971
3

ADALET DERGISI

ADALET BAKANLIĞINCA
AYDA BİR YAYINLANMAKTADIR

Yıl : 62 Mayıs 1971 Sayı : 5

Yüksek Seçim Kurulu tarafından bastırılıp, Bakanlığımıza devredilmiş bulunan İlke Kararlarını havi kitapların, dönemleri ile satış fiyatları aşağıda gösterilmiştir.

Bu kitapların satışları ; Bakanlığımızca, diğer yayınların satışları gibi yapılmaktadır.

Sıra No.	Dönem veya yılı	Bedeli
1	Mayıs 1961 — Şubat 1962	2.90 TL.
2	Kasım 1962 — Şubat 1964	7.90 »
3	1964 — 1965	5.75 »
4	1966	2.90 »
5	1967	2.45 »
6	1968	8.00 »
7	1969	15.00 »

242

28 Haziran 1971

Devlet Nüsh

ADALET DERGİSİ

Yıl : 62 Mayıs 1971 Sayı : 5

İÇİNDEKİLER

İncelemeler : Sayfa

ERMAN Eyüp Sabri : Avukatlık Ücreti 227

ÇENBERCİ Mustafa : Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Yetki ve Bu Yönle İlgili Başlıca Sorunlar 234

ÇAĞLAYAN M. Muhtar : Hazırlık Soruşturması, C. Savcısının Zabıta İle İlişkileri Üzerinde İnceleme 254

OZANOĞLU İlhan Teoman : Kömür İşçisi Pnömokonyozundan Doğan İşgörmezlik Tazminatının Hesabı 267

Kronik :

ERGÜL Hüseyin Cahit : Hukuk Yayınları 317

MILLI KÜTÜPHANE ANKARA - 1948 -

243

A D A L E T D E R G İ S İ

ADALET BAKANLIĞINCA AYDA BİR YAYINLANIR

BASIN KANUNUNA BİR MADDE EKLENMESİNE DAİR 6026 SAYILI KANUNA GÖRE İDARE EDEN :
HÜSEYİN CAHİT ERGÜL

ADALET DERGİSİNDE YAYINLANACAK TÜRK HUKUK UYGULAMASINDA YARARLI GÖRÜLEN İLMÎ İNCELEMELERİN SAYFASINA 30, TERCÜME YAZILARIN SAYFASINA 25, TENKİT, TAHLİL, KRONİK, MESLEKÎ VE DERLEME GİBİ YAZILARIN SAYFASINA 20 LİRA ÜCRET ÖDENİR.

ADALET DERGİSİNDE YAYINLANAN YAZILARDA BELİRTİLEN DÜŞÜNCELER YAZI SAHİPLERİNE AİTTİR.

ADALET DERGİSİNİN SAYISI 2 LİRA, YILLIK ABONESİ 24 LİRADIR.

ABONE OLMAK İSTEYENLER, ABONE BEDELİNİ, BULUNDUKLARI YER MALİYESİNE YATIRARAK KARŞILIĞINDA ALACAKLARI MAKBUZU, DOĞRUDAN DOĞRUYA BAKANLIK YAYIN MÜDÜRLÜĞÜNE GÖNDERMELİDİRLER.

244

İNCELEMELER

AVUKATLIK ÜCRETİ

340

Yazan : Eyüp Sabri ERMAN
(Yrg. İcra ve İflâs D. Baş.)

Genel anlamda ücret; bedenî veya fikri çalışmayı gerektirir bir iş veya hizmet karşılığında, iş veya hizmeti görene verilen veya verilmesi gereken bedel yahut tazminattır. Ücret; iş akti, hizmet akti, vekâlet akti, ticaret tellâllığı, acentelik ilh. gibi bir akitten doğabileceği gibi vekâletsiz tasarrufta olduğu gibi bir hukukî muameleden, bir fiilden de doğabilir. Ezcümle; tacir olan veya olmayan bir gerçek veya tüzel kişiye, ticari işletmesiyle ilgili bir iş veya hizmet görmüş olan tacir, münasip bir ücrete hak kazanmış olur.

Türk Hukuk Lügatında ücret; «bir hizmet akti veya vekâlet akti dolayısiyle görülen iş veya yapılan fikrî mesai karşılığında, hizmeti veya fikrî mesaiyi yapan kişiye verilen bedel yahut tazminattır. Sahife : 350.» diye tanımlanmıştır. Hizmet veya işin karşılığı para olabileceği gibi ayin veya mukabil hizmet de olabilir.

Avukatlık ücreti, avukatın vekâlet hizmetine karşılığı olan meblâğı ifade eder. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu, 163 üncü maddesinin avukatlık ücretini tanımlayan ilk fıkrasında (meblâğ) deyimini kullanmak ve 164 üncü madesinde (ücret sözleşmesinin, kural olarak belli bir miktarı kapsaması) lüzumunu şart koşmak suretiyle avukatlık ücretinin ancak para ile karşılanabileceğini açıklamıştır. Avukatlık ücreti; paradan gayri şeylerle meselâ; eşya, mukabil hizmet, kıymetli madenler ilh. ile karşılanamaz. Ücret sözleşmesi; dâva konusu mal, alacak veya hak gibi kıymetlerden bir kısmının aynen avukata ait olacağını ve böylece avukatın taraflardan biri imiş gibi dâva konusuna doğrudan doğruya ortaklığını kapsayamaz. Bu şekilde yapılan ücret sözleşmeleri batıldır.

245

Avukatlık ücreti, asgarî ücret tarifesindeki miktarın altında olmamak şartıyla avukatla iş sahibi arasında serbestce kararlaştırılır. Dâva,takip ve her türlü danışma ücretlerine ilişkin anlaşmaların yazılı şekilde yapılması şarttır. Ücretten doğan dâvalarda, yazılı sözleşmelerden başka delil getirilemez ve dinlenemez. Yazılı ücret sözleşmesi yapılmamış olan hallerde asgarî ücret tarifesi uygulanır. Burada söz konusu olan şekil ücret sözleşmesinin ısbat şartı değil sıhhat şartıdır. Ücret dâvasında karşı taraf, yazılı sözleşme yapmamış olmasına rağmen dâvacının asgarî ücret tarifesi üstündeki talebini ikrar etmiş olsa dahi mahkeme bu miktara hükmedemez. Avukatlık kanununun 163 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasında, ücret tarifesindeki asgarî miktar altında kalan avukatlık ücreti karşılığında iş ve dâva kabul olunması yasaklanmıştır. Aksine hareket disiplin cezasını gerektirir. Fakat, bir avukatın ücretsiz dâva kabul etmesi mümkündür, (madde : 168/5.) Bu takdirde avukat keyfiyeti baro yönetim kuruluna bildirmeğe mecburdur.

Ücret sözleşmesinin kapsamı :

3499 sayılı mülga Avukatlık Kanununun 4359 sayılı Kanunla değişik 129 uncu maddesinde, «ücret mukavelenâmesinin muayyen bir meblâğı ihtiva etmesi lâzım geldiği, her ne suretle olursa olsun hasılı dâvaya iştiraki tazammun eden ücret mukavelenâmelerinin batıl olduğu, fakat muayyen meblâğı ihtiva etmek üzere dâvanın neticelerine göre değişen ücret mukavelenâmeleri yapılabileceği» açıklanmıştı. Yargıtay Dördüncü Hukuk Dairesi'nin bu maddenin uygulanmasıyla ilgili 2 kararı arasındaki içtihad ayrılığını çözen 7/4/1954 tarihli, 9 sayılı İçtihadı Birleştirme Kurulu kararında; «... avukat maddî menfaatını dâvanın neticesine bağladığı surette her türlü istiklâlini kaybedeceğinden bu gibi hallerde kendi çıkarlarının savunucusu olur. Avukatın vezifesi ise müvekkilinin hukukunu hak ve adalet icabları dairesinde müdafaa ve takip olacağına göre neticenin müsbet veya menfi olmasının mesai karşılığı olan ücrete tesir etmemesi icab eder. Böyle bir mahzurun önünü almak için kanun vazı avukatlık ücretine taallûk eden mukavelenâmelerin malûm ve muayyen bir meblâğı muhtevi olması esasını vaz eylemiştir. Muayyeniyet; üçyüz, beşyüz lira gibi bir meblâğın mukavelenâmede tesbiti ile mümkün olur. Müddeabihin yüzde nisbeti malûm bir miktar olduğundan ücret mukavelenâmesinde müddeabih üzerinden tayin edilecek ücret malûm ve miktarı muayyen demektir. Buna mukabil mukavelenâme, muayyen bir meblâğı ihtiva etmeyip mahkûmunbih meblâğ üzerinden nisbî bir ücreti mutazammın ise kanunun yasakladığı hasılı dâvaya iştirak durumunu husule getirir. Binaenaleyh; mahkûmunbih meblâğ mik-

tarı üzerinden nisbî avukatlık ücreti tayinini mutazammın olarak yapılan mukavelenâmeler muayyen bir meblağı ihtiva etmeyip hasılı dâvaya iştirak niteliğinde bulunduğundan batıl sayılacağı» tebarüz ettirilmiştir.

5/4/1969 tarihinde yürürlüğe giren 1136 sayılı Avukatlık Kanunu, ücret sözleşmesinin kural olarak belli bir miktarı kapsaması lûzumunu belirtmek suretiyle mülga kanunun bu husustaki hükmünü tekrarladıktan sonra ücretin tesbiti hususunda bir yenilik getirmiştir. 164 üncü maddenin 2 inci fıkrasında yer alan bu hükme göre avukatlık ücretinin, dâvada gösterilen başarıya göre değişmek ve % 25 i aşmamak üzere, dâva olunan (müddeabih) veya hükmolunacak (mahkûmunbih) şeyin değerinin belli bir yüzdesi oranında tesbiti mümkündür. Yeni hükmün nedenlerini, hakkın ve adaletin savunucusu olan avukatı vazifesini görürken ne dereceye kadar etkileyebileceğini tartışmayarak ictihadı birleştirme kararının 1136 sayılı kanunla hükümsüz bırakıldığını kaydetmekle yetineceğiz.

Avukatlık Ücretinin niteliği :

Avukatla iş sahibi arasındaki münasebet vekâlet aktine dayanır. Umumî anlamda vekâlet, öyle bir akittir ki onunla vekil, mukavele dairesinde kendisine tahmil olunan işin idaresini veya tekâbbül ettiği hizmetin görülmesini iltizam eder. Mukavele veya taamül varsa vekil ücrete müstahak olur. Borçlar Kanunu vekâlet aktini şekle tabi tutmamıştır. Vekilin, kendisine tevdi edilen işi idare hususunda resmî bir sıfatı varsa veya işin icrası meslekinin icabından ise yahut bu gibi işleri kabul edeceğini ilân etmiş ise vekâlet, vekil tarafından derhal reddedilmedikçe kabul olunmuş sayılır. Aksine kapsamı mukavele ile tesbit olunmadığı takdirde, taallûk ettiği işin niteliğine göre tâyin edilir. Ancak, dâva açmak, sulh olmak, tahkim, kambiyo taahhüdünde bulunmak, bağışlamak, bir gayrimenkûlü temlik veya bir hakla takyit etmek gibi işleri yapabilmek için vekilin özel yetkiyi haiz bulunması lâzımdır.

Dâvaya vekâlet, avukatlık ve Hukuk Yargılamaları Usulü Kanunlarında yazılı özel hükümlere ve bunlarla çelişmemek üzere Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir. Böyle bir vekâlet, kanunun özel yetki verilmesine tabi tuttuğu hususlar müstesna olmak üzere, hüküm kesinleşinceye kadar dâvanın takibi için gereken bütün muameleleri yapmaya, hükmün icrasına, yargı giderlerinin tahsili ile bundan dolayı makbuz vermeye, iş bu muamelelerin kâffesinin kendisi aleyhinde de ifa edilebilmesine mezuniyeti tazammun eder. Kanunla belirtilen bu mezuniyeti takyit

edecek bütün kayıtlar diğer taraf indinde geçersiz sayılır. Dâvaya vekil tayin edilen kişi, sarahaten mezuniyet verilmemiş ise sulh olamaz, aharı tahkim veya ibra ve dâvadan hiç bir suretle feragat veya hasmın dâvasını ve teklif olunan yemini kabul veya mahkûmunbihi kabz ve haczi fek edemez.

Avukatlık Kanunu, kanun işlerinde ve hukukî mes'elelerde mütalâa vermeği, veya yargı yetkisini haiz diğer organlar huzurunda gerçek ve tüzel kişilere ait hakları dâva ve savunmayı, adlî işlemleri takip etmeyi, bu işlere ait bütün evrakı düzenlemeği baroda yazılı avukatlara hasretmiştir. Avukat bu işlerden başka resmî dairelerdeki bütün işleri takip yetkisini de haizdir. 1136 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi avukatı, yüklendiği görevi, bu görevin kutsallığına yakışır şekilde üzen, doğruluk ve onur içinde yerine getirmekle, avukatlık ünvanının gerektirdiği saygı ve güvene yakışır şekilde hareket etmekle yükümlü tutmuştur.

Avukat, vekâlet aktinin kendisine yüklediği bilumum işleri yapmaya mecbur olup bu amaçla hukukî bilgi ve tecrübelerini adalet hizmetine, gerçek veya tüzel kişilerin yararlanmasına tahsis ettiğine ve avukatlığı meslek edindiğine göre bir ücrete hak kazanması gayet tabii ve normaldir. Avukatlık ücreti, avukatın gördüğü vekâlet hizmetinin karşılığı olan bir meblâğı ifade eder. Avukatla iş sahibi arasında serbestçe kararlaştırılarak yazılı anlaşmaya bağlanır. Avukatlık ücretini ödemekle mükellef olan kişi, verdiği vekâletnâmeye müsteniden işi görülen gerçek veya tüzel kişidir. Vekâlet aktinin veya ücret anlaşmasının ihlâli halinde dâva veya takibe bu şahıs muhatap olur.

Dâva veya bir icra takibine vekâlet nedeniyle ödenen ücret o dâva veya takibin gerektirdiği bir harcamadır. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu bu yönü göz önünde tutarak dâvanın ehemmiyetine göre, kanunu mucibince takdir olunacak vekil ücretini yargı giderlerinden saymış ve haksız çıkan tarafa yükletilmesini öngörmüştür. (madde : 423). maddede (kanunu mucibince takdir olunacak ücret) deyimi kullanıldığından diğer yargı giderleri arasında haksız çıkan tarafa yükletilecek vekâlet ücretinin Avukatlık Kanununun 168 inci maddesi uyarınca düzenlenen (avukatlık asgârî ücret tarifesine) göre tesbit edilmesi gerekmektedir. Fakat mahkemenin, kötü niyetli dâvalıyı veya hiç hakkı olmadığı takdirde dâva açan tarafı, diğer tarafın vekili ile aralarında takarrur eden vekâlet ücretinin tamamı veya asgâri tarifeden dun olmamak şartıyla bir kısmı ile mahkûm etmesi mümkündür, (madde : 421). İcra

ve İflâs Kanununun 138 inci maddesi, takip masraflarına ithal edilebilecek vekil ücreti hakında özel bir hüküm sevketmiştir. Bu maddeye göre, vekil vasıtasiyle yürütülen takiplerde vekâlet ücretinin miktarı, alacaklı ile borçlu arasında yapılmış sözleşmeye bakılmaksızın, icra memuru tarafından avukatlık ücret tarifesine göre hesaplanır. Bu şekilde tayin olunan vekâlet ücreti takip masraflarına dahildir.

İşin önemine, müddeabihin değerine, sebkedecek hizmetin zorluklarına göre iş sahibi ile avukat arasında, serbestçe tayin edilen ücret hiç şüphesiz avukatın arz ettiği hizmetin karşılığı, bedelidir. Avukat, üzerine aldığı işi kanun hükümlerine ve yazılı sözleşme şartlarına göre sonuna kadar takip etmekle yükümlüdür. Haklı bir sebep olmaksızın takipten vaz geçerse hiç bir ücret isteyemez, peşin aldığı ücreti geri verir. Kusur veya ihmali olmaksızın azledilmesi halinde ücretin tamamını alır. İş sahibi, anlaşmaya göre peşin vermesi gereken ücreti ödemediği takdirde avukat işe başlamaya mecbur değildir. Bu yüzden doğacak her türlü sorumluluk iş sahibinindir.

Mahkemenin diğer taraftan alınmasına hükmettiği vekâlet ücreti yargı gideri niteliğinde olduğundan dâvayı kazanan tarafın harcamalarının karşılığı ve binnetice buna ait olması lâzım gelen bir para gibi telâkki edilebilirse de 1136 sayılı Kanun; «aksine bir sözleşme bulunmadıkca tarifeye dayanarak karşı tarafa yüklenecek avukatlık ücretinin de avukata ait alacağını» tasrih etmiştir. Tarafların kararlaştırdıkları ücret dışında, mahkemece karşı tarafa yükletilecek ücretin de avukata ait olabilmesi için (aksine bir sözleşme) değil bilâkis (olumlu bir sözleşme) aranması kuralı yargı gideri niteliğini haiz ve binnetice müvekkilin harcamalarının karşılığı olan bu ücretle ilgili H.U.M.K. hükümlerine ve espirisine daha uygun düşeceği kanısındayız.

Avukat vekâlet ücreti için iş sahibinden gayrisini dâva ve takip edebilirmi?

Vekâlet akti ve ücret sözleşmesi iş sahibi ile avukat arasındaki münasebeti tayin eder. Bunların ihlâlinden doğacak dâva ve takiplerde hiç şüphesiz akitlerin taraf olmaları gerekir. Akitte taraf olmayan, başka şekilde de sorumluluk yüklenmemiş üçüncü kişilere bu sebeple müracaat imkânı yoktur.

Mahkemenin diğer tarafa yüklediği vekâlet ücretine gelince; bu hususta fazla bir söz söylemiyerek Yargıtay İcra ve İflâs Dairesi'nin kâfi gerekçeyi havi 9/4/1971 tarihli, 4114 sayılı kararını buraya almakla yetineceğiz.

249

«H.U.M.K. nun 375,388 ve 389 uncu ve ilgili diğer maddelerinde belirtildiği gibi; her dâvada karar taraflara muzaf olarak verilir. Bilhassa kararın, dâvacı ve dâvalının isim, şöhret, san'at, ikâmetgâh veya evsafı mümeyyizelerini, hükmün ne olduğunu, iki tarafa tahmil ve bahşedilen vazife, hak ve borçları şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde kesin ve açık olarak ihtiva etmesi lâzımdır. Dâvaya müdahale halinde hüküm müdahile değil, bunun iltihak ettiği tarafa muzaf olarak verileceğine mütedair 57 inci madde dahi yukarıda söz konusu edilen kuralı ve bundan çıkarılan neticeyi teyit etmektedir. Vekâlet ücreti avukata ait olsa dahi mahkeme vekile değil asile muzaf olarak karar altına almak zorundadır.

Avukatla iş sahibi arasındaki duruma gelince; 1136 sayılı Avukatlık Kanununun (avukatlık ücretinden) bahis 11 inci kısmı avukatla müvekkil arasındaki münasebeti tayin edici hükümleri muhtevidir. Avukatlık ücreti, avukatın vekâlet hizmetinin karşılığı olan meblâğı ifade eder. Bu ücret avukatla iş sahibi arasında, 164 üncü maddede yazılı koşullar içinde serbestce kararlaştırılır. Aksine yazılı sözleşme bulunmadıkça mahkemenin asgari ücret tarifesine dayanarak karşı tarafa yüklediği vekâlet ücreti de avukata ait olur. Müvekkil bu ücreti karşı taraftan tahsil ederek avukatına vermekle mükelleftir. Aynı kanunun 166 ıncı maddesinde avukatlık ücreti rüçhanlı sayılmış ve bilhassa avukata sözleşme ile kararlaştırılan ve hâkim tarafından takdir olunan ücretinden dolayı kendi çalışması sonunda müvekkilinin muhafaza ettiği ve kazandığı mallar ve dâvadaki diğer taraftan ilâm gereğince tahsil edilecek para yahut alınacak mallar üzerinde diğer alacaklılara nazaran rüçhan hakkı tanınmıştır. Aynı maddenin 3 üncü fıkrasındaki (İlâmın cebri icra yoluyla infazına girişildiğinde icra dairesine, takibi yapanın İlâmda adı yazılı avukatına icra emri ile aynı zamanda bildiri tebliği) mükellefiyetini yükleyen hüküm, avukatın durumdan zamanında haberdar olarak kanunla haiz olduğu rüçhan hakkını koruyucu ihtiyati tedbirleri alabilmesini sağlamak maksadına matuftur.

Avukatla iş sahibi arasındaki münasebet bir vekâlet münasebeti olup hükümleri Borçlar Yasasının 386 ıncı ve müteakip maddelerinde ve H.U.M.K. nun 4 üncü fazlında tesbit edilmiş, Avukatlık Kanununda da (avukatlık mesleğinin) hususiyetleri göz önünde tutularak bazı özel hükümler derpiş olunmuştur.

Vekâlet akti ancak vekil ile müvekkil arasında bir ilgi, bir münasebet tesis eder. Vekâlet ücretinin ödenmesiyle mükellef ve sorumlu olan kişi iş sahibidir. Böyle bir akti ve bu akte dayanan ücret sözleşmesi hükümlerini ve bundan doğan hakları vekil şahsi adına üçüncü kişilere dermeyan edemez. Serbestce kararlaştırılan ücreti ödemek ve keza mahkemenin diğer tarafa tahmil ettiği ücreti tahsil dip avukatına vermek mecburiyeti müvekkile düşer. Bu mükellefiyeti yerine getirmeyen, kötüye kullanan müvekkil hakkında avukat, gerek Avukatlık Kanunu ve gerekse umumî hükümlerle haiz bulunduğu hak ve yetkileri kullanabilir. Vekilin, dâvanın diğer tarafını teşkil eden borçları doğrudan doğruya ve şahsen takip etmesi mevzuata uygun değildir.»

330+340

TÜRK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HUKUKUNDA YETKİ VE BU YÖNLE İLGİLİ BAŞLICA SORUNLAR *

Yazan . Mustafa ÇENBERÇİ
Yargıtay Üyesi

I. 275 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU (KISACA : TİSGLK) AÇISINDAN «YETKİ» KAVRAMI

A - Konuya Giriş

Yetki terimi, toplu görüşmeye çağrı ve toplu iş sözleşmesi yapma çevresinde (1) TİSGLK'nun 7, 9, 11 ve 12'nci maddelerinde yer almış bulunmaktadır. Kanun, 7' nci maddenin kenar başlığında **«Genel yetki»**' den, 9'ncu maddesinde **«Toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahip»** olmaktan, 11' nci maddesinin kenar başlığında **«Çağrı yetkisi»**'nden ve 12' nci maddesinin kenar başlığında ise **«Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi»** nden söz etmektedir. Bütün bu maddelerde **«yetki»** teriminin sade ve yalın biçimde kullanılmış olunduğu durumlara da rastlanmaktadır. Ayrıca Kanun'un 2. Bölümünün başlığında da **«Toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi (...) » denilmektedir.**

«Yetki» terimine, şu ya da bu anlam veya anlamların verilmesi, salt teorik bir ilgi konusu olmanın ötesinde, amelî plânda hayatî bir önem taşımaktadır. Öyle ki uygulamada bir çok sorunun çözüm biçimi, bu hususta varılacak görüşe göre değişecektir. Bu bakımdan, Kanunda **«yetki»** deyiminin hangi anlamda veya anlamlarda kullanılmış olduğunun araştırılmasında açık zorunluluk vardır.

---

* Budara bu sorunların ancak bir kısmı ele alınacak, diğerleri ayrı bir makalenin konusu yapılacaktır.

(1) Toplu iş sözleşmesinin toplu ve düzen kurucu niteliği, geleneksel hukuk sözleşmelerinden farklı olarak, bu sözleşmenin düzenlenmesinden önce, TİSGLK'nun «toplu görüşme» diye adlandırdığı bir safhanın varlığını gerekli kılınmıştır. Gerçekten toplu iş sözleşmesi, yasaca belirli usullere bağlı ve sonuçta gene belirli yaptırımlarla (= müeyyidelerle) donatılmış bir «toplu görüşme» aşaması sonunda bir anlaşmaya varılması durumunda düzenlenmesi mümkün bir hukukî belgedir.

B - Doktrin Açısından «Yetki» Kavramı

Esener'e göre «275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun «Genel yetki» matlabını taşıyan 7. maddesinde ehliyet, «toplu görüşmeye çağrı» başlığını taşıyan 9. maddesinde ise toplu iş sözleşmesi yetkisi bahis konusu olmaktadır» «Toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile kimin veya hangi teşekkülün toplu iş sözleşmesi tarafı olabileceği tayin edilerek toplu iş sözleşmesi yetkisi, bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilecek müteaddit teşekküllerden hangisinin toplu iş sözleşmesini akdetmek üzere karşı tarafı çağırmaya yetkili olduğunu ifade eder» (2).

Oğuzman, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından 275 sayılı kanun'un **«yetki»** deyimini, biri taraf olma ehliyeti, diğeri çağrıda bulunma veya çağırıya muhatap olma yetkisi olarak iki anlamda kullanmış olduğunu söyler (2 a).

Bu konuda çok yeni bir çalışmanın sahibi olarak Işık ise şöyle demektedir : «(...) ehliyet genel anlamda toplu iş sözleşmesi akdedebilmeyi ifade ederken, yetki bu ehliyetin «belli bir alana» inhisar etmiş halidir» (3). Şu var ki bu yazara göre «275 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi ehliyetini 7. maddede düzenlediği yolundaki doktrine hâkim olan ve Yargıtay'ın da benimsediği görüşe katılmak güçtür, Zira, «TİSGLK' nun 7. maddesi sadece toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti olan teşekkülleri belirtmiştir; fakat bizzatihi toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti 1. maddede düzenlenmiştir» (4).

---

(2) **Esener, T.** : İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1964, sh: 6.

(2a) **Oğuzman, M.K.** : Toplu İş Sözleşmesi, Grev Ve lokavt Kanununun Uygulanmasında Karşılaşılan Meseleler (İHD, c : 1, sh : 46/73, **Kısaca** : Uygulama), sh : 50.

(3) **Işık R.** : Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki, Ankara, 1970, sh : 48.

(4) **Işık,** sh : 20/21. Dikkat çekicidir ki **Işık,** sendikal kuruluşlara hak ehliyeti de tanımaktadır (sh : 13). **Esener'de** de aynı anlayışın hâkim bulunduğu görülmektedir (sh : 6).

Mimaroğlu (5), **Reisoğlu** (6) ve **Elbir** (7), TİSGLK m. 7'de kullanılan yetki deyiminin «ehliyet» anlamına geldiği görüşündedirler (8).

Bir karar incelemesi vesilesiyle «yetki» konusuna değinen **Devres** ise, bu hususta ilgi çekici düşünceler ileri sürmektedir. Devres'e göre, TİSGLK m. 7.'de öngörülen yetki ile aynı Kanunun 9 uncu maddesinde sözü edilen çağrı yetkisi arasında ayırım gözetmek sun'idir. Zira, «Kanun, 7. madesinde toplu iş sözleşmesi akdine ancak işçi çoğunluğunu teşkil ve temsil eden teşekkülün yetkili olduğu esasını vaz ettikten sonra, 9. maddesinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerine ancak böyle bir işçi çoğunluğunu teşkil ve temsil eden teşekkülün yetkili bulunduğunu ifade etmekte, dir. «Çağrı yetkisi şu suretle genel yetkinin mantıkî ve zarurî bir neticesi, bir «carollaire» i olunca çağrı yetkisinin, genel yetkiden farklı bir hususiyete sahip olmamak, bu itibarla aralarında bir tefrik tesis edilmemek lâzım gelir» (9).

C — İçtihat Açısından «Yetki» Kavramı

Yargıtay, uygulamada çözüm bekleyen bir takım sorunlar nedeniyle, TİSGLK'nunda öngörülen «yetki» terimi üzerine durmak ve bu terime bir aydınlık getirmek gereğini duymuştur. Bu konuda özellikle göreve ilişkin düşüncelerin ağırlık kazandıkları görülmektedir. Denebilir ki **Yargıtay dahi doktrinin bir kesimine hâkim olan düşünce ile birlikte TİSGLK m. 7'de «genel yetki» adı altında «ehliyetin, TİSGLK m. 9 ve 11' de ise «çağrı yetkisi = temsil yetkisi»' nin düzenlenmesi olduğu görüşünden hareket etmiştir.** Fakat Yüksek Mahkeme, görüşlerinde daha açık, daha kesindir.

---

(5) **Mimaroğlu**, sh : 96 vd. Bu Yazar'a göre, «toplu iş sözleşmesi ehliyeti, akit ehliyeti karşında, «vasıflı» bir ehliyettir» (Sge, sh : 97). «275 sayılı Kanun. 7 nci maddede «genel yetki» başlığı altında ehliyeti ve «toplu görüşmeye çağrı» başlığı ile 9 uncu maddede de toplu iş sözleşmesi yetkisini düzenlemiştir» (Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara, 1965 [2. bası], sh : 99).

(6) **Reisoğlu, Seza : Türk Hukukunda ve mukayeseli Hukukta Toplu iş Sözleşmeleri, Anakara, 1967, sh :** 112 vd. özellikle, sh : 147/148.

(7) **Elbir**, H. K. : Karar incelemesi, (İHD., 1969, sa : 6, sh : 559 vd.) Yazar, bu incelemesinde, konuyu, bu yönle ilgili bütün eser ve kararlara yollamada bulunarak, ayrıntılı şekilde ele almaktadır.

(8) Bu konuda ayrıca, bkz. : Apaydın, O. : İşçi Teşekkülerinin Toplu İş Sözleşmesine Çağrı Yetkilerinin Tesbiti, Türk İş Dergisi, 1966, sa : 44, sh : 113; **Teoman**, Ü. : Toplu İş Sözleşme Yetkisinin Tesbiti, Türk-İş Dergisi, 1969, sa : 73, sh : 25 vd. ; sh : 25; **Erdinç**, İ. : Toplu Sözleşmelerde Yetki ve Ehliyet, Toprak Seramik Çimento işveren Dergisi, 1969, sa : 25, sh : 2/3.

(9) **Devres**, D. : Karar İncelemeleri (İHD., c : 1, sa : 7, sh : 619/622).

Yargıtayın aşağıdaki kararı (10), bir ana çizgi üzerinde, bu yöne ilişkin bütün kararlarında yer alan hâkim düşünceyi tüm olarak yansıtması bakımından- bir genel anlatım değerini taşımaktadır :

«1 — Şüphesiz işkolu esasına göre kurulmuş bir işçi sendikası, işçi çoğunluğunu temsil etmek şartı yanında ancak o işkolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. 275 sayılı Kanunun 7 nci maddesine öngörülmüş bulunan bu esas, aynı maddenin kenarbaşlığında «Genel Yetki» deyimiyle adlandırılmıştır ve bunun işkoluyla ilgili kesiminin alışılmış teknik bir deyimle, «Ehliyet»'e ilişkin bulunduğu açıktır. Anılan Kanunun 11 inci maddesi ise, «hasren» işçi çoğunluğunu temsil esasına dayanan ve maddenin kenarbaşlığında «çağrı yetkisi» şeklinde ifade olunan bir başka yetkiyi öngörmüştür. Değişik söyleyişle, 11 nci madde «çağrı yetkisi» ne ilişkin uyuşmazlıklara inhisar etmekte; «genel yetki», maddenin kapsamı dışında kalmaktadır. Şu duruma göre «çağrı yetkisi» ne ilişkin olmayan bir uyuşmazlığın çözüm yeri, 11 inci maddede sözü edilen merciler değil, yetkili iş mahkemeleridir. Bu bakımdan Çalışma Bakanlığının görev yönünden itirazı reddetmesi, az önce sözü edilen esasların zorunlu bir sonucudur.

2 — İtiraz, görev bakımından yerinde olmadığı için, diğer yönler üzerinde durmanın gereği yoktur».

Diğer kararların bu yönle ilgili kesimlerine, ilerki bahislerde değinilecektir.

D — Bütün Bu Görüşlerin Yetersizliği

Gerek doktrin, gerekse içtihat, esas olarak, hep toplu iş sözleşmesinin kurulması (=inıkadı) çevresinde yetki deyimi üzerinde durmuşlardır. Oysa, toplu iş sozleşmesi, ondan ayrı bır hukukî müessese bulunan toplu görüşme'nin başarı ile sonuçlanması ürünüdür ve TİSGLK, toplu iş sözleşmesinin kurulması yetkisi yanında ayrıca toplu görüşme yetkisinden de söz etmektedir. Esasen çağrı yetkisi, toplu iş sözleşmesini kurmaya değil, toplu görüşmeye yöneliktir.

---

(10) Yarg. 9HD., 22/4/1969 T., 4823 E., 40 K. Ekliyelim ki **Elbir** ve **Devres'in** anılan «Karar incelemeleri», bu karar ile ilgilidir. Bu kararın baş tarafında şöyle denilmektedir : «İtiraz, sonuç olarak, itirazcıya ait ve toplu iş sözleşmesine konu yapılmak istenilen işyerinin hangi iş kolunda yer almakta bulunduğunun tesbiti amacını izlemektedir. Bu yön, itiraz dilekçesinin 1 ve 2 numaralarında verilmiş izahattan da açık olarak anlaşılmaktadır. Gerçekten, itiraz anılan toplu iş sözleşmesini yapmak isteyen işçi kuruluşunun işçi çoğunluğunu temsil etmediği esasına değil, bir başka iskolunda kurulmuş olduğu iddiasına **dayanmaktadır».**

Bundan başka «yetki» sözcüğü, «selâhiyet» sözcüğünün ar Türkçedeki karşılığı olup gerek sözlükte, gerekse bilim sözünde belirli bir anlamı haizdir ve her iki bakımdan da yetenek (= ehliyet) anlamına gelmediği belirgindir. İlgi çekici olan yan, anılan görüşlerde bu durumun hiç gözönünde tutulmaması ve Kanun'un kullanıldığı «yetki» sözcüğünün - herhangi bir dayanak gösterme gereği duyulmaksızın - sözlükteki ve bilim sözündeki anlamı bir yana itilerek ona yetenek çevresinde de bir anlam verilmesidir.

Gerçi,Hirş'in hukukumuzdaki terim karışıklığı konusunda «Türk hukukunda sabit bir hukuk terminolojisi mevcut olmadığı yollu gözlemi ve bu yönden kullanılan deyimlerin amaçladığı anlamı diğer araçlarla saptamak gerektiği şeklindeki düşüncesi (11), bir gerçeği yansıtmaktadır. Şu var ki yorum kuralları açısından dahi aslolan, bir sözcüğün ve deyimin yasada gerçek anlamında kullanılmış olmasıdır ve bunu engelleyen başka hukukî kanıtlar var olmadıkça bu gerçek anlamın gözönünde tutulmasıdır (12).

İncelediğimiz görüşler ise, böyle bir kanıtı, ya da kanıtları içermemektedir (= ihtiva etmemektedir).

Nitekim TİSGLK m. 9, b. 1 ve 2'de açıkça «çağrıya uyma zorunluluğu»' ndan sözedilmiş bulunmasına rağmen «Çağrıya muhatap olma yetkisi», nin varlığından bahsetmenin güçlüğü de belirgindir.

Bize öyle gelir ki «Yetki terimi üzerinde doktrin ve içtihadın bu tutumu, Anayasa m. 47'nin gereği kadar gözönünde tutulmaması ve yabancı doktrinden, özellikle Alman doktrininden fazlasiyle esinlenmiş olunması (13) sonucudur Şüphesiz henüz oluşum döneminde olan Türk Top-

(11) Hirs, Ticaret Hukuku Dersleri (2. bası) İstanbul, 1946,) sh : 74, No : 91

(12) Çenberci, M. : Türk Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesinin Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmesine ilişkin Bazı Temel Sorunlar (BATİDER, 1970, c : V, sh : 383/432) [Kısaca : Top. Söz.], sh : 419/920.

(13) Maus'a göre, «Toplu iş sözleşme ehliyeti, bir sözleşmeye taraf olmak ve bir toplu sözleşmeden doğan hak ve borçların aktif ya da pasif sujesi olabilmek ehliyetidir» (Handbuch des Arbeitsechts, sh : 108). Maus, yetki konusunda da şöyle demektedir : «Toplu sözleşme ehliyeti kavramının kurucu unsurları arasında «Toplu sözleşme yetkisi» de yer alır. Bu yön daha önce tartışılmışsa da, Yürürlükteki hukuk açısından ittifakla kabul edilmiştir. Bununla birliğin belirli toplu sözleşmeleri yapmaya yetkili olması anlaşılmaktadır. Özünde toplu sözleşme ehliyeti bulunan her birlik, her türlü toplu sözleşmeyi değil, ancak tüzüğüne göre çalıştığı menfaat alanına, görev sahasına giren toplu sözleşmeleri yapabilir» (Sge, sh : 127). Ayrıca, bkz. : Nikisch, 870, sh : 236 vd. ve (Nipperdey ile ilgili olmak üzere) Işık, Ehliyet ve Yetki, sh : 13/-4, 47 vd. Görülüyor ki Alman Hukukunda yetki kavramı tamamen kendine özgüdür ve kuruluşun tüzüğünde çizilen faaliyet alaniyle ilgilidir.

256

lu İş Sözleşmesi hukuk edebiyatında yabancı doktrinden yararlanma doğaldır. Yalnız bu konuda iş hukukumuzun genel olarak yoğun ulusal hukuk niteliği ve yabancı doktrinlerde yer alan görüşlerin kendi ulusal kanun ve hukuklarının ayırıcı özellikleri içinde oluştuğu gerçeğini de gözden uzak tutmamak gerekir (14).

E — TİSGLK'nda «**Yetki**» Sözcüğünün Hangi Anlamda Kullanılmış olduğu

Yukarıdaki açıklamalarımız, TİSGLK'ndaki «yetki» sözcüğünün anlamını saptamak için izlenmesi gerekli yolu da göstermektedir. Buna göre bu sözcüğün sözlükteki ve bilim sözündeki anlamı üzerinde durulmalı, sonra Anayasa ve TİSGLK hükümleri incelenmeli ve genel hukuk esaslarından da yararlanılarak bir sonuca ulaşılmalıdır.

1) «Yetki» sözcüğünün bilim sözü olarak anlamı ve ehliyetten ayrımı

Yetki, sözlükteki anlamiyle, «bir işe karışmaya veya vazife icâbı bir şi yapmıya, bir harekette bulunmaya haklı olma» dır (15). Yetki, bilim sözü (=terim) olarak da temelde aynı anlamı taşımaktadır. Gerçekten «Türk Hukuk Lûgati'na göre, özel hukuktaki anlamiyle, (selâhiyet = yetki), «**Kanundan veya akitten doğan hukukî bir iktidar olup bu iktidarı ihraz eden kimse başkasına ait hakları tamamen veya kısmen kullanabilir ve onun nam ve hesabına** hareket edebilir, vasinin küçük, vekilin müvekkili nam ve hesabına hareket etmesi gibi» (16).

«**Ehliyet**» ise, medenî hukuktaki anlamiyle bilim sözü olarak, hakların ve borçların pasif ya da aktif sujesi olabilmek iktidarıdır (Hak ehliyeti ve fiil ehliyeti; bkz. : MK m. 8 ve 9).

Kabaca yapılmış olan bu tanım, gerçek kişilere ilişkindir ve tüzel kişiler yönünden MK m. 46 ve 47'yi gözönünde tutmak gereklidir. Şüphesiz MK m. 47 bakımından dikkati çeken yön, fiil ehliyetinin tüzel kişinin organının kurulmasiyle ilgili oluşudur. Şu duruma göre haklara

---

(14) Şüphesiz, **Devres'in** açıklamaları, eleştirilerimizin bu kesimi dışındadır.

(15) **Develioğlu** : (Osmanlıca Türkçe Ansiklopedik) Lûgat, 1962, Ankara, sh : 1099. «selâhiyet» maddesi. Aynı şekilde : **Büyük Türk Sözlüğü**, Hayat Yayınlarından, 1969/1970, İstanbul, sh : 1032; **Özön**, Osmanlıca - Tükçe Sözlük, 1955 İstanbul, sh : 734, **Ağakay**, Türkçe Sözlük 1959, Ankara, sh : 829, «yetki» maddesinde ise şöyle denilmektedir : «Bir işi yapma gücünü sağlıyan veya göreve dayanan hak, salâhiyet».

(16) **THL**, sh : 291, «Salâhiyet = Yetki» maddesi.

257

ve borçlara sahip olabilmenin, kendi lehine haklar ve aleyhine borçlar yaratabilmenin ve tüzel kişiler bakımından da organlara malik bulunmanın söz konusu olmadığı bütün durumlarda ehliyetten bahsetmenin olanağı yoktur.

Genel ehliyetten bazı yönlerde ayrıldığı söylense bile, iş hukuku gerçek ve tüzel kişilerinin toplu iş sözleşmesi ehliyeti için dahi durum böyledir.Zira, toplu iş sözleşmesi ehliyeti de bu asgarî nitelikleri haiz olmalıdır.

Bu açıklamada, yetkinin ehliyet yanında ayrı ve bağımsız mahiyeti belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.

2) Toplu iş sözleşmesi hakkına sahip olanla bu hakkı kullananların aynı olmayışı

Hukukumuz açıscından toplu iş sözleşmesi hakı, kökenini (= menşeini) Anayasa m. 47, f. 1' de bulan anayasal bir temele dayanmaktadır (17) Zira, anılan fıkra hükmünde aynen şöyle denilmektedir: «İşçiler, işverenle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amaciyle toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler». Fıkra, hasren işçilere ilişkin olmakla birlikte, Anayasal temel hak niteliği dışında işverenlerin dahi toplu iş sözleşmesi hakkına sahip bulundukları, yürürlükteki hukukumuz yönünden tartışmasızdır.

Şu duruma göre bir tür hak yeteneği (= ehliyet) çevresinde toplu iş sözleşmesi hakkı, yasaca belirlenmiş iş hukuku tüzel kişilerine değil, iş hukuku gerçek kişilerine, yani işçilere ve işverenlere aittir. Gerçi, Anayasa Mahkememizin bir kararında, «Anayasanın 47. maddesindeki (işçiler) sözünden, güçlü işçi kuruluşlarında, başka deyimle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak istediği» yollu düşünceye yer verilmiştir (18). Şu var ki böyle de olsa hak işçilere aittir; yoksa, bu işçilerin üyesi bulunduğu kuruluşlara ait değildir (19). Bundan başka, Anayasada «işçiler» sözcüğünün «işçi örgütleri» anlamında kullanılmamış olduğu, Anayasa m. 46 ve 47'nin karşılıklı incelemelerinden ve bu maddelerin Temsilciler Meclisi'nde görüşülmesine ilişkin konuşma-

---

(17) Bu husustaki geniş açıklamalarımız için, bkz. : **Çenberci**, Top. Söz. sh: 384 vd.

(18) Any. Mah. Kr., 19/20.10.1967 T., 377 E., 31K. - RG., T/2 Mayıs 1969, Sa/13188, III,a,2.

(19) Burada olsa olsa toplu iş sözleşmesi çevresinde işçilerin ortak hak sahipliğinden ve sendikal kuruluşların bu ortak hak üzerinde tasarrufa yetkili kılınmış yasal temsilci olmalarından söz edilebilir.

lardan belirgin olarak anlaşılmaktadır (20). Öbür yandan, Anayasa Mahkemesi Kararı'ndaki bu düşünce, hüküm fıkrası ile zorunlu bir bağlantı içinde bulunan bir gerekçe niteliğini taşımadığı için, Anayasa m. 152, 2. son gereğince bağlayıcı da bulunmamaktadır.

Diyelim ki 275 sayılı Kanun 'un M M'deki konuşulması sırasında MMGK sözcüsü de, resmî görüş olarak, bu Kanuna rağmen BK m. 316/317'nin ayakta tutulma nedenlerini açıklarken, Anayasa m. 47'ye göre toplu iş sözleşme hakkının işçilere ait olduğunu ve Kanun'un Anayasa Mahkemesince iptal edilme ihtimali gözönünde tutularak BK m. 316/317'nin yürürlükte bırakıldığını açıkça belirtmiştir (21).

---

(20) Esasen bu sonuç Anayasa Koyucu'nun koruma ihtiyacını işçiler bakımından öngörmüş bulunması ve işçi kuruluşlarına dahi aynı amacın gerçekleşmesine hizmet çevresinde yer vermiş olması ile de doğrulanmaktadır. Hattâ Anayasa m. 47, f. 1'e göre, işçilerin işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacına ilişkin olmadıkça toplu iş sözleşmesini gerçekleştiren işçi ve işveren kuruluşlariyle ilgili hükümler toplu iş sözleşmesine yabancıdırlar.

(21) MMGK Sözcüsü, kendisi tarafından bir «hukukî incelik» şeklinde övülen ve demek yakışırsa, Anayasaya karşı hile niteliğini taşıyan bu konuşmasında, şu yönlere değinmektedir : Örgütlenmemiş işçi topluluklarına grev hakkının tanınması sakıncalıdır. Bu yüzden grevle güçlendirilmiş TİSGLK anlamındaki toplu iş sözleşmesi yetkisi örgütlenmiş işçi topluluklarına verilmiştir. Oysa, Anayasa m. 47' ye göre toplu iş sözleşme hakkı işçilere aittir. Bu durumda, Anayasaya rağmen tüzel kişiliğe bürünmemiş işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi hakkı tanınmadığı gerekçesiyle kanunun Anayasa Mahkemesince iptaline gidilebilir. BK. m. 316/317, yürürlükte bırakılmakla bu ihtimal kaldırılmaktadır. Esasen uygulamada genel sözleşmeye pek ender durumlarda başvurulabilecektir. (Bkz. : **SGLH**, sh : 169/170 ve 173). Ekliyelim ki TİSGLK'nuna ilişkin olup halen Meclis'e sunulmuş bulunan Tasarı'da BK m. 316/317 kaldırılmıştır. O halde, Tasarı'nın bu yönle ilgili hükmünün kanunlaşması takdirinde, MMGK Sözcüsünün açıklamaları da temelsiz kalacaktır. Zaten, aslında, bu durumda dahi Anayasaya aykırılık iddiasında bulunma olanağı (= imkânı) vardır. Zira, toplu iş sözleşmesi hakkı sıkı sıkıya grev hakkı ile bağlantılıdır ve toplu iş sözleşmesi hakkına sahip olanın grev hakkını da haiz bulunması tabiidir. Bu takdirde ise, toplu iş sözleşmesi hakkı tanınan örgütlenmemiş işçi topluluklarına grev hakkının verilmemiş bulunması Anayasaya aykırı olacaktır. (Bkz. : **Esener**, Top. Söz, sh : 13/14., **Reisoğlu** Top Söz., sh : 32/34; **Çelik**, N. : Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul, 1966, **(Kısaca : Top.** Söz.). sh : 41. Şüphesiz anılan Any. Mh. Kr.'ı karşısında bu gün için böyle sine bir kısır dönge söz konusu değildir.

259

n olan görüş, toplu iş sözleşme hakkının işçilere . O halde, sendikal kuruluşlar yönünden hak ehliyeti özleşmesi ehliyetinden söz etmenin olanağı yuktur.

hakkı işçilere ve işverenlere ait olmakla beraber addesine göre **«Bu Kanun anlamında toplu iş sözci maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren nler arasında yapılan bir sözlşmedir»**. TİSGLK' etki» başlıklı 7'nci maddesinin 1 ve 2'nci bentlerinyer almış bulunmaktadır :

da çalışan işçilerin çoğunluğunu **temsil** eden işçi feu esasına göre kurulmuş işçi sendikası o iş kolunan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

da işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu **temsil** veya işyerleri için toplu sözleşmesi yapmaya yet-

rasyonu veya sendikasının bir iş kolundaki işyerlesözleşmesi yapmağa yetkili olabilmesi için, menait işyerlerinde çalışan işçilerin, o iş kolunda çoğunluğunu teşkil etmesi gerekir.

likası, kendi üyesi olan işverenlere ait işyerlerinde çakapsıyan toplu iş sözleşmesi yapmağa yetkilidir.

lisine ait işyeri veya işyerleinde çalışan bütün iş iş sözleşmesi yapmağa yetkilidir».

TİSGLK'nu çevresinde işçiler ve işkolunu kapsıyan iş sözleşmeleri bakımından işverenler, hak yeteneği da sadece toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip bizzat kullanma yetkisinden yoksundurlar ve yetbulundukları yasaca belirlenmiş iş hukuku tüzel ki-

Kanun anlamında toplu iş sözleşmesi» nden bahsetmek- değiştirmeyi hedef tutan tasarı, BK. 316/317'yi yürürlükberaber TİSGLK'nun 1 inci maddesini aynen ayakta tutgöre Tasarı'nın kanunlaşması durumunda başka yasalarla enlenmiş toplu iş sözleşmesinin varlığı kabul edilmiş deSGLK m. 1'de toplu iş sözleşmesini tanımlıyan ve konusufıkrası, Anayasa m. 47, f. 1'e oranla çok dar tutulmuştur. da Türk Yasa Koyucusu, başka başka yasalarla farklı işçi vermiştir.

şilerine aittir. Böylece sözü edilen iş hukuku tüzel kişileri, üyesi bulunan işçi ve işverelerin sahip olup kullanamadıkları toplu iş sözleşme hakkını, onlar nam ve hesabına kullanmaktadırlar ki bu iktidarları, hukukî mahiyeti yönünden, «Yetki = selâhiyet»'den başka bir şey değildir ve ne hak, ne de fiil yeteneklerile (= ehliyetleriyle) bir ilgisi vardır (23).

Şu suretle açıkça görülmektedir ki **TİSGLK'nunda «yetki» terimi, kendi gerçek anlamında kullanılmıştır ve gerek içtihat, gerekse doktrinde baskın olan düşüncenin tersine TİSGLK'nunda «yetki deyimi, yetenek (= ehliyet) şeklinde kullanılmamıştır.** Bu yönden, bir işçi ve işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesi yapma hususundaki girişimleri ve bu girişimleri gerçekleştirme hususundaki iktidarları, yetenekle değil, yetkiyle ilgilidir ve bu kuruluşların toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri, ya da yapamamaları, yetenekleri olup olmamaları değil, yetkili olup olmamaları anlamına gelir.

3) Toplu iş sözleşmesi yetkisi kavramı ve sendikal kuruluşların yasal temsilci oluşu

Görülüyor ki Kanun, belirli sendikal kuruluşlara, sahip bulunmadıkları toplu iş sözleşmesi hakkını kullanmak ve toplu iş sözleşmesini gerçekleştirmek gücünü bahşetmiştir. Bu kuruluşların böyle bir güce sahip olabilmeleri için Kanun'un öngördüğü bir takım şartları da haiz olmaları gereklidir. Buna göre Kanun'un düzenlediği bu hukukî duruma girmiyen kuruluşların yetkili bulunmaları söz konusu değildir. Böylece **toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapabilme gücünü veren belli bir kanunî duruma mensubiyeti anlatan bir niteliktir.** Örneğin, (A) sendikasının belirli ve somut bir toplu iş sözleşmesini yapmaya yetkili olduğu, (B) sendikasının ise yetkisiz bulunduğu söylenirken, bu kanunî duruma, (A) sendikasının girdiği, (B) sendikasının ise girmediği anlatılmış olur.

---

(23) Bu açıklamalarımızla, bir ölçüde dipn. 12'de anılan incelememizdeki (sh : 410 vd.) görüşlerimizi geliştirmiş bulunuyoruz.

Bu yönden, yetki tesbiti ve ona ilişkin uyuşmazlıkların özünde, daima ve zorunlu olarak, kanunî duruma mensubiyet düşüncesi yatar; araştırmalar ve incelemeler, mantıksal olarak bu doğrultuyu izler (24).

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, TİSGLK'nun benimsediği sistem açısından, genel yetki kavramından daha öteye gider ve işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleriyle sınırlı olmak üzere hak sahibi işvereni de kapsar. Zira, kanun, münferit işveren için dahi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinden söz eder.

Hak sahibi olanın onu kullanma gücüne sahip olmaması şüphesiz fiil ehliyetinden yoksunluğu akla getirecektir. Lâkin burada hakka sahip olanların bu yoksunluğu değil, hakkı kullananların gücü söz konusudur. Bu bakımdan, aslında yetkiden değil, ehliyetten bahsedilmesi gereğinden söz edilemez.

Kanunda doğma yasal temsilci düşüncesinden hareket ettiğimiz için, iş hukuku tüzel kişilerinin toplu iş sözleşmesi yapmaları çevresinde, yabancı doktrinde hâkim ve Türk hukukunu da etkisi altında bırakan **«Birlik Görüşü»'nü (25) benimsemediğimiz ortadadır (26). Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi diye adlandırılan belgenin işçi ve işveren ilişkilerine ait olup asıl toplu iş sözleşmesini oluşturan kesiminde öngörülen haklar ve borçlar toplu iş sözleşmesini Kanunun kendilerine bahşettiği yetkiye dayanarak yapan kuruluşlara değil, bunların mensubu olan işçi ve işverenlere aittir** (27). Zira, TİSGLK m. 1'e göre toplu iş sözleş-

---

(24) Tasarruf yetkisi (Bu hususta, bkz. : **Schwarz**, sh : 181 ve dipn. 13; sh : 164 vd. dipn. 5), - bir hakkı doğrudan doğruya etkileyen ve onu geçiren, kısıtlayan, değiştiren veya ortadan kaldıran tasarrufî işlemlere ilişkin bulunduğu için -, burada andığımız yetkiden ayrı kavramdır. Usul hukukunda «Sifat, medenî hukuktaki salâhiyet (= tasarruf salâhiyeti) kavramına tekabül» ettiği görüşü (Bkz. : **Postacıoğlu**, sh : 183) hâkim bulunduğu için, yetkinin «**sıfat**» kavramının toplu iş sözleşmesi hukukundaki görünüşü şeklinde açıklanması olanağı da yoktur.

(25) Bu hususta, bkz. : **Çenberci**, Top. Söz., sh : 412/413.

(26) Nitekim «Hükûmet Teklifi» nin TİSGLK m. 7'yi karşılayan 8 inci maddesinde temsilci düşüncesi açıktır. (Bkz. : (Türk - İş, Sendika ve Grev, **Lokavt** Hakları, [**Kısaca** : SGLH], Ankara, 1964, sh : 298/299).

(27) Yargıtayımıza göre işçi kuruluşları, temsil sözkonusu olmaksızın, yaptıkları toplu iş sözleşmeleriyle bizzat kendi iradelerini açıklamaktadırlar (Yarg. HGK 10/11/1965 T., 643/D - 9 E., 405 K. - **Orhaner**, I, sh : 108 vd.; ayrıca, bkz. : Yarg. 9HD., 27/1/1966 T., 10014 E., 538 K). Bu bakımdan, «sendika tarafından yapılan toplu iş sözleşmeleriyle sendika hak ve borçların sahibi olmuştur» (Yarg. 9HD. 9/10/1969 T., 5241 E., 9641 K.). Diyelim yukarıda anılan Hukuk Genel Kurulu Kararı, **Esener'in** açıklamalarından esinlenmiştir. Fakat Esener'in bu konuda kesin olarak kişisel görüşünü ya da tercihini bildirmiş olduğu söylenemez. Bkz. : **Esener**, Top. Söz., sh : 35.

262

mesi, «hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususlar» düzenler. Hizmet aktinin ise, ferdî plân da işçi ve işvereni hedef tuttuğu söz götürmez. Toplu iş sözleşmenin öngördüğü haklardan yararlanan ve borçlara katlanan, hep işçi ve işverendir. Toplu iş sözleşmesi belgesinin onu gerçekleştiren kuruluşlara hitap eden kesimi - aşağıda görüleceği üzere - esasen asıl toplu iş sözleşmesinin dışındadır. Bundan başka, bu kuruluşlar fesih ve infisah etmiş olsalar dahi toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kalması (TİSGLK m. 5), üyelerinin ayrılmaları, ya da çıkarılmalarına rağmen toplu iş sözleşmesiyle bağlı tutulmaları, (TİSGLK m. 6) ve hukukumuzda «düzen görüşü» değil, iş hukukuna ilişkin «sözleşme» görüşünün kabul edilmiş bulunması (28) bu görüşün başlıca kanıtlarını teşkil etmektedir. Esasen TİSGLK m. 7 ve 11'de «temsil» deyimlerinin kullanılmış olması da bu yönü başkaca desteklemektedir (29).

Şüphesiz toplu iş sözleşmesini gerçekleştiren yetkili kuruluşların «hasren» hak ve borçlarından söz eden kesimi için bu düşünce geçerli değildir. zira, bu durumda, anılan hak ve borçlar, o kuruluşlara aittir. Esasen toplu iş sözleşmesinin bu kesimi, işçi ve işverenlerle ilgili ilişkileri düzenleyen asıl kesimine oranla, bağımsız bir sözleşme niteliğindedir ve böyle bir durumda, toplu iş sözleşmesi, aslında bir çeşit bileşik sözleşme niteliğini taşımaktadır. Bu nedenle, bu gibi hallerde, yetkili kuruluşlar, toplu iş sözleşmesinin asıl kesimi için üyeleri adına hareket ederlerken, diğer kesimi için doğrudan doğruya kendi iradelerini açıklamakta ve haklarla borçlara bizzat sahip olmaktadırlar.

4) Sendikal kuruluşlara toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesinin nedeni

Toplu iş sözleşmesi hakkına sahip olan işçilerin toplu iş sözleşmesini bizzat yapma konusunda yetkilerinin kısıtlanması, bir başka söyleyişle, **işçilerin örgütlenmemiş işçi toplulukları biçiminde bu hakkı kullanmalarına cevaz verilmemesi, işin niteliğine ve özellikle iş hukukunun**

---

(28) Bu hususta, bkz.: **Çenberci**, Top. Söz., sh : 410 vd.

(29) Görüşümüze göre, Uluslararası Çalışma Örgütünce kabul edilmiş bulunan 91 sayılı Sözlemede «toplu sözleşme» için yapılmış tanım, bu temsilci düşüncesini açıkça ortaya koymaktadır. Gerçekten anılan sözleşmeye göre, «"Toplu Sözleşmeler" demek : Bir yanda işveren, bir grup işveren ya da bir veya bir kaç işveren örgütü ile öbür yanda **bir veya bir kaç işçiyi temsil edici örgüt**, ya da böyle örgütler yoksa ulusal kanun veya nizamnamelere göre işçiler arasında seçilen ve işçilere yetki verilen **işçi temsilcileri** olmak üzere yapılmış ve çalışma şartlarını ve iş usullerini gösteren yazılı anlaşma demektir» **(SGLH, Sh : 49).**

işçiyi koruma amacına dayanmaktadır. Bir Anayasa Mahkemesi Kararında yer alan şu sözler, bugünkü koşullar içinde, bu yönü gayet canlı olarak anlatmaktadır: «Toplu sözleşmelerde işçiler bakımından olabildiğince yararlı ve kazançlı hükümleri işverenlere kabul ettirebilmek için görüşme masasına oturan işçi temsilcilerinin (30) arkalarında güçlü bir işçi varlığının eylemi olarak bulunması ve görüşmede bulunacakları desteklenmesi; vazgeçilmez bir koşuldur. İş hayatındaki uygulamalardan öğrenildiğine göre bu destekleyici varlıklar, ancak sendika biçiminde ve hem gerçekten güçlü olan bir sendika durumunda oldukları zaman işçiler olumlu sonuçlar alabilmektedir» (31).

Hiç şüphesiz, bu düşünce, işkolunu kapsıyan işyerlerine ait toplu iş sözleşmeleri bakımından işverenleri temsil eden işveren kuruluşları için de aynen geçerlidir.

Bu görüşün kabul edilmesi durumunda toplu iş sözleşmesinin işçiler cephesinde işçi kuruluşları tarafından yapılmasının Anayasaya aykırılığı iddiasının da geniş ölçüde bertaraf edileceği belirgindir (32).

5) TİSGLK'nunda «yetki» sözcüğü ile oluşan bütün deyimlerin hep aynı anlama geldikleri

Toplu iş sözleşmesi, toplu görüşmede anlaşmaya varılması sonucu imzalandığına göre (TİSGLK m. 13), toplu görüşme yetkisine sahip olanın toplu iş sözleşmesini kurma yetkisine de sahip olacağı açıktır. Esasen bu yön, her iki yetkinin **TİSGLK'nuna ait 2. Bölümün** başlığında «Toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi» şeklinde bir tek deyimle ifade edilmiş olunmasından da anlaşılmaktadır. Bu özdeş (= ayni) oluş, çağrı yetkisi için de aynen söz konusudur. Zira, toplu görüşme ve toplu iş sözleşme yapma yetkisini haiz olan gerçek kişi veya tü-

---

(30) Bu ibare, Yüksek Mahkeme'nin de temsilci görüşüne uzak kalmadığını göstermektedir. Esasen aynı kararın bir başka yerinde, belirli nitelikteki sendikaların «işçilerin iradelerinin demoktarik kurallara göre temsilcisi ve çıkarlarının gerçek koruyucusu» sayılabileceklerinden söz edilmektedir (V. b. 2).

(31) Dipn. 18'de anılan Any. Mh. Kr., III, a, 2; aynı şekilde **Işık,** sh : 31.

(32) Toplu iş sözleşme yapma yetkisinin hasren yasaca belirlenmiş işçi kuruluşlarına tanınmış olmasının Anayasaya aykırı bulunduğu konusundaki tartışmalar için, bkz. : **Işık,** sh : 35/46 ve orada anılan yazarlar.

264

zel kişi, toplu görüşmenin gerçeklemesini sağlan
çağırmaya da yetkili bulunmaktadır (33), (34).

TİSGLK m. 9'un aynı Kanun'un 7'nci madde
leri, bu yönü, belirgin olarak ortaya koymaktad
ncu maddenin 1 ve 2 sayılı bentlerine göre :

«1. Bir iş kolundaki işyerlerini kapsıyan bir
pılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya
nu veya sendikası, o iş kolunda bulunan işveren
federasyonlara üye olmayan işveren sendikaların
ya sendikalara mensup olmayan işverenleri;

Belli işyeri veya işyerlerini kapsıyan bir top
ması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapmaya
işyerlerindeki işverenlerin üyesi olduğu işveren
sendikası üyesi olmayan işverenleri,

Toplu görüşmeye çağırma yetkisine sahiptir.

Çağrılan işveren federasyonu veya sendikas
rıya uymak zorundadır.

2. Bir iş kolundaki işyerlerini kapsıyan bir
pılması bahis konusu ise, bu sözleşmeyi yapma
rasyonu veya sendikası, o iş kolunda bu toplu iş
yetkili işçi federasyonu veya sendikasını;

Belli işyeri veya işyerinde toplu iş sözleşmes
su ise, bu sözleşmeyi yapmaya yetkili işveren sen
veyahut işveren veya birlikte hareket eden işve
yapmaya yetkili işçi sendikasını veya sendikaların
ğırma yetkisine sahiptir.

Çağrılan işçi federasyonu ve sendikası, çağrı

Şu duruma göre toplu iş sözleşmesinin oluş
dan belli bir aşamada yetkili olan gerçek ve tüzel
da yetkilidir ve Kanunda yetkiyle iligili olmak üze
deyimler, aslında tek ve aynı olan «Yetki» nin bu

---

(33) Bu özdeşlik, anılan yetkilerden birinin yokluğu ya da
rumunda, diğerlerinin de yokluğu ya da yitirilmiş olu
maktadır. Meselâ, çağrı yetkisi olmayanın toplu görü
mesi kurma yetkisi de yoktur. Gene meselâ, çağrı
nedenle yitirmiş olma, toplu iş sözleşme yapma yet
cunu doğurmaktadır.

(34) Işık, TİSGLK m. 7 ve 9'a genellikle doktrin ve içtih
mekle birlikte mahiyetçe tek yetkisinin söz konusu ol
semiştir. (sge, sh : 55).

duğunun anlatımından ibarettir. Bir başka deyişle, **toplu sözleşmenin oluşum sürecinde yetki, yani toplu iş sözleşme hakkını kullanma iktidarı, toplu görüşmeye çağırmaya ilişkinse «Çağrı yetkisi, toplu görüşmeye ilişkinse «toplu görüşme yetkisi» ve bu aşamaların tamamlanması sonucu son aşama olarak toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkinse «toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi» görüntüsüne bürünmektedir.** «Genel yetki» deyimi ise, belirli bir toplu iş sözleşmesini değil, genel bir plânda toplu iş sözleşmesini gerçekleştirebilme iktidarını anlatır ve terim olarak anılan bütün görüntüleri kapsar.

TİSGLK m. 9, görüldüğü üzere, toplu görüşmeye kimlerin çağrıda bulunacakları yanında kimlerin çağrılacaklarını da düzenlemiştir. Oğuzman ve onunla birlikte **Işık**, bu çağrılmayı, **«çağrıya muhatap olma yetkisi»** şeklinde ifade etmektedirler (35). Oysa, toplu görüşmeye çağrılma, bir yetki değil, - 9'ncu maddede çağrıya uymak zorunluluğundan açıkça söz edilmesinden de anlaşılacağı gibi - bir mecburiyettir. Çağrıya uyma zorunda olanlar için ancak «toplu görüşmeye ve bu toplu görüşme sonucunda aktedilen toplu iş sözleşmesine» katılma yetkisi söz konusudur (TİSGLK m. 9, b. 3).

II. İŞYERİ DÜZEYİNDE YETKİ, İŞKOLLARI DÜZEYİNDE YETKİ

TİSGLK'nunda iki tür toplu iş sözleşmesi öngörülmüştür : İşyeri toplu iş sözleşmesi ve işkolu iş sözleşmesi.

Bu yön, özellikle Kanun'un 10, 14 ve 15'nci maddelerinde belirgindir (36). Bu hal, mantık açısından, «işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin

---

(35) **Oğuzman**, Uygulama, sh : 50; **Işık**, Ehliyet ve Yetki, sh : 55 ve 63.

(36) Bununla birlikte TİSGLK, bu iki sözleşme tipini, herhangi maddesinde düzenlememiştir. Kanunun toplu iş sözleşmesini tanımlıyan 1'inci maddesinde de bu yönden herhangi bir ayrım gözetilmemiştir. Bu durum işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerinin ayrıca özelliklerinin neden ibaret olduğu sorununu ortaya çıkarmaktadır. Bu hususta TİSGLK'nun hazırlama dönemine ilişkin Millet Meclisi Geçici Komisyon Raporu (8/3/1963 T., 1/273 E., 5 K. - MMTD., D : 1, C : 16, T : 2, B : 74, S. Sayısı : 132, sh : 14 ve SGLH, sh . 96)'nda aynen şöyle denilmektedir : Komisyonumuz, tasarının 8 inci maddesini 7 nci madde olarak ele alarak bu maddeyi iş kolu esasına göre toplu iş sözleşmesi yapılmasını da kabul etmek suretiyle tadilen yeniden kaleme almıştır. Gerçekten, Fransız hukukunda iş yeri veya işletme esasına göre yapılan «convention d'établissement» toplu iş sözleşmesi yani «convention collective» sisteminin sadece tamamlayıcı bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi sisteminin tanzimi fonksiyonunu ifa edebilmesi, bu sözleşmelerin işkolu esasına göre yapılmasının esas olduğu takdirde mümkün olabilir. Bu itibarla komisyonumuz, tasarıda yer alan iş yeri - ve muhtelif iş yerleri ve bu arada muhtelif iş yerlerinden mürekkep bir işletme e-

yetki» ile «işkolu toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki» 'nin birbirinden ayrılması düşüncesini davet etmektedir. Oysa, TİSGLK'nu, bu çeşit yetki derecelerinden değil, belirli bir işkolundaki (bazan da birbirleriyle ilgili işkollarındaki (Bkz. : m. 9) işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinden ve gene belirli işyeri ile işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinden söz etmektedir.

TİSGLK'nun 7'nci maddesinde açıkça belirtilmiş olan bu husus, anılan Kanun'un 9 ve 11'nci maddelerinde de tekrar edilmiştir. Örneğin, 11'nci maddede «Bir işkolundaki işyerlerini kapsamak üzere yapılacak toplu iş sözleşmeleriyle (...)» ibaresi yer almaktadır.

Bu durumda işkolu düzeyinde sahip olunan bir yetki ile o işkolunun kapsadığı işyerleri sayısı kadar toplu iş sözleşmesi yapma olanağı var demektir. 9'ncu maddenin işkolu çevresinde işverenin çağrılmasına ve bir tek işverenle dahi toplu iş sözleşmesi yapılmasına cevaz vermesi, buna karşılık çağrılanların gelmemesi ya da çağrı muhataplarının çağrılmaması nedeniyle işkolunu tüm olarak kapsıyacak bir tek toplu iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesinin de hemen olanağı bulunmaması da bu yönü kanıtlamaktadır. Bu bakımdan, uygulamada, işkolu toplu iş sözleş-

---

sasına göre toplu iş sözleşmesi yapılması imkânını saklı tutmuş; ancak, asıl olarak da,toplu iş sözleşmesinin işkolu esasına göre yapılması ilkesini kabul etmiştir. Böyle olunca, işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, asıl olarak o işkolunda işçilerin çoğunluğunu temsil eden federasyona ve ancak federasyon yoksa, aynı vasıftaki sendikaya tanınmıştır (.....) ». **Sungurbey'**in bağışlanmaz yanlış olarak nitelendirip yanlışlığını güçlü kanıtlarla belirtildiği (Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi, Cumhuriyet Gazetesi, T/10/10/1966, sh : 2) bu gerekçe Yargıtay içtihatlarına da yansımıştır. Örneğin bir Yargıtay kararında (4HD. 25/9/1963 T., 12605 E., 8498 K. - **Orhaner**, I, sh: 49), «Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, bir kural olarak işkolunda iş sözleşmesi yapılmasını kabul etmiş, işyerinde yapılacak sözleşmeleri bunun tamamlayıcısı olarak benimsemiştir» denildiği görülmektedir. Yargıtayın bir başka kararında ise aynı görüş, şu yolda ifade olunmuştur : «İşkolu seviyesindeki toplu sözleşmeler, genel normları tesbit eder. Daha başka bir deyimle bu sözleşmeler normatif bir nitelik taşırlar. İşyeri esasına göre aktedilen toplu sözleşmeler ise, fer'i bir karaktere sahiptir» (Yarg. 9HD. 7/2/1966 T., 1252 E., 10 K.). Bu görüş, doktrinin de bir kesimi tarafından paylaşılmıştır. (Bkz. : **Mimaroğlu**, sh : 93 ve 110). Lâkin hâkim görüş, işkolu toplu iş sözleşmesine böyle bir üstünlük tanınamıyacağı yolundadır (Bkz. : **Sungurbey**, sgm.; **Çelik**, N. : İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1968, sh : 211 vd.) **Işık'a** göre de «Kanunda (.....) muhtevası aynı, aynı hüküm ve neticeleri doğuran, fonksiyonları tamamen birbirine benzeyen, fakat sadece taraflarının ehliyet ve yetkisi ile inikadı esnasında başvurulacak merciler birbirinden farklı olan iki tip toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmıştır» (**Işık**, sh : 57). Ayrıca, bkz. : **Reisoğlu**, sh : 119/121, dipn. 304.

mesi adı altında yapılan toplu iş sözleşmeleri, aslında bir veya bir kaç işyerini kapsıyan işyeri toplu iş sözleşmeleri niteliğindedirler (37). Bu nedenle, işkolu düzeyinde haiz bulunan yetki, gerkçekte o iş kolunu kapsıyan bütün işyerleri için - o işyerinde veya işyerlerinde çoğunluğu sahip olunmasa dahi - toplu iş sözleşme yapma gücünü ifade eder. Bir başka anlatımla, işkolu düzeyinde yetkili olan sendikal kuruluş, işyeri düzeyinde yetkili olan sendikal kuruluştan farklı olarak, çoğunluk aranmaksızın o işkolundaki bütün işyerleri için toplu iş sözleşme yapma olanağını kazanmaktadır (38).

Ancak bu suretledir ki işkolu düzeyinde yetkiye sahip olmayan münferit işverenle bu düzeyde yatki kazanmış işçi kuruluşlarının toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri çelişiklikten kurtulmaktadır (39).

III — YETKİ SAHİBİ OLANLAR

A — Toplu İş Sözleşmesi Yapmaya Ancak Belirli Sendikal Kuruluşlarla İşverenlerin Yetkili Bulundukları

275 sayılı TİSGLK, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili bulunan kişileri, iş hukukunun belirli türdeki tüzel kişileri ve gerçek kişileriyle sınırlamıştır. Gerçekten anılan Kunun'un 1, 7 ve 9 ,ncu maddelerine göre toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olabilecekler: **iş kolu düzeyinde**, işçi federasyon ve sendikalariyle işveren federasyon ve sendikalarıdır; **işyeri düzeyinde ise**, işçi sendikalariyle işveren sendikaları ve münferit ya da birlikte hareket eden işverenlerdir.

Kanun, münferit işçiler ve fiilî işçi topluluklariyle (40) sair gerçek ve tüzel kişilere böyle bir güç tanımamıştır. Şu duruma göre bir iş hu-

(37) Bu durumdur ki **Çelik'e**, «İşkolu sözleşmesi adı altında işyerleriyle ayrı ayrı sözleşmeler yapılmak istenmekte (.....)» bulunduğunu söyletmiştir (İş Hukuku, sh : 216). Ayrıca, bkz. : **Çelik**, Top. Söz., sh : 109/110.

(38) Bu konuda **Reisoğlu** da şöyle demektedir : «TİSGLK'unda bir işkolu toplu iş sözleşmesinden bahsedebilmek için aranılan tek şart, işçi tarafının işkolu esasına göre kurulmuş bir işçi sendikası veya federasyonu olması ve işkollarında çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil etmesidir» (Top. Söz., sh : 120).

(39) Bu yönden TİSGLK'nun değiştirilmesiyle ilgili Tasarı (MM S. Sayısı : 180 (Dönem : 3, T : 1), sh : 59 vd.) - ki çeşitli yönlerden eleştirilmeye elverişlidir - açıkça işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini öngörmekte ve bu çelişikliği gidermeyi amaçlıyan hükümlere yer vermektedir (Bkz. : m. 7, 9, 11 ve 12). Diyelim ki Tasarıda dahi işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerinin ayırt edici özellik ve niteliklerini gösterecek bir düzenlemeye gidilmemiştir.

(40) **Despax** (Conventions Collektive, Paris, 1966, sh : 215), işçi cephesinden farklı olarak işverenlere bu yolda bir yetkinin tanınmasını şöyle açıklamaktadır : «Bir tek işverenin toplu sözleşme yapabilmesi şaşırtmamalıdır. Çünkü tek işveren de bir meslekî topluluğun başı olduğundan, imzalıyacağı anlaşma bütün bu topluluğa etkili olabilecektir».

kuku tüzel kişisi olmasına rağmen **konfederasyonlar bu çevrenin dışında tutulmuşlardır.**

B — Konfederasyonlara Toplu İş sözleşmesi Kurma (= İntikat ettirme) Yetkisi Tanıyan 274 Sayılı SK'nun Getirdiği Sorun

SK'nun 1317 sayılı Kanunla değişik 1'nci maddesinde, işçi ve işveren meslekî kuruluşları, sendika, federasyon ve konfederasyon olarak sınırlandırılmış; aynı Kanun' un gene 1317 sayılı Kanunla değişik 14' ncü maddesinde bu meslekî kuruluşlar teker teker anılmaksızın genel bir anlatımla bunların faaliyet alanları belirtilirken, 1/b bendinde, söz konusu meslekî kuruluşların **«Toplu iş sözleşmesi akdetmek» faaliyetinde** bulunabilecekleri öngörülmüştür. Şu duruma göre konfederasyonların toplu iş sözleşmesi kurabilecekleri, anılan bend hükmü uyarınca şüphe dışıdır.

Konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini TİSGLK vermezken SK' nun tanımış olması, bu noktada, her iki Kanun arasında bir çelişme ve çatışmanın söz konusu edilip edilmiyeceği sorununu ortaya çıkarmıştır.

Yargıtay, ilke olarak böyle bir çelişmenin varlığını kabul etmekte; ancak «275 sayılı Yasa daha sonra yürürlüğe girmiş olduğu için bundan önce kabul edilen kanunlarda yer alan aykırı hükümleri zımnen ortadan kaldırmış bulunması nedeniyle TİSGLK 'nun» sınırlandırıcı ve kamu düzeniyle ilgili hükümleri uyarınca **konfederasyonların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini haiz olmadıkları sonucuna varmaktadır** (41).

Doktrince de benimsenip savunulan bu görüş (42) reddedilmelidir. Zira, SK m. 14, her meslekî kuruluş açısından faaliyetleri bir bir sayacak yerde, bütün meslekî kuruluşları kapsayacak şekilde faaliyet alanlarını gösterimş; TİSGLK ile çelişmeyi önlemek için de «Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri saklıdır» hükmüyle konfederasyonlara ait ayrık duruma işaret etmiştir. Böylece SK, bir yandan, bu ge-

---

(41) «Gerçi 274 sayılı Yasanın 14. maddesinin 1. bendinin 6. fıkrası, bu Yasaya göre kurulan meslekî teşekküllerin toplu iş sözleşmesi yapabileceğini öngörmüştür. Ancak (.....) 275 sayılı Yasa daha sonra yürürlüğe girmiş olduğu için bundan önce kabul edilen kanunlarda yer alan aykırı hükümleri zımnen ortadan kaldırmıştır» (Yarg. 9HD., 17/3/1964 T., 1624 E., 1712 K. - **Orhaner**, I, sh : 38/39).

(42) Bkz. : **Esener**, Top Söz. sh : 24/25; **Mimaroğlu**, sh : 103 vd.; **Reisoğlu**, Top Söz., sh : 108/109; **Işık**, sh : 20, ayrıca sh : 18 **Elbir**, bu noktada, gerek içtihadı gerekse doktrini yerinde olarak eleştirmekte; aynı günde kabul ve yayınlanmış bu iki kanunun birbirini değiştirmiş olduğu yollu görüşü sun'i bulmaktadır. Yazara göre, «burada bir tâdilden ziyade, 274 sayılı K. m. 14/4 bendinin bir tatbiki bahis konusudur» (Karar incelemesi, sh : 562).

269

nel anlatımının akla getirebileceği çelişiklik ihtimalini kendi öz bünyesinde gidermiş; öbür yandan da, sonradan yürürlüğe konulacak bir başka yasa çevresinde konfederasyonlara toplu iş sözleşme yapma imkânını açık tutmuştur (43).

Şu suretle TİSGLK ile SK arasında bir çelişme ve çatışmanın bulunmadığı açık ve seçiktir.

Ekliyelim ki daha sonra yürürlüğe girmiş kanun olarak TİSGLK' nun SK' nu üstü kapalı biçimde ortadan kaldırılmış, ya da ondan önce uygulanma olanağını haiz bulunmuş olmasına ilişkin görüşler 1317 sayılı Kanunla dayanaklarını yitirmişlerdir. Zira, 1317 sayılı Kanun, TİSGLK ndan sonra yürürlüğe girmiştir ve konfederasyonların toplu iş sözleşmesi kurma yetkilerini aynen saklı tutmuştur. Bu durumda, soruna, içtihat ve doktrin açısından çözüm getirildiğinde, 1317 sayılı Kanun daha sonraki bir yasa olduğu için onunla değişik SK m. 14, b. 1/b uyarınca konfederasyonların TİSGLK bakımından toplu iş sözleşmesi sayılan sözleşmeleri kurmaları ve dolayısiyle de bu Kanunun 1317 sayılı Kanunla değişik maddelerinin TİSGLK' nun aykırı hükümlerini «zımnen» kaldırdığını veya ondan önce uygulanma olanağına sahip bulunduğunu kabul etmek gerekecektir!...

Daha önceki açıklamalarımızın ışığı altında (Bkz : Yuk. E.), bu yönün SK m. 14, b. 1/b' nin yetenekle (= ehliyetle) değil, doğrudan doğruya yetkiyle ilgili bulunduğuna da işaret etmek isteriz (44).

C — İşkolu Düzeyinde Yetkili Olan Sendikal Kuruluşlar, Acaba, /şyeri Düzeyinde Dahi Toplu İş Sözleşmesi Yapmaya Yetkili midirler?

Az önce gördük ki (Bkz. : Yuk. A) işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, hasren federasyon ve işkolu sendikaları türündeki kuruluşlara aittir; bunun karşıt kavramından (= muhalif mefhumundan) çıkarılacak sonuç, işyeri düzeyinde yetkili olabilme gücünü taşıyan

(43) Eski metinde de bu hükmün var olmasına rağmen içtihat ve doktrinin ayrı çözümlere yönelerek bu nokta üzerinde durmaması şaşırtıcıdır. Maddeye verdiğimiz bu anlam, aşağıdaki kanıtlarla da doğrulanır : Gerçekten TİSGLK «Bu Kanun anlamında toplu iş sözleşmesi» nden bahsetmekle, dolaylı da olsa başka yasalarla başka tipte toplu iş sözleşmesini öngörmüş demektir. Yasalarımızda çeşitli işçi ve işveren tiplerine yer verilmiş olması ve TİSGLK'nun değiştirilmesini amaçlıyan Hükûmet Tasarısı ile MMGK değiştirisinde (Bkz. : dipn. 39'da anılan S. Sayısı : 180, sh : 59 vd.) BK. m. 316/317'nin kaldırılmasına rağmen anılan maddenin aynen saklı tutulması, bu düşünceyi güçlendirmektedir. Böylece Türk Yasakoyucusu, TİSGLK dışında, konfederasyonların toplu sözleşme yapma olanağını açık tutmaktadır.

(44) Bkz. ve krşz. : **Işık, sh : 18.**

işçi kuruluşları, aynı güce işkolu düzeyinde sahip bulunmamaktadırlar. Lâkin aynı esas, işkolu düzeyinde yetkili olan kuruluşlar için de geçerli midir?

Bu gün hâkim olan görüşe göre işkolu düzeyinde yetkili olan işçi kuruluşlarından sadece **işkolunda kurulu sendikaların işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkileri vardır** (45); işçi federasyonlarının ise bu yolda bir yetkileri yoktur (46). Doktrin ve içtihadın bu sonuca daha çok TİSGLK m. 7'nin söze dayanan yorumu ile vardıkları anlaşılmaktadır. Oysa, **Sungurbey**' in yerinde olarak belirttiği üzere (47), «Daha çoğunu yapabilen, daha azını haydi haydi (evleviyetle) yapabilir» şeklindeki mantık kuralı gereğince, işçi federasyonlarının da işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmaları gerekirdi.

Diyelim ki TİSGLK' nun değişikliğine ilişkin Tasarı' da da esas olarak içtihat ve doktrine hâkim olan görüş yer almıştır (48).

İşveren cephesi bakımından aktif anlamda durum işçi kuruluşlarınınkinden ayrımsızdır; fakat işyeri işveren sedikalariyle işverenler, TİSGLK m. 9 uyarınca pasif anlamda işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidirler.

---

(45) İçtihat, ilk aşamada, işkolu düzeyinde yetkili olabilen sendikalara böyle bir olanak (= imkân) tanımamakta idi. Buna göre işkolu düzeyinde kurulmuş bir sendika, "275 sayılı Yasanın 7. maddesinin 1. fıkrası gereğince (.....) ancak işkolu esası üzerine toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşyeri esası üzerine toplu iş sözleşmesi yapmak yetkisine sahip değildir. Aynı maddenin 2. fıkrasının emredici hükmü gereğince bu yetki işyeri esası üzerine kurulmuş işçi sendikalarına aittir» (Yarg. 9. HD., 17/6/1965 T, 4617 E, 5416 K.- **Orhaner**, I, sh : 33 vd.). Yargıtay, Basında dahi geniş yankılar bulan (Bkz. : **İpekçi**, A : Bu Hak Yok Edilmemeli, Milliyet Gazetesi, T/29/9/1965) ve" en yüksek işçi örgütlerince «Sendikacılığın ölümü» diye nitelendirilerek pek büyük bir tepkiyle" karşılanan (**Sungurbey**, Sgm) bu içtihadını, kısa bir süre sonra, «kurupluş şekline bakılmaksızın çağrıda bulunan sendikanın toplu sözleşme yapma yetkisinin tesbitinde yeterli sayılmak» gerekeceği görüşüyle (Yarg. 9. H.D., 1/10/1965 T., 8425 E., 8230 K. **Orhaner**, I, sh : 36/37) değiştirmiştir. **Son içtihat, halen de yürürlüktedir.**

(46) Bkz. : **Esener**, Top. Söz., sh : 23; **Oğuzman**, Grev ve Lokavt, sh : 52; **Reisoğlu**, Top. Söz., sh : 137; **Işık**, Ehliyet ve Yetki, sh : 63; Yarg. 9 HD., 26/6/1996 T., 6417 E., 7284 K. : «275 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin 2 nci fıkrasına göre federasyon, işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapamaz».

(47) **Sungurbey**. Sgm.

(48) Anılan Tasarıda bu iktidarı, birinci derecede işkolunda yetki almış işçi federasyonu üyesi sendikaya verilmektedir (Bkz. : m. 7, b. 2). **işyeri düzeyinde yetkili olabilmeyi çok kısıtlayan bu madde, bu düzeyde toplu iş sözleşmesi yapmayı ilginç şekilde düzenlemektedir.**

271

340

HAZIRLIK SORUŞTURMASI, C. SAVCISININ ZABITA İLE İLİŞKİLERİ ÜZERİNDE İNCELEME

Yazan : M. Muhtar ÇAĞLAYAN

I) İşlenen bir suç, toplumun dirlik ve düzenini bozmuş, ona zarar vermiştir. Suçu ve suçluyu kamu adına izliyerek, onu cezalandıracak olan mahkeme önüne sevk ve hakkında tertip olunacak cezayı yerine getirmek, C. Savcısının görevidir. İşte; işlenmiş olan bir suçtan dolayı olaya el koyarak, suç işliyen kişiyi yakalayıp, sübut delillerini toplamak ve mahkemeye sevkeylemekten ibaret olan C. Savcısının yaptığı işleme «Hazırlık tahkikatı» ve «kamu dâvası» diyoruz.

Kanun, kamu dâvasını açmak görevini Cumhuriyet Savcısına vermiştir. (C. M. U. K. Madde. 148/I)

C. savcısı, ihbar veya herhangi bir suretle bir suçun işlendiği zehabını verecek bir hâle muttali olur olmaz, kamu dâvasını açmağa mahal olup olmadığına karar vermek üzere, hemen işin hakikatını araştırmağa mecburdur. (C. M. U. K. Madde. 153/I).

C. savcısı, bu tahkikatı yaparken, sadece sanığın aleyhine olan hususları değil, lehine olan cihetleri de arar ve kaybolmasından korkulan delillerin toplanmasına ve zabtına çalışır. (C. .M U. K. madde. 153/2) Gerekçede bu hususta; (Kamu dâvasının ikamesi C. savcılığına mevdu vezaiften olduğuna göre; dâvanın ihzarı da o makama ait olmak tabiidir. Bu maksada binaen kanun lâyihası, C. savcılığına hazırlık tahkikatı icrası selâhiyetini vermiştir : Vazife, çok mühimdir. C. savcısı, rastgele herhangi bir ihbarı mücerret üzerine. kamu dâvasını tahrik edemez... C. savcılarının, ikamei dâva meselesinde kanaati kanuniyeleri dairesinde hareket edebilmelerinin ve mahkemeye dâvayı müstahzar olarak sevketmek hususundaki mecburiyetlerinin neticesi olarak, kendilerine vasi derecede bir hazırlık tahkikatı icrası salahiyeti verilmiştir. Bu tahkikat, hem dâvanın takibindeki hakkı takdirini hüsnü istimale, hem de cürmün delillerini derhal istihsal ve cem ederek, dâvayı her cihetle hazırlıklı olarak mahkemeye sevke matuf bir selâhiyettir. Bununla her ihbarı ve şikâyeti lüzumlu ve lüzumsuz mahkemelere sevketmek suretiyle mahkemelerin beyhude iştigaline mahal bırakılmamış olduğu gibi, cürmün de-

lillerini evvelce toplamak suretiyle de mahkemelerin muhakemeyi derhal icra etmesi ve birden hitama erdirmesi gayesi takip edilmiştir.) denilmektedir. (I)

Biz, bu hazırlık soruşturması sırasında ve soruşturmanın sonunda yapılan işlemlerde meslekdaşların yanıldıklarını tesbit eylediğimiz bazı önemli noktaları açıklamak amaciyle bu yazıyı kaleme almış bulunuyoruz.

2) Hâkim, dâvacısı olmayan bir işe, önüne getirilmiyen bir dâvaya bakamaz. İşlenen bir suçtan dolayı soruşturma yaptıktan sonra, şartlarının gerçekleşmesi halinde kamu dâvasını açarak, suç işliyen kişinin cezalandırılmasını istemek yetkisi C. savcısına aittir.

C. savcısı, 153. maddede yazılı neticelere varmak, yâni kamu dâvasını açmağa yer olup olmadığına karar vermek için, bütün memurlardan her türlü malûmatı isteyebilir. Gerek doğrudan doğruya ve gerek zabıta makam ve memurları vasıtasiyle her türlü tahkikatı yapabilir.

C. savcısının, zabıta âmir, memur ve makamlariyle olan ilişkileri C. M. U. K.nun 154. maddesinde gösterilmiştir. Filhakika bu maddeye göre; C. savcısı, mühim ve acele hallerde bilûmum zabıta makam ve memurlarına şifahî ve bunlardan gayri hallerde zabıta âmirlerine yazılı olarak emir verecek ve şifahî emir verdiği ahvalde, müstaceliyetten ve vermiş olduğu emirden zabıta âmirini de haberdar edecektir.

Ancak, 7201 sayılı Tebligat Kanunu, bazı yeni hükümler getirmiş olduğu için, sözü geçen kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren C. savcıları ile zabıta makamları arasında bazı anlaşmazlıklar çıkmış ve Adalet ve İçişleri Bakanlıklarına intikal etmiş olan bu uyuşmazlıklar, her iki bakanlık arasında vukubulan yazışmalar sonunda, şu noktalar üzerinde anlaşmaya varılmak suretiyle çözümlenmiştir. Buna göre;

a) Hazırlık tahkikatı sırasında C. savcıları ile, meşhut suçlarla, tehirinde zarar umulan hallerde sulh ve sorgu hâkimleri, bu tahkikatla ilgili olarak ve onun selâmetle yürütülmesini sağlıyacak, gereken tedbirleri alabilecekleri gibi; sarhoşluk, yaralama, müessir fiil, ırza geçme v.s. gibi olaylarla, yaş, ve fark ve temyiz kudretinin tesbiti konularında mağdur ya da sanığın derhal doktora sevkedilerek, muayeneleri ile kesin veya geçici raporlarının alınması hususunda zabıtadan talepte bulunabileceklerdir.

(I) 1412 sayılı kanunun gerekçesi.

b) C. savcısının, hazırlık tahkikatı sırasında ifadelerinin alınmasına lüzum gördüğü şahitleri, zabıtaya yazacağı - hukukî bakımdan gereçli olmayan - bir müzekkere ile celbeylemesi kanuna uygun değildir.

c) İhzar müzekkeresi, zor kullanmayı gerektirir nitelikte olması hasebiyle, ihzaren celbedilecek olan sanık veya şahitlerin her biri için ayrı ve matbu ihzar müzekkeresi doldurulması gerekli olup, «işin tutukluya taallûk eylediği» nden bahisle, bir çok kimselerin listesini ihtiva eden bir kağıdın zabıtaya gönderilerek, «celplerinin temini», ya da «ihzaren celplerini» istemek de kanun ve tüzük hükümlerine aykırıdır.

d) Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ile 7201 sayılı Tebligat Kanunu ve Tebligat Nizamnamesinin ilgili hükümlerine göre; sanık ve tanıkların, usulüne uygun şekilde hazırlanmış olan «davetiye» ile celbedilmeleri ve ancak vukubulan tebligata rağmen, davete icabet eylemiyenlerin, - sulh hâkiminden alınacak karara binaen - ihzar müzekkeresi ile celplerinin temini ve ihzarların, matbu örnek kağıdına, her bir şahsın kimliği iyice bilinecek ve seçilecek şekilde ayrıca yazılmasından sonra, zabıtaya gönderilmesi gerekip, işin tutukluya taallûk eylediğinden bahisle, sadece bir kağıda çok adette şahsın listesi yazılarak, infaz edilmek üzere zabıtaya gönderilmesi icap eder. (2)

3) Bakanlığa gelen yazılardan; tatbikatta, hâkimlerle C. savcıları arasında anlaşmazlık doğuran bir başka meselenin de; «ölünün muayene ve otopsisi» olduğu anlaşılmaktadır.

Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 79 uncu maddesine göre; bir ölünün adlî muayenesi tabip huzuriyle yapılır. Otopsi, hâkim ve tehirinde mazarrat umulan hallerde C. savcısı huzurunda, birisi adlî tabip olmak şartiyle iki hekim tarafından yapılır. zaruret halinde bu ameliye bir hekim tarafından da yapılabilir.

İşlenen suçun ihbarı üzerine C. savcıları olay yerine giderek, suçun sübut delillerini topluyor, hazırlık tahkikatını yapıyorlar. «Ölünün muayene ve otopsisini yaptırmak hâkime aittir» diye, daireye gelip, sulh hâkiminden bu yolda talepte bulunuyorlar. Ölen bir kimsenin cesedi her geçen an çürümeye ve bozulup dağılmaya mahkûm bulunduğuna göre; muayene ve otopsi ne kadar çabuk yapılırsa, ölüm sebebinin en kesin ve doğru bir şekilde tesbitinin mümkün olacağı dikkat nazarına alındığı

(2) Tamim. Ce. İş. 29/4/1969 9/35. Buna paralel olarak İçişleri Bakanlığının jandarma genel komutanlığı ifadesiyle teşkilata gönderdiği 24 Kasım 1967 gün ve 6795 sayılı genelgesi.

274

takdirde, ortada «tehirinde zarar umulan hal» in mevcudiyeti kendiliğinden meydana çıkar. Bu itibarla, C. savcısının, bu kabil ahvalde, tahkikat sırasında; ölünün muayene ve otopsisini yaptırarak, ölüm sebebini de tesbit ettirmesi, maslahata daha uygun düşer. Böyle yapılmayıp da, hâkimden otopsi yaptırılması istendiği zaman, hâkim de «tehirinde zarar umulan hal mevcut olduğu için, bunu C. savcısı da yaptırabilir» diye talebi reddetmekte, C. savcısının bu red kararına vukubulan itirazı, asliye ceza hâkimi tarafından reddolunmakta ve bu kerre, sözü geçen kararın yazılı emirle bozdurulması için dosya Bakanlığa gönderilmektedir. Böylece, aradan haftalar, hatta aylar geçtikten sonra, mezar açılarak çıkarılan ceset tamamen çürüyüp bozulduğu için, otopsi yapılmaya elverişli durumda bulunmadığı görülerek, mezara gömülmektedir. Sonuçta da; ölüm sebebi kesin şekilde tesbit edilememiş bir olayın soruşturması ile karşı karşıya kalınmaktadır.

Tehirinde zarar umulan haller mevcut olmayan hadiselerde de hâkimlerin, C. savcısının otopsi yaptırılması yolundaki talebini reddeylememesi gerekir. (3)

Ceza Muhakemeleri Usulü Kanununun 79. maddesine tevfikan ölünün adlî muayenesinin doktor huzuriyle yapılması lüzumlu bulunmasına ve olay sırasında hükûmet doktorunun izinli olması ve başka bir doktor temininin mümkün bulunmaması sebebiyle, hükûmet doktoruna vekâlet eden sağlık memurunun mütalâası ile yetinilmiş olmasına göre; düzenlenen muayene tutanağı hakkında hükûmet doktorundan izahat alınarak, münderecatının fenne uygun bulunduğu takdirde teyit ve tasdik ettirilmesi lazımdır. (4)

Adlî Tıpta tetkikatı bittikten sonra iade olunan bir kafatasının gömülmesi için sulh hâkiminden karar istihsaline lüzum olmaksızın, C. savcısının, C.M.U.K.nun 152/son. maddesine dayanarak bu işi yapmasında hiç bir sakınca bulunmadığı düşünülmüştür. (5)

Diğer bir ilçede ölümle neticelenen adlî vak'alarda; cürüm izlerinin kaybolmaması için, mahallinde otopsi yapılması gerektiğinde, en yakın

---

(3) 4. CD. 9/5/1969 3965/3589. Yayınlanmamıştır.

(4) 4. CD. 17/1/1967 8534/68 Yayınlanmamıştır.

(5) Mütalaa. Ce. İş. 3/4/1969 13982.

275

hükümet tabibi veya belediye tabibinin valiliğin muvafakatı alındıktan sonra, vak'a mahalline gitmesi gerekir. (6)

213 sayılı kanuna aykırı bir suçun soruşturmasının yapılması sırasında; vergi dairesinde bulunan mükelleflere ait olup, gizli tutulması lâzım gelen bilgileri ihtiva eden tarh dosyasının C. savcılığına tevdi edilmesi, bunların alenileştirilmesini mucip olacağından, mükelleflerin rızası olmadıkça, tarh dosyasının C. savcılığına gönderilmesinin mümkün bulunmadığı düşünülmüştür. (7)

Genel zabıtanın (polis - Jandarma) el koydukları trafik suçlarından düzenledikleri zabıtları, trafik polisinin aracılığı olmadan, doğruca ilgili mahkemeye tevdi etmeleri, bilhassa kontrolden uzak yerlerde şayanı temenni olmakla beraber, işin ihtisasa dayanması sebebiyle, hatalı ve eksik muamele yüzünden arzulanan sonucu sağlayamıyacaği için, genel zabıtanın, düzenlediği, trafik suçlarına ait zabıt varakalarının, trafik polisinin aracılığı ile ilgili mahkemeye intikali gerekir. (8)

Karayolları Trafik Kanuna aykırı davranışta bulunanlar hakkında gereken zabtı tanzim ederek, Trafik suçlarına bakmağa görevli mahkemeye tevdi edilmek üzere, bağlı olduğu trafik bürosuna gönderilmesi lâzım iken; bu yolda C. savcılığınca verilen emre riayet etmiyen J.K. nının eylemi, adlî görevin ihmali sayılmıştır. (9)

Keza, asliye hukuk mahkemesince, iki kerre müzekkere yazılarak, doğum vukuat ilmühaberi istendiği halde, göndermiyerek, nüfus kaydı örneği gönderen nüfus kâtibinin eylemi, usulün 154/3. maddesinin mutlak hükmünün kapsamına giren adlî görevi ihmal sayılmıştır. (10)

C.M.U.K.nun 143. maddesinin açık hükmü muvacehesinde; C. savcılarının, hazırlık tahkikatı sırasında sanık müdafiinin veya suçtan zarar gören vekilinin, dâva evrakını tetkik yolunda vukubulan isteklerinin olumlu karşılanıp yerine getirilmesi gerekir. (11)

---

(6) Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının Zatişleri ve muamelât gen. Müd. ifadeli 28/6/1966 gün ve 43324. sayılı düşüncesi.

(7) Maliye Bakanlığının Gelirler genel Müdürlüğü ifadeli 12/4/1969 gün ve 24402 - 5/137 - 14617 sayılı düşüncesi.

(8) İçişleri Baaknlığının Emniyet Gen. Müd. ifadeli 18/3/1968 gün ve 62282/8 - 26205. sayılı düşüncesi.

(9) 4. CD. 28/9/1967. 3106/4945.

(10) 4. CD. 20/1/1966 9190/168.

(11) Tamim. Ce. İş. 28/9/1970 27/69.

Muhtarların, evlenme işlerine taallûk eden vazifeleri, doğrudan doğruya adlî vazifeleri cümlesinden bulunması hasebiyle, C.M.U.K.nun 154. maddesi hükmüne göre; işin idare kurulu ile bir ilgisi bulunmadığı halde, isabetsiz düşüncelerle duruşmanın muvakkaten tatiline karar verilmesi kanuna aykırı görülmüştür. (12)

Noterlik Kanununun 56. maddesinin son fıkrası, noter hakkında cezayı müstelzim bir fiilden dolayı şikâyet veya ihbar yapıldığında, C. savcılığınca bakanlıktan izin alınmadan takibata girişileceği ve keyfiyetin bakanlığa da bildirileceği hükmünü ihtiva eylediği, özellikle ayni kanunun 57. maddesinin bakanlığa verdiği işten el çektirme yetkisinin kullanılması yönünden önemi bulunduğu cihetle, noterler hakkında, görevleri ile ilgili olsun olmasın, başlayan ceza soruşturmasının derhal bakanlığa bildirilmesi tebliğ olunmuştur. (13)

4) Hazırlık soruşturması sırasında C. savcısının yapabileceği tahkik muameleleri için kanun 155. maddesinde bir esas kabul eylemiştir. Filhakika, bu maddenin muhalif mefhumuna göre; C. savcısı, kanunun ancak bir hâkim tarafından yapılabileceğini tasrih eylediği tahkik muamelelerinin dışında kalan bütün muameleleri yapabilir. Maddede; C. savcısının, ancak bir hâkim tarafından yapılacak tahkik muamelesine lüzum gördüğü takdirde. taleplerini, bu muamelenin cereyan edeceği mahallin sulh hâkimine bildireceği yazılıdır. Örneğin, bilirkişi tayinine (Md. 66), zapta (Md. 90), mektup vesair posta mersulelerinin zaptına (Md. 92), aramaya (Md. 97), tevkife (Mad. 125) karar vermek yetkisi, C. savcısının başvurması üzerine, sulh hâkimine aittir. Şu kadar ki; acele veya gecikmesinde zarar umulan hallerde, C. savcısının hâkime başvurmaksızın, yapabileceğini kanunun ayrıca belirttiği haller yukarıki genel kuraldan ayrık tutulmuştur.

Sulh hâkimi; yapılmasını C. savcısının istediği muameleye, işin durumuna göre kanunen cevaz olup olmadığını tetkik eder. Böyle bir talebin lüzumlu olup olmadığını tetkike hâkimin hakkı yoktur. Meselâ; kendisinden talep olunan muamelenin taallûk eylediği asıl olayın ceza kanununa göre suç teşkil edip etmediğini, suç faili hakkında kamu dâvası açılmasına yeterli delil ve emareler bulunup bulunmadığını, talepte bulunan C. savcısının yetkili olup olmadığını sulh hâkimi inceliyemez. Fakat hâkim, kendisinden istenen muamelenin yapılmasına kanun cevaz vermiyorsa, bu nedenle talebi reddedebilir. Örneğin, tevkifine karar veril-

(12) I. CD. 6/12/1966 2884/2801.
(13) Tamim. Hu. İş. 30/4/1970 39/4 - 11565.

277

mesi istenen kişi hakkında tevkif şart ve unsurlarının bulunmaması, ifadesinin alınması istenen sanığın muafiyet imtiyazından yararlanan kimse olması gibi. (14)

Mer'aya tecavüzden sanıklar hakkında yapılmakta olan hazırlık tahkikatı sırasında; C. savcılığının, olay yerinde keşif yapılarak tecavüz edildiği iddia olunan yerin mer'a olup olmadığının tesbiti yolunda vukubulan talebinin reddine dair karar, evrak münderecatına, sanıklara yükletilen suçların niteliğine, gösterilen gerekçeye ve esasen sulh hâkiminin; istenilen muameleye işin vaziyetine göre kanunen cevaz olup olmadığını tetkike ve bu itibarla takdire yetkili bulunmasına binaen, kanuna aykırı görülmemiştir. (15)

Sulh hâkiminin kararı aleyhine C.M.U.K.nun 297. maddesinin genel hükmüne tevfikan tabiatiyle itiraz yoluna başvurulabilir.

5) Zabıta makam ve memurları, esasen suçları aramakla yükümlü oldukları cihetle, bunlar suça iki şekilde el koyabilirler.

a) C. savcısı, daha önce bizzat el koymuş olduğu bir suça ait bazı tahkik muamelelerinin yapılmasını zabıtadan ister.

b) C. savcısı, suçun işlendiğini henüz haber almadan zabıta, herhangi bir suretle olayı öğrenmiş olur.

Bu ikinci halde zabıta; işin tenviri için lazımgelen acele tedbirleri almakla birlikte, düzenliyeceği evrakı C. savcılığına göndermekle yükümlüdür. (Md. 156) Ancak, hâkim tarafından derhal yapılması iktiza eden tahkik muamelelerine lüzum olduğu ahvalde, düzenlediği evrakı, doğrudan doğruya sulh hâkimine gönderebilir. Şu ciheti önemle belirtelimki; işlenen suçtan ötürü asıl tahkik vazifesi C. savcısına ya da sulh hâkimine ait olduğu için; zabıta, işlendiğini haber aldığı suçlara ilişkin olarak sadece, işin aydınlanması için acele tedbirleri alacak, delillerin olduğu gibi muhafazasını ve kaybolmamasını sağlıyacak ve düzenliyeceği evrakı derhal C. savcısına gönderecektir. Bu evraktan maksat; özellikle, işlenen suçu, failini ve olay yerinde elde edilen sübut delillerini ve bunlara ait izahatı ihtiva eden kağıtlardır. İşlenen bir suçtan haberdar edilen zabıtanın yapabileceği tahkik muameleleri; sadece bu zabıt varakalarının sür'atle tanzimini mümkün kılacak daireye maksur ve münhasır olmak lâzımgelir. (16) Kanun, zabıtaya düzenliyeceği evrakı derhal C. savcısına göndermek yükümlülüğünü yüklediğine göre; zabıtanın, ha-

(14) Baha Kantar. Ceza Muhakemeleri usulü. Sh. 166.
(15) 6. CD. 13/6/1969 3697/3628. yayınlanmamıştır.
(16) Tahir Taner. Ceza Muhakemeleri usulü. Sh. 253.

zırlık tahkikatını genişletmek maksadiyle günler boyunca başkaca tahkik muamelelerine girişmesi kanuna uygun değildir. Zabıtaca gönderilen evrakın incelenmesi sonunda; C. savcısının, genişletilmesine lüzum gördüğü tahkik muamelelerini yapmasını zabıtadan istemesi her zaman mümkündür.

6) Ağır cezalı olmayan meşhut suçlarda zabıta; işlenen suçu tesbit eder etmez, yakaladığı suç failini, düzenliyeceği tutanak ve ele geçirdiği sübut delilleriyle birlikte, vakit geçirmeksizin ayni günde C. savcısına teslim ile yükümlüdür. (3005 sayılı kanun. Md. 4/1)

Ağır cezalı meşhut suçlarda; işlenen suçun sübut delillerinin tesbiti görevi münhasıran C. savcısına verilmiştir. (3005. sayılı kanun. Md. 4/5)

Şu halde, ağır cezalı meşhut bir cürmün işlendiğini haber alan zabıta, keyfiyeti derhal C. savcısına bildirmekle birlikte; olay yerine giderek, hal ve maslahatın icabettirdiği acele tedbirleri alacak, delillerin kaybolmasını, suç failinin kaçmasını önliyecek, C. savcısı gelip olaya el koyuncaya kadar, durumun aynen muhafazasını sağlıyacaktır. C. savcısı, olay yerine gelir gelmez tahkikata el koyacak, bizzat yapmaya başlıyacaktır.

7) Kanun, meşhut suçlarla, gecikmesinde zarar umulan hallere verdiği önemin tabii bir sonucu olmak üzere, C. savcısından başka, sulh ya da sorgu hâkimine de tekmil tahkik muamelelerini re'sen yapmak yetkisi tanımıştır. (Md. 158)

Sorgu veya sulh hâkimi tarafından yapılacak olan tahkik muamelelerinde C. savcısı; ilk tahkikatta câri hükümlere göre bu muamelelere iştirak edecektir. (Md. 162/1). Keşif, muayene ve otopside veya duruşmaya gelmiyecek olan bir tanık veya bilirkişinin dinlenmesi sırasında hazır bulunabilecektir. (Md. 186). Fakat, sanığın sorgusu sırasında hazır bulunamaz.

Sanık, sorguya çekilmiş ya da tevkif edilmiş olduğu takdirde; C. savcısı gibi keşif, muayene ve otopside yahut duruşmaya gelmiyecek olan tanık veya bilirkişinin dinlenmesi sırasında hazır bulunabilecektir.

Sulh veya sorgu hâkimi, hazırlık tahkikatını yaptıktan sonra, düzenliyeceği evrakı C. savcılığına tevdi eder. Geri kalan muameleleri yapmak yetkisi C. savcısına aittir. Lüzum gördüğü takdirde tahkikatı genişletebilir.

Bu hükümler, C. savcısının sulh veya sorgu hâkiminin, re'sen tahkikata başlamazdan önce işe el koymuş olması halinde uygulanmaz. C. savcısının tahkikata başlamış olduğu ahvalde, sulh veya sorgu hakimi işe karışamaz. Ancak, hakim tarafından yapılması gereken bir muamele için C. savcısı, sulh veya sorgu hakimine başvurduğu taktirde hakim, evrakı inceler ve muameleye işin durumuna göre kanunen cevaz olup olmadığına karar verir. (Md. 155). Bu konu yukarıda incelenmiştir.

8) Hazırlık tahkikatı neticesinde; - 148 inci maddede yazılı olduğu üzere - «cezaî takibatı istilzam edebilecek kâfi emareler teşkil edecek vâkıalar bulunduğunun anlaşıldığı» yâni - 164 üncü maddede yazılı olduğu gibi - «yapılan hazırlık tahkikatı, kamu davasının açılmasını haklı göstermeğe kâfi geldiği» taktirde, C. savcısı kamu dâvasını açar. Aksi halde takibata yer olmadığına karar verir. C. savcısının; takibata yer olmadığına ilişkin verdiği karara, suçtan zarar görmüş olan müstedinin itiraz yetkisi vardır. (Md. 165)

Metinde; (mütedi, ayni zamanda suçtan zarar gören kimse ise) ibaresi kullanıldığına göre; kanunlara sövmek ve hükümetin manevî şahsiyetini tahkir ve tezyif eylemek suçlarından, müstedinin ne gibi zarara uğradığı izah edilmeksizin, takibata yer olmadığına dair karara vukubulan itirazın kabuliyle kaldırılması kanuna uygun görülmemiştir (17).

Keza, dine ve din adamlarına sövmekten sanık hakkında verilen takibata mahal olmadığına dair karara vukubulan itirazın kabülüne ilişkin ağır ceza mahkemesi başkanlığınca ittihaz olunan karar, yazılı emre binanen Yargıtay'ca bozulmuştur. (18). Yazılı emirde; (Adı geçenin üzerine atılan suç; olay günü yaptığı kavga sırasında diğer tarafa hitaben; «Senin allahını, peygamberini ve kitabını s.k. ederim» diye söz sarfeylemiş olduğu iddiasından ibarettir. C. savcılığınca, bu sözlerde dine hakaret olmayıp, muhatap şahsa hakaret kastı ile söylendiğinden bahisle hakkında takibata mahal olmadığına dair verilen karara, olayla hiç bir ilgisi bulunmayan ..... isimli şahsın itiraz yetkisi mevcut olmadığı gözetilmeden, muterizin din adamı olduğundan ve fiilin TCK.nun 176. maddesine uyup uymıyacağının münakaşası mahkemeye ait bulunduğundan bahisle itirazın kabulünde isabet görülmemiştir) denilmektedir.

Muteriz .....'ın 18/7/1967 günlü itiraznamesini, merciine gönderilmek üzere C. savcılığına vermesinden bir gün sonra, 19/7/1967 tarihli dilekçe ile C. savcılığına müracaatla; sanık hakkında şikâyetinden

(17) I. CD. 8/12/1970 3229/3334. yayınlnmamıştır.
(18) I. CD. 26/12/1967 3169/3309. yayınlanmamıştır.

vazgeçtiğini, dâva açılmamasını ifade ve talep etmekle, itirazından da vazgeçmiş olmasına, diğer taraftan C.M.U.K.nun 165/1. maddesi muvacehesinde, adı geçenin müşteki sıfatı kalkmakla, itiraz hakkını da kaybetmiş bulunmasına nazaran; itirazının bu sebeplerle usul yönünden reddi icap ederken, işin esasının incelenmesine girişilerek, itirazın reddine dair verilen karar kanuna aykırı görülmüştür. (19)

Bankalar Kanununun 80. maddesinde; «Bu kanunda yazılı suçlardan dolayı takibat icrası, Maliye vekili tarafından C. savcılığına müzekkere yazılmasına bağlıdır. Bu müzekkere ile Maliye vekâleti ayni zamanda müdahil sıfatını iktisap eder. C. savcıları, takibata mahal olmadığına karar verirlerse; Maliye vekâleti C.M.U.K.na göre; kendisine tebliğ edilecek bu kararlara karşı itiraza salâhiyetlidir» diye yazılı bulunmakta ise de; Maliye bakanlığına tanınan bu itiraz yetkisi, ancak Bankalar Kanununda yazılı suçlardan dolayı verilmiş olan takibata mahal olmadığına dair kararlara karşı olup, hadisede sanıkların eylemi, Bankalar Kanununa değil, Türk Ceza Kanununda unsurları bulunan «Hizmet sebebiyle emniyeti suiistimal» suçundan ibaret olup, bu suçtan dolayı ittihaz olunan karara karşı da C.M.U.K.nun 165. maddesi hükmünce suçtan zarar görmüş olan Raybank T.A.O. vekilinin itiraz yetkisi mevcut olduğu gözetilmeden, zamanaşımının tahakkuku sebebiyle sanıklar hakkında takibata yer olmadığına dair C. savcılığından verilen karara, Raybank T. A.O. vekilinin vukubulan itirazının, Bankalar Kanununun 80. maddesine tevfikan itiraz yetkisinin Maliye Bakanlığına ait olduğundan bahisle reddine ilişkin karar, yazılı emir üzerine bozulmuştur. (20)

Adiyen hakaret, müessir fiil ve ızrardan sanıkların yapılan hazırlık tahkikatı sonunda: C.M.U.K.nun 344. maddesine tevfikan şahsî dâva yoluyla takibi gereken suçlarda kamu yararı görülmediğinden bahisle, mağdurun görevli mahkemede şahsî dâva açmakta muhtar olması kaydiyle haklarında kamu adına kovuşturmaya yer olmadığına dair verilen karara vaki itirazın kabulü ile, takipsizlik kararının kaldırılmasına ilişkin, ağır ceza mahkemesi başkanlığınca ittihaz olunan karar; yazılı emre binaen Yargıtay'ca bozulmuştur. (21) Yazılı emirde; (Karar, delil yokluğuna veya fiilin suç teşkil eylemediği sebebine dayanmayıp, sadece olayda kamu yararı bulunmadığı hususu belirtilerek, kovuşturmaya yer görülmemiş olduğuna göre; bunun takdirinin, C. savcılığına ait bulunduğu ve savcı kamu yararı görmediği ahvalde, onu dâva açmaya zorlama-

(19) 4. CD. 20/12/1967 5275/6820. yayınlanmamıştır.
(20) 6. CD. 7/3/1969 1240/1173. Yayınlanmamıştır.
(21) I. CD. 25/2/1967 398/445. Yayınlanmamıştır.

281

nın kanuna uymıyacağı gözetilmeden, yazılı şekilde karara vâki itirazın kabulünde isabet görülmemiştir) denilmektedir.

İtirazın tetkik mercii, C. savcısının mensup olduğu ağır ceza mahkemesine en yakın yer ağır ceza mahkemesi başkanıdır.

İtiraz dilekçesinde; kamu dâvasının açılmasını haklı gösterebilecek vâkıalar ve deliller beyan edilmeli ve varsa bir avukat veya dâva vekili tarafından imza edilmiş bulunmalıdır. (Md. 165/son)

Ağır ceza mahkemesi başkanı isterse, C. savcısı o zamana kadar yaptığı bütün muameleleri havi evrakı kendisine gönderir. Başkan, bir diyeceği varsa bildirmesi için bir müddet tayin ederek, dilekçeyi sanığa tebliğ edebilir. Başkan, kararını vermek için soruşturmanın genişletilmesine lüzum görürse; bu hususun tasrihiyle birlikte mahallî sorgu veya sulh hâkimini memur edebilir. (Md. 166). Başkan, soruşturmanın genişletilmesine lüzum gördüğü ahvalde, takibata mahal olmadığına dair kararı kaldırmaksızın, bu noksanların mahallî sulh veya sorgu hâkimi vasıtasiyle ikmalinden sonra itirazın kabul ya da reddine ilişkin bir karara varması gereklidir. (22)

Kamu dâvasının açılması için kâfi sebep bulunmadığını anladığı takdirde başkan, itirazı red ve keyfiyeti müstediye, C. savcısına ve sanığa bildirir. İtirazın reddine dair karar, nisbî kaziyyei muhkeme teşkil eder ve kamu dâvası, ancak yeni vakıalara ve yeni delillere dayanılarak açılabilir. Yeni vakıa ve yeni delil terimlerini; kararın ittihazı esnasında bilinmeyen vakıa veya deliller suretinde anlamalıdır.

9) Ağır ceza mahkemesi başkanı, kamu dâvasının açılması için kâfi sebep bulunup bulunmadığını incelerken; C. savcısının, kamu dâvası açılması hakkındaki kararını verirken dikkat nazarına alacağı, yukarıda izah eylediğimiz 148 ve 163. maddelerde yer alan mülâhazaları gözönünde bulundurmalıdır. Başkanın kararı kesindir. Ancak, 343. maddeye göre yazılı emirle bozulması yoluna gidilebilir.

Başkan, itirazın yerinde ve haklı olduğuna kanaat getirirse; kamu dâvasının açılmasına karar verir. C. savcısı, bu kararı icra eder. (Md. 168)

Başkanın bu hususta ittihaz edeceği karar, C. savcısına nezaret manasında değil, C. savcısı ile mağduru cürüm arasındaki ihtilâfı halletmek mahiyetindedir. Müddei şahsiler, bu suretten maada suretlerle C. sav-

(22) 6. CD. 15/4/1970 1752/1739, ayni mahiyette. 4. CD. 10/7/1969 5706/5437. Yayınlanmamıştır.

cısını kamu dâvasını açmaya icbar edemiyecekleri gibi, ehemmiyetleri nisbeten dun bazı dâvalardan maada hiç bir dâvayı da kendiliklerinden mahkemeye sevk ve arz edemezler. (23)

168. madde gereğince C. savcılarının kamu dâvası açılmasına yer olmadığına dair verecekleri karar üzerine, itiraz merciince sadece kamu dâvasının açılmasına karar verilmesi gerekirken, itiraz varit görülerek, takipsizlik kararı kaldırılmakla birlikte, dâvanın asliye ceza mahkemesinde açılmasına karar verilmesi kanuna aykırı görülmüştür. (24)

Yine, itiraz mercii ağır ceza mahkemesi başkanının, itirazı yerinde gördüğü takdirde, itiraz konusu olan takibata yer olmadığına dair kararı kaldırması gerekli olup, «iddianame» başlığı altında, sanığın duruşmasının asliye ceza mahkemesinde yapılmasına karar ittihazı kanuna uygun görülmemiştir. (25)

C. savcılarının, yetki bakımından takipsizlik kararı vermeleri, usulün 166, 167, ve 168. maddelerine aykırı bulunduğu gibi, kanunî bir değer taşımayan böyle bir kararın itirazen tetkik ve kararın kaldırılmasına ve gerekli tahkikat yapılarak, unsurları mevcut olduğu takdirde dâva açılması için evrakın C. savcılığına gönderilmesine dair verilen karar da bozulmuştur. (26)

10) Kamu dâvası, ya sorgu hâkimine bir talepname veya doğrudan doğruya mahkemeye bir iddianame vermek suretiyle açılabilir. (Md. 163)

Ağır cezalı cürümlerde (Md. 171) ilk tahkikat mecburidir. Bu nitelikte bir cürmün işlenmesi hâlinde C. savcısı, suçun vukuunu ve failinin kimliğini tesbit eder etmez, düzenliyeceği bir talepname ile ilk tahkikatı açmağa mecburdur. Ancak ağır cezalı suç meşhuden işlenmiş ve tahkikatını C. savcısı bizzat yapmış bulunduğu, bütün deliller tamamiyle toplanarak, iş olgun bir duruma gelmiş olduğu ahvalde, C. savcısı düzenliyeceği bir iddianame ile dosyayı mahkemeye tevdi eder. (3005 sayılı kanun. Md. 4)

Sulh ceza mahkemelerinin vazifelerine giren suçlarda ilk tahkikat yapılmaz. Ağır cezalı cürümlerle, rü'yeti sulh mahkemelerine ait suçlar dışında kalan yâni asliye ceza mahkemelerinin vazifesine giren suçlarda C. savcısı, ya talepname ile işi sorgu hakimine yahut bir iddianame ile mahkemeye sevkedebilir. Bu, kendisinin takdirine bırakılmıştır.

---

(23) 1412 sayılı kanunun gerekçesi.
(24) 6. CD. 15/7/1970 4156/4078. Yayınlanmamıştır.
(25) 4. CD. 23/5/1969 4339/4084. Yayınlanmamıştır.
(26) 7. CD. 16/9/1967 6409/6133. Yayınlanmamıştır.

283

Eğer, olay basit ve yapılan hazırlık tahkikatı ile suçun tekmil sübut delilleri toplanmış ise; C. savcısı, doğrudan doğruya bir iddianame ile mahkemeye kamu dâvası açar. Olay, karışık olup, mahkemece bir oturumda karara bağlanmasına müsait olacak tarzda deliller toplanmamış ise; C. savcısı, düzenliyeceği talepname ile sorgu hâkimliğinde kamu dâvası açar.

Kanunumuzun kabul eylediği prensip gereğince duruşmanın bir günde sona erdirilmesi esas olduğundan; C. savcısının hazırlık tahkikatını, suçun bütün sübut delillerini toplamak suretiyle iyi ve noksansız bir tarzda yapması gerektir. Aksi halde, tahkikatın tamamının yapılması mahkemeye bırakılmış olur ki; bu gibi ahvalde duruşmanın aylarca hattâ senelerce devam eylemesine ve işlerin uzamasına sebebiyet verilmiş olur.

Şu ciheti de belirtelim ki; yapılan haksızlık tahkikatı sonunda, suç failinin tesbit edilmemesi halinde, ne iddianame ile ve ne de talepname ile kamu dâvası açılması lâzımdır. Bâzı C. savcıları, talepnameye «faili meçhul» kaydı koymak suretiyle dâva açmaktadırlar. Bu, yanlış bir işlemdir. Hazırlık tahkikatında, suçu işliyen kimsenin kimliği kesinlikle tesbit edildikten sonra, evrak adlî mercie intikal ettirilebilir. Suç failinin kimliğinin tesbiti yeterli olup, ifadesinin alınmış olması şart değildir.

KÖMÜR İŞÇİSİ PNÖMOKONYOZUNDAN DOĞAN İŞGÖRMEZLİK TAZMİNATININ HESABI

330+616.2+340

Yazan : İlham Teoman OZANOĞLU
(Zonguldak Hukuk Hâkimi)

Plân :

A) Konunun önemi :

B) Kömür İşçisi Pnömokonyozu
   a) Tanımı ve türleri
   b) Özellikleri

C) İşgörmezlik tazminatı dâvaları
   a) Geçici işgörmezlik zararlarına ilişkin dâvalar.
   b) Kısmi-Daimi iş görmezlik zararlarına ilişkin dâvalar
   c) Konunun sınırlandırılması
   d) İşgörmezlik zararları
   e) Çalışamamanın belli olması.
   f) Tesbit edilen malûliyet derecesinin anlamı

D) Kazanç kaybı süresinin tesbiti.
   a) Yaşama şansı
   b) Çalışma şansı (Faal ömür)
   c) Faal ömür kazançlarında artırmalar
      1) Gerçek artırma
      2) % 5 Artırma
      3) Artırma oranı
   d) Faal ömür kazançlarında duraklamalar

E) Yıllık kazançların tesbiti
   a) E. K. İ. deki kazançlar
      1) Çıplak yevmiye
      aa) Yevmiyeye esas gün sayısı
      bb) Münavebeli işçiler
      2) Prim
      3) İlâve tediye - İkramiye
      4) Sosyal haklar
   b) E. K. İ. dışı kazançlar
      1) Münavebe kazancı
      2) 50 - 60 yaş arası dışarı kazancı

c) hizmet akdinin feshine ilişkin zararlar
1) İhbar tazminatı kaybı
2) Kıdem tazminatı farkı
3) Amele birliği son yardımı kaybı
4) Yaşlılık aylığı kaybı

d) Kazançların netleştirilmesi
1) Sigorta primi
2) Sendika aidatı
3) Amele birliği aidatı
4) Grev fonu
5) Gelir vergisi
6) Damga resmi
7) Tasarruf bonosu

F) Kazanç kayıplarının tesbiti

a) Malûliyet oranına isabet eden kazanç kaybının hesabı
b) Malûliyet artmalarında kazanç kaybı hesabı
c) Malûliyet azalmalarında kazanç kaybı hesabı
d) Malûliyet derecesindeki kesirler
e) Malûliyet derecelerinin tefriki
f) Müterafik kusur

G) Kazanç kaybının peşin sermaye değerinin hesabı

a) Tarif
b) Kazanç kaybının peşin değerinin bulunması
aa) Sabit rant formulü
bb) Peşin sermaye faizinin atılması

H) Tazminatın hesabı

a) Sigorta tahsisi peşin değerinin hesabı
b) Sigorta tahsisi peşin değerinin kazanç kaybı peşin değerinden çıkarılması
c) Sair indirimler
1) Kaçınılmaz hal
2) Önceki ödeme ve dâva

İ) İrad hesabı

a) Tazminatın irad şeklinde tayinindeki yarar ve zararlar
b) Tazminatın irad şeklinde hesabı

J) hesap raporlarına ilişkin genel kurallar

a) Hesap raporu hatasız olmalıdır.
b) Hesap raporu açık ve kontrola yeterli olmalıdır.
c) Kazanılmış haklara uyulmalıdır.
d) Hesap raporu ehil bilirkişiler tarafından yapılmalıdır.
e) Sermayeleştirme hastalık tarihine göre yapılmalıdır.

K) Sonuç ve temenniler

BİBLİYOGRAFYA :

1 — S.S. Kurumu Zonguldak Şubesi faaliyet raporu ve Dr. İ. Topuzoğlunun pnömokonyoz raporu yazısı.

2 — Zonguldak İş Mahkemeleri kayıtları.

3 — Ereğli Kömür Havzası istatistikleri

4 — Pnömokonyoz bilirkişiler raporu Prof. Dr. N. Karasu K. Erguvanlı, T. Ataman

5 — Pnömokonyoz bilirkişiler raporu Prof. Dr. R. Saygın, Doç. C Birön, Erdil Ayvazoğlu

6 — Zonguldak 1. ci Pnömokonyoz eksperler toplantısı tutanakları

7 — Eskişehir birinci tıp kongresi tutanakları

8 — Madenci silikozları. Dr. M. Emir

9 — Ereğli havzasında Antrakoz ve Silikoz üzerine inceleme Dr. K. Topaloğlu

10 — Milletler arası 17. ci Tbc. Konferansı raporu

11 — Senai Olgaç Türk Borçlar kanunu 1966

12 — Doç. Dr. S. Kaneti İsviçre Federal Mahkemesi Borçlar Hukuku kararları 1968

13 — Doç. Dr. S. Tekinay ölüm sebebi ile destekten yoksun kalma tazminatı 1963

14 — Doç. Dr. K. Tunçomağ Borçlar Hukuku dersleri 1965

15 — Doç. Dr. H. Tandoğan Türk Mesuliyet hukuku 1965

16 — A. Kudat değerlendirme prensipleri, cismani kazadan doğan zarar nasıl değerlendirilir.

17 — B. Orhaner Türk İş hukuku Yargıtay emsal kararları 1966 - 1969

18 — M. Çalı Haksız fiilden doğan tazminat

19 — Çeşitli 9 H. D. 4. H. D. ve Hukuk Genel Kurulu kararları

287

A) KONUNUN ÖNEMİ :

Endüstrileşme çabası içerisindeki ülkelerde işçilerin mensup oldukları meslek dalının özelliklerinden doğan bazı hastalıklara yakalandıkları, bu yüzden beden güçlerinden kaybettikleri ve hatta öldüklerine sık olarak rastlanır. Bu nedenle hastalanıp malûl kalan ve ölenlerin sayısı, sanayileşmenin topladığı işçi adedi, işverenin aldığı tedbirler ve bu tedbirlerin uygulamasındaki başarı oranı, tabii faktörler, tedavi imkânları, işçilerinin tedbir ve tedavilere uyma derecesi ve sair sebeplerle orantılı olarak artar veya eksilir.

Türkiyemizde işçi sayısının her yıl arttığı bir gerçektir. Sadece Zonguldak kömür havzasında pnömokonyoz riskine maruz işçi sayısı 30.000 den fazladır.

Sosyal sigortalar kurumu Zonguldak şubesinin kurulduğu tarihten bu yana 15050 adet meslek hastalığı tesbit edilmiştir. (1)

Sadece Zonguldak iş mahkemelerinde 15000 den fazla sayıda meslek hastalığı sebebine dayanan tazminat dâvası açılmıştır. (2)

Bu dâvalarda bir İktisadi Devlet Müessesesi olan Ereğli Kömürleri İşletmesinden istenilen tazminatların toplamı iki milyar liranın çok üstündedir.

Pnomokonyozun tedavi edilemeyen karakteri itibariyle, malûliyetlerin ölüme müncer oluncaya kadar artacağı ve zamanla her malûliyet artışı ve ölüm olayının ayrı dâvalara yol açacağı, bu arada yeniden tesbit edilecek vakalardan doğan taleplerde düşünülürse müdeabih mıktarının ve dâva sayısının çok daha yüksek rakamlara ulaşacağı kolaylıkla tahmin edilebilir.

Halbuki 1969 yılında E. K. İ. müessesesinin ödenmiş sermayesi 440. 000.000, sabit kıymetleri 1.273.308, birikmiş amortismanları 641.459.017 Türk lirasıdır.

Bu tür dâvalar için 1965 de 9.577.816 T.L, 1966 da 13.826.505 T.L, 1967 de 40.596.027 T. L, 1968 de 82.901.358, T.L 1969 da 27.561.891, T.L, tazminat ödenmiş olup (3) kesinleşmiş ilâmlarla gerçekleşen ve 1970 yılında ödenen miktar henüz neşredilmemiştir. Yukarıda anılan sayıda

(1) S. S. Kurumu Zonguldak Şubesi faaliyet raporu ve Dr. İ. Topuzoğlunun Pnomokonyoz yazısı.
(2) Zonguldak iş mahkemeleri kayıtları.
(3) Ereğli Kömür havzası 1965, 1966, 1968, 1969 yılı istatistikleri.

dâva ise henüz derdestir. Bilindiği gibi 440 sayılı yasa ile E. K. İ. müessesesinin zararları bütçeden karşılanmaktadır.

Görülüyorki, sözü edilen dâvalardaki talepler gerçekleştiği takdirde, bu müessesenin ödenmiş ve ödenmemiş sermayesi, sabit kıymetleri ve birikmiş amortismanları tümüyle tahsis edilse dahi, tazminatları karşılayamayacaktır.

Ohalde, meslek hastalığı, işçinin şahsında yarattığı tıbbi ve ekonomik tesirlerden ve millî sağlık ve işgücü kaybından başka, muazzam hukuki ve malî sorunlara yol açmaktadır. özellikle sigorta tahsisleri ile karşılanmayan zararlara ilişkin tazminat sorunu sadece Zonguldak kömür havzasında ülkenin mali gücünü önemle tehdit eder hale gelmiştir. Bu sorunlarında yol açtığı sosyal ve diğer ekonomik çalkantılar, ayrıca ve önemle düşünülmelidir.

Şuhalde Pnomokonyoza ilişkin maddi tazminatın hesabı Türk Hukuk Uygulamasında çok önemli bir yer işgal etmektedir.

B) KÖMÜR İŞÇİSİ PNÖMOKONYOZU

a) Tanımı ve türleri :

Pnomokonyoz, hava yoluyla akciğerlere girip yerleşen zararlı tozlardan meydana gelen çeşitli hastalıklara verilen genel isimdir.

Kömür işçisinde pnomokonyozun aşağıdaki türleri meydana gelmektedi :

1 — Antrakoz : Sırf kömür tozunun meydana getirdiği bir hastalık olup saf şekline nadiren rastlanılmaktadır.

2 — Silikoz : Saf şekliyle kömür madenlerinde hafriyat ve lağım işlerinde çalışan işçilerde görülmektedir. 0,5-3 mikron büyüklüğündeki silis tozları tarafından meydana getirilmektedir.

3 — Antrako - Silikoz : Ocak havasında ekseri karışık tozlar bulunmaktadır. Kömür tozu ile birlikte, silis tozuda bulunabilir. Kömür tozu, silis tozunun etkisini artırır. Böyle bir işbirliğinden doğan hastalığa bu isim verilmektedir.

4 — İhtilâflı şekilleri : Burada antrakoz, silikoz, antrako - silikoz, bronşit, amfizem, Tbc, dolaşım sistemi rahatsızlıkları ile birleşmekte ve tozların zararlı tesirlerinin arttığı görülmektedir. Çoğunlukla bunlarla karşılaşılmaktadır. (4)

---

(4) Pnomokonyoz bilirkişiler raporu. Prof. Dr. Nusret, T. Ataman, K. Erguvanlı

b) Özellikleri : Bütün bu hastalıklarda 10 mikrondan küçük tozlar üs teneffüs yollarından geçerek alveollerde yerleşmekte, işçinin üst teneffüs yollarında bir arıza ve rahatsızlık varsa bu yerleşmeyi kolaylaştırmakta, alveol sathına ulaşan tozlar oraya yapışıp dışarı atılmayanları, akciğerlerde bağ dokusu teşekkülüne yol açmaktadır. 3 - 25 sene toza maruz kalma halinde hastalık zuhur etmekte ve ezcümle nefes darlığı, göğüs ağrısı, sabahları veya istirahat sonu başlayan kuru ve rahatsız edici bir öksürük ile ortaya çıkmakta, fakat gerek bu arızalar ve gerekse E.K.G. bulguları açık bir sonuç vermemekte ve hastalık ancak röntgen filimleri ve akciğer fonksiyon testleri ile tesbit edilebilmektedir.

Hastalığın en mühim özelliği hastalığa yakalanmadan önce bir araz hissedilmemesidir. Yukarda anılan belirtiler hissedilmeye başladımı, hastalığa yakalanılmış ve hastalık akciğere yerleşmiş demektir. İşçinin toza maruz kaldığı andan hastalığın meydana çıktığı ana kadar geçen zamana, devri tefrih denilmektedir. Bu toza maruz kalma süresidir. 3 - 25 sene arasında değişmekte isede istisnai glopan şekillerde pnomokonyozun kesin olarak tesbit edilmesi halinde, 3 seneden az süre toza maruz kalınsada hastalık meslekî kabul edilebilir.

Bu suretle meydana gelip teşhis edilen kömür işçisi pnomokonyozu tedavi edilemez. Zamanla hastalık artar ve ölüme müncer olur. Hastalığa yakalandıktan sonra hastalığın ilerleme hızı ve yaşama süresi işçinin tozlu iş yerinden uzaklaştırılıp uzaklaştırılmamasına, toza karşı şahsi mukavemet derecesi ve yaşayış tarzına, hastalığın ihtilât yapıp yapmamasına, ihtilâtların tedavisi için gayret gösterilip gösterilmemesine bağlıdır. Hastalık ihtilât yapmamış veya ihtilâtlar tedavi edilmiş ise, hasta içki ve sigara kullanmıyor, kötü itiyatları bulunmuyorsa, organizmasının tozu tasviye etmek istidadı fazlaysa, tozlu sahadan kurtulmuş ve temiz hava, bol gıda ve iyi istirahat temin edebiliyorsa, hastalığın ilerlemesi çok yavaşlatılabilir ve yaşama şansı artırılabilir. Antrakozda bu şans çok daha yüksektir. Esasen antrakozda hafif bir nesiç reaksiyonu olduğundan minör pnömokonyoz gurubu içerisinde mütalea edilmektedir. Buna karşılık silikoz, Antrako - Silikoz, ihtilâtlı şekillerde daha ağır doku reaksiyonları meydana geldiğinden bunlara majör pnömokonyozlar denilmektedir. (5)

---

(5) Zonguldak 1 nci Pnomokonyoz experler toplantısı tutanakları, Eskişehir 1 nci genel tıp kongresi tutanakları, Dr. M. Emir - Madenci Silikozları, Ereğli havzasında Antrakoz ve silikoz üzerine inceleme - Dr. K. Topaloğlu, Milletlerarası 17 nci Tbc konferansı raporu.

Kömür işçisi pnömokonyozu bir meslek hastalığıdır. Sağlık işleri genelgesinin (IV - Tozlardan ileri gelenler) kısmında 41 - 43 numaralarda sorumluluk müddeti ile birlikte ve gene aynı genelgenin göğüs hastalıklarına ait altıncı bölümünde ve 16 ve müteakip numaralarda (ağırlık ölçüleri) ile birlikte yer almıştır.

Pnömokonyoz meslekte kazanma gücünün kaybına yol açabilir. Bir malûliyet derecesi tesbitini gerektirebilir. Böyle bir malûliyet derecesinin tesbiti ilede önemli sigorta ve tazminat sorunları ortaya çıkar. Bunların en önemlilerinden biriside pnömokonyoza ilişkin işgörmezlik tazminatı dâvalarıdır.

C) İŞGÖRMEZLİK TAZMİNATI DÂVALARI :

Konumuzla ilgili olarak bu dâvaları 2 guruba ayırmak gerekir :

a) Geçici işgörmezlik zararlarına ilişkin dâvalar :

Pnömokonyoza yakalanan kömür işçisinin muayenesi sonucu kısmi Daimi malûliyete uğramadığı anlaşılabilir. Özellikle pnömokonyozun (L) safhasında ve (P) safhasında bu durum ortaya çıkar. Birde kısmi - Daimî malûliyete düçar olmakla beraber, malûliyetin tesbit tarihine kadar istirahatlı kalmış olabilir. Her iki haldede yatakta ve ayakta tedavi gördüğü ve işini yapmadığı sürede, geçici işgörmezlik zararları bahse konu olur. Gerçi hasta sigortalı ise 506 sayılı Yasanın 16 ncı maddesi uyarınca kendisine aynı yasanın 89 uncu maddesi ile tesbit edilen oranda geçici işgörmezlik ödeneği verilirsede, bu ödenek istirahatli kalınan süreye ait kazançları tamamen karşılamayacağından zararların tazmini için dâva açılır.

b) Kısmi - Daimî işgörmezlik zararlarına ilişkin dâvalar:

Pnömokonyoz hastanın belirli bir oranda malûl kalmasını gerektirmiş ise malûliyet oranı % 10 veya daha fazla olduğu takdirde ilgiliye sürekli işgörmezlik geliri bağlanır. 506 sayılı yasanın 19 ve müteakip maddelerinde sürekli işgörmezlik için sigortaca bağlanacak gelir ve miktarından bahsedilmiştir.

Sigorta kurumunun meslekte kazanma gücünün % 10 dan az oranda kaybedilmesi sebebiyle sürekli işgörmezlik geliri bağlamadığı, yada si-

281

gorta tahsislerinin meslekte kazanma gücünün % 10 dan fazla kaybından doğan zararların tümünü karşılamadığı hallerde veya süre aşımı yüzünden kurumun sigorta hukuku yönünden tahsis yapmadığı durumlarda, daimi işgörmezlik zararlarından bahsedilir.

Pnömokonyozun klâsifikasyonunda (P) safhasının ileri derecelerinde ve keza küçük opasitelerden (m), (n) ve büyük opasitelerden (A), (B), (C) ve ilâve olarak (co,) (cp), (cv), (di,) (em), (hi), (pl), (px), (tb) sembolleriyle ifade edilen şekillerinde kısmî işgörmezlik zararları bahse konu olmaktadır.

Bu iki tür dâva ayrı ayrı açılabildikleri gibi, ekseri ahvalde birliktede açılmaktadır.

c) Konunun Sınırlandırılması :

Konumuzla ilgisi olmakla beraber pnömokonyoza ilişkin sorunlar, malûliyetin ve derecelerinin tesbiti meseleleri, bahse konu dâvaların hukuki mahiyetleri ,zarara ilişkin genel meseleler, meslek hastalığının tedavisi için yapılan masraflardan doğan zararlar başka bir yazıda ele alınmak üzere inceleme dışı bırakılmıştır. Burada, meslek hastalığı sebebiyle kabule şayan görülen malûliyet derecesi oranında meslekte kazanma gücünü kaybeden kömür işçisinin özellikle Zonguldaktaki koşullar muvacehesinde kazanç kayıplarına ilişkin konuları inceleyeceğiz.

d) İşgörmezlik zararları :

Kömür işçisinin meslek hastalığı sebebiyle doğan maddi zararlar arasında Borçlar Yasasının 46 ncı maddesinde yazılı (masraflar) a ilişkin olanlar, halen Amele Birliği mevzuatı muvacehesinde Amele birliği teşkilâtı tarafından karşılanmakta olduğu ve ileride S. S. Kurumu hastahanesinin faaliyete geçmesi ve diğer şartların gerçekleşmesi ile 506 sayılı yasa uyarınca hastalık sigortası faslından karşılanacağı ve genellikle bu kuruluşlar gerçekleşen masrafların tümünü karşıladığı için tatbikatta işgörmezlik zararları arasında talep edilmemektedir. Gerek bu yönden ve gerekse yukarıda yazıldığı gibi şimdilik inceleme dışı bırakıldığından işgörmezlik zararları arasında tedavi masraflarını düşünmüyoruz.

Böyle olunca işgörmezlik zararları anılan maddeye göre (Tamamen veya kısmen çalışamamaktan mütevellit zararlar) ile (İleride iktisaden

maruz kalacağı mahrumiyetten) doğan zararlardır. Gerçekten meslek hastalığı yüzünden bir kısım kazançlar ve kârlar elde edilememektedir.

Bu zararlar nakten takdir ve ifade edilebilir türdendir.

Her iki çeşit zararda mahiyetleri itibariyle istikbale muzaftır. (6)

Üstelik, kömür işçisi kaybettiği kazanç ve mahrum kaldığı kârı bir seferde değil, gelecekte her ay ve bazılarını belirli sürelerin sonunda veya şartların vukuunda elde edeceği için, bu zarar peryodik ve şartlı olarak doğan bir zarardır. Gerçi zararın hesaplanmasına teşebbüs edilen zamana kadar bu zararların bir kısmı doğmuş ve bu bakımdan gerçekleşmiş olabilir. Bu kısmın hesabı kolaylıkla yapılır. Ancak bundan sonraki kısmın hesabı istikbale ait şartların takdir ve tahminini gerektirmektedir. Bu kısmın gerçeğe yaklaştırılabildiği oranda hesap başarılı sayılır. Gerçi işçinin çalışma alanı ve statüsünün belli olması sebebiyle nisbi bir kolaylık vardır. Hernekadar çalışma şekil ve şartlarının ve bunlara ilişkin kazançların ileride ne şekil alacağını kestirmek kolay değil isede ücret ve ücretin pirim dışında kalan eklerinde, gerçekleşen mik tarlardan aşağısının muktesep hak kuralı ve konjonktür muvacehesinde düşünülememesi nisbi bir kolaylık sağlar. Asıl zorluk bazı kazanç unsurlarının tahmininde kendini gösterir.

e) Çalışamamanın belli olması :

Pnömokonyoz cismanî tamamiyeti ihlâl eder. Pnömokonyozun cismani tamamiyeti ne oranda etkilediğinin tesbiti, zararın hesabı için zorunludur.

Bu konuda Sosyal Sigorta Sağlık işlemleri genelgesinde ayrıntılı hükümler mevcut olup bir malûliyet baremi tesbit edilmiştir. Ancak bu genelge S. Sigorta işlemlerinde uygulanmak için yapılmıştır. Sigorta tahsisleri ile karşılanmayan maddi zararlara ait dâvalarda meslekte kazanma gücündeki kayıp neye göre tesbit edilecektir? Bu kabil dâvalarda cismani zarara uğrayan hakkında sigorta kurumunca düzenlenen evrakın bu kurumdan celbi adet olmuştur. İşbu daimi işgörmezlik geliri bağlama belgesinde, işçinin hangi işyerinde, kimin kusuru ile, ne mahiyette bir arızaya uğradığı, çalışma gücünü yeniden kazanıp kazanamıyacağı ve işgörmezlik derecesi yazılıdır. Bu belgenin duruşmada okunmasından sonra taraflarca kabulü halinde meslekte kazanma gücünün kaybı oranı

(6) Olgaç. Borçlar Kanunu Shf : 445

uyuşmazlık konusu olmaktan çıkar. Nevarki dâvacının bu oranın daha yüksek ve dâvalınında daha düşük olduğunu ileri sürmesi mümkündür. Gerçekten sigorta kurumunun işlem ve evrakı özellikle işvereni bağlamaz. (7)

Bundan başka hastalığın sigorta kurumunca meslekî kabul edilmemesi veya süre aşımı gibi bir nedenle kurumca malûliyet verilmemeside mümkündür. Bütün bu hallerde expertiz yoluyla malûliyet oranının tesbiti zorunluğu doğar.

Nevarki yurdumuzda sanayileşmiş ülkelerin aksine, bu konuda çeşitli olaylarda uygulanabilen ve arıza cinsi, meslek ve yaş durumu, aynı veya başka işi görmeye uymak ve meslek değiştirmek imkânı gibi çeşitli unsur ve ihtimalleri kapsayan kural ve cetveller yoktur. Bunlar olmadığı için genelgeye göre sigorta kurumunca tesbit edilen malûliyet derecesi Saymeninde dediği gibi (Herhangi bir ehlivukufun tayin edeceği nisbete nazaran daha objektif, ilmî ve katî görülmekte ve Türk Hukuk doktrininde tavsiye edilmektedir. (8)

Şayet sigorta kurumunca verilen bir malûliyet derecesi varsa, buna dâvalı işveren itiraz etmişse, işyeri sicil dosyası vesair kayıt ve raporları celbedilmeli ve gerek bunlar ve gerekse sair tarafsız deliller, sigorta işlemini teyit edici nitelikte ise, sigorta evrakındaki oran kabul edilmelidir. Aksi halde isbat imkânı verilmelidir. Dâvacı itiraz etmiş ise sigorta kurumundan o malûliyet derecesine ilişkin malûliyet aylığını kaydı ihtirazî dermeyan etmeden almış olup olmadığı araştırılmalı ve bu yolda almış ise itirazı reddedilmeli ve sigorta evrakindaki oranda malûl kaldığı kabul edilmelidir. Aksi halde isbat imkânı verilmelidir.

Tarafların itirazı, yada malûliyete ilişkin sigorta belgesi olmaması sebebiyle expertize başvurulursa, expertizin malûliyete yol açan hastalık ve klâsifikasyondaki yerini esaslı bir şekilde tesbit ettikten sonra, bu arızanın ne oranda meslekte kazanma gücünün kaybını icap ettirdiği başka objektif kurallar konuncaya kadar experce anılan malûliyet baremine göre tayin edilmelidir.

---

(7) Yargıtay 9. HD. 24/12/1970 tarih ve 9644/14969 sayılı kararı.

(8) Tunçomağ. Borçlar Hukuku. Shf. : 284, Tandoğan. Türk Mesuliyet. H. Shf. 286, Saymen - Elbir Borçlar H. Shf : 284.

Expertiz yoluyla bulunan malûliyet derecesi yargıtayca kontrol edilmektedir. (9)

Açıklanan yöntemlerden biriyle malûliyet oranı ortaya çıkarıldıktan sonra, zarar hesabına geçmeden önce, bu malûliyetin daimi nitelikte olup olmadığını tesbit etmelidir. Çünkü istikbale muzaf kazanç kayıpları bahse konu olduğundan ileride malûliyet derecesi azalacak, yada kalkabilecekse ilk tesbit edilen oranda tüm çalışma yıllarını kapsayan bir zarar hesabı hatalı olur. Gerekli kontrol muayenelerinin yaptırılıp yaptırılmadığı araştırılmalıdır.

Ancak evvelce verilen malûliyette azalma veya çoğalma olup olmadığının anlaşılması uzun zamana bağlı ise, hakimin durumu 2 yıl içinde gözden geçirme yetkisini mahfuz tutarak, dâvayı geciktirmeden bitirmek düşüncesiyle zararı ilk malûliyet derecesine göre hesaplattırması uygun olur. İsviçre Federal Mahkemesi 1 nci Hukuk Dairesi 2/2/1960 tarihli Döbeli - Bürli dâvasına ait kararda bu görüşü yansıtmıştır. (10) Türk yargıtayı, daimi işgörmezliğe ait kazanç kaybı dâvalarında, malûliyetin kesinleşmesi kaydını aramamakta, geçici işgörmezliğe ait dâvalarda ise kesin rapor istemekte ve aksine davranışı ekşik inceleme saymaktadır. (11) Şu varki pnomokonyoz meslekte kazanma gücünden kaybı gerektirmişse şifa bulmayan bir hastalık bahse konu olduğundan güç kaybı hayat boyunca sürer, daimidir ve malûliyet oranında bir azalma melhuz olmaz. Sadece pnomokonyozun ihtilâtlı şekillerinde, ihtilâtların tedavisi mümkün olduğundan dolayı güç kaybı oranında bir azalma düşünülebilir.

f) Tesbit edilen malûliyet derecesinin anlamı :

Pnömokonyozdan doğan malûliyet oranı bir kere muayyen bir oranda tesbit edildikten sonra beden gücü bu oranda kaybolmuş demektir. (12) Dâvacı eski işin de çalışsada ve eski ücreti alsada eski işini vaki güç kaybı sebebiyle daha fazla efor sarfederek yapabileceği anlaşılır.

---

(9) Bir olayda ayağı kesilen kişiye exper % 100 malûliyet vermiş ve Yargıtay 4.H.D. 3/10/1965 tarih ve 6914/4599 sayılı kararıyla exper raporunu kabul eden mahkeme kararını (Bir ayağın kaybı herhangi bir meslekte vücudun hiççalışamaz ve gelir getiremez duruma girdiğinin kabulünü gerektirmez. Çiftçiliğe yardımcı işte veya başka işte çalışabilir. Belli bir kazanç sağlayabilir. Vucüt gücü kaybının gereği gibi incelenmesi) gerekçesiyle bozmuştur.

(10) Kaniti. Shf : 145

(11) 4. H.D. 5/6/1967 tarih ve 4831 nolu kararı.

(12) 25/9/1969 tarih ve 69/2700 - 1068 sayılı ısrar kararımız ve onamaya dair Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 11/7/1970 tarih ve 1307/415 sayılı kararı.

295

Burada onun güç kaybı oranında zarara uğradığı mefruzdur. Gerçekten bu güç kaybı onun normal işgörebilme süresini — faal ömrünü kısaltır, çalışabilme süresi içerisindeki başarısına tesir eder. Hastalanmadan önce iş bağıtının kendisine yüklediği edimi ifa etmek için normal olarak sarfedeceği efora munzam olarak güç sarfedilip vaktinden önce yıpranmasını gerektirir. (13) Eski işinde çalışmaya devam etmesi halinde durum böyledir.

Nevarki işçi, eski işinden daha hafif ve asla fazla efor sarfetmesini gerektirmeyen ve vaki beden gücü kaybına rağmen daha az bir çaba sarfıyla yapabileceği bir işe nakledilmiş ve böylece fazla efor sarfının ve işe devam nedeniyle erken yıpranmanın önüne geçilmiş ise bizce burada güç kaybına rağmen tamamen çalışamama halinden bahsedilemez. Bu gibi hallerde beden gücü kaybı oranında kazanç kaybı meydana gelmeyebilir. Özellikle yer üstü işyeri sayılan lavuarlarda, pnomokonyoza yakalanmış ve malûl kalmış bir işçi için daha elverişli ve fazla efor sarfını gerektirmeyen veya çalışma süresinin azalmasını gerektirmeyen bir iş verilmesini, işveren fedakârlığa katlanarak kabul etmişse, yargılamanın böyle bir durumu ortaya çıkarması halinde ve dâvacıda fazla efor sarfettiğini veya çalışma süresinin kısalacağı ve iktisadi istikbalinin sarsılacağını iddia ve isbat etmedikçe bir kazanç kaybı düşünülemez.

Zonguldak maden işçileri sendikası ile T. K. İ. Kurumu işverenler sendikası arasında imzalanan toplu sözleşmenin 41 ve 42 nci maddelerinde Pnömokonyoza yakalanan maden işçisinin ocak içi, az, orta veya tozsuz veya ocak dışı işlere nakli ve yevmiyelerinde herhangi bir indirim yapılmaması kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu aktî hükümler çok yerindedir. Zira pnömokonyozda malûliyetin aşırı derecede ilerlememesi için tıbbi yönden işçinin tozsuz yerlerde çalışmasının temini şarttır. Yeraltı kömür ocaklarında havalandırma zorunluğu sebebiyle meydana gelen hava sirkülasyonu ve bugünkü teknik imkânlar muvacehesinde yeraltı işyeri şu veya bu derecede tozlu ve pnömokonyozlu hastanın sağlığına elverişsiz olduğundan, işçinin yerüstü işyerine nakli gerekmektedir.

Ancak böyle bir işçinin yevmiyesinde hiçbir indirim yapılmasa dahi bir miktar kazanç kaybı meydana gelir. Butür işçinin çıplak yevmiye, çocuk primi ve yakımlık kömür gibi kazançlarında bir değişme olmamakla beraber 6772 sayılı yasaya göre yeraltında çalışırken yılda 3 defa aldığı ikramiye 2 ye düşer. Yeraltında prim alma olanağı yüksektir. Yer-

(13) 26/8/1970 tarih ve 970/2781 sayılı kararımız ve onamaya dair 9. H'D' 20/11/1970 tarih ve 11243/11436 sayılı kararı.

296

üstünde azalır. İaşe bedeli tutarı azalır. Ayrıca yeraltı işçisi iken istikbaldeki yevmiyesindeki artış şansına, kıyasen yerüstü işçisi iken artış şansı azalır. Yerüstü işçiliğinde terfi ve tefeyyüz imkânı daha azdır. 193 sayılı yasaya göre yeraltında gelir vergisi ve 488 sayılı yasaya göre damga resminden muaf iken, yer üstünde kazançları vergi ve resme tabidir. 506 sayılı yasaya göre alacağı yaşlılık aylığı tutarı ve amele Birliği mevzuatına göre sağlayacağı hak ve menfaatler ile ihbar ve kıdem tazminatı tutarı azalır. Yerüstünde çalışması yeraltındakine kıyasen fazla efor sarfını malûliyetine rağmen gerektirmemiş ve işgörebilirlik süresinide azaltıp kısaltmamış ise, bu takdirde kazanç kaybı yeraltı işçiliği ile yerüstü işçiliği arasındaki yukarıda belirtilen kalemlere göre heseplanacak kazanç farkından ibaret olur. Bu tür çalışmayı (kısmen çalışmaya muktedir olmama) saymalıdır.

Yüksek 9 ncu Hukuk Dairesinin 24/9/1970 tarih ve 7174/8960 sayılı kararında benzer bir düşünceye yer verilmiştir. Bu kararda (Dâvacı meslek hastalığından sonra dâvalı idarenin başka bir işyerinde çalıştırılmıştır. Ohalde yeni işinden aldığı ücret, evvelce işçi olarak aldığı ücretten az ise aradaki farkın ve şayet bir düşüklük yoksa bu süreye ilişkin maddi tazminat isteğinin gerçek zarardan düşülmesi gerekir. Bilirkisinin bu esasları gözönünde tutmaksızın düzenlediği rapora dayanılarak hüküm verilmesi yolsuz) denilmiştir.

Meslek hastalığına yakalandıktan sonra halen çalışanların zararı olup olmadığı konusunda Yüksek Yargıtay 9 uncu hukuk dairesinin yukarıdanberi açıklanan ayırmaları yaptığı söylenemez. Yüksek Daire bir süre çalışanların zararı olduğunu kabul eden ve çalışmayanlar gibi hesaplanmış raporlara göre verilen kararları onamış, daha sonra (meslek hastalığına tutulduğu tarihten sonrada aynı işyerinde çalışmaya devam etmiş ve emsallerinin aldığı işparasını almış olan dâvacının hiç olmazsa bilirkişi raporunun düzenlediği tarihe kadar gelirinde bir kayba uğramadığı esası kabul edilmelidir. Bu esasın istisnası ise, dâvacının meslek hastalığı sebebiyle çalışma gücünde meydana gelen azalmadan ötürü verilen işi yapmak için diğer işçilerden daha fazla bir enerji sarfetmek zorunda kaldığı haldir. Bu takdirde dâvacının malüllüğü oranında gelirinde husule gelen kaybını olay tarihinden itibaren istemesi mümkündür.) (14) deyerek bozmuş, daha sonra meslek hastalığına yakalanıp % 10,2 malûl kalmasına rağmen çalıştığı için zararı olmadığı kabul edile-

(14) Yargıtay 9.H.D. 17/3/1969 tarih ve 17844/2878 sayılı kararı.

rek dâvayