



# MENEMEN PLASTİK İHTİSAS ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ

NİSAN 2022

Sayı: 5

## Menemen Plastik İhtisas Organize Sanayi Bölgesi E-Bülten

MENEMEN PLASTİK İHTİSAS ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ





# MENEMEN PLASTİK İHTİSAS ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ

Nisan 2022 E-Bülten

## YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZDAN,

**D**eğerli Sanayici Dostlarım,  
Bölgemizin Değerli Yatırımcı ve  
Katılımcıları,

Hepimiz için geçen 2020 ve 2021 yılından sonra 2022 yılına umut dolu girmiştik. Ancak bu senenin de hem biz sanayiciler hem de ülkemiz adına zor bir yıl olacağını sinyalleri yılın ilk çeyreğinde verilmeye başlandı.

İlk olarak Ocak ayında birçoğumuzun iş hayatı boyunca rastlamadığı bir olay yaşadık. İran'dan gelen doğalgazda yaşanan sıkıntı nedeniyle tüm Türkiye'deki OSB'lerde 3'er günlük elektrik kesintisi yaşandı.

Bunun yanı sıra enerji maliyetleri çok ciddi oranda artış gösterdi ve göstermeye devam ediyor. Örnek vermek gerekirse 2021 Mart ayında dağıtım ve iletim bedelleri ile vergiler hariç 0,46 TL/kWh olan elektriğin tedarik fiyatı 2022 Mart ayında yaklaşık %272 artış göstererek 1,74 TL/kWh mertebesine gelmiştir. Diğer enerji kalemi olan doğalgazın tedarik fiyatı 2021 Mart ayında 1,44 TL/Sm<sup>3</sup> iken 2022 Mart ayında yaklaşık %416 artış göstererek 7,45 TL/Sm<sup>3</sup> mertebesine yükselmiştir. Alınan duyumlara göre de bu fiyatlarda artış Nisan ayında da devam edecektir.

Bunların dışında baş gösteren Rusya Ukrayna savaşını da endişe ve üzüntü içerisinde takip ederken 21. yy da yeni bir küresel kutuplaşma ile karşı karşıya olduğumuzu görmekteyiz. En büyük mağduriyeti sivil halk yaşarken tüm dünya ve özellikle jeopolitik konumu gereği ülkemiz, tarımdan turizme doğalgazdan petrole dışa bağımlılığa bağlı risklerle maruz kalmakla birlikte, artan enflasyon



ile önümüzde daha da zor günler biz sanayicileri beklemektedir.

Ülkemizde yaşanan bu kadar olumsuz gelişmelere rağmen Bölgemizde çalışmalar devam etmektedir. Geçtiğimiz son üç ay da İmar Planı Revizyonu, Dijitalleşme, Altyapı Yenileme ve Çevre Düzenleme konularında da faaliyetlerimiz devam etmektedir.

Bölgemizde yaşanan gelişmeler ve yaptığımız faaliyetler bültenimiz içerisinde detaylı bir şekilde yer almaktadır.

Baharın gelmesiyle umutlarımızın yeniden her zorluğa rağmen yeşermesi dileklerle Mustafa Kemal Atatürk'ün "YURTTA SULH CİHANDA SULH"

vecizesi ışığında 107. Yılında başta ulu önderimiz olmak üzere Çanakkale Şehitlerimizi rahmet ve minnetle anıyorum.

Tüm sanayici dostlarımla Ramazan Bayramını da şimdiden en içten dileklerle kutlar, sağlık, huzur, başarı ve bol kazanç dilerim.

**Salih ESEN**  
Yönetim Kurulu Başkanı

**BÖLGEMİZDE YAPILAN  
ÇALIŞMALARDAN  
VE YAŞANAN  
GELİŞMELERDEN SİZLERİ  
BİLGİLENDİRMEK  
ADINA 2020  
YILINDA ÇIKARMAYA  
BAŞLADIĞIMIZ  
BÜLTENİMİZİN  
YENİ SAYISI İLE  
KARŞINIZDAYIZ.**



## MENEMEN KAYMAKAMINA ZİYARET GERÇEKLEŞTİRİLDİ

■ Daha önce Kasım 2020 tarihinde ziyaret gerçekleştirdiğimiz Menemen Kaymakamı Sn. Fatih YILMAZ 'a Yönetim Kurulu olarak 12.01.2022 tarihinde ziyaret gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu ziyarette Kaymakamımıza Bölgemiz hakkında bilgiler verilmiş ve bürokratik işlerde kendisinden destek istenmiştir.

Kaymakamımız da Organize Sanayi Bölgemizin Menemen'e kattığı



değerden övgü ile bahsederek, Yönetim Kurulu nezninde tüm sanayicilerimize teşekkürlerini iletmiştir.

## YÖNETİM KURULU TOPLANTILARIMIZ YAPILDI



Yönetim Kurulu Toplantısı 25.01.2022



Yönetim Kurulu Toplantısı 08.02.2022



Yönetim Kurulu Toplantısı 22.02.2022

■ Ocak – Şubat – Mart dönemi toplantılarımız Covid-19 tedbirleri kapsamında Bölge Müdürlüğü toplantı salonunda yüz yüze yapılmıştır.

08.02.2022 tarihinde yapılan Yönetim Kurulu Toplantısı öncesi, Menemen Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkanı İzzet SÜSOY, Menemen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürü Mahir Muharrem ÖZENOĞLU ve Müdür Yardımcısı Erol USLU (MPIO SB Mesleki Eğitim Merkezi Bölge İrtibat Yetkilisi) katılımları ile "OSB Mesleki Eğitim Merkezi" konusunda Yönetim Kurulumuza bilgilendirme yapılmıştır.

Yapılan toplantılarımızda Bölgemiz gündeminde yer alan konular görüşülerek karara bağlanmıştır.

## KİSMİ ŞİRKET BÖLÜNMESİ SURETİYLE SANAYİ PARSELİNİN DEVRİ TALEPLERİ

**K**endisine OSB alanında tahsis veya satış yapılmış katılımcıya, bu arsasını satma, devretme ve temlik etme konusunda birtakım sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamalar; OSB'lerin amacının gerçekleşmesi ve OSB içindeki arsaların spekülâtif amaçlarla el değiştirmesinin önüne geçilmesi amaçlarına hizmet eder niteliktedir.

4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanununun 18'inci maddesinin üçüncü fıkrası gereğince; katılımcılara tahsis veya satışı yapılan arsalar, katılımcılar ve mirasçıları tarafından borcun tamamı ödenmeden ve İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı alınıp tesis üretime geçmeden satılamaz, devredilemez ve temlik edilemez.

Görüldüğü üzere; katılımcılara tahsis veya satışı yapılmış arsaların satış, devir veya temlikinin yapılabilmesi için;

- OSB'ye olan borcun tamamen ödenmiş olması ve
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı alınıp tesisin üretime geçmiş olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

Bu konudaki kısıtlamayı aşmak için zaman zaman katılımcı şirketlerden, "kısmi bölünme" suretiyle kurulacak yeni şirkete devir konusunda OSB'lerden uygunluk talebinde bulunulmaktadır.

Şirketlerin kısmi bölünmesi, Türk Ticaret Kanunu (m.159/1-b) ile kabul edilmiş ve düzenlenmiş bir müessesedir. Buna göre; "kısmi bölünmede, bir şirketin malvarlığının bir veya birden fazla bölümü diğer şirketlere devrolunur. Bölünen şirketin ortakları, devralan şirketlerin paylarını ve haklarını iktisap ederler veya bölünen şirket, devredilen malvarlığı



**Av. Ilgın GÜLER**  
**MPIOSB Hukuk**  
**Danışmanı**

bölmelerinin karşılığında devralan şirketlerdeki payları ve hakları elde ederek yavru şirketini oluşturur."

Şirketlerin bu surette bölünmeleri halinde OSB içerisindeki taşınmazlarına ilişkin haklarının paylaşımının da mümkün olacağı muhakkaktır.

