı bulunmadığı gibi sigortalı olduktan sonraki tarihlerdeki doğumlar için yapılan borçlanmalar sigorta başlangıcını askerlik borçlanmasındaki gibi geriye götürmemektedir. Ayrıca belirtelim ki, sigortalının doğumdan sonraki 2 yıllık sürede adına prim ödenmesi halinde bu primler borçlanmada hesaba katılmamakta, çocuğun tam ve sağ doğduktan bir süre sonra vefat etmesi halinde çocuğun yaşam süresi kadar borçlanma yapılabilmektedir. İlk doğumdan sonraki 2 yıl içerisinde sigortalı kadının ikinci doğumu gerçekleştiğinde ikinci doğumla ikinci doğum arasındaki sürenin toplamına ilave olarak ikinci doğumdan sonraki 2 yıllık süreyi borçlanma hakkı vardır. Doğum borçlanması açısından borçlanılan sürelerin sigorta başlangıcını geriye götürmesi hakkaniyete uygun düşmektedir.³ Gerek 506 sayılı kanun gerekse 5510 sayılı kanun bakımından staj sürelerinde sadece kısa vadeli primi kesilmekte uzun vadeli sigorta primi ilgiliden tahsil edilmemekteydi. Son uygulamada 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında geçen staj süreleri sigorta başlangıcına esas sayılmakta doğum borçlanmasına imkan tanımaktadır. Örneğin 1998 yılında 16 yaşında çırak olarak 3308 sayılı kanun uyarınca stajyer olarak tescili yapılan bir bayanın 2009 yılında gerçekleştirdiği doğum nedeniyle talebi halinde sigortalı tescili bulunduğundan doğum borçlanması yapabilecektir.

Burada yeri gelmişken değinilmesi gereken bir başka husus, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi kadın sigortalıların çeşitli iş kanunları (854, 4857, 5953 ve diğer iş kanunları) gereğince kullandıkları ücretsiz doğum ya da analık izin sürelerini işyerinden alacakları belgelerle kanıtlayıp SGK'ya başvurmaları halinde borçlandırılacaktır.⁴ Örneğin sigortalı bayan A'nın hekimen aldığı rapora



göre doğum öncesi 8 ve doğum sonrası 8 haftalık çalışmazlık sürelerini işverenden temin edeceği belgeyle kanıtlanması halinde bu süreleri borçlanarak sosyal güvenlik yönüyle değerlendirebilecektir.

c) Hakim ve Savcıların Avukatlık Stajı Borçlanması

Sosyal güvenlik reformu öncesinde 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun ek 31 inci maddesine göre hakim ve savcılarının avukatlık stajını açıkta iken yapanların normal staj süreleri ve hakim adaylığına geçenlerin yalnız mahkemede geçen süreleri yine aynı kanunun 102 inci maddesi kapsamında 6 aylık sürede başvurulması halinde borçlandırılarak geçerli günlere ilave edilmekteydi. Bu uygulama 01.10.2008 tarihinde terkedilerek yeni bir uygulamaya geçilmiştir. 5510 sayılı kanunun 41 inci maddesinin e bendine göre sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj sürelerini borçlanması mümkündür.

SGK Başkanlığı'nın 2013/11⁵ sayılı genelgesine göre;

i) 1136 sayılı Avukatlık Kanunu kapsamında borçlanma yapılabilmesi için staj süresinin tamamlanması gerekmele birlikte avukatlık stajını tamamlamadan ayrılıp daha sonra

borçlanma talebinde bulunanlardan 1136 sayılı yasanın 4 üncü maddesinin değiştirildiği 10/5/2001 tarihine kadar adli ve askeri hakimlik ve savcılıkta, Anayasa Mahkemesi asli ve geçici raportörlüklerinde ve Danıştay dava daireleri başkan ve üyelikleri ile başkanun sözcülüğü, kanun sözcülüğü ve bu daireler başyardımcılıkları ve yardımcılıklarında veya kuruluşlarında avukat bulunan bakanlıklar ve katma bütçe ile yönetilen genel müdürlükler hukuk müşavirliği görevlerinde veyahut üniversiteye bağlı fakülteler hukuk ilmi dersleri profesörlük veya doçentliklerinde yahut 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa göre hakimlik veya savcılık sınıflarından sayılan hizmetlerde en az dört yıl süreleri,

ii) 10/5/2001 tarihinden sonra ise adli, idari ve askeri yargıda hakimlik ve savcılıklarda, Anayasa Mahkemesi raportörlüklerinde, Danıştay üyeliklerinde, üniversiteye bağlı fakültelerin hukuk bilimi dersleri dalında profesörlük, doçentlik, yardımcı doçentlik görevlerinde dört yıl, kamu kurum ve kuruluşlarının hukuk müşavirliği görevinde on yıl süre ile hizmeti bulunanların gerek görülmesi halinde ilgili barolarla yapılacak yazışma sonucunda avukatlık yapma hakkına sahip oldukları tespit edildikten sonra

avukatlık stajını tamamlama ve avukatlık sınavını başarma şartları aranmadan avukatlık stajında geçen süreleri borçlandırılması mümkün hale gelmiştir. Borçlanılabilecek süre toplam 1 yılı aşamaz. 1 yıllık sürenin saptanmasında stajın bitiminden geriye doğru hesaplama yapılmaktadır. Avukatlık staj süresi sırasında, sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödendiğinin tespit edilmesi veya askerlik hizmeti ile staj sürelerinin iç içe geçtiğinin saptanması durumunda, prim ödenen süreler veya askerlik hizmetinden sayılan süreler düşülmek suretiyle kalan staj süreleri borçlandırılmaktadır.

d) Tutuklulukta ve Gözaltında Geçen Süreler

5510 sayılı yasanın 41 inci maddesinin f bendi kapsamında sigortalı olarak çalışırken herhangi bir suçtan dolayı haklarında tutuklama veya gözaltına alma kararı verilenler adlarına prim ödenmemiş ve yargılama sonucunda beraat etmek koşuluyla tutuklulukta ve gözaltında geçen süreleri borçlanma hakkına sahiptir. Yargılama sonucu mahkumiyet kararı verilenler bu haktan yararlanamaz.

5510 sayılı yasanın 4 üncü maddesinin c bendi (kamu görevlileri) kapsamında çalışırken herhangi bir suçtan dolayı haklarında tutuklama veya gözaltına alma kararı verilenler için 5510 sayılı yasanın 45 inci maddesine göre göreve iade edilenlerin eksik kalan prim tutarları tahsil edileceğinden tutukluluk ve gözaltı sürelerinin borçlandırılması mümkün değildir.⁶

e) Grev ve Lokavtta Geçen Süreler

2008/111 sayılı SGK genelgesine göre 5510 sayılı kanunun 41 inci maddesinin l/g fıkrası uyarınca hizmet akdinin askıda olduğu grev ve lokavt dönemlerinde sigortalılar için kısa ve uzun vadeli sigorta primi ödenmediğinden 5510 sayılı yasa anlamında bu süreler prim ödeme gün sayısı olarak telakki edilmemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili

biriminden temin edilecek belge ile bu sürelerin kanıtlanması halinde borçlanma hakkı bulunmaktadır.

f) Hekimlerin Fahri Asistanlıkta Geçen Süreleri

5510 sayılı yasanın 41 inci maddesinin l/h bendi uyarınca hekimlere fahri asistanlıkta geçen sürelerini borçlanma imkanı tanınmıştır. Sigortalıların Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Tescil ve Denklik Daire Başkanlığından alacakları belge ile bu sürelerin ne kadarının uzmanlıktan sayıldığını belgelemeleri halinde borçlanma hakkı tanınmaktadır.

g) 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar

6111 sayılı yasa ile 4857 sayılı kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için 25.02.2011 tarihinden sonraki çalışmaları için ay içinde eksik kalan prim günlerini borçlanarak tamamlama imkanı getirilmiştir. Bu kapsamda ay içinde eksik kalan süreler için yapılan ödemeler 5510 sayılı yasanın 4/1(a) statüsünde değerlendirilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinde kısmi iş sözleşmesi işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi olarak tanımlanmıştır. 25.02.2011 tarihinden itibaren kamu ve özel sektörde çalışanlar ile ev hizmetlerinde 30 günden az çalışanlardan aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen eksik gün nedeni (06) (kısmi istihdam) ve (17) (ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma) olan sigortalılar ay içinde zorunlu sigortalılık dışındaki sürelerini borçlanabileceklerdir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik sürelerinin borçlandırılmasında sigortalılar ay içinde 30 günden az çalıştıkları

süreleri 30 güne tamamlayarak borçlanma yapacakları için, 28, 29 ve 31 gün ile biten aylardaki borçlanılacak süreler 30 güne tamamlanarak borçlanma süresi belirlenmektedir.

Kamu idaresine ait işyerlerinde çalıştırılan ve hizmet akdi askıda olan sigortalılar 4857 sayılı kanun uyarınca belirli süreli iş sözleşmesine tabi olduklarından iş akdinin askıda olduğu sürelerde zorunlu ya da isteğe bağlı sigortalı olabilecekler, ancak sözü edilen süreleri borçlanamayacaklardır.

h) 1416 sayılı Kanun Kapsamında Borçlanma Hakkı

5510 sayılı kanunun 41 inci maddesinin l/j bendi uyarınca 1416 sayılı Ecebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun uyarınca sigortalı olmaksızın yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamladıktan sonra yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların yurt dışında resmi öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşın ikmalinden sonraki kısmının borçlandırılmasına imkan sağlanmıştır.

ı) Doktora ve Tıpta Uzmanlık Eğitiminde Geçen Süreler

Sigortalıların sosyal güvenlik kanunlarına tabi olmaksızın yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya tıpta uzmanlık öğrenim sürelerini borçlanmaları mümkündür. Milli Eğitim Bakanlığınca 1416 sayılı kanuna dayanılarak doktora öğrenimi için yurt dışına gönderilenlerin, yurtdışına çıkmadan önce Bakanlıkça planlanan doktora öğrenim sürelerinin, çeşitli nedenlerle ve Bakanlığında uygun görmesi ile uzatılması nedeniyle, borçlanma işlemlerinde uzatılan sürelerin Türkiye'deki normal doktora veya uzmanlık öğrenim sürelerini aşmamak kaydıyla dikkate alınması gerekmektedir. Buna göre, 06.10.1982 tarihine kadar yapılan doktora öğrenim süreleri en fazla beş yıl, bu tarihten sonra

yapılan öğrenim süresi ise altı yıldır. Borçlandırılacak olan süre hiç bir halde bu süreleri geçmemekte, bu sürenin tespiti doktora öğrenim süresinin sonundan geriye doğru gidilmek suretiyle yapılmaktadır. Yurtdışındaki üniversitelerden mezun olanların normal (lisans) öğrenim süreleri içinde geçen doktora öğrenim süreleri borçlanılamaz. Ancak yüksek lisans öğrenimlerini İngiltere’de yapmakta iken gösterdikleri başarılarından dolayı doktora öğrenimine transfer edilenlerin yüksek lisans öğreniminde geçen sürelerinin ilaveten doktora öğreniminden sayılması gerektiğinden, yüksek lisans ve doktora öğrenim süreleri birlikte borçlandırılabilir.

I. Borçlanma Sürelerinin Belgelenmesi

Borçlanma işlemi istisnai nitelikte bir sosyal güvenlik işlemi olduğundan kamu otoritesi işlemi sonuçlandırmak adına sigortalıdan borçlanmanın türüne göre belge ile talebini kanıtlamasını bekler. Bu noktada gerek Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği gerekse Hizmet Borçlanma Tebliği birtakım belgelerle başvurulmasını istemektedir (Tebliğ m.7). Buna göre,

a) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum izni ya da analık izni süreleri için işverenden alınacak belge,

b) Er veya erbaş olarak silahaltında veya yedek subay okulunda geçen süreler için askerlik şubelerince veya kuvvet komutanlıklarından alınacak belge,

c) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanların personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri için kamu idaresinden temin edilecek belge,

d) Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri ilgili hastane veya öğrenim kurumlarından alınacak belge,

e) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri

ilgili baro başkanlıklarından alınacak staj belgesi,

f) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında geçen süreler hariç, sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen primi ödenmemiş süreleri Cumhuriyet Savcılıklarından alınacak belge,

g) Grev ve lokavtta geçen süreler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünden temin edilecek belge,

h) Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri için ilgili tip fakültelerinden temin edilecek belge,

i) Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin istifa ettikleri tarihi takip eden ay başı ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ay başına kadar açıkta geçirdikleri süreler için ilgili kamu idaresinden alınacak belge ile SGK'nın İl Müdürlüğü veya Sosyal Güvenlik Merkezine müracaat edilmesi uygun gözükmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasına göre hizmet akdiyle çalışan sigortalı kadının doğum tarihinden sonraki borçlanmak istediği iki yıllık süre için ayrıca belge istenmez, SGK kayıtlarından sözü edilen süre re'sen tespit edilir.

II. Borçlanma Bedelinin Hesaplanması ve Ödenmesi

5510 sayılı yasanın 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri ile yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanların, bu yasanın 41 inci maddesine göre borçlanılacak sürelerle ait prim tutarı, sigortalıların veya hak sahiplerinin talepte buldukları tarihte 5510 sayılı yasanın 82 nci maddesine göre prime esas alt ve üst sınırlar arasında olmak üzere kendilerince belirlenen günlük kazancın % 32'si oranında hesaplanarak sigortalıya tebliğ edilir. 4857 sayılı yasanın 13 üncü maddesine kısmi zamanlı

iş sözleşmesiyle çalışıp ay içinde eksik kalan prim günlerini borçlanan sigortalılardan önceden genel sağlık sigortası primini ödemiş olanlara borç tutarı % 20 üzerinden hesaplanarak tebliğ edilmektedir.

Seçilen prime esas kazanç, borcun ödendiği tarihteki prime esas asgari kazanca oranlanarak bu oran ilgili ayın prime esas asgari kazancı ile çarpılır. Bulunacak tutar ilgili ayın prime esas kazancı olarak kabul edilir. Ancak, hesaplanan prime esas kazanç hiçbir halde o ayın prime esas azami kazancını geçemeyecektir. Hesaplanan ve sigortalıya tebliğ edilen borç tutarı 1 ay içinde ödenmezse borçlanma işlemi yapılmamış sayılır. İlgiliden ayrıca gerektiğinde yeni talep istenebilir. Sigortalı dilerse kanunda belirtilen süreler için tam borçlanma başvurusu yapabileceği gibi emekliliğine yeterli olacak kadar kısmi borçlanma başvurusu da yapabilir (Tebliğ m.8/1-9/2).



III. Borçlanma Sürelerinin Tabi Olacağı Sigortalılık Statüsünün Belirlenmesi

5510 sayılı yasanın 41 inci maddesine göre borçlanma başvurusu kabul edilen sigortalının kendisine gönderilen borç tutarının tamamını veya bir kısmını 1 ay içinde ödemediği takdirde ödenen bu süreler sigortalılık süresi olarak kabul edilir ve ilgili aylara işlenir.

Aylıklarını personel kanunlarına göre alan devlet memurları ile seçim dönemlerinde istifa edenlerin müracaatı sonucu değerlendirilen süreler 5510 sayılı yasanın 4/1(c) statüsüne tabi tutulur.



Sigortalı kadının doğum borçlanma süreleri; er, erbaş ve yedek subay okulunda geçen süreler, hekimlerin fahri asistanlıkta geçirdiği süreler, sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi ile yurt içinde ya da yurt dışında tıpta uzmanlık için geçirilen normal süreler, hakim ve savcıların staj süreleri, sigortalının grev ve lokavtta geçirdiği süreler, 1416 sayılı kanun uyarınca yurtdışında öğrenim gören öğrencilerin 18 yaşın ikmalinden sonraki normal öğrenim süreleri, sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri sigortalının başvuru tarihindeki sigortalılık statüsüne göre belirlenir. Sigortalı eğer başvuru tarihinde aktif BAĞ-KUR sigortalısı ise ödediği borçlanma bedeli de BAĞ-KUR sigortalılığı statüsünde değerlendirilmektedir.

01.10.2008 tarihinden önce 1479 ve 2926 sayılı kanunlara tabi sigortalı iken 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun mülga 60 ıncı maddesinin (f) bendine göre yapılan borçlanmalar, 5510 sayılı yasaya göre hizmet akdine tabi çalışmış gibi değerlendirilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesine göre kısmi zamanlı iş sözleşmesi ile ay içinde eksik

günlerle çalışan sigortalıların o ay için eksik kalan günlerini borçlanma ile tamamlamaları halinde borçlanma süreleri hizmet akdine tabi olarak telakki edilir.

Haklarında 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun yürürlükten kaldırılmış hükümleri uygulanan kişilerin doğum borçlanması, sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri ile sigortalının grev ve lokavtta geçirdiği süreler için borçlanma süreleri hizmet akdine tabi olarak değerlendirilmektedir (5510 sk.geçici m.4).

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre daha önce sigortalı tescilli olup öteden beri sigortalılığı devam edenlerin 5510 sayılı kanuna göre kabul edilecek borçlanma süreleri hizmet akdine tabi çalışma gibi değerlendirilir.

IV. Borçlanmadan Vazgeçme

Kanunda sayılan hallerle sınırlı olmak üzere borçlanma başvurusu kabul edilip borç tutarının tamamını veya bir kısmını ödeyen borçlu sigortalı için SSIY. m.66/11 inci fıkrasında işlem den vazgeçme imkânı tanınmıştır. Özellikle tabi olunan sigortalılık türüne göre değerlendirilen borçlanma sürelerinin

sigortalının emekliliğini zorlaştıracakı düşünülduğünde uygulamanın yerinde olduğu görülmektedir. Sigortalıya kazandırılan günlerle emekli aylığının bağlanması durumunda borçlanmadan vazgeçilemez ve iade yapılamaz. Eğer sigortalıya borçlanma süreleri sayesinde aylık bağlanmamışsa borçlanma tutarlarının tamamı bir defaya mahsus olmak üzere faizsiz olarak ilgiliye iade edilmektedir.

Borçlanma bedellerinin iadesini hem sigortalılar hem de hak sahipleri talep edebilmektedir.⁷ Sigortalının 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesi kapsamında kabul edilen borçlanma tutarları iade edilmekte iken 01.10.2008 tarihi öncesinde ödenmiş borçlanma tutarlarının iadesi mümkün değildir. Birden fazla borçlanma tutarlarının iadesini engelleyici hüküm mevzuatımızda öngörülmemiştir. Sigortalı dilerse 01.10.2008 tarihinden sonraki borçlanma tutarlarının tamamını faizsiz olarak bir defaya mahsus olmak üzere aylık bağlanmamış olması koşuluyla talep edebilir.

B. Yurtdışı Sigortalılık Sürelerinin Borçlanılması

1939-1944 yılları arasında devam eden 2. Dünya Savaşı sonrasında savaşın yarattığı tahribatin ortadan kaldırılması ve Avrupa'nın yeniden inşası için işgücüne gereksinim duyulmuştur. Başta Almanya olmak üzere pek çok ülkeye yoğun işgücü göçü yaşanmıştır. Süreç içerisinde göçmen işçilerin kesin dönüş yapmadıkları hatta buldukları ülkelere yerleştikleri görülmüştür. Zamanla Türk işçilerin sosyal güvenlik sorunlarının artması karşısında, Anayasanın 62 inci maddesinde belirtilen yurtdışında bulunan vatandaşların anavatanla bağlarının kopmaması ve sosyal güvenliklerinin sağlanması bakımından, kanun koyucu önce 2147 sayılı kanun daha sonra da 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanunu çıkararak borçlanma fırsatı tanımıştır. Esasen

her iki kanun tipik borçlanma kanunlarıdır. Bu bakımdan yurtdışı borçlanmasının ana hatlarını 3201 sayılı kanun, uygulama yönetmelikleri ve genelgeler ile yargı kararları ekseninde irdeleyeceğiz.

a) Yurtdışı Borçlanmasına Başvuru Kriterleri

3201 sayılı kanunun 1 inci maddesinde Türk vatandaşları ile doğumla Türk vatandaşı olup çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenlerin on sekiz yaşını doldurduktan sonra Türk vatandaşı olarak yurt dışında geçen ve belgelendirilen sigortalılık süreleri ve bu süreleri arasında veya sonunda her birinde bir yıla kadar olan işsizlik süreleri ile yurt dışında ev hanımı olarak geçen süreleri sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödenmemiş olması ve istekleri hâlinde sosyal güvenlikleri bakımından değerlendirilmektedir. Yurtdışı borçlanması yapmak için iki koşulun varlığı burada ortaya çıkmaktadır. İlk olarak yurtdışı borçlanma hakkının sadece Türk vatandaşlarına tanındığını görmekteyiz. İkinci olarak Türk vatandaşı iken izin alarak çıkma suretiyle vatandaşlığı kaybedenlerden 18 yaşın ikmalinden sonra geçen yurtdışı sürelerinin borçlanması olanaklıdır.

Özellikle Türk vatandaşı iken çıkma izni alan ve vatandaşlıktan ayrılanlarla sonradan yurtdışında sigortalı veya ev kadını olarak geçen sürelerin borçlanılmaması nedeniyle pek çok davanın açıldığı görülmüştür.⁸ Bu tereddütlü durumun aşılması için 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 29'uncu⁹ maddesine göre doğumla Türk vatandaşı olan fakat çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları maddede belirtilen istisnalar dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam etmektedirler. Bu kişilerin, seçme ve seçilme, muafin araç veya ev eşyası ithal etme hakları ile askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü yoktur. Çıkma suretiyle izin alarak

vatandaşlıktan ayrılanların sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları korunarak bu hakların kullanımında yürürlükteki kanunlara tabi tutulmaktadır. Böylece çıkma suretiyle vatandaşlıktan ayrılanların kazanılmış hakları korunmaktadır. Çıkma suretiyle vatandaşlıktan ayrılanlar için "Mavi Kart" verilmektedir. 5901 sayılı kanunda yapılan değişiklikle uyum sağlamak amacıyla SGK Başkanlığı 2014/27 sayılı genelge yayımlayarak 11.09.2014 tarihinden sonra çıkma izni almak suretiyle vatandaşlıktan ayrılanlara kanundaki diğer koşulların yerine getirilmesi koşuluyla borçlanma hakkı tanınmıştır. Ancak borçlanma hakkının kullanılabilmesi için borçlanılacak yurtdışındaki sürelerde Türk vatandaşı olunması mecburidir. Vatandaşlığı kaybeden sonraki sigortalılık, işsizlik ve ev hanımlığı süreleri borçlandırılmaz.

b) Yurtdışı Borçlanması Kapsamındaki Sürelerin Belirlenmesi

3201 sayılı yasanın 1 inci maddesi ile Yurtdışı Hizmet Borçlanma Yönetmeliği'nin 6/I-II nci fıkralarına göre;

- 1) Yurtdışında geçen kayıtlı olmayan ve belgelendirilebilen sigortalılık süreleri,
- 2) Yurtdışı sigortalılık sürelerinin arasında ya da sonunda her defasında 1 yıla kadar olan işsizlik süreleri,
- 3) Yurtdışında geçen ev hanımlığı süreleri,
- 4) 01.01.1989-08.05.2008 tarihine kadar zorunlu göçe tabi tutulanların¹⁰ sigortalılık süreleri dikkate alınmaktadır.

Ancak çıkma suretiyle vatandaşlıktan ayrılanların sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları¹¹ 5901 sayılı yasanın 29 uncu maddesiyle korunduğundan sözünü ettiğimiz Mavi Kart sahibi olan kişiler yurtdışında Türk vatandaşı olarak buldukları süreleri borçlanabilmektedirler. 5510 sayılı yasanın geçici 20 nci maddesinde belirtilen banka ve borsa sandık

üyelerinin 3201 sayılı yasa uyarınca borçlanma hakları bulunmaktadır. Burada değinilmesi gereken bir husus, borçlanma hakkı kapsamı dışında kalan süreleri tespit etmek gerekmektedir. Yurtdışı Borçlanma Yönetmeliği'nin 6/II nci fıkrası uyarınca;

- a) 18 yaşın doldurulmasından önce yurtdışında sigortalı ve ev hanımı olarak geçen süreler,
- b) Türk vatandaşlığının kazanılmasından önce veya vatandaşlığın kaybedilmesinden sonra yurtdışında sigortalı veya ev hanımı olarak geçen süreler,
- c) İkili sosyal güvenlik sözleşmesine göre kendilerine kısmi aylık bağlanmış olanların yurtdışında geçen sigortalılık süreleri arasında ve bu sürelerin bitim tarihinden sonraki işsizlik süreleri,
- d) Sosyal güvenlik kanunlarına göre yurt içinde geçen sürelerle çakışan yurtdışı süreleri borçlandırılmaz. Adına sigorta primi ödenen aşağıda geçen durumlarda da borçlanma yapılması mümkün değildir:

- 1) Libya'da iş üstlenen Türk işverenlerince çalıştırılan Türk işçilerinin yurt içinden 01.09.1985 sonrasında primleri ödendiğinden, bu ülkede 01.09.1985 tarihinden sonra geçen çalışma süreleri,
- 2) Almanya'da istisna akdi kapsamında iş üstlenen Türk işverenlerince çalıştırılan Türk işçilerinin çalışma süreleri,
- 3) 5510 sayılı Kanununun 10 uncu maddesi ile ülkemiz ile imzalanan ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi hükümlerine göre yurtdışında geçici görevli olarak bulunanların primleri Türkiye'den ödendiğinden 5510 sayılı yasa kapsamında sigortalı sayılanların geçici görevli buldukları yurtdışı çalışma süreleri borçlandırılmayacaktır.

c) Yurtdışı Borçlanma Sürelerinin Belgelendirilmesi

3201 sayılı kanun kapsamında borçlanma başvurusu yapacak ilgililerin taleplerini belgelendirmesi mecburidir. Her başvuru kabul

edilmemektedir. Usulüne uygun olarak düzenlenmiş ve resmi makamların onayından geçmiş belgelerin sunulması gerekmektedir. 2011/48 sayılı SGK genelgesinde başvurunun belgelendirilmesi sözleşmeli ülkelerde¹², sözleşmesiz ülkelerde ve ülke ayrımı yapmaksızın ev hanımı olarak geçen sürelerin belgelendirilmesi olarak 3 grupta toplanmıştır.

1) Sözleşmeli Ülkelerde Geçen Sürenin Belgelenmesi

İkili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanan ülkelerde geçen çalışmalarını belgelemek isteyen ilgililerin konusuna göre birtakım belgeleri ibraz etmek yükümü vardır. 2011/48 sayılı SGK genelgesine göre;

a) Islak mühür ve imza olup olmadığına bakılmaksızın, çalışılan ülkede bağlı bulunulan sosyal sigorta kurumundan alınmış hizmet cetveli veya sigorta kartı,

b) Belgenin ayrıca tasdik ettirilmesine gerek olmaksızın, yurtdışındaki resmi kurum ve kuruluş, belediyeler, vergi daireleri, iş bulma kurumlarınca düzenlenmiş belgeler, meslek kuruluşları ve meslek birliklerince düzenlenen hizmet belgeleri,

c) Yurtdışında kendi nam ve hesabına çalışanların bağlı oldukları vergi dairesi, ilgili meslek kuruluşu veya birliklerince verilen hizmet belgesi,

d) Bulunulan ülkelerdeki Türk konsoloslukları, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikler gibi temsilciliklerden alınan ve yurtdışı borçlanması için kullanılacağı belirtilen hizmet belgeleri (çalışma belgesi),

2) Sözleşmesiz Ülkelerde Geçen Sürenin Belgelenmesi

2011/48 sayılı genelgede sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde geçen sürelerin borçlanılması için başvuran ilgilinin birtakım belgeleri sunma yükümü vardır. Yurtdışı sigortalısının ,

a) Bulunulan ülkelerdeki Türk konsoloslukları, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya

ataşelikler gibi temsilciliklerden alınacak ve yurtdışı borçlanma için kullanılacağı belirtilen hizmet belgeleri,

b) Çalıştıkları işyerlerinden alacakları hizmet sürelerini gösterir bonservisleri, pasaportlarında bulunan çalışma izinlerinin tercümeleri,

c) Gemi adamları için, çalıştıkları geminin bayrağını taşıdıkları ülkelerde bulunan Türk konsoloslukları, çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlikleri veya ataşelikler gibi temsilciliklerden alacakları ve yurtdışı borçlanma için kullanılacağı belirtilen hizmet belgelerini veya işyerlerinden alacakları sigortalılık sürelerini gösterir bonservisleri ile gemilerde çalıştıklarını gösterir belgelere kayıtlı bulunan çalışma izinlerinin tercümeleri, pasaportlarında çalışma süreleri ile örtüşen yurda giriş-çıkış tarihlerini gösterir mühürlü sayfaların örneği.

Burada belirtelim ki, bazı ülkelerde oturma izni almak aynı zamanda çalışma iznini de kapsamaktadır. Bu durumda olan vatandaşların oturma iznini belgelemeleri borçlanma için yeterlidir.

3) Ev Hanımlığında Geçen Sürelerin Belgelenmesi

Yurtdışında bulunulan sürelerde ev hanımı olanların evli olup olmadıklarının, boşanıp boşanmadıkları borçlanma başvurusunda dikkate alınmamaktadır. Yurtdışında ev hanımlığında geçen sürenin belgelenmesi için ilgililerden ikamet belgesi istenmektedir. İkamet belgesine ek olarak ayrıca ilgiliden,

1) İkamet belgesinin Türkiye’de yeminli tercüme bürolarınca veya yurtdışında bulunan Türk temsilciliklerince akredite edilmiş tercümanlarca yapılmış ve ilgili temsilcilikçe onaylanmış tercümesi,

2) Çalışma ve sosyal güvenlik müşavirlik veya ataşeliğinin bulunduğu Türk temsilciliklerince ikamet belgesine istinaden düzenlenecek belge,

3) Tercüme belge veya tercüme dayanan ikamet belgesi temin edilemiyorsa yurtdışına çıkış ve yurda giriş tarihlerinin, fotoğraf ve künye bilgilerinin bulunduğu pasaport sayfalarının fotokopisi ya da emniyet müdürlüklerinden alınacak yurda giriş-çıkış çizelgesi,

Yurtdışında ev hanımı olarak geçen sürelerin pasaport fotokopisi veya emniyet müdürlüklerinden alınacak yurda giriş-çıkış çizelgesi ile borçlanılması halinde, sadece yurtdışında bulunulan süreler borçlandırılırken, pasaport fotokopisi veya yurda giriş-çıkış çizelgesinden yurt içinde bulunulduğu anlaşılan süreler hiçbir şekilde borçlandırılmamaktadır.

SGK başkanlığının 2015/2 sayılı genelgesine göre sözleşmesiz ülkelerde geçen süreler için sahte belge düzenlemek suretiyle borçlanma yaparak yurtdışı aylığı bağlananlar hakkında yersiz ödenen aylıklar 5510 sayılı yasanın 96 ncı maddesi uyarınca sigortalıdan geri alınmakta, borçlanma bedelinden arta kalan miktarlar 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun 81 nci maddesi kapsamında “haksız bir menfaat için ödenen bedelin geri istenemeyeceği kuralı” çerçevesinde SGK’ya irat kaydedilmektedir. Bu kişiler hakkında Cumhuriyet Savcılıklarına suç duyurusunda bulunulmaktadır.

d) Borçlanma Süreleri ile Sigorta Başlangıcının Belirlenmesi

3201 sayılı yasanın önceki uygulamalarında sözleşmeli ülkelerde geçen sigortalılık süreleri ve çalışılmış sayılan sürelerdeki sigorta başlangıç tarihleri Türkiye’de sigorta başlangıcına esas sayılmamaktaydı. Bu uygulama çeşitli görüş ayrılıklarına neden olmakta ve çok sayıda dava açılmasına zemin hazırlamaktaydı. 6552 sayılı yasanın 29 uncu maddesiyle 3201 sayılı yasanın 5 nci maddesi değiştirilmiştir. Buna göre, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerine sözleşmeli ülke sigortasına girişin Türk sigortasına girildiği tarih olarak kabul edileceğine dair hüküm bulunan hallerde

sözleşmeli ülkedeki işe başlama tarihi yurt içinde işe başlama tarihi olarak kabul edilmektedir. Bu yönde 18 ikili sözleşmeye hüküm konulduğu bilinmektedir.

2014/27 sayılı SGK genelgesine göre sözleşmeli ülkelerdeki ilk işe başlama tarihinin Türkiye’de sigorta başlangıcına esas teşkil edeceğine dair hüküm bulunan 18 ülkenin¹³ hizmet cetvellerinde sigortalılık süresi olarak bildirilen hastalık ve işsizlik ödeneği, intibak parası, sigortadan muaf cüz’i çalışma, çocuk yetiştirme ve bakım süreleri, isteğe bağlı sigortaya ödenen prim sürelerinin başlangıç tarihleri Türkiye’de ilk işe girişin tespitinde yeni düzenlemelere göre esas alınmaktadır.

SGK Başkanlığının 2014/27 sayılı genelgesine göre sosyal güvenlik sözleşmelerinde özel hüküm bulunmayan ülkelerle sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde geçen sürelerde sigorta başlangıcının tespitinde Türkiye’de çalışması bulunmayanlar için borçlanmanın ödendiği tarihten borçlanılan gün sayısı kadar geriye gidilerek sigorta başlangıcı belirlenmektedir. Türkiye’de çalışması bulunanlar için yurt içinde işe başlama tarihinden borçlanılan gün sayısı kadar geriye gidilerek sigorta başlangıcının belirlenmesine devam edilmektedir.

e) Borçlanılan Sürelerin Statüsünün Belirlenmesi

Yurtdışı hizmet borçlanmalarının 5510 sayılı kanun bakımından hangi sigortalılık statüsüne tabi tutulacağı 2011/48 sayılı SGK genelgesinde detaylı olarak açıklanmıştır. Türkiye’de sigortalılığı bulunanlar için en son tabi olduğu sosyal güvenlik kuruluşuna, sigortalılığı yoksa yapılan borçlanma süreleri 5510 sayılı yasanın 4/1(b) (BAĞ-KUR) bendine tabi olarak değerlendirilmektedir. Yurtdışında ev hanımı olarak geçirilen süreler sigortalının Türkiye’de herhangi bir çalışması yoksa BAĞ-KUR sigortalılığına sayılacaktır. Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş

üstelenen işverenlerce yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve isteğe bağlı sigorta kapsamında geçen sigortalılıklarının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sayılacağına ilişkin hüküm dikkate alındığında bu sürelerin borçlandırılması halinde de 5510 sayılı yasanın hizmet akdine tabi olarak sigortalılık süresine katılmaktadır. Bu tür sigortalıların isteğe bağlı sigorta için 01.10.2008-25.02.2011 tarihinde ödenen primler daha önce BAĞ-KUR sigortalılığına sayılmışken 5510 sayılı yasanın 6111 sayılı yasayla değişik 5/g maddesine göre hizmet akdine tabi geçmiş gibi değerlendirilmektedir.

f) Borçlanma Bedelinin Belirlenmesi ve Borçlanmadan Vazgeçme

2011/48 sayılı genelge uyarınca borçlanma başvurusu kabul edilen sigortalının ödeyeceği bedel 5510 sayılı yasanın 81 inci maddesine göre belirlenen günlük asgari ücretin asgari ve azami tutarları arasında olmak koşuluyla asgari ücretin % 32’si üzerinden sonuçlandırılmaktadır. Daha önceden dövize¹⁴ endekslenen borçlanma bedeli 5510 sayılı yasanın 5754 sayılı kanunla değişik 82 inci maddesinde asgari ücretle uyumlu hale getirilmiştir. Borçlanma tutarının formülü Borçlanma Bedeli: Seçilen 1 günlük prime esas kazanç X borçlanma gün sayısı X % 32 = Borçlanma Tutarı olarak belirlenmiştir. Belirlenen borçlanma bedeli ilgiliye bir yazı ile tebliğ edilmektedir. Tebliğ edilen borcunu sigortalı 3 ay içinde ödemekle yükümlüdür. Aksi halde başvuru yapılmamış sayılır ve gerektiğinde talebini yenilemesi istenir. Yapılan borçlanma başvurusu sonucunda aylık bağlanan sigortalının borçlanmadan vazgeçmesi mümkün değildir. Ancak kendisine aylık bağlanamayan sigortalıya borçlanma bedelinin tamamı faizsiz iade edilmektedir. Sigortalı dilerse tüm yurtdışı borçlanmalarından vazgeçebilir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 14.06.2012 tarih ve

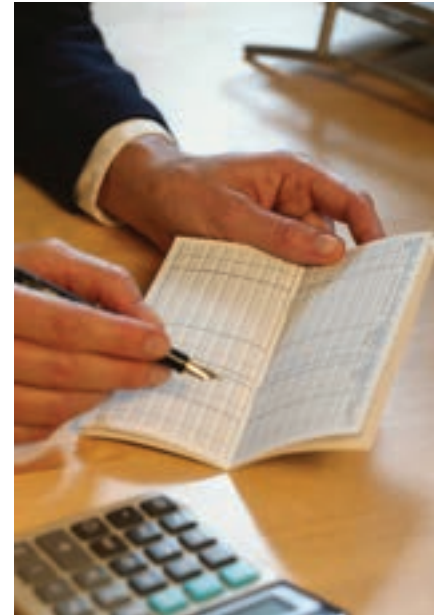
2012/9002-11464¹⁵ sayılı kararında borçlanmayı bizzat yapmayan hak sahibi (ölenin geride kalan yakınları) borçlanma bedelinin iadesini isteyemez. Sadece aylık bağlama koşullarının bulunmaması durumunda borçlanma bedelinin iadesi istenebilir.

g) Yurtdışı Borçlanma Süreleri ile Aylık Bağlanması

Kanun koyucu yurtdışı sürelerini borçlanarak aylığa hak kazanılabilemesi için yurda kesin dönüş yapılması, tahakkuk edecek borçlanma tutarının tamamen ödenmiş olması, yürürlükteki pozitif sosyal güvenlik kanunlarına göre aylık bağlanmasına hak kazanılmış olması ve SGK’nın ilgili birimine yazılı başvuru yapılması gerekmektedir. Belirttiğimiz koşulları sırasıyla irdeleyelim.

1) Yurda Kesin Dönüş Yapmak

Yurtdışı borçlanması yaparak emekli aylığına hak kazanılması için gerekli ilk koşul yurda kesin dönüş yapmış olmaktır. Yurtdışı sigortalıya emekli aylığı bağlanması için işten ayrılması gerekirken yurt dışı sigortalının buna mukabil yurda kesin dönüş yapmış olması şartı aranmaktadır. Yurtdışı Borçlanma Yönetmeliği’nin 4 üncü maddesine göre kesin dönüş



aylık tahsis talebinde bulunanların yurtdışındaki çalışmalarının sona ermesini, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği almamalarını anlatır. Kesin dönüş ifadesi mutlak anlamda yurtdışında bulunduğu ülkeden Türkiye'ye döndükten sonra tekrar yurtdışına çıkış yapmama şeklinde değerlendirilemez. Sigortalı dilerse emekli aylığı bağlandıktan sonra yurtdışına çıkabilir, yurt dışında yaşayabilir ancak yurt dışında çalışamaz ve sosyal yardım alamaz. Bulunulan ülkenin ödediği ikamet şartına bağlı olmayan bu nitelikteki sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği alanlara diğer şartlarla aylık bağlanabilmesi mümkündür.

Yurtdışı Borçlanma
Yönetmeliğinin 14/7 nci fıkrası uyarınca evli ya da birlikte yaşayan çiftler için ödenen sosyal yardımlar her iki eş içinde ödeniyor gibi kabul edilmektedir. Bu nedenle yurtdışında borçlanma kapsamında süreleri bulunanların eşlerinin sosyal yardım niteliğinde ödenek alması durumunda yurda "kesin dönüş" şartı gerçekleşmez ve bu durumda olanlara malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmaz.

Anayasa Mahkemesinin 25.04.2003 tarih ve 25089 sayılı resmi gazetede yayımlanan 12.12.2002 tarih, 2000/36 esas, 2002/198¹⁶ karar sayılı kararı ile 3201 sayılı yasada bulunan "yurda kesin dönüş" şartı ile "2 yıl içinde borçlanma" yükümü Anayasa'nın 10, 60, 62 ve 65 inci maddelerine aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Böylece borçlanma yaparak aylık bağlanacak sigortalılar ile ev hanımlarının kesin dönüş yapma zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır. Kanun koyucu borçlanma aşamasında kesin dönüş şartını aramamakta fakat tahsis aşamasında aylık bağlanırken kesin dönüş yapma koşulunu mutlak aramaktadır. Ölenin geride kalanlarına (hak sahipleri) borçlanma yaparak aylık bağlanması için kesin dönüş yapılması gerekmemektedir. Bu nokta SGK'nın 2008/115 sayılı genelgesiyle açıklığa kavuşturulmuştur.

2) Borçlanma Bedelini Ödemiş Olmak

2011/48 sayılı genelge kapsamında borçlanma bedelini borcun kendisine tebliğinden itibaren 3 ay içinde ödeyenlere aylık bağlanmaktadır. Kısmen ödeme yapılmışsa kısmen ödeme aylık bağlanmasına yeterli ise borçlanma kabul edilip aylık bağlanmaktadır. Aylık bağlamaya yetecek prim gün sayısı kadar ödeme yapmayanlara aylık bağlanmamaktadır. (Yönetmelik m.10/6)

3) Aylık Bağlanmasına Hak Kazanmış Olmak

Sigortalının borçlanma başvurusu kabul edilip bedeli tamamen veya kısmen ödendiğinde aylığa hak kazanabilmesi için SGK birimlerince sigortalıya ait tahsis dosyası üzerinden genel değerlendirme yapılmaktadır. Buna göre sigortalıya aylık bağlanması için sigorta başlangıcı 01.10.2008 tarihi öncesi olanlara 2925, 2926, 506, 1479, 5434, kademeli geçiş öngören 4447 sayılı yasa, 5510 sayılı yasa ve diğer tüm emeklilik hükümleri değerlendirilerek karar verilmektedir.

5510 sayılı yasanın yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden sonra ilk kez hizmet akdine tabi veya kendi nam veya hesabına ya da emekli sandığı hükümlerine göre işe başlayan yurtdışı sigortalılarına ise sadece 5510 sayılı yasanın emeklilik hükümleri esas alınarak aylık bağlanmaktadır. Öteden beri sigortalı olup 5510 sayılı yasanın yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden sonrada çalışmaya devam edenlerden yurt dışı borçlanması yaparak emekli aylığı bağlananlar 19.06.2010¹⁷ tarihinden sonra sosyal güvenlik destek primi ödeyerek tekrar çalışabilirler.

5510 sayılı yasanın 30 uncu maddesinin değişik 3 üncü fıkrası kapsamında ilk kez 5510 sayılı kanunun 4/1(a), 4/1(b) ve 4/1(c) bendi uygulamasına göre sigortalı olanlardan emekli aylığı bağlanan sigortalıların yurt içinde veya yurt dışında sgdp ödeyerek tekrar

çalışmalarına izin verilmemektedir. Yurtdışı borçlanması yapılarak aylık bağlansa bile bu esas değişmemektedir.

4) Yazılı Başvuru Yapmış Olmak

Yurtdışı borçlanması kabul edilen sigortalıların aylık için SGK'nın ilgili ünitesine bizzat veya yetkilendirilmiş vekil aracılığıyla yazılı başvurusu uygun olan usuldür. Sigortalı aps, taahhütlü veya iadeli taahhütlü posta yoluyla da yurt içinden veya yurt dışından başvurabilir. Tahsis Talep ve Başvuru Formunun aps, taahhütlü veya iadeli taahhütlü postaya verilmiş tarihi SGK kayıtlarına geçiş tarihi olarak kabul edilmektedir. Sigortalının başvuru formu ekine müracaat tarihinden en çok 1 ay önce alınmış güncel hizmet belgesini, resmi makamlardan alınmış onaylı belgeleri eklemeleri gerekmektedir.

h) Aylık Bağlanmayacak Durumlar

2013/39 sayılı SGK genelgesine göre ülkemizdeki çalışma süresi 1 yıldan az olan;

1) Arnavutluk, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Hırvatistan, Kanada, Kebek, Lüksemburg ve Romanya uyrukları için 1 yıldan az olan,

2) Azerbaycan, Bosna-Hersek, Danimarka, Gürcistan, Makedonya, Norveç uyrukları için 12 aydan az olan,

3) İsviçre uyrukları için 12 ay veya 360 günden az olan,

4) KKTC uygulamasında 360 günden,

5) İngiltere uyruğu için 180 günden az olan çalışma süreleri için hiçbir aylık bağlanmamaktadır.

Konuyu bir örnekle açıklarsak;

Türkiye'de 01.01.1990-31.07.1990 tarihleri arasında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında 270 prim ödeme gün sayısı olan ve Avusturya'dan yaşlılık aylığı talebinde bulunan sigortalının bu çalışmasına istinaden sözleşmeye

göre aylık bağlanmayacaktır. Ancak sigortalının 3201 sayılı “Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun’a göre yurt dışı borçlanması talebinde bulunması halinde 270 olan prim ödeme gün sayısı dikkate alınarak yurt dışı borçlanması, 5510 sayılı yasanın 4/1(a) kapsamında sonuçlandırılacaktır. Diğer aylık taleplerinde 270 olan prim ödeme gün sayısı borçlanılan sürelerle birlikte değerlendirilecektir. Sözleşmeli ülkelerden olan Belçika, Fransa, Hollanda ve İsviçre malullük aylıklarını tek taraflı olarak uygulamaktadır. Sözleşmeli olan bu ülkelerin sigorta kurumunca malullük aylığı bağlanmış dosyalarda ülkemizdeki sigortalılık sürelerinin asgari sigortalılık sürelerinden fazla olması halinde dahi ülkemizden malullük aylığı bağlanmamaktadır. Sözü ettiğimiz yaşlılık aylığı taleplerinde ise sözleşmeli ülkenin malullük aylığını yaşlılık aylığına dönüştürmesini beklemeden işleme alınmaktadır. Konuyu örnekle açıklaarsak,

Örnek: İsviçre’de çalışırken maluliyet aylığı talebinde bulunan sigortalının, 01.04.1983-31.12.1992 tarihleri arasında ülkemizde 5510 sayılı yasanın 4/1(b) kapsamında geçen 3510 günlük çalışması, Türkiye-İsviçre Sosyal Güvenlik Sözleşmesi hükümleri uyarınca İsviçre maluliyet aylığında değerlendirilmek üzere İsviçre sigorta kurumuna bildirilir. Sigortalının malullük aylığı talebi incelenmeyecek ve bu süreler istinaden ülkemizden malullük aylığı bağlanmayacaktır. Buna mukabil gelir ve aylıkların birleşmesi kuralından hareketle sigortalının sözleşmeye göre yaşlılık aylığı talebinde bulunması durumunda 3510 günlük hizmeti İsviçre’de geçen hizmetleri ile birleştirilerek 5510 sayılı yasanın BAĞ-KUR statüsünde 4/1(b) aylık talebi değerlendirilecektir.

C. Sonuç

Çalışanların uzun vadeli sigorta kollarından emekli olması için

kazanılan prim ödeme gün sayıları sigortalılık süresi boyunca süreklilik arz etmez. Kimi zaman çalışmaya ara verebilirler. Çalışanlar prim gün sayılarını tamamlayıp emekli olmak için kanunun sınırlı sayıda (numerus clausus) izin verdiği borçlanma sürelerine ihtiyaç duyarlar. 5510 sayılı yasa öncesi dönemde çeşitli özel yasalarla tanınan yurt içi borçlanma hakkı çalışanlara prim gün sayısı kazandırmıştır. 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesiyle ilk kez dağınık halde bulunan borçlanma işlemleri sistematik hale getirilerek uygulamaya istikrar kazandırılmıştır. Bununla birlikte borçlanma işlemlerinde kanundan kaynaklanan sınırlamalara da rastlanmaktadır. 5510 sayılı yasanın 41 inci maddesinde belirtilen doğum borçlanmasındaki 2 çocuk sınırlaması 3’e çıkarılmışsa da kanımızca çocuk sınırlamasının bütünüyle kaldırılması ülke koşullarına uygun düşer. Doğum borçlanması sürelerinin askerlik borçlanmasında olduğu gibi sigorta başlangıcını borçlanılan gün sayısı kadar geriye götürmemesi ise kanımızca eşitlik prensibine tezat teşkil eder. Normal askerlik sürelerinin haricinde bedelli askerlik sürelerinin borçlanması yasal mevzuatta sessiz geçilmemesi, bu konuda kanuna ekleme yapılması önerilmektedir.

Dışişleri Bakanlığının verilerine göre 4,6 milyon Türk vatandaşının batı Avrupa ülkelerinde, 900.000 vatandaşımızın Kuzey Amerika, Orta Doğu ve Avustralya’da yaşadığı anlaşılmaktadır. Anayasanın 62 nci maddesi direktifi doğrultusunda bugün 29 ülkeyle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanarak yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın sosyal güvenlik ve çalışma yaşamından kaynaklanan sıkıntılarına çözüm getirilmeye çalışılmış, Çalışma Bakanlığı ile SGK uygulamaları çerçevesinde yurt dışı sigortalıların borçlanma işlemleri düzenlenmiştir. Yurtdışı borçlanması için başvuran sigortalıların evliliyetle tarih seçerek başvuru yapması daha yüksek emekli aylığı bağlanmasını sağlayacaktır. 2000 yılı öncesindeki sosyal güvenlik kanunlarında aylık bağlama

oranlarının yüksek oluşu sigortalıya avantaj sağlamaktadır.

6552 sayılı Torba Kanun’un getirdiği düzenlemeye göre sözleşmeli 18 ülkede geçen süreler Türkiye’de ilk işe başlama tarihi gibi değerlendirilmektedir. Kanımızca geriye kalan sözleşmeli 17 ülkeyle yapılan ikili sosyal güvenlik sözleşmesine benzer hüküm konularak sigorta başlangıcı konusunda çıkacak ihtilaflar yargı merciine taşınmadan önlenmelidir.

Bugün için yurt dışında ev hanımı olarak geçen süreler borçlanıldığında BAĞ-KUR sigortalılığı olarak değerlendirilmektedir. Kanunun 4/1(b) hükmüne göre BAĞ-KUR sigortalılığından emekli olmak için 9000 prim ödeme gün sayısı gerekmektedir. Bağlanan aylık ise SSK aylığına göre düşük kalmaktadır. Kanımızca, bunun yerine yurt dışında geçen ev hanımı sürelerinin 5510 sayılı yasanın 4/1(a) bendine tabi sayılması hem uygulamadaki suistimalleri önleyecek hem de sigortalıya daha yüksek aylık bağlanmasını sağlayacaktır.

Dipnotlar

¹Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 08.03.2006 tarih ve 2006/121-6 esas, 2006/56 karar sayılı kararına göre bir istisnai sosyal güvenlik işlemi olan borçlanmada sigortalı olarak geçirilmeyen sürelerin primleri sonradan ödenerek yaşlılık aylığına hak kazanmada bu süreler hesaba katılmaktadır.

²Sözü edilen fıkra uyarınca borçlanma imkanı 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Torba Kanun’un 30 uncu maddesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlamaktadır.

³Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 10.04.2012 tarih ve 2012/6620 esas ve 2012/5622 karar sayılı kararında sigortalı kadının tescilden evvelki doğumlar için borçlanma hakkının bulunmadığı belirtilmiştir. Bu nedenle sigortalı kadının doğum borçlanmasından elde edeceği günler sadece prim ödeme gün sayısına eklenecek sigorta başlangıcını askerlik borçlanmasında olduğu gibi geriye götürmeyecektir.

⁴4857 sayılı yasanın 74 üncü maddesinin I inci fıkrasına göre kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta

olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılmaktadır.

⁵Daha önce SGK Başkanlığının 2013/11 sayılı genelgesinde dikkate alınmayan istisna hükümleri sözü edilen genelgede değişiklik yapan 2014/05 sayılı genelge ile düzeltilerek hakim ve savcıların avukatlık staj sürelerini borçlanmasına imkan tanınmıştır.

⁶2008/111 sayılı SGK genelgesi, sayfa 11.

⁷SGK Başkanlığının 30.06.2011 tarih ve 13767168 sayılı genel talimatında bu konuya temas edilmektedir.

⁸Dönmez ve Kızıldaş, 2013, sayfa 135.

⁹3201 sayılı yasanın uygulama yönetmeliğinde borçlanma tarihinde ilgilinin Türk vatandaşı olması gerektiği belirtilmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 16.10.2006 tarih 10610 esas, 12898 sayılı kararında her ne kadar davacının borçlanma tarihinde Türk vatandaşı olmadığı bilirse de 5901 sayılı kanunun 29 uncu maddesiyle borçlu ile kanun arasında uyrukluk bağı arandığından ilgilinin sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış haklarının korunarak borçlanma başvurusunun kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir.

¹⁰3201 sayılı yasanın geçici 6 ncı maddesine göre nüfus kaydında “zorunlu göçe tabi” ibaresi bulunan Bulgaristan’dan gelen soydaşların, vatandaşlığa kabul edilmek, 2022 sayılı kanun dahil yurt içinde herhangi bir gelir veya aylık almamak, çalışma sürelerini belgelendirmek, yazılı istekte bulunup 3 ay içinde borcunu ödemek kaydıyla borçlanma hakkına sahiptirler. Borçlanma başvurusu kabul edilenler için sadece yaşlılık aylığı bağlanmakta, malullük ve ölüm aylığı talepleri kabul edilmemektedir.

¹¹Kazanılmış hak hukukumuzda toplumsal kararlılık, hukuki güvenlik ve hukuk devleti ilkelerinin temeli olarak kabul edilmektedir. Danıştay İBK’nın 14.06.1989 tarih ve 1989/1-2 esas, 1989/2 karar sayılı kararında “gerek öğretilde, gerekse uygulamada kişilerin hukuki statülerini belirlemiş ve buna dayalı olarak da yeni hukuki hakların elde edilmesine neden olmuş, sonuçlarını

yerine getirmiş olan durumların artık geri döndürülemez bir şekilde vazgeçilmez haklar olduğu ve kazanılmış hakka dönüştüğü belirtilmiştir. Diğer bir tanımda kazanılmış hak doğduğu anda hukuka uygun olarak tamamlanmış, kişiye özgü lehte sonuçlar doğurmuş, sonradan yapılan mevzuat değişikliği ya da işlemin geri alınması gibi nedenlere rağmen hukuk düzenince korunması gereken hak olarak tanımlanmıştır. (Dönmez ve Kızıldaş, 2013, s.140).

¹²Makalenin kaleme alındığı tarihte toplam 29 ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmıştır. Bunlar “Almanya, İngiltere, Hollanda, Belçika, Avusturya, İsviçre, Fransa, İsveç, Norveç, Libya, KKTC, Bulgaristan emekli aylıklarının ödenmesine ilişkin protokol, Makedonya, Azerbaycan, Romanya, Gürcistan, Danimarka, Bosna-Hersek, Çek Cumhuriyeti, Kanada, Kebek, Arnavutluk, Lüksemburg, Hırvatistan, İtalya, Slovakya, Sırbistan, Güney Kore ve Karadağ”dır.

¹³2014/27 sayılı SGK genelgesi uyarınca sigorta başlangıcı Türkiye’de de başlangıç sayılan 18 ülke şunlardır: “Almanya, Arnavutluk, Avusturya, Azerbaycan, Bosna-Hersek, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Gürcistan, Hırvatistan, Hollanda, İsviçre, Kanada, Kebek, KKTC, Lüksemburg, Makedonya, Slovakya”

¹⁴15.11.2005 tarih ve 2005/9665 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile borçlanma bedeli günlük 3,5 ABD doları olarak belirlenmişti.

¹⁵Çavuş, 2015, sayfa 56.

¹⁶Çavuş, 2015, s.66.

¹⁷5997 sayılı kanunun 15 inci maddesiyle sözü edilen değişiklik yapılmış ve 19.06.2010 tarih ve 27616 sayılı resmi gazetede yayımlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Borçlanma, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi, numerus clausus.

Kaynakça

- Özer DEMİRDİZEN, Mali Çözüm, 2015/ Mayıs-Haziran, Yurtdışında Yaşayan Türk Vatandaşlarının Borçlanma Yaparak Türkiye’den Emekli Olma Şartları.
- Ö.Hakan ÇAVUŞ, Çalışma ve Toplum, 2015/04, Yargı Kararları ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları Kapsamında Son Değişikliklerle Birlikte Yurtdışı Hizmet Borçlanması.
- Birten DÖNMEZ, Gülen KIZILTAŞ, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2013/Ocak, Türk Vatandaşlığından İzinle Çıkanların 3201 sayılı Kanun Çerçevesinde Borçlanması.
- 2709 sayılı kanunla kabul edilen 1982

Anayasası.

- 12.12.2002 tarih, 2000/36 esas, 2002/198 karar sayılı Anayasa Mahkemesi Kararı (25.04.2003 tarih ve 25089 sayılı Resmi Gazete).
- Yargıtay 21.Hukuk Dairesi, 10.04.2012, 2012/6620 esas, 2012/5622 karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, 16.10.2006, 10610, 12898 karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, 14.06.2012 tarih, 2012/9002 esas, 2012/11464 karar sayılı kararı.
- Danıştay İBK 14.06.1989 tarih, 1989/1-2 esas, 1989/2 karar sayılı kararı.
- Yargıtay HGK’nın 08.03.2006 tarih, 2006/121-6 esas, 2006/56 karar sayılı kararı.
- 15.11.2005 tarih, 2005/9665 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı.
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu.
- 1111 sayılı Askerlik Kanunu.
- 1136 sayılı Avukatlık Kanunu.
- 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun.
- 1803 sayılı Af Kanunu.
- 2147 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun.
- 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Güvenlik Kanunu.
- 3201 sayılı Yurtdışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurtdışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun.
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu.
- 4857 sayılı İş Kanunu.
- 5434 T.C. Emekli Sandığı Kanunu.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu.
- 5997 sayılı Bazı Kanunlarda ve 190 sayılı KHK’da Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
- 6098 sayılı Borçlar Kanunu.
- 6111 sayılı Torba Kanun.
- 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı KHK’lerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği.
- Yurtdışı Hizmet Borçlanma İşlemleri Yönetmeliği.
- Hizmet Borçlanma İşlemlerinin Usul ve Esasları Hakkında Tebliğ.
- SGK Genelgeleri (2008/44, 2008/111, 2008/115, 2010/106, 2011/48, 2013/11, 2013/39, 2014/10, 2014/27, 2015/02, 2015/09).
- SGK Başkanlığı’nın 30.06.2011 tarih ve 13767168 sayılı Genel Talimatı.



YARGITAY KARARLARI

Hazırlayan
Av. Püren KUNT

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2010/5907
Karar No : 2012/13018
Tarih : 16.04.2012

- **İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ** (Kadın İşçinin Ücretsiz Doğum İzni Talebini İşverenin Gerekçe Göstermeyerek Kabul Etmemesi - 6 Aya Kadar Ücretsiz Doğum İzni Verilmesinin Zorunlu Olduğu)
 - **DOĞUM İZİNİ** (İşverenin Kadın İşçinin Ücretsiz Doğum İzni Talebini Gerekçe Göstermeyerek Kabul Etmemesi/6 Aya Kadar Ücretsiz Doğum İzni Verilmesinin Zorunlu Olduğu - Feshin Haklı Olduğu/Kıdem Tazminatına Hükmedileceği)
 - **İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ** (Kadın İşçinin Ücretsiz Doğum İzni Talebini İşverenin Gerekçe Göstermeyerek Kabul Etmemesi Nedeniyle/6 Aya Kadar Ücretsiz Doğum İzni Verilmesinin Zorunlu Olduğu - Kıdem Tazminatına Hükmedileceği/Feshin Haklı Olduğu)
 - **KIDEM TAZMİNATI** (İşverenin Kadın İşçinin Ücretsiz Doğum İzni Talebini Gerekçe Göstermeyerek Kabul Etmemesi/6 Aya Kadar Ücretsiz Doğum İzni Verilmesinin Zorunlu Olduğu - Feshin Haklı Olduğu/Tazminata Hükmedilmesi Gereği)
- 4857/m. 24,74/5 - 1475/m. 14

ÖZET: 4857 Sayılı Yasa'nın 74/5 maddesine göre isteği halinde kadın işçiye 6 aya kadar ücretsiz doğum izni verilmesi zorunludur. Davacının izin talebinde bulunduğu gerek davalı tarafından çekilen ihtarnameden, gerekse davaya cevap dilekçesinden anlaşılmaktadır. Davacının izin talebi kabul edilmediğine göre somut olayda davacının haklı fesih ile iş sözleşmesini sona erdirdiği kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ve şua izni alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı, doğum ve toplu süt iznini kullanması üzerine 18.12.2007 tarihinde işe başlaması gerektiğini, yasanın kendisine tanıdığı hakkı kullanarak ücretsiz izne ayrılmak istediğini, ancak bu talebinin işverence hiçbir gerekçe gösterilmeyerek kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek zorunda kaldığını ileri sürerek, kıdem tazminatı ile fazla mesai ve şua izni alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı, davacının iş akdini istifa ederek feshettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının yazılı başvurusu olmadığı, dinlenen davacı tanığının da bu konuda davacının sözlü başvurusu olduğunu davacıdan duyduğunu beyan ettiğinden davacının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı talebi reddedilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz: Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe: 1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacının, doğum ve toplu süt iznini kullanması sonucu 18.12.2007 tarihinde işe başlamak için davalı işverene başvurduğu ve ücretsiz izin talep ettiği toplanan deliller ve tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

4857 Sayılı Yasa'nın 74/5 maddesine göre isteği halinde kadın işçiye 6 aya kadar ücretsiz doğum izni verilmesi zorunludur. Davacının izin talebinde bulunduğu gerek davalı tarafından çekilen ihtarnameden, gerekse davaya cevap dilekçesinden anlaşılmaktadır. Davacının izin talebi kabul edilmediğine göre somut olayda davacının haklı fesih ile iş sözleşmesini sona erdirdiği kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 16.04.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2016/8355
Karar No : 2016/11909
Tarih : 11.05.2016

- **İŞE İADE DAVASI** (Davacının Fesih Bildirim Tarihinde İşçi Sayısının Otuzun Altına Düştüğü- Mahkemece Otuz İşçi Sayısı Sebebiyle Davanın Reddine Karar Verilmesi Gerekirken Yanılgılı Değerlendirme İle Davanın Kabulüne Karar Verilmesinin Hatalı Olduğu)
 - **İŞ GÜVENCESİ** (Yararlanılabilmesi İçin Fesih Bildiriminin Yapıldığı Tarihte İşyerinde Otuz ve Daha Fazla İşçi Çalıştırılması Gerektiği - İşverenin Aynı İşkolunda Birden Fazla İşyerinin Bulunması Halinde İşyerinde Çalışan İşçi Sayısının Bu İşyerlerinde Çalışan İşçi Sayısına Göre Belirleneceği/İşe İade)
 - **ŞİRKETLER ARASINDAKİ ORGANİK BAĞ** (Davalı Şirkette Davacının İş Akdinin Feshinden Önceki Tarihlerde Otuzdan Fazla İşçi Çalıştığı - Ancak Davacının Fesih Bildirim Tarihinde İse İşçi Sayısının Otuzun Altına Düştüğü/Salt Organik Bağ Olması Otuz İşçi Sayısının Tespiti İçin Yeterli Bir Kriter Olmadığı/İşe İade Davası)
 - **İŞÇİLİK HAKLARINA ZARAR VERME KASTI** (Diğer Davalının Davalı Şirketi Kurarak İşçinin İşçilik Haklarına Zarar Verme Kastıyla Tüzel Kişilik Hakkını Kötüye Kullandığı Yönünde Somut Bir Delil Bulunmadığı - Mahkemece Otuz İşçi Sayısı Sebebiyle İşe İade İsteminin Reddine Karar Verilmesi Gerektiği)
- 4857/m.18

ÖZET : Dava, işe iade istemine ilişkindir. 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimimin yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir. Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar davalı tarafından büyük hissedar olarak ortak kurulmuş ve yönetimine görevlendirmeler yapılmış ise de diğer davalı özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş, faaliyet alanı açık olan bir şirkettir. İş sözleşmesi bu şirket ile imzalanmış, davacı da bu şirket işçisi olarak çalışmıştır. Burada diğer davalının davalı şirketi kurarak işçinin, işçilik haklarına zarar verme kastıyla tüzel kişilik hakkını kötüye kullandığı yönünde somut bir delil bulunmamaktadır. Kaldı ki dosya içeriğine göre davalı şirkette davacının iş akdinin feshinden önceki tarihlerde 30'dan fazla işçi çalıştığı anlaşılmaktadır. Ancak davacının fesih bildirim tarihinde ise işçi sayısının 30'un altına düştüğü sabittir. Salt organik bağ olması 30 işçi sayısının tespiti için yeterli bir kriter değildir. Mahkemece 30 işçi sayısı sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılgılı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve yasal sonuçlarına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A-) Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili, müvekkili ile davalı ... arasında 10.12.2013 imza ve başlangıç tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesi imzalandığını, müvekkilinin bu tarihten itibaren teknik işler müdürü olarak çalıştığını, ancak taraflar arasında bulunan iş akdinin 15.8.2014 tarihinde 2 numaralı davalı tarafından tek taraflı olarak feshedildiğini, müvekkilinin her ne kadar davalılardan ...'in sigortalısı olarak görünmekte ise de aslında ...'in çalışanı olduğunu, ... ile ... arasında her bakımdan organik bağ mevcut olduğunu, ...in kullanmış olduğu arazinin ...'a ait arazi olduğunu, ...in bu araziyi ücretsiz olarak kullandığını, iki davalı arasında personel görevlendirmeleri yapıldığını,

müvekkilinin iş akdinin geçerli bir sebebe dayanmaksızın feshedildiğini, ihtarnamede gösterilen sebep gerçek olmadığını, fesih ihbarının yetkisiz kişi tarafından keşide edildiğini, bu sebeple feshin geçersiz olduğunu iddia ederek feshin geçersiz olduğunun tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

B-) Davalı Cevabının Özeti: Davalı ... vekili; Kurumun davada taraf olarak gösterilmesinin açıkça usul ve yasaya aykırı olduğunu, müvekkil kuruma diğer davalı ... tarafından iletilen belgelerin incelenmesinde, davacının 10.12.2013 ile 15.08.2014 tarihleri arasında diğer davalı ... bünyesinde çalıştığının anlaşıldığını, iş akdinin haksız feshedildiği iddia olunan 15.08.2014 tarihinde davacının müvekkil kurum bünyesinde çalışmadığını, diğer davalı şirket bünyesinde çalıştığını, davacı tarafın salt ithamlar ile müvekkil kurum ve diğer davalı ... arasında var olmayan bir «organik bağ» yaratma çabası içinde olduğunu, davacının müvekkil kurumdaki bağımsız bir şirketin personeli olduğunu, kurumun herhangi bir biriminin kadrolu yahut taşeron firması bünyesinde istihdam edilmiş elemanı olmadığını, bu sebeple davanın husumetten reddine karar verilmesi gerektiğini, davalı ... tarafından kuruma iletilen bilgi ve belgelerin incelenmesinde, davaya konu iş akdi feshinin haklı nedene dayandığının açıkça görüldüğünü savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı ... vekili; davalı işyerinde 30' un altında işçi çalıştığını, 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca işe iade davası açılabilmesi için o iş yerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışması gerektiğini, davacının iş sözleşmesinin feshedildiği 15.08.2014 tarihinde davalı işveren ...' de çalışan işçi sayısının 30' un altında olduğunu, davacı ... davalı işveren nezdinde “ Teknik işler müdürü “ olarak görev yaptığını, davacının doğruluk ve bağlılığa uymayan eylemi sebebiyle işverenin davacıya olan güveninin sarsıldığını, davacının, müvekkilinin güvenini kötüye kullandığını, diğer davalı ... ile müvekkili ... arasındaki organik bağın, iş hukuku bağlamında “ iş güvencesi” koşulları ile ilgisi bulunmadığını, ..., ... yönetmek ve işletmek üzere ... esasları çerçevesinde kurulmuş olan bir anonim şirketi olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

C-) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece, davalı işyerinde çalışan işçi sayısı 30'dan az olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D-) Temyiz: Kararı davalılar avukatları temyiz etmiştir.

E-) Gerekçe: 4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesi uyarınca işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirimının yapıldığı tarihte işyerinde 30 ve daha fazla işçi çalıştırılması gerekir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısına göre belirlenir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2/2 maddesine göre, İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Yine aynı kanunun 18/4 maddesi uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. Keza 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60/2 maddesi uyarınca bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır.

Otuz işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam- kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılamaz. Fesih bildirim yapıldığı tarihte 30 işçi sayısının tespitinde göz önünde bulundurulacak işçinin iş sözleşmesinin devam etmekte olması yeterli olup, ayrıca fiilen çalışıyor olması gerekmemektedir. Ancak hastalık, iş kazası, gebelik ya da normal izin ve benzeri sebeplerle ayrılan işçi yerine bu süre için ikame işçi temin edilmiş ise, 30 işçi sayısında ikame edilen işçi dikkate alınmayacaktır. Konumu itibarıyla güvence kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (24.3.2008 gün ve 2007/27699 esas, 2008/6006 karar sayılı ilamımız).

Fesih bildirim tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen, bu sebeple feshin geçersizliği davası açıp, lehine feshin geçersizliğine karar verilen işçinin işverene işe başlatılması için başvurusu halinde, adı geçen işçinin de 30 işçi sayısında değerlendirilmesi gerekir. Böyle bir durumda feshin geçersizliğine dair dava sonuçlanmamış ise, bekletici mesele yapılarak sonucu beklenmelidir.

İş kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süresiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kıstasının belirlenmesinde

dikkate alınmazlar; fakat, iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işverenlerinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bordro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır.

4857 Sayılı iş kanunu, elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işçilerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeleri kapsamı içine aldığından (iş k madde 4/b), bu işyeri ya da işletmede çalışanlar da iş güvencesinden yararlanır. Buna karşılık, 50'den az (elli dahil) işçi çalıştıran tarım işyerlerinde çalışanlar İş Kanunu'nun kapsamı dışından kalacağından, bu yerlerde 30'dan fazla işçi çalıştırılrsa dahi (örneğin, 40 işçi), bu işçilere iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır. 50 işçinin tespitinde, sadece tarım işçileri değil; diğer işçiler de dikkate alınmalıdır.

Özellikle gurup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. işçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır. Sendika işyeri temsilcileri için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu aranmamalıdır. (dairesinin 21.07.2008 gün ve 2008/25552 esas, 2008/20932 karar sayılı ilamımız). Organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi söz konusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde bulunan kişi ile özdeş kabul edilir.

Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme (haklarının alınmasını engelleme-iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmama), tarafta muvazaaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerçek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır.

Somut uyuşmazlıkta, her ne kadar davalı ... tarafından büyük hissedar olarak ortak kurulmuş ve yönetimine ... tarafından görevlendirmeler yapılmış ise de davalı ... özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş, faaliyet alanı açık olan bir şirkettir. İş sözleşmesi bu şirket ile imzalanmış, davacı da bu şirket işçisi olarak çalışmıştır. Burada diğer davalı ...'ın davalı şirketi kurarak işçinin, işçilik haklarına zarar verme kastıyla tüzel kişilik hakkını kötüye kullandığı yönünde somut bir delil bulunmamaktadır. Kaldı ki dosya içeriğine göre davalı ...'de davacının iş akdinin feshinden önceki tarihlerde 30'dan fazla işçi çalıştığı anlaşılmaktadır. Ancak davacının fesih bildirim tarihinde ise işçi sayısının 30'un altına düştüğü sabittir. Salt organik bağ olması 30 işçi sayısının tespiti için yeterli bir kriter değildir. Temyiz incelemesi aynı gün dairemizce yapılan 2016/ 14119 ve 2016/14123 esas sayılı dosyalarda 30 işçi sayısı sebebiyle davanın reddine dair verilen kararların onanmasına karar verilmiştir. Mahkemece 30 işçi sayısı sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4857 Sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ: Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 249.00 TL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.800,00 TL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının istemi halinde davalıya iadesine, kesin olarak, 11.05.2016 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

Ytong Çatalca Tesisi, Dünyanın İlk ve Tek Yeşil Bina Sertifikalı Ytong Üretim Tesisi Oldu

Yapı malzemeleri sektörünün lider ve çevreci kuruluşu Türk Ytong, Çatalca'da kurduğu üretim tesisine BREEAM sertifikası alarak, dünyanın ilk ve tek yeşil bina sertifikalı Ytong tesisine sahip olmanın gururunu yaşıyor.

Yarım asırlık geçmişinde Türk inşaat sektörünün gelişimine önemli katkılar sağlayan Ytong, İstanbul-Çatalca'da 30 milyon Euro'luk yatırımla, yüksek teknolojili yeni üretim tesisini devreye aldı. Ürünleriyle ısı yalıtımı, yangın ve deprem güvenliği gibi konularda üstün çözümler sunan Ytong, Çatalca Tesisi'nin tasarım ve inşaat sürecinde uluslararası derecelendirme sistemi BREEAM kriterlerine uygunluk sağlayarak, çevre dostu "yeşil bina" sertifikası almaya hak kazandı. Tesisin inşasında, çevresel, ekonomik ve sosyal performansları en üst seviyeye çıkaracak yaklaşım ve teknolojiler kullanıldı.

Çevre dostu ürün ve bina konseptinin yaygınlaşması için çalışan Ytong, 2011 yılında ürünlerine çevre etiketi (EPD) alarak Türkiye'de bir ilki gerçekleştirdi

ve yeni üretim tesisini Yeşil Bina olarak inşa ederek "sürdürülebilir yapılaşma" konusundaki sorumluluk bilincini bir adım daha öteye taşıdı.

Ytong Genel Müdürü ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Gökhan Erel; insan hayatının önemli kısmının geçtiği, nesiller boyu ayakta kalan binaların, iklim değişikliğine etki eden faktörlerin başında geldiğini belirterek şunları söyledi: "Yapılan araştırmalar dünyadaki enerji tüketiminin yaklaşık yüzde 40'ının, su tüketiminin ise yaklaşık yüzde 30'unun binalardan kaynaklandığını ortaya koyuyor. İnsan hayatının yüzde 90'ının binalarda geçtiği göz önüne alınırsa, çevre dostu/ sürdürülebilir binalar büyük önem arz ediyor.

Binaların çevreye olumsuz etkilerini azaltarak, gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak zorundayız. Tüm dünyada bu bilinçle projelendirilen yeşil binaların sayısı artıyor. Bunu sadece gelecek nesiller için uzun vadeli bir yatırım olarak görmek yanlış olacaktır. Kısa vadede enerji ve su tüketimini azaltarak ekonomik getiri elde ederken, daha

yaşanabilir-sağlıklı ortamlar sunarak insana değer veren bir yaklaşımı da desteklemiş oluyorsunuz. Ytong olarak bir yandan ürünlerimizin ısı performansını geliştirmek suretiyle enerjinin verimli kullanılması için çalışırken, diğer yandan da savunduğumuz çevre dostu bina konseptinin yaygınlaşması için örnek olmaya çalışıyoruz. Çatalca'da olduğu gibi, gelecekte de üretim tesislerimizi çevreyle dost-yeşil bina olarak inşa etmek, Ytong ürün ve üretim konseptinin olduğu kadar, insana değer veren yaklaşımımızın da doğal bir sonucudur".

YTONG Çatalca Tesisi ve Breeam Sistemi

Çatalca Ytong Tesisi'nde, dünyanın gazbeton konusunda en ileri teknolojileri ve mühendislik birikimleri kullanılıyor. Tasarım ve inşaat süreci BREEAM kriterleri altında değerlendirilerek GOOD seviyesinde sertifika alan tesiste; çevre ve insan sağlığını korumaya yönelik birçok unsurun yanısıra; enerji ve su verimliliği gibi konulardaki uygulamalar ile işletme giderlerinin en az indirgenmesi hedeflendi. Altensis danışmanlığında yürütülen Yeşil Bina değerlendirmesi sürecinde uygulanan stratejilerden bazıları şöyle: Bina kabuk tasarımı ısı kayıp ve kazançlarını en aza indireyecek şekilde projelendirilerek, U değeri uluslararası standartlara göre %25-30 oranında iyileştirildi. Havalandırma ve ısıtma-soğutma sistemleri, uluslararası standartlara göre %10-20 daha verimli olacak şekilde seçildi. Binada ısıtma, soğutma, havalandırma, aydınlatma gibi her türlü sistemin enerji sarfiyatları enerji analizörleri ve bina otomasyon sistemi vasıtasıyla gözlemleniyor. Bu sayede



Üyelerimizden haberler...



enerji verimliliği hedeflerinin ne ölçüde sağlandığı her an kontrol edilebiliyor.

Isıtma sisteminden kaynaklı CO2 emisyonu üretimini ve enerji tüketimini azaltmak için verimlilik sınıfı uluslararası standartların çok üzerinde kazan sistemi seçildi. Sert zeminlerden ve çatıdan toplanarak depolanan yağmur suyu, üretim ve sulama sisteminde yeniden kullanılarak şebeke suyu kullanımı minimuma indirilmeye çalışıldı. İnşaat sırasında oluşan geri dönüştürülebilir atıklar depolanarak, geri dönüşüme gönderilmesi sağlandı.

Binada kullanılan su armatürlerinin verimlilik değerleri uluslararası standartların üzerinde seçildi. Seçilen su tüketimi düşük su armatürleri ile BREEAM sertifikasyon sisteminde ön görülen baz bina ile

karşılaştırılma yapıldığında %40'ın üzerinde su tasarrufu sağlanıyor.

Bina kullanımı sırasında oluşacak geri dönüştürülebilir atıkların toplanması için ofis ve üretim alanlarında atık toplama istasyonları oluşturuldu. Verimliliği yüksek iç ve dış aydınlatma sistemleri elektrik tüketimi uluslararası standartlara göre %25 azaltıldı. Tesiste enerji harcayan tüm sistemler, uluslararası standartlarda belirtilen kabul prosedürlerine uygun olarak denetlenerek devreye alındı.

Proje arazisinde önceki durumda yer alan bitki türleri tespit edilerek, inşaat sonrasında önceki duruma göre yeşil alan ve bitki çeşitliliği artırıldı. İnşaat esnasında iç mekanlarda kullanılacak yapı

kimyasalları (boya, astar, macun vs.), yer ve duvar kaplamaları içeriğindeki VOC (uçucu organik zararlı bileşik) oranların en az olanlarından tercih edilerek bu kimyasalların insan sağlığı ve konforu üzerindeki zararlı etkileri en aza indirildi.

Bireysel araç kullanımı kaynaklı emisyon oluşumunu önlemek için taşıma hizmeti sağlanarak, kullanıcıların bireysel araç kullanımı en aza indirgenmeye çalışıldı.

Breeam Sistemi Nedir?

1990 yılında oluşturulan BREEAM - Birleşik Krallık UKAS kredilendirme sistemi enerji ve su tasarrufunun yanında iç mekân hava kalitesi, doğal aydınlatma, sıcaklık ve nem kontrolü, atık yönetimi gibi insan sağlığını direkt etkileyen unsurları da güvence altına alıyor.

BREEAM sistemi, tasarım sürecinden başlayarak binanın tamamlanmasına kadar devam eden, uzun bir süreci ifade ediyor. Bu süreç birçok disiplini ilgilendiren konuları kapsıyor. Yönetim, Sağlık ve Konfor, Enerji, Ulaşım, Su, Malzeme, Atıklar, Arazi Kullanımı ve Ekoloji, Kirlilik, İnovasyon alt başlıklarında değerlendirme yapılıyor.



200 Yıllık Banyo Klasiği Duravit

Duravit yoğun yaz aylarından sonra sonbaharın güzellik ve rahatlığını vurguluyor. Bu sonbaharda rahatlamak için konum arayışında olanlar, bataryalarını tekrar şarj etmek için ideal bir konum olan Duravit banyosu ile karşılaşılıyor.

Özenli bir 7/24 sonbahar planı.

Sabahları koşu, gölde spontane bir dalış sonrasında öğlen bisiklet ve sonra da akşamları doğrudan açık hava sineması. Harika! Kısa ve yoğun yaz aylarından sonra dinlenmek ve kendi özel küremizde inzi-vaya çekilmek için daha fazla arzu duyduğumuz bir dönem. Sonbahar için ideal bir trend: yeniden konumlandırma. Bu durum destek, istikrar ve güvenliğe dair güçlü bir ihtiyaç anlamına gelmekte. Bugün ister yeni uygulamalar, ister yeni spor türleri ya da yeni buzlu içecekler olsun yeni bir uyararla dolup taşmaya devam ediyoruz. Diğer yandan, yeniliğe açıldık, ancak aynı zamanda, güvenilirlik, net yapılar ve demir atabileceğimiz bir yuva arıyoruz. Bu sonbaharda rahatlamak için bir konum arayışında olanlar, bataryalarını tekrar şarj etmeleri için ideal bir konum olan bir Duravit banyosu ile karşılaşacaklar.

Siz de banyonuza girdiğinizde güvende ve yeniden doğmuş hissetmek istiyorsanız Duravit'in önerilerine kulak verin.

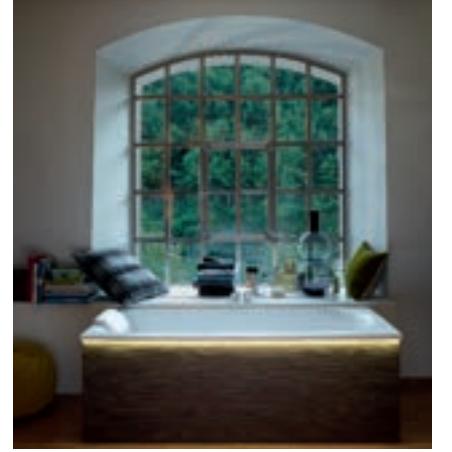
Darling New banyo daha zarif

nesnelere takdir eden herkes için bir çözüm olacak: saf beyazlık, Darling New seramiklerinden oluşan yıkama alanı ve minimalist görünüme sahip L-Cube mobilyaları. Yerden ayaklı seçeneği ile her türden aksesuar saklanabilir.

Ekstra-derin DuraCeram lavabo tazeleyici bir sabah temizliği için ideal. Modaya uygun klasik siyah ve beyaz renklerdeki taşı dişi desenli havlular ve kapaklar konfor hissi sağlayarak yüksek parlaklıkta beyaz renkteki c-bonded uygulamasını tamamlar.

Uzaklaşmak için rahat bir alternatif: turuncu ve burgonya rengi kandillerle çevrelenen Darling New küvetinin keyfini sürerken her şeyi akışına bırakmak oldukça kolay. Tam lavabo altından zarifçe parıldayan LED lambalar ek bir ışıklandırma özelliği.

Işık yalnızca ambiyans yaratmaz, aynı zamanda değer de katar: Yeni ayna dolapları ek bir gizli depolama alanı sunarken, L-Cube ayna elemanları net, ayarlanabilir ve yansımayan bir ışıklandırma sağlar.



Sıcak bir tatil atmosferi için 'ahşap' deyin.

Önümüzdeki sonbahar aylarında demir atmak isteyenler için Duravit'in bir başka çözümü de var: doğal ahşap rötuşlar. Akdeniz Meşesi ve Palm Terra'dan üretilen L-Cube mobilyalarının yanı sıra Ticino Kiraz görünümündeki Vero mobilyaları beyaz seramikle bir araya gelir ve sonuç olarak kendi evinizde hissettiren korunaklı içtenlik duygusu yaratan çoşkulu ama aynı zamanda uyumlu bir toprak tonları karışımı ortaya çıkar.



DURAVİT, Yves Saint Laurent Müzesi'nde

4000 m² yüz ölçüme sahip yeni Yves Saint Laurent Müzesi (mYSLm)

2017 sonbaharında Marakeş'te kapılarını açacak.

YSL. En büyük moda tasarımcılarından birinin büyüleyici yaşantısını ve yaptığı işleri simgeleyen üç harf. Yves Saint Laurent modada bir devrim yarattı ve en güzel kadınları giydirdi. Podyuma dair inandığı değerlerden birisi de benzersiz özel tasarımlardan oluşan koleksiyonlar yaratmak için dünyanın her yerinden renkleri, şekilleri ve desenleri bir araya getirmektir. Belki de bu nedenle Fas'ta bulunan dünyaca ünlü Majorelle Bahçeleri'ne yürekten bir hayranlık duyuyordu. Burada Marakeş'te, eski şehrin kapıları önünde, tüm kıtalardan getirilmiş kaktüsler, palmiye ağaçları ve nilüferlerin yer aldığı zengin renklere sahip bu sanat eserine aşık oldu.

Pierre Bergé Vakfı tarafından yönetilen bu mekan, Saint Laurent'ın çalışmalarından bazılarını vitrine çıkarmak adına oldukça uygun bir seçenek. Bu durum da yeni Marakeş Yves Saint Laurent Müzesi'nin (mYSLm) Majorelle Bahçelerinin hemen sağındaki Yves Saint Caddesi üzerinde inşa edilmesine neden oldu. Aynı zamanda kendisinin memleketi olan Paris'te de yeni bir YSL müzesi inşa ediliyor. Her iki müze de önümüzdeki sene açılacak.

Ünlü Tasarımcılar Karl Fournier ve Olivier Marty Zarif, Huzurlu ve Zamandan Bağımsız

Marakeş'teki binanın tasarımı ve konseptinden Karl Fournier ve Olivier Marty tarafından kurulmuş olan French Studio KO sorumlu. Bu iki mimarın binanın mimarisine dair hedefi binanın içerisinde sergilenen modanın yankılanmasını sağlamaktır. Binanın tasarımında Saint Laurent'ın en meşhur



tasarımlarından biri olan kadınlar için smokin koleksiyonundan ilham alınıyor. Marakeş çevresinde üretilen kadife pürüzsüzlüğündeki pişirilmiş tuğlalar binanın ön yüzünü kaplayacak. Sıkı bir kafes düzeninde düzenlenerek neredeyse kumaş benzeri bir desen oluşturuyorlar. Zarif, huzurlu ve zamandan bağımsız. İçerisindeki bağımsız bir astarla genellikle şaşırtan bir smokin gibi, Studio KO mütevazî dış cepheyle karşılık sağlayan heyecan verici bir iç tasarım yarattı. Renkli motifler ve taş parçacıkları duvarları ve zemini süsleyecek.

Toplam 4000 m² yüz ölçümünün 400 m²'si Yves Saint Laurent hakkında sürekli olarak devam edecek bir sergiye ayrılacak. 5000 aksesuardan ve on binlerce eskizden oluşan, çalışmalarından bazıları burada sergilenecek. 150 m²'lik diğer bir alan geçici sergiler için kullanılacak. Ek olarak bu yeni bina geniş bir terasa, bir restorana ve moda ve tasarım hakkında 5000'den fazla kitaba yer veren kendi kütüphanesine sahip olacak. Sağlık tesisleri banyo ekipmanları tasarımcısı ve üreticisi Duravit tarafından üretilen tuvaletlere sahip olacak: Sieger tasarım tarafından dizayn edilen

Darling New serisinden duvara monte tuvaletler. Uyum içerisinde dairesel bir form ve zarif kenarlar Duravit programındaki bu tasarım klasiğinin alamet-i farikası. Kapalı kenarları sayesinde, modeller son derece zarif ve uyum içerisindeki görünümünü bozacak görünür bağlantılara sahip değildir.



Eczacıbaşı VitrA'dan Yeni Yatırım

Türkiye'nin toplam seramik sağlık gereçleri ihracatının %50'sinden fazlasını gerçekleştiren VitrA, üretim kapasitesini %20 artıracak. Yeni yatırımla, yıllık seramik sağlık gereçleri üretim kapasitesi altı milyon adede çıkarken, 500 kişiye daha istihdam sağlanacak.

Eczacıbaşı Yapı Ürünleri Grubu'nun Bilecik - Bozüyük'te yer alan üç seramik sağlık gereci (SSG) işletmesinin yanına kurulması planlanan 4. işletmenin ilk fazı tamamlandı. 2015'in son günlerinde temeli atılan işletmede, ilk etapta 250.000 adetlik yeni kapasiteyle ağırlıklı olarak klozet üretimi yapılacak. Bir yıl sonra devreye girecek 2. faz üretimle ise 750 bin adetlik ek kapasite yaratılacak. 45,4 milyon Euro'luk yeni yatırım, ülkemizin toplam SSG ihracatının % 50'sinden fazlasını gerçekleştiren Grubun, VitrA markalı yıllık SSG kapasitesini % 20 artırarak altı milyona adede çıkaracak. 4. işletme tamamlandığında toplam 38,6 bin metrekarelik yeni üretim alanı elde edilecek ve yaklaşık 500 kişiye istihdam sağlanacak.

Yeni yatırımın devreye alınması vesilesiyle, 7 Eylül 2016 Çarşamba günü VitrA'nın Bozüyük'teki üretim tesislerinde bir tören düzenlendi. Bilecik Valisi Süleyman Elban

ve Bozüyük Belediye Başkanı Fatih Bakıcı'nın da katıldığı törende, Eczacıbaşı Yapı Ürünleri Grubu Başkanı ve aynı zamanda Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Atalay Gümrah, Başkan Yardımcısı Oğuzhan Gürsoy, Eczacıbaşı Yapı Gereçleri Fabrika Direktörü Tuna Tümer ve fabrika çalışanları da hazır bulundu. Törende konuşan Gümrah, "Bozüyük'teki ilk seramik sağlık gereci işletmesini 1977 yılında kurduk. Yaklaşık 40 yıldır üretim gücümüzün önemli bir bölümünü yaratan, bizleri adeta hemşerileri kabul eden Bozüyük'e ve tüm Bilecikli'lere teşekkür ederiz" dedi.

Eczacıbaşı Yapı Ürünleri Grubu

Büyüme stratejisini çok markalı, çok üretim merkezli ve çok pazarlı bir yapıda geliştiren Eczacıbaşı Yapı Ürünleri Grubu'nun, yaklaşık 6.500 çalışanı ve 4 ülkede 15 üretim tesisi bulunuyor. Grubun Bozüyük'te yer alan ve çevre dostu teknolojilerin kullanıldığı üretim



kampüsü; kapasite, teknoloji ve kalite bakımından seramik üreten tesisler arasında dünyada ilk sıralarda yer alıyor. Bozüyük, Gebze ve Tuzla olmak üzere Türkiye'de 6; Almanya, Fransa ve Rusya'da ise toplam 9 tesiste üretim yapıyor. Banyoda kullanılan tüm ürünleri tasarlayıp üretebilen Grubun yıllık üretim kapasitesi; 5.250.000 seramik sağlık gereci, 37,5 milyon m2 seramik kaplama malzemesi, 3 milyon armatür, 350 bin küvet ve duş teknesi, 340 bin modül banyo mobilyasından oluşuyor.



Üyelerimizden haberler...

VitrA'nın Akıllı Klozeti, Ödüllere Doymadı!

VitrA, inovatif teknoloji kullanımı ve üretim kaliteleriyle öne çıkan kurum ve ürünlerinin yarıştığı Plus X ödülleri kapsamında, V-care adlı yenilikçi klozetiyle 7 kategorinin 4'ünde büyük ödüle layık görüldü. VitrA'nın konforlu bir kişisel temizlik sistemi sunan akıllı klozeti; üstün kalite, tasarım, kullanıcı konforu ve işlevsellik kategorilerinde ödül aldı. V-care ayrıca, kendi ürün grubunda "En İyinin de İyisi" (Best of Best) ödülünü almaya ve 2 yıl boyunca elinde bulundurmaya hak kazandı.



Almanya'da gerçekleştirilen Plus X ödülleri; sektör profesyonelleri ve tasarımcılardan oluşan uluslararası bir jürinin değerlendirmesiyle, her yıl toplam 7 kategoride veriliyor. Ödüle layık görülen ürünlerin, tüketicilerin hayatına artı

değer katması ve geleceğin yaşam beklentilerine uygun çözümler sunması şartı aranıyor.

VitrA'nın ürünleri bugüne kadar Design Plus, Edida, Iconic, iF, Interior Innovation, Plus X ve Red Dot'ın da aralarında bulunduğu dünyaca ünlü pek çok tasarım ödülünü aldı

VitrA'nın Akıllı Klozeti V-Care

VitrA'nın kanalsız Rim-ex teknolojisiyle üretilen V-care adlı akıllı klozeti, kolay temizleniyor ve hijyen arayanlar tarafından talep ediliyor. Ünlü tasarım stüdyosu NOA'nın imzasını taşıyan ürün; otomatik kapak açma-kapama, ayarlanabilir su ve kapak sıcaklığı, farklı yıkama seçenekleri, kurutma ve koku emme gibi özellikleriyle kullanıcılara konfor sunuyor. V-care, sunduğu tüm özelliklerin bir kumanda aracılığıyla kişiselleştirilmesine de olanak tanıyor.



Renkli, Trendy ve Modüler VitrA Pro Color MOOD

VitrA'nın, renklerin mükemmel uyumunu yansıtan PRO Color koleksiyonunda yer alan MOOD serisi, güncel trendler ve moda renklerden ilham alıyor. Farklı atmosferlere sahip modern mekanlar yaratılmasına olanak tanıyan MOOD'un modüler yapısı, çeşitli büyüklüklerdeki tasarımların bir bütünlük içinde hayata geçirilmesini sağlıyor.

Renklerin Dünyası: VitrA PRO Color

VitrA'nın PRO Color koleksiyonu; dünyayı canlandıran, yaşamı çeşitlendiren, mekanlara anlam ve

değer katan renkler düşünülerek tasarlandı. Mimar ve iç mimarlara ilham vermeyi hedefleyen koleksiyon, renklerin mükemmel uyumunu ve yarattığı etkileri 4 farklı seriyile sunuyor: Ana renklerden oluşan BASIC, havuz ve SPA için tercih edilen mavi ve turkuaz tonların yer aldığı AQUA, bej ve gri gibi en çok tercih edilen nötr renklerin bulunduğu NEUTRAL, ilhamını güncel trendlerden ve moda renklerden alan MOOD. VitrA PRO Color, 38

renk seçeneğine ve renk gruplarının oluşturduğu yüzlerce kombinasyona sahip.



Serel "RED DOT DESIGN AWARD 2016" ile Yeni Bir Gurur Daha Yaşıyor

Serel Seramik, Red Dot Design AWARD 2016'da alınan 2 ödülle birlikte toplamda 4 adet Red Dot tasarım ödülüne layık görüldü.

SEREL Tasarım Ekibi yeni bir gurur daha yaşıyor. SEREL, iki farklı ürünle katılım sağlayarak, tasarım dünyasının oskarı kabul edilen Red Dot Tasarım Ödül'üne layık görülmüştür. Red Dot Design AWARD 2016'da alınan 2 ödülle birlikte toplamda 4 adet Red Dot tasarım ödülüne layık görülen Serel Seramik, ulusal ve uluslararası düzeyde 2012 yılından bu yana toplamda 16 tasarım ödülü ile taçlanmıştı.

Tasarım yarışmaları arasında ilk sıralarda yer alan ve dünya çapında düzenlenen, tasarım ve iş dünyasının en iyilerini belirleyen Red Dot Design Award 1955 yılından beri düzenleniyor. Her yıl önde gelen uluslararası tasarım uzmanlarının bir araya gelmesiyle oluşan bağımsız jüri, katılımları değerlendirerek uygun bulunduğu tasarımları uluslararası itibara sahip "Red Dot" ile ödüllendiriyor.

Serel Poseidon Lavabo

Maximum temizlik konsepti ile yola çıkılarak tasarlanmış olan SEREL Poseidon Lavabo, fonksiyonelliği estetikle yoğurarak ön plana çıkıyor.

Batarya bağlama düzlemi yumuşak geçişlerle hazneye bağlanarak su göllenmesi (birikmesi) problemini çözümlüyor.

Üretiminden son kullanıcısının tüketimine kadar her adımda kullanıcı dostu bir üründür.

SEREL Poseidon "SEREL Hygiene+" yüzey teknolojileri ile kir tutmuyor, bakteri oluşumunu engelliyor, kolay temizleniyor ve maksimum hijyen sağlıyor.

Serel Poseidon Klozet

SEREL temizleme suyuna

tam hükmederek, klozetin iç yüzeyinin yıkanmasını sağlayan aynı zamanda kanal kısmının temizliği sorununu ortadan kaldıran ve sızırtma problemi yaratmayan çözümü üretti.

SEREL Poseidon asma klozet maksimum temizlik konsepti ile yola çıkılarak tasarlanmıştır. Klozet; akış sistemi (hazne yapısı), yüzey teknolojisi, uyumlu klozet kapağı ve fiziksel özellikleri temizliği ön planda tutularak tasarlanmıştır. 4,5 litre ile tam fonksiyon yaparak %25 su tasarrufu sağlarken, sahip olduğu yüzey teknolojisi "SEREL Hygiene+" sayesinde; kir tutmuyor, bakteri oluşumunu engelliyor, kolay temizleniyor.

Klozet kapağı, zarif tasarımının yanında kolay sökülür-takılır ve yavaş-sessiz kapanma özelliğine sahiptir.





**TÜRKİYE
TOPRAK,SERAMİK,ÇİMENTO VE
CAM SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI**

Beylerbeyi Mahallesi Havuzbaşı Sokak No: 40 34676 Üsküdar - İstanbul
Tel: 0 (216) 422 09 39 pbx • Faks: 0 (216) 422 09 49
www.toprakisveren.org.tr • e-posta: toprak@toprakisveren.org.tr