Ancak Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, 4562 sayılı Kanunun 18'inci maddesinin üçüncü

fıkrasının "Katılımcılara tahsis veya satışı yapılan arsalar hiçbir şekilde tahsis amacı dışında kullanılamaz. Bu arsalar katılımcılar ve mirasçıları tarafından borcun tamamı ödenmeden ve tesis üretime geçmeden satılamaz, devredilemez ve temlik edilemez. Bu husus tapuya şerh edilir. Arsa tahsis ve satışının şirket statüsündeki katılımcılara yapılması hâlinde, borcu ödenmeden ve tesis üretime geçmeden arsanın satışını ve spekülâtif amaçlı işlemlerle mülkiyet hakkının devrini önlemeye yönelik tedbirleri almakla Bakanlık yetkilidir." hükmünün, kısmi şirket bölünmeleri için de geçerli olduğunu kabul etmektedir.

Diğer bir ifadeyle Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı; Türk Ticaret Kanununa göre özel düzenlemeler içeren 4562 sayılı Kanun gereğince, Şirketlerin kısmi bölünmesi halinde de katılımcının OSB'ye borcunun bulunmaması ve İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı alarak üretime geçmesi halinde devrine onay verilebileceğini kabul etmektedir.

OSB'lerin, katılımcılarından gelen talepleri karşılarken, Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının bu görüşünü de dikkate almalarında yarar olacağı değerlendirilmektedir.

## HUKUKİ AÇIDAN MOBBING

**M**obbing, Latince kökenli bir kelime olup yaygın şekilde kullanıldığı İngilizce'den Türkçe'ye aldığımız ve son dönemlerde oldukça sık duyduğumuz popüler bir kelime. Tam karşılığı rahatsız etmek, taciz etmek, aşağılamak, kötülemek ve yıldırım anlamlarına geliyor ve bu şekilde uzun süreli ve sistematik olarak bir kimse üzerine baskı oluşturmak anlamlarında kullanılıyor.



**Av. Erdal KARDAŞ**  
**MPIOSB Hukuk**  
**Danışmanı**

Hukuki dünyasında daha çok bir İş Hukuku ve Ceza Hukuku kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Hukuku yönüyle irdelediğimizde, işyerinde çalışanlar veya işverenler tarafından psikolojik veya sosyal nedenlerle işyeri huzurunu ve iş ilişkisini bozan, devamlı olarak ya da sistematik şekilde uygulanan psikolojik taciz ve şiddet anlamına geliyor.

Esasında günlük hayatımızda pek çok ilişkide mobbing kavramına rastlıyoruz. Tipik mobbing davranışları, birisine karşı düşmanca tutum takınmak, aşağılamak, özgüveni azaltıcı davranışlara girmek, ayrımcılık yapmak, haksız şekilde veya çok ağır derecede eleştirmek, alay etmek, gülünç duruma düşürmek gibi çeşitli hareketlerle karşımıza çıkmaktadır. Tüm bunlar insan davranışları olarak psikolojik ve sosyolojik açıdan incelenebilir ve tez konusu olabilir ancak sayılan bu ve buna benzer davranışların işyerinde meydana gelmesi halinde mobbing bu kez önemli bir hukuk kavramı olarak ortaya çıkıyor.

Bu açıdan bakıldığında, mobbing bir kişinin çalışmakta olduğu bir iş yerinde sık aralıklarla tekrarlanan olumsuz ve zarar verici davranışlara muhatap olması ve neticede iş yerinde verimsiz çalışma ortamı yaratılması ile iş yerini terk etmesi ile sonuçlanan fiil olarak adlandırılabilir ve özetle iş yerinde gerçekleşen ve mağduru rahatsız eden fiil ve olgular bütünüdür.

Türk hukukunda bu kavram ilk kez mahkeme kararlarıyla girmiş ve daha sonra Yargıtay da bu kavramı kabul etmiştir. Devamında yasal düzenlemeler içerisinde de yer almıştır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde ve Devlet Memurları Kanunu'nun 10. Maddesinde mobbing

kelimesi açıkça geçmese de benzer hükümler yer almaktadır. Aynı şekilde Avrupa Birliği Sosyal Şartının 26. Maddesinde, ILO prensiplerinde, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde de buna dair koruyucu hükümler yer almaktadır. Ülkemizde, 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin

Önlenmesi (Mobbing) Başbakanlık Genelgesi" de bu konuda önemli bir belgedir. Nitekim, söz konusu genelgede özetle, işverenin mobbingle mücadelede sorumlu olduğu belirtilmiş ve çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemlerin alınması gerektiği detaylarıyla düzenlenmiştir.

**Mobbing Türleri**

Yukarıda izah etmeye çalıştığımız üzere mobbing oldukça geniş bir kavramdır. Mobbingi sadece üstün asta eylemi olarak algılamamak gerekir. Yatay, düşey ve dikey olarak adlandırılan farklı mobbing şekilleri mevcuttur. Uygulamada, mobbing üst konumdakinin astlarına yönelik olarak düşey, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşları arasında rekabet, çekememezlik, çıkar çatışması sebebiyle yatay, çalışanların yöneticiyi kabullenememesi, eski yöneticiye duyulan bağlılık, kıskançlık vs sebebiyle çalışanın yöneticiye psikolojik şiddet uygulaması gibi dikey şekilde uygulandığı görülmektedir.

Sayılanlardan daha ender rastlanan astın üstüne uyguladığı mobbing, emir ve talimat dinlememe ve savsama yoluyla işyerini ve üstlerini zor duruma düşürme şeklinde de olabilmektedir, bu da iş yerinde güç dengesinin değiştirilmesi ile birden fazla çalışanın veya topluca tüm çalışanların birlikte hareket etmesi şeklinde de gerçekleşebilmektedir.

Uygulamaya baktığımızda mobbing konusunun her zaman objektif kriterlerle belirlenebilir nitelikte bir husus olmadığı doğru veya yanlış subjektif olarak mobbing yapıldığı iddiası ile de çok sık karşılaşıldığı görülmektedir. Hak etsin etmesin terfi alamayan, makul hedefini dahi tutturamayan, işyeri standartları altında kalıp



performans kriterlerini tam sağlayamayan çalışanların bile hemen mobbing kavramına sarıldıkları görülmektedir. Hatta son dönemlerde bunun popüler bir kavram olmasından dolayı iş yerinden ayrılmak için sıklıkla başvuru yapılan bir yöntem olduğu ve iş yerinden kıdem tazminatını alarak ayrılmak isteyen çalışanların, ya da asıl gayesi istifa olan ancak tazminat almayı uman çalışanların veya yeni bir iş bulup oraya geçmek için bahane arayan çalışanların sıklıkla kullandıklarına rastlanmaktadır.

Çalıştığı dönemde, mobbing yönünde hiçbir şikâyetle bulunmamasına rağmen birden bir ihtarname göndererek mobbing iddiasında iş sözleşmelerinin feshedildiğine de artık sıklıkla rastlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında ortada bir mobbing olup olmadığı hususu son derece tartışmalı ve yargılamayı gerektirir hale gelmektedir. İstifa sebebiyle tazminat alamayacağı için mobbing bahanesine dayandığı ve iş yerinde yöneticisi tarafından mobbing ve baskıya maruz kaldığını iddia ederek iş akdini haklı nedenle fesheden bazı çalışanların gönderdiği ihtarname öncesinde ve çalışma dönemi içerisinde, amiri tarafından kendisine mobbing uygulanmakta olduğuna ilişkin ne bir yöneticisine, ne İnsan Kaynakları Departmanına, ne Genel Müdürlüğe, ne de yabancı sermayeli şirketlerin neredeyse tamamında var olan yurtdışındaki denetim merkezlerine veya başkaca kurum yetkililerine yazılı ya da sözlü olarak herhangi bir başvuruda bulunmamış, yazılı ya da sözlü olarak herhangi bir başvuru yapmamış, tek merciye yapılmış bir şikâyetine dahi rastlanmadığı görülmektedir. Böyle bir mobbing iddiasının kabul edilebilir olmayacağı açıktır. Dolayısıyla kişinin kendi yönünden subjektif şekilde olaylara bakışı ile ortaya çıkabilecek değerlendirme farklılıklarının mobbing olarak nitelendirilemeyeceği açıktır.

Aynı şekilde, örneğin terfi ettirilmediğini ve bu şekilde mobbinge uğradığını düşünen bir çalışanın, yönetim hakkının kullanılması niteliğinde olan yöneticilik pozisyonuna getirilip getirilmediği şeklindeki subjektif bir iddianın mobbing olarak yansıtılması da kabul edilmeyecektir. Nitekim Yargıtay'ın yönetim hakkı kapsamında kalan bu gibi işlemlerin kişilik haklarını ihlal etmediği sürece hukuka aykırı olmadığı yönünde pek çok kararı da mevcuttur.

Bu şekilde farklı gayelerle hareket eden veya subjektif şekilde veya kötüniyetle ortaya atılan bu tür mobbing iddialarının,

aslında gerçek mobbing mağdurlarına zarar verdiğini söylemek de mümkündür. O halde ne tür davranışların mobbing olduğu hangilerinin mobbing sınıfına girmediği konusunda yargı kararlarına bakmamız gerekmektedir. Biraz aşağıda buna değineceğiz.

#### Mobbingin Hukuki Sonuçları

Mobbinge uğrayan çalışan mobbing sebebiyle iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24. maddesi doğrultusunda haklı nedenlerle feshedebilir. Bu durumda şartları varsa kıdem tazminatına ve ayrıca ihbar tazminatına hak kazanır.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu eşit davranma ilkesi başlıklı 5. maddesinde yer alan ayrımcılık tazminatı da talep edebilir. Önemli nedeniyle yasal düzenlemeyi buraya aynen alalım ;

İş Kanunu Madde 5 – “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.” Yukarıda sayılan hususlar yanında mobbinge uğrayan çalışan mobbing sebebiyle kişilik haklarına zedelendiği

gerekçesiyle ayrıca manevi tazminat talebinde de bulunabilir. Yalnız manevi tazminat talebinin de yasal kriterlere uygun olması gerekir.

Kişilik haklarının ihlali niteliğinde olmayan hallerde de manevi tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerektiği yine Yargıtay kararları ile ortaya koyulmuştur. Yargıtay tarafından mobbing iddiasına bağlı manevi tazminat talebinde bulunulması halinde somut davranışın kişisel hakların ihlali niteliğinde olması gerektiği aranmaktadır. "...Kişilik haklarının ihlali boyutuna ulaşmayan psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talep edilmesine imkân veren yasal bir düzenleme yoktur." denilmiştir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/8730 E 2017/1000K 31.01.2017 T sayılı kararı)

Yine bir başka kararda; "...Tüm dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, tanık beyanları birlikte değerlendirildiğinde davacının sistemli olarak psikolojik tacize uğradığı ve kişilik haklarının ihlal edildiğinin somut ve inandırıcı delillerle ortaya konmadığı, mobbingin açıklanan unsurlarının bulunmadığı, bu nedenle davacının kişisel haklarının saldırıya uğradığının ispatlanmadığı gözetilerek manevi tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekmektedir." denilmiştir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2016/24622 E, 2019/23339 K., 12.12.2019 T.)

**Mobbingin ispatı**

Mobbing her türlü meşru vasıta ile ispatlanabilir. Hukukun genel kuralları gereği, her davacı davasını ispatlamakla yükümlüdür. Aynı mantıkla psikolojik tacize maruz kalan çalışan, maruz kaldığı eylem ve davranışları somut belgelerle ya da tanıklarla ispat etmekle yükümlüdür. Ancak doktrinde ve yargı mercilerinde mobbing yönünden bu kuralın olayın niteliğine göre değişebildiği ve gerçekçi şekilde ve net biçimde ortaya konan mobbing iddiası karşısında, işverenin çalışana mobbing uygulanmadığını ispat etmesi gerektiği belirtilmektedir. Yargıtay'ın genel yaklaşımı da, çalışanın işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak objektif olguları ileri sürmesi halinde işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin bu kez işverene düştüğünü şeklindedir. Elbette, ispata yarar belgeler, tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporları, varsa kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirilmelidir. Kısaca mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat

edildiği gözetilmelidir.

Mobbing hassas bir konu olduğu için, ilk olarak yapılması gereken şey mobbingin nasıl ortaya çıktığına bakılarak, mağdurun bunu üst yönetime veya resmi kurum ve kuruluşlara zamanında bildirip bildirmediklerine bakılmalı, illa somut deliller ortaya konmasa da, olayların tutarlı bir şekilde ve kuvvetli emareler ile ispat edilmesi yeterli görülmelidir. Nitekim, ortaya konulan emareler, tecrübe kuralları da göz önüne alınarak incelenip değerlendirildiğinde, psikolojik tacizin oluştuğu yönünde bir kanaate varlıyorsa, mobbing iddiası ispatlanmış sayılmaktadır.

Çalışanın mobbing iddiası ile iş akdini sona erdirerek kıdem vs. tazminat talebi ile dava açması halinde, bu iddiasını ispat edememesi halinde, haklı fesih iddiası ispatlanmadığı için kıdem tazminatı ve diğer taleplerinin de reddedilmesi gerekeceği aşıkardır. Yani çalışanın iş akdi feshine konu ettiği psikolojik baskı, mobbing iddiasını ispat edemediği durumda kıdem tazminatı talebinin de reddi gerekmektedir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/1091 E., 2019/22018 K., 10.12.2019 T.)

**Yargı Kararları Ve Doktrin Açısından Mobbingin Değerlendirilmesi**

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre mobbing; "Psikolojik taciz (mobbing); işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir" şeklinde tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere yüksek mahkeme gayet net bir tanımlamaya yer vermiştir. (Yargıtay HGK, 2017/3017 E., 2018/99 K. sayılı kararı).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de oldukça yakın tarihli bir kararında, "mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansını engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışlar.." şeklinde tanımlamıştır. (Yargıtay 22. HD. 05.02.2020 gün, 2017/27054 E, 2020/1618 K. sayılı kararı)

Doktrinde ise mobbing “işçinin gücünün üzerinde aşırı yük altına sokulması, iletişiminin kesilmesi, özel kutlama ve sosyal etkinliklere kasıtlı olarak davet edilmemesi, dış görünüş veya giyim tarzıyla alay edilmesi, küçümsenmesi ve hor görülmesi, sürekli eleştirilmesi, yüksek sesle azarlanması, önerilerinin dikkate alınmaması, işyerindeki pozisyonuna veya uzmanlık alanına uygun olmayan işler verilmesi, hak ettiği yetkilerin verilmesinden kaçınılması gibi işveren davranışları psikolojik taciz sayılır. Bu davranışların bir kısmı teker teker ele alındığında hukuka aykırı bir fiil oluşturmayabilir. Ancak psikolojik taciz anlık bir olay olmayıp, sistemli olarak sürekli tekrarlanan davranışlardan oluşan bir süreçtir. Başka bir deyişle, bu davranışlardan oluşan taciz süreci hukuka aykırıdır” şeklinde tanımlanmış ve mobbingin sistematik ve sürekli tekrarlanan bir olgu olduğu ve amacın maruz kalan kişinin yıldırılması olduğu belirtilmektedir. (Süzek, S.: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2019, s. 389-390).

Uluslararası Çalışma Örgütü ise mobbingi, “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlamıştır.

Netice olarak, mobbing hususunun her hâlükârda iyi irdelenmesi gerekir.

Uygulamada zaman zaman mobbing olarak nitelendirilen pek çok davranışın aslında işverenin genel yönetim anlayışından kaynaklandığı, salt iddia edene (davacıya) yönelik bir uygulama olmadığı, işyerinde kişiye yönelik sistematik, sürekli, yıldırma, dışlama, sindirme biçiminde bir mobbing uygulanmadığı, mobbingin unsurlarının bulunmadığı görülmektedir. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/16925 E., 2020/10963 K., 07.10.2020 sayılı kararında yalnızca kaba davranış yahut genel negatif tavrın mobbing sayılmayacağını da ortaya koymuştur.

#### Sonuç

Görüldüğü üzere, mobbing kavramı oldukça detaylı ve derin bir konudur. Her eylem ve söz mobbing değildir, ancak hiç düşünmediğimiz bir konuyla olayın özelliğine göre mobbing olarak değerlendirilebilir. Modern çalışma hayatının getirdiği temel sorunlardan birisi olan mobbingin sonuçları ve etki alanı oldukça geniş olduğundan iş hayatını, çalışma şartlarını, işyerine olan bağlılığı ve en önemlisi işyerinde verimliliği derinden etkilemektedir. Bu haliyle, iş barışını bozan, iş hayatını çekilmez hale getiren yönüyle çalışanlar için son derece hassas bir konuyken, işverenler açısından da dikkatle takip edilmesi ve önlenmesi gereken bir konudur.



## 2021-2022 YILLARINDA DOĞAL GAZ ALIM FİYATINDAKİ DEĞİŞİMLER

**C**OVID-19'un neden olduğu kapanmaların bitişi ve 2021 yılı ortasında uygulamaya konulan aşılama çalışmalarının başlamasının ardından pandemi kurallarındaki değişimler enerji talebinin ani artışına sebep olmuş ve bu talep karşısında oluşan fiyat artışına rağmen arzın bu talebi karşılayamaması ile tüm dünyada bir enerji krizi yaşanmaya başlamıştır.

Dünya genelinde oluşan bu enerji krizine bağlı olarak Menemen Plastik İhtisas Organize Sanayi Bölgesi olarak İZMIRGAZ'dan tedarik ettiğimiz doğalgazın 1 Sm<sup>3</sup> fiyatı Ocak-2021 döneminde 1,519557 TL iken Mart-2022 döneminde 7,599371 TL seviyelerine çıkarak, geçen 15 aylık süre içerisinde toplamda %400'ün üzerinde birim fiyat artışı gerçekleşmiştir.

Doğalgaz kısmında oluşan yüksek fiyatlara rağmen Rusya, Norveç ve Cezayir gibi ülkelerin boru gazı arzında bir artış olmamıştır. Bunun temelde iki sebepten kaynaklandığını ifade edebiliriz. İlki boru gazı sağlayıcı ülkelerin kendi iç tüketimi de oldukça yüksek ve depoları istenen doluluk oranlarına ulaşmadı. Mesela Rus Gazprom'un depolarının doluluk oranının mevsim ortalamalarının yarısı kadar olduğunu biliyoruz.

İkinci husus ise boru gazı sağlayan ülkelerin ticari değil siyasi pozisyonları ile izah edilebilir. Bilindiği üzere Rusya'nın Avrupa'ya gaz göndereceği Kuzey Akım-2 boru hattı projesi çok tartışıldı. Hatta ABD, AB ülkelerine bu konudan dolayı yaptırım tehdidinde bile bulundu. Tam da böyle bir zamanda Rusya'nın bu projenin önemini AB'ye hissettirmek ve olası yaptırımların önünü kesmek amacı ile mevcut durumu kullanıyor olduğu konusunda ciddi bir fikir birliği oluştu bile.

Elbette bir de işin tedarik zinciri boyutu var. Tedarik zincirinde yaşanan kopmalar ve artan navlun fiyatları LNG (sıvılaştırılmış doğalgaz) fiyatlamasında önemli bir etken oluşturuyor.

Pandemi sonrası Çin, Güney Kore ve Brezilya gibi ülkelerden gelen güçlü LNG talebi, düşük Avrupa stokları ve yükselen karbon fiyatları nedeniyle doğalgaz fiyatları artışa geçti. Talebe bağlı diğer nedenlerin başında ise değişen talep dinamikleri ve meteorolojik faktörler geliyor. 2022 yılı kışı beklenenden soğuk ve yazı da beklenenden sıcak geçti.



**A. Özgür YILDIZ**  
MPIO SB Doğalgaz  
İşleri Danışmanı

Bu durum tahminlerin ve ortalamaların üstünde bir doğalgaz talebinin oluşmasına neden oldu. Pandemi ile beraber daha fazla yaygınlaşan "evden çalışma" gibi yeni yaklaşımlar talep dinamiklerinin de değişmesine neden oldu.

Tüm etkenlerin göz önüne alınmasıyla Doğalgaz fiyatlarındaki artışın başlıca sebeplerini aşağıda yer alan maddelerle kısaca özetleyebiliriz;

- COVID-19 sebebiyle geçen yıl tüm dünyada daha az doğalgaz talebi oluşurken, bu yıl aşılamanın da etkisiyle nispeten normalleşen dünyada hareketliliğin önündeki engeller kalktı ve doğal gaz talebi arttı.

- Pandemi kısıtlamalarının kalkmasıyla birlikte petrol ve petrol ürünlerine olan talebin de artmasıyla tüm dünyada doğalgaz ve petrole ciddi bir talep artışı yaşanırken, arz yetersiz kaldı. Yani COVID-19 salgını döneminde ekonomik toparlanmanın başlamasıyla küresel doğal gaz talebi artarken, sabit kalan doğal gaz arzı sebebiyle fiyatlar yükseldi.

- Avrupa'da geçtiğimiz yıl sert geçen kış sebebiyle doğal gaz stokları beklenenden daha hızlı tüketildiği için doğalgaz depolarındaki kapasite düştü.

- Avrupa'da çevresel sebepler nedeniyle fosil yakıtlar içerisinde kömüre göre daha temiz olan doğalgaza ilgi arttı.

- Yaz aylarında mevsim normallerinin üstünde seyreden hava sıcakları sebebiyle su ve rüzgâr gibi yenilenebilir kaynaklardan elde edilen enerjinin miktarları azaldı ve bu durum da doğalgaza olan talebi arttırdı.

- Kuzey Akım 2 boru hattı tamamlanmış olmasına rağmen bazı ülkeler faaliyete geçmesine karşı olduğu için Rusların bu nedenle Kuzey Akım 2'ye olan ihtiyacı arttırmak amacıyla kasıtlı olarak mevcut doğal gaz arzında kesinti yaptı.

Küresel olarak dünya genelinde yaşanan enerji krizini yukarıdaki maddelerle özetledikten sonra ülkemizin bu kriz ortamındaki doğal gaz politikasını da aşağıdaki maddelerle özetleyebiliriz;

- Doğalgazda %99 dışa bağımlı olan Türkiye, tükettiği enerjinin yüzde 26,6'sını doğalgazdan karşılıyor. Elektrik üretiminde ise doğal gazın yaklaşık 40'lık payı bulunuyor.

- Türkiye, doğalgazı üç farklı yöntemle ithal ediyor; Uzun vadeli kontratlarla alınan boru hattı gazı, uzun vadeli kontratlarla alınan sıvılaştırılmış doğal gaz (LNG) ve spot piyasadan alınan LNG.
- EPDK Doğal Gaz Sektör Raporuna göre Türkiye 2020 yılında %33,6 oranında Rusya'dan, %24 Azerbaycan'dan ve %11,1 oranında İran'dan olmak üzere uzun vadeli anlaşmalarla boru hattı üzerinden doğal gaz ithal etti.
- Herhangi bir uzun vadeli anlaşmaya bağlı kalmaksızın spot piyasadan ithal edilen LNG payı ise %16,9 oldu.
- Boru hattı ile alınan doğalgaz 20-25 yıl gibi uzun vadeli anlaşmalarla satın alınıyor ancak yine de küresel petrol fiyatı arttıkça ödenen doğalgaz bedeli de artıyor
- Uzun vadeli anlaşmalarda belirlenen doğalgaz fiyatları bir formüle tabidir ve bu

formül içerisinde bazı petrol ürünleri de yer alır, fiyat buna göre endekslenir. Zaman içinde ham petrol ve petrol ürün fiyatları arttıkça doğalgaza ödenen bedel de artar.

- Avrupa ülkeleri uzun vadeli kontratların içine doğalgaz birim fiyatını etkileyen bir değişken olarak yüzde 10-15 oranında spot LNG'yi de koyuyor, bu sebeple bizim doğalgaza ödediğimiz yarısı kadar ödüyordu fakat bu yıl spot yani serbest piyasada fiyatlar 3-4 kat artınca Avrupa'nın ödediği bedel de bir o kadar arttı ve bunca yıl onlar için avantaj olan sözleşmeler, bu yıl dezavantaja dönüştü.
- Sonuç olarak enerji arz ve talep dengesinin bu kadar değişkenlik gösterdiği ve ülkelerin siyasi pozisyonlarındaki sürekli değişimin yaşandığı bu dönemde enerji sektöründeki kriz ortamının kısa ve orta vadede kolay kolay bitmeyeceği tüm enerji piyasalarının ortak görüşü durumuna gelmiştir.

## GÜNEŞ ENERJİSİNDEN ELEKTRİK ÜRETİM TESİSLERİ

Dünyada yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin ülkemize yansımalarını üzüntü ve merakla izliyoruz. Covid-19 ile başlayan ve günümüzde hala devam eden ürün tedariki, hammadde kısıtları yansıması olarak bize sunulan tablonun sonuçları neredeyse her ürün ve baplı olarak hizmetin fiyatlarında önemli artışlara sebep olmuş ve olacak gibi görünmektedir.

Bu durum enerji fiyatlarına da çok olumsuz şekilde yansdı. 2021 yılı Ocak ayı 1 kWh elektrik birim fiyatı ortalama 38-40 Krş iken 2022 yılı Ocak ayı elektrik birim fiyatı 137-145 Krş mertebesinde olmuştur. Şubat 2022 için 1 kWh elektrik birim fiyatı 155 Krş mertebesinde gerçekleşirken, 2022 ortalaması için beklenti 190 Krş mertebesidir.

Fiyat artışlarının sebebine önemli bir etken de ülkemizde yaşanan elektrik arz talep dengesizliğidir. Elektrik tüketimi artarken üretim için yeterli yatırım olmaması değişkenlerden biridir. Maalesef yakın zamanda devreye girecek büyük güçlü santral projeleri olmadığı



**Serkan ÇOLAKKAYA**  
MPIO SB Elektrik  
İşleri Danışmanı

için fiyatlarda yakın dönemde gevşeme bekleyemiyoruz.

Bu noktada fiyat artışlarından etkilenmemek ve artık rekabet edebilmek için kendi elektriğimizi üretme yoluna gitmemiz gerekmektedir. Şu anda bunu yapmanın en pratik yolu çatı güneş enerjisi tesisleridir (GES).

Enerji fiyatlarındaki artışlar ve güneş enerji yatırımlarına (GES) tanınan 4. Bölge teşvikleri ile birlikte, GES yatırımlarında patlama olmuştur. Şu anda panel ve malzeme fiyatlarında artışlar olmasına rağmen elektrik birim fiyat artışlarından dolayı GES yatırım geri ödeme süreleri 3,5 ile 4,5 yıl arasındadır.

GES yatırımlarının 25-30 yıl boyunca sorunsuz çalışan tesisler olduklarını düşünürsek kritik olan doğru proje, doğru malzeme ve doğru işçilikle tesislerin kurulmasıdır. Maalesef ülkemizde bu konuda çok dikkatli olmak gerekmektedir. Önemli bedeller ödediğimiz tesislerde yapılan hatalar veya malzeme kalite sorunları önemli para kaybına da sebep olabilir.



## KATILIMCI KÖŞESİ'NDE BU AY

### GÖKTOĞAN TEKNİK MAKİNA MODEL SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ. ve GENEL MÜDÜRÜ Sn. EFE GÖKTOĞAN

**S**ayın EFE GÖKTOĞAN  
**Kısaca kendinizden ve firmanızdaki görevinizden bahseder misiniz?**

**Merhaba,**

Ben Efe GÖKTOĞAN. 1981 yılında İzmir'de doğdum. Makine mühendisiyim. Şu anda Göktoğan Teknik Makine Model firmasının genel müdürüyüm. Firmamız dedem Osman GÖKTOĞAN tarafından 1969 yılında Mersinli'de kuruldu. 1994 yılında AOSB'ye, 2019 yılında ile Menemen Plastik OSB'ye taşındık. Şu anda 50'den fazla çalışmamız ile yüzlerce çeşit ürün üreten bir firmayız.

**Göktoğan Teknik Makina Model San. ve Tic. Ltd. Şti. 'nin 53 yıla yakın bilgi ve birikimi ile plastik sektörüne başarılı bir şekilde hizmet veren önemli markalardan biri olduğunu biliyoruz. Kısaca firmanızın kuruluş aşamaları, yapılanması ve gelişim süreci hakkında bilgi verir misiniz?**

Göktoğan Teknik Makine Model ilk yıllarında döküm kalıp ve modelleri imalatı yapan bir firma iken 80'li yılların sonundan itibaren plastik enjeksiyon kalıpları ve endüstriyel blower modellerinin de imalatını yapar hale geldik. 90'lı yıllarda endüstriyel elektrik süpürgesi modelleri ve plastik hammadde transferlerinde de kullanılan pnömatik nakliye ekipmanlarını üretmeye başladık. Son yıllarda ise daha yüksek katma değerli olan yüksek vakum sistemlerine odaklanmış durumdayız. Yüksek vakum sistemleri extruder gaz alma ve plastik film üzerine metalize kaplama gibi uygulamalarda kullanılmaktadır.

Firmamız bir aile firması olarak kuruldu ve halen bir aile firması. Dedemin kurduğu firmanın en uzun süreli yöneticisi babam İbrahim Çetin GÖKTOĞAN'dır. Kendisi halen aktif olarak bizlerle birlikte çalışmaktadır. Bir aile firması olmamızın

yanı sıra çalışanlarımız ile de bir aile gibiyiz. Çalışanlarımızın bizimle çalışma süresi ortalamada 17 seneye denk gelmektedir.

**Pazar payınızı ve firma tanınırlığınızı artırma adına yurtiçi ve yurtdışında yürüttüğünüz çalışmalar nelerdir?**

Tanıtım faaliyetleri olarak herkes gibi biz de internet reklamlarını ve sosyal ağları kullanıyoruz. Bu araçlar ile yaygın fakat karar alıcılar üzerinde etkisi düşük bir sonuç elde ettiğimizi gözlemledik. Fuarcılığın son yıllarda geldiği durum ile fuarlardan da çok verim alamaz olduk. Biz de farklı bir yöntem deniyoruz.

Firma tanınırlığımızı artırmak için devamlı olarak müşterimiz olabilecek firmaların yönetici ve satın alma sorumlularını firmamızda ağırlıyoruz. Firmamızın yeteneklerini ve altyapımızı birinci elden görmelerini sağlıyoruz. Bu sayede çok daha kısa sürede geri dönüşler alıyoruz ve daha kalıcı ilişkiler kuruyoruz.

**Plastik sektörünün Dünya ve Türkiye ekonomisi açısından geldiği nokta hakkında değerlendirmeleriniz ve düşünceleriniz nelerdir? Plastik sektörde geleceğe yatırım yapmak isteyen şirketler nasıl bir yol haritası çizmeli, önerileriniz nelerdir?**

Firmamız plastik ürünler ve bileşenler üretmenin yanı sıra plastik sektöründeki onlarca firmaya kalıpcılık, pnömatik nakliye ve vakum konularında da hizmet vermekte. Bu sayede sektörümüzdeki birçok firmayı takip edebiliyoruz. Plastik sektörünün geldiği durum hem gurur hem de endişe verici. Gurur verici çünkü plastik konusunda lider firmalar çıkartabiliyoruz. İhracat ve istihdam yaratıyoruz. Krizlerden neredeyse hiç etkilenmeden üretime devam edebiliyoruz.

Endişe verici olarak gördüğüm nokta ise gerek yeşil yeni düzen başlığı altında küresel olarak, gerekse ulusal ölçekte plastik kullanımına yönelik oluşturulan yeni düzenlemeleri sektörümüz çok yakından takip etmiyor gibi hissediyorum. Bu gelişmeler karşısında reaksiyoner olma lüksümüzün bulunmadığını düşünüyorum.



**Dubai'de de ofisi bulunan firmanızın satış sonrası hizmetleri hakkında bizleri bilgilendirir misiniz?**

Firmamızın satış sonrası hizmetlerini yerinde verilen hizmetler ve fabrika ortamında gerçekleştirilen hizmetler olarak ikiye ayırabiliriz. Yurtiçinde her iki türlü hizmeti de kendi ekiplerimiz ile sağlamaktayız. Sadece birkaç bayimiz kendi bünyelerinde kalifiye bakım ekibi barındırabiliyor.

Yurtdışında ise çoğunlukla bayilerimiz ile o ülkeden bir adet servis hizmeti verebilecek bakım firmasını da formüle dahil etmelerini talep ediyoruz.

**Son olarak dünyayı etkisi altına alan korona virüsü (Covid-19) salgınının iş hayatı üzerinde yarattığı etki ve sonrası için görüşleriniz nelerdir?**

Ülkemiz iş hayatı üzerinde Covid'in gündelik etkisinin oldukça azaldığı kanaatindeyim. Kimi sektörlerde evden çalışmayı yaygın ve kalıcı kıldı. Covid öncesinin yükselen trendi olan ortak çalışma alanlarının (co-working) yayılışını durdurdu. Geri dönüşü olmayan şekilde dijital alış veriş, kredi kartı kullanımını artırdı. Ülkemiz için ise sağlık hizmetlerine erişimin kıymetini anlamamıza vesile olacağını umuyorum.

## BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜMÜZDE YENİ PERSONEL ATAMALARI GERÇEKLEŞTİ



**MENEMEN PLASTİK İHTİSAS**  
Organize Sanayi Bölgesi

■ 02.01.2017 tarihinden itibaren Bölge Müdürlüğümüz Elektrik İşleri Şefi olarak görevini yürüten Alican BADEMLİ 'nin yerine 26.10.2021 tarihinden itibaren yeni Elektrik İşleri Şefimiz Osman Emre KARA atanarak göreve başlamıştır.

■ 02.01.2017 tarihinden itibaren de Bölgemizde İmar ve Altyapı Şefliği görevini yürütmekte olan Erkey KILIÇ, Yönetim Kurulumuzun 25.01.2022 tarihli kararı ile Bölge Teknik Müdür Yardımcısı olarak göreve atanmış olup, bir yandan da İmar ve Altyapı Şefliği görevini de yürütecektir.

■ Kendilerinize Bölgemize katacakları değerler için teşekkür eder, çalışma hayatlarında başarılar dileriz.

## ELEKTRİK İŞLERİ ŞEFLİĞİ TAM VARDİYA SİSTEMİNE GEÇİYOR

■ Bölgemizin kuruluşundan beri acil durumlar dışında hafta içi ve haftasonu mesai saatleri arasında görev yapan Elektrik İşleri Şefliğimizin; Bölgemizde artan fabrika sayısı ve üretim hacmi göz önünde bulundurularak 7/24 kesintisiz vardiya sistemine geçmesi planlanmakta olup, yeni personel alımı çalışmalarımız devam etmektedir.

## BÖLGEMİZ VODAFONE-OSBÜK İŞBİRLİĞİNDEKİ "BU ATIKLAR KOD YAZIYOR" PROJESİ İÇİN İZMİR İLİNDE TEK PİLOT OSB SEÇİLMİŞTİR

■ Vodafone'un, elektronik atıkların geri dönüşümünü teşvik etmek ve bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla başlattığı 'Bu Atıklar Kod Yazıyor' projesiyle kodlama öğrenmek isteyen tüm çocuklar bu imkandan ücretsiz faydalanabilecek ve bu kodlama sınıfları EBA destek noktaları olarak da hizmet verecektir.

Vodafone'un elektronik atıkları geri

kazanmak ve böylelikle sera gazı salınımlarını %50 azaltma hedefi ile hayata geçen projesi OSBÜK desteğiyle Türkiye genelindeki 14 OSB ile devam etmektedir.

Bu proje için İzmir'de sadece Bölgemiz Pilot OSB seçilmiş olup projeye destek için Bölgemiz katılımcılarına da duyuru yapılması planlanmıştır. Böylelikle geniş çapta gereken desteğin verilmesi için seferberlik gösterilecektir.

### Elektronik Atık Listesi

<h4 style="color: red;">Küçük Ev Aletleri</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li> Elektrikli süpürgeler</li> <li> Dikiş makineleri</li> <li> Ütüler</li> <li> Saç kurutma makineleri</li> <li> Kahve makineleri</li> <li> Elektrikli mutfak gereçleri</li> </ul>	<h4 style="color: red;">Bilişim Ekipmanları</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li> Bilgisayarlar ve tabletler</li> <li> Yazıcılar</li> <li> Cep telefonları</li> <li> Klavyeler, fareler vb.</li> <li> Şarj cihazları</li> <li> Sunucular</li> <li> Kameralar</li> <li> Müzik çalarlar</li> <li> Kablolar (piller, flaş bellekler vb.)</li> <li> Uzaktan kumandalar</li> </ul>	<h4 style="color: red;">Oyuncaklar, Eğlence ve Spor Ekipmanları</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li> Uzaktan kumandalı oyuncaklar</li> <li> Kulaklıklar</li> <li> Video oyunları &amp; Oyun konsolları</li> <li> Elektrikli spor ekipmanları</li> <li> Giyilebilir spor ekipmanları</li> </ul>
---	--	--

### Proje Kapsamındaki E-Atık Listesi

Ege'de  
SönSöz
GÜNCEL EGE YEREL YÖNETİMLER RÖPORTAJLAR EKONOMİ POLİTİKA

HABERLER > EKONOMİ 15 Mart 2022 Salı - 10:15

### e-Atık projesi İzmir'de hayat bulacak!

Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu (OSBÜK), Vodafone'la Organize Sanayi Bölgelerine (OSB) yönelik elektronik atık (e-atık) projesini hayata geçiriyor. İzmir Menemen Plastik İhtisas OSB'de de uygulanacak 'Bu Atıklar Kod Yazıyor' projesi ile OSB'de elektronik atıklar toplanacak, toplanan elektronik atıkların geri dönüşümünden elde edilen gelire de okullara kodlama sınıfı açılacak.



#### Vodafone ve OSBÜK'ten E-Atık Seferberliği

Bu Atıklar Kod Yazıyor projesi kapsamında e-atıkların geri dönüşümüne kodlama sınıfları açıyoruz.



## MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLÜ



■ Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında 18.11.2021 tarihinde imzalanarak yürürlüğe giren MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLÜ ile Mesleki ve Teknik lise ile OSB eşleştirilerek Sanayiciye nitelikli işgücü sağlanması hedeflenmiştir. Bu amaçla OSB'miz Menemen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile eşleştirilerek uzun vadede sanayiciye nitelikli eleman yetiştirilmesi için çalışmalara başlanmıştır.

Bahsi geçen protokol kapsamında OSB olarak öncelikle işlerin yakinen takibinin yapılması için MESLEKİ EĞİTİM İRTİBAT BÜROSU oluşturulmuş ve Teknik Binamızda oda tahsis edilerek tefrişatı sağlanmış, Cumhurbaşkanlığı ile eşzamanlı olarak açılışı gerçekleştirilmiş, yetkilisine devri yapılmış olup tüm katılımcılarımıza kurulan irtibat ofisinin bilgisi ile yetkili iletişim bilgileri iletilmiş gibi yetkiliye de katılımcı irtibat bilgileri iletilmiştir. Okul yetkilisi

her Pazartesi ve her Perşembe Bölge Müdürlüğümüze gelerek çalışmalarını yürütmektedir.

İrtibat ofisi işleyiş ve işlemlerinin katılımcılara tanıtılması, etkinliğinin artırılması Covid önlemleri kapsamında Zoom Toplantısı planlanmakta olup OSBÜK gibi katılımcı kuruluş bilgilendirmeleri de yine eşzamanlı olarak yayımlanmaya devam etmektedir.

## Mesleki Eğitim Merkezlerine Başvuru Süreci ve Aşamalar

### MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ SENİ BEK- LİYOR

-  **33 alan, 181 meslek dalı**
-  **Haftada 1 gün okulda, 4 gün işletmelerde eğitim**
-  **En az ortaokul mezunu herkes için kayıt imkânı**
-  **9, 10 ve 11. sınıf öğrencilerine asgari ücretin %30'u; 12. sınıf öğrencilerine ise asgari ücretin en az %50'si kadar maaş**
-  **İş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigorta**

- Mesleki Eğitim Merkezleri, tüm illerde bulunuyor. En az ortaokul mezunu olan herkes yıl boyunca kayıt yapabilir.
- Haftada 1 gün okulda, 4 gün ise işletmelerde eğitim alınmaktadır.
- 9,10 ve 11. Sınıflar asgari ücretin en az %30'u, 12. Sınıflar ise en az yarısı kadar maaş alırlar.
- Çıraklık eğitimi 3 yıl sürmektedir. Bu süreçte asgari ücretin en az %30'u kadar maaş verilir.
- Kalfalık eğitimi 1 yıl sürmektedir. Bu süreçte asgari ücretin en az %50'si kadar maaş verilir.
- Ustalık sınavını geçenler, ustalık belgesi ve diploma alarak kendi iş yerlerini açabilirler.
- Ustalar, alacakları iş pedagojisi eğitimi ile "Usta Öğretici" belgesine sahip olurlar.



## ÇEVRE DÜZENLEME, YEŞİLLENDİRME VE BAKIM ÇALIŞMALARIMIZ SÜREKLİ OLARAK DEVAM ETMEKTEDİR

■ Parsel Kenarları yeşillendirme ve bakım, ilaçlama çalışmaları düzenli olarak yapılmaktadır. Bu kapsamda inşaat çalışmaları tamamlanan firmaların parsel kenarı yeşillendirilmesi tamamlanmış ayrıca mevcut yeşil alanlarda kuruyan, gelişmeyen bitkiler de yenilenmiştir.



## SİVRİSİNEK İLE MÜCADELE ÇALIŞMALARI İZMİR BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ DESTEĞİYLE DEVAM ETMEKTEDİR

■ Bölgemiz sınırında yer alan Eski Gediz Yatağı DSİ kurutma kanalı nedeniyle Bölgemizde yaşanan ve bir türlü çözülemeyen yoğun sinek problemine ilişkin Yönetim Kurulu Başkanımızın İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı ile yapmış olduğu görüşme sonrası netice kazanılmış ve geçtiğimiz yıldan beri düzenli olarak ilaçlama çalışması İBB tarafından yapılmaktadır. En son 22.03.2022 tarihinde ekiplerce larvasit ilaçlaması yapılmıştır.



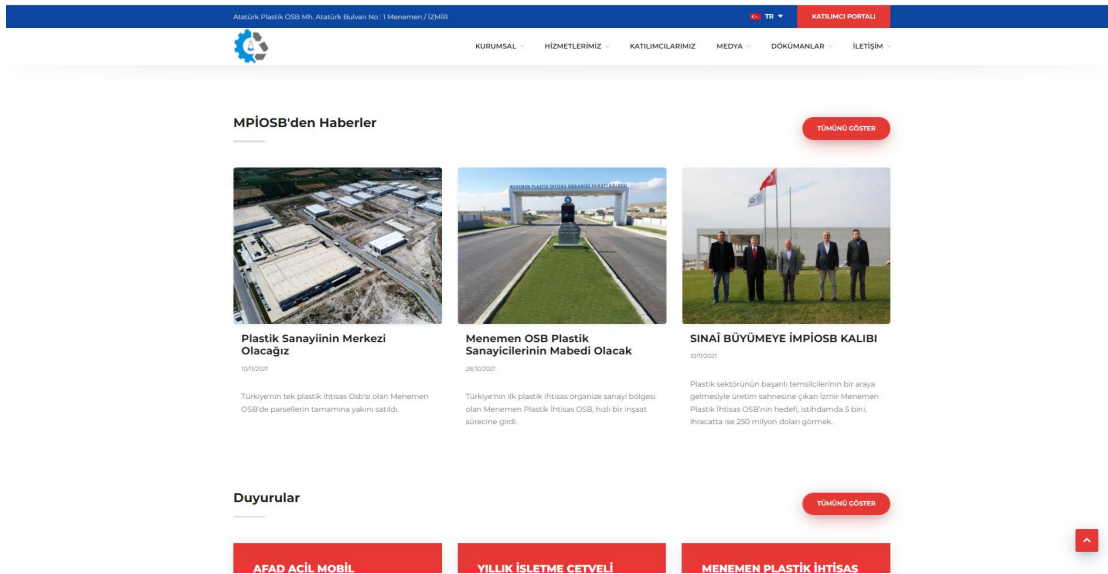
## WEB SITEMİZ YENİLENMİŞTİR

■ Dijital dönüşüm projemiz kapsamında Web sitemiz yenilenmiş olup, hem web hem mobil erişime uygun, iki dil destekli altyapı ile yeniden kodlanarak devreye alınmıştır. Ayrıca katılımcılarımızın verilerine erişebilecekleri katılımcı portalı test aşamasında olup en kısa sürede devreye alınacaktır.

### Eski Web Sitemiz

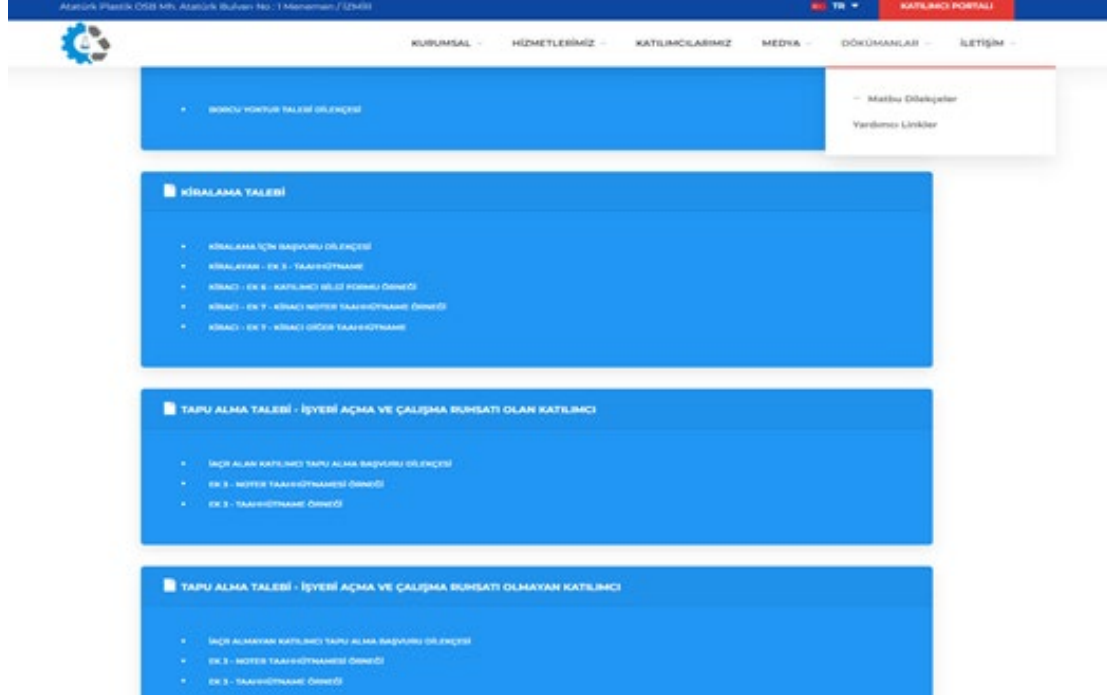


### Yenilenen Web Sitemiz

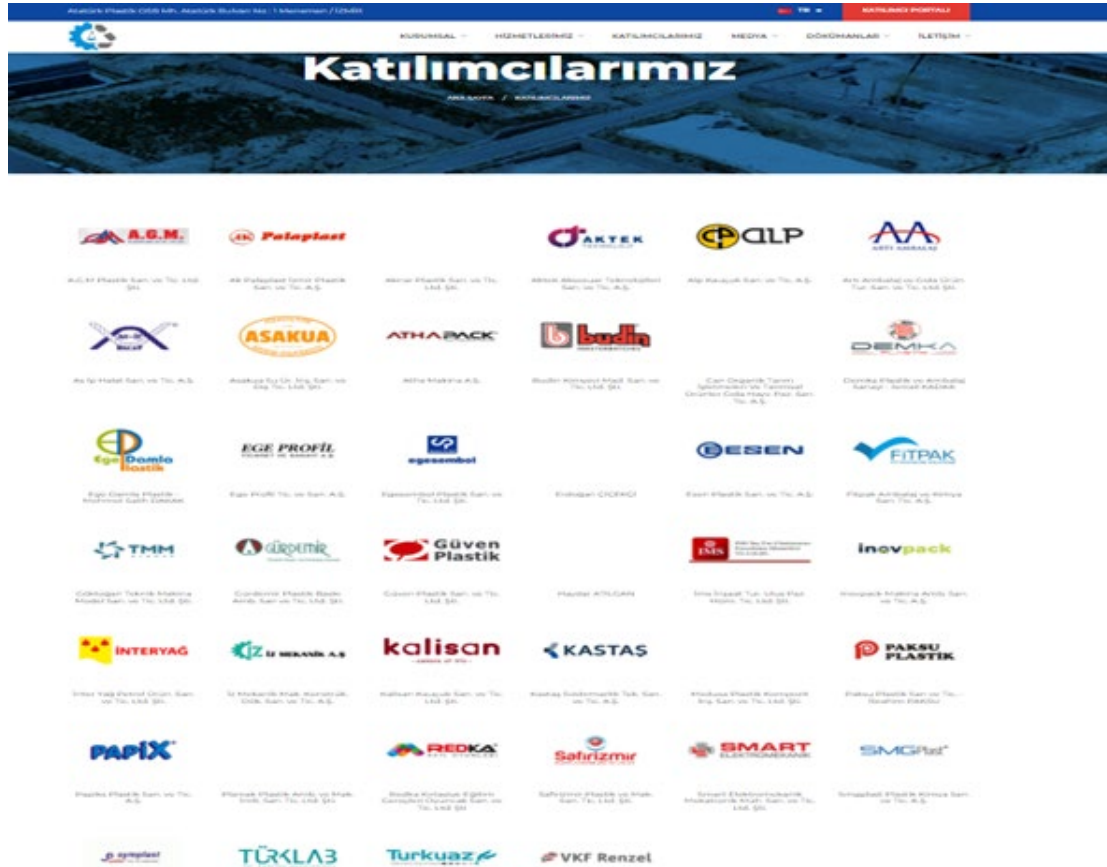




■ Katılımcılarımız matbu dilekçelere web sitemiz üzerinden erişim sağlayabilmektedir.



■ Katılımcılarımızın bilgileri Web sitemizde yer almakta olup, logoya tıklandığında link yönlendirmeli olarak katılımcımızın Web sitesine erişim sağlanmaktadır.



## PERSONELLERİMİZİN ÖZVERİLİ ÇALIŞMALARINDAN KARELER









## FAALİYETE GEÇEN TESİSLER



AK PALAPLAST İZMİR PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş.



ALP KAUÇUK SAN. VE TİC. A.Ş.



ARTI AMBALAJ VE GIDA ÜR. TUR. SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.



AS İP HALAT SAN. VE TİC. A.Ş.



ASAKUA SU ÜR. İNŞ. SAN. VE DİŞ TİC. LTD. ŞTİ.



ATHA MAKİNA A.Ş.



DEM-KA PLASTİK VE AMB. SAN. İSMAİL KADAK



EGE DAMLA PLASTİK MEHMET SALİH DAKAK



EGE PROFİL TİC. VE SAN. A.Ş.



EGESEMBOL PLASTİK SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.

## FAALİYETE GEÇEN TESİSLER



## FAALİYETE GEÇEN TESİSLER



ESEN PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş. (12 PARSEL)



ESEN PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş. (15 PARSEL)



CAN ORGANİK TARIM İŞL. VE TAR. ÜRÜ. GIDA HAY. PAZ. SAN. TİC. A.Ş.



SMART ELEKTROMEKANİK MEKAT. MÜH. SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.

## İNŞAAT ÇALIŞMALARI DEVAM EDEN TESİSLER



PAPIKS PLASTİK SAN. VE TİC. A.Ş.



FİTPAK AMBALAJ VE KİMYA SAN. TİC. A.Ş.



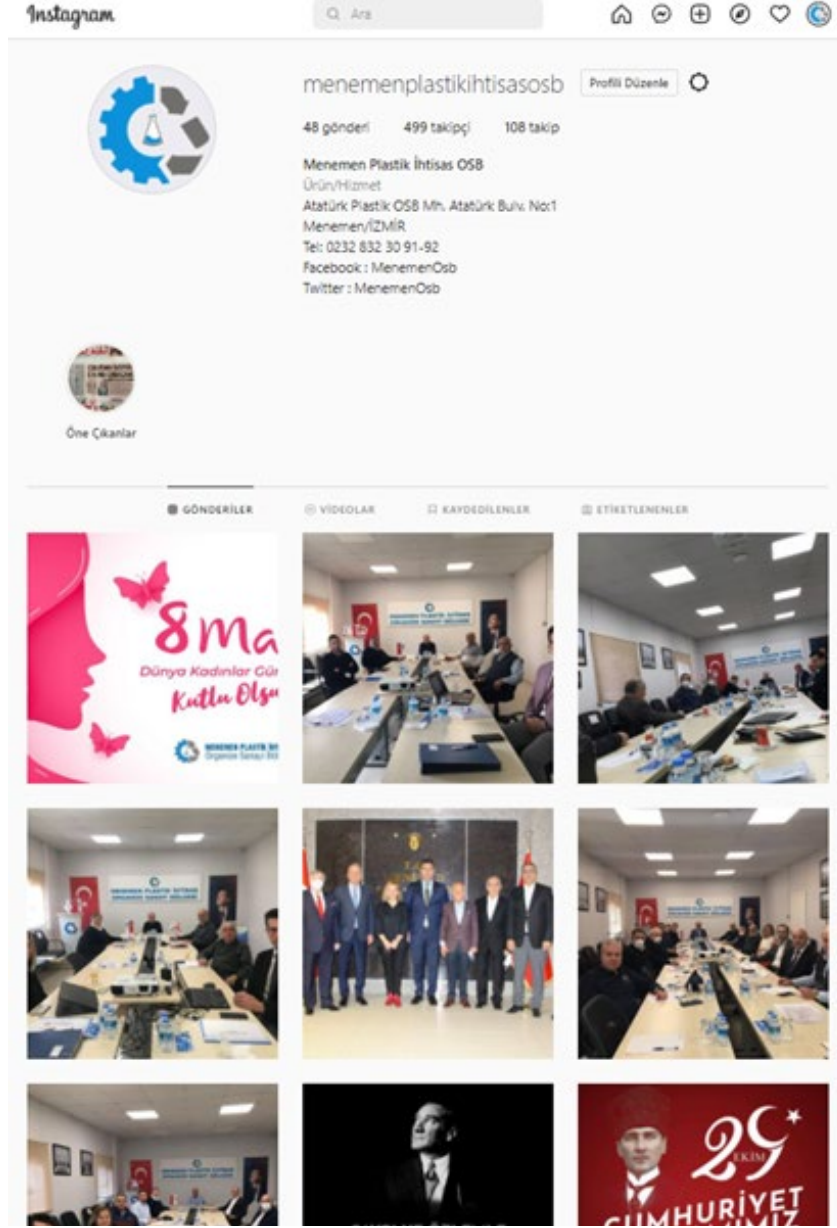
SAFİR İZMİR PLASTİK VE MAKİNE SAN. LTD. ŞTİ.



EGE PROFİL TİC. VE SAN. A.Ş. (14 PARSEL)



## SOSYAL MEDYA HESAPLARIMIZ



**Instagram:** Menemenplastikihtisasosb



**Facebook :** Menemen Plastik İhtisas OSB



**Linkedin :** Menemen Plastik İhtisas OSB



**Twitter :** MenemenOsib

■ Bültenimize ek olarak sizlere Bölgemiz faaliyetleri hakkında bilgiyi daha hızlı ve yakından ulaştırabilmek için sosyal medya hesaplarımızda Kasım 2020 de oluşturularak sizlerin takibine açılmış, faaliyet ve çalışmalarımız aktif olarak paylaşılmaktadır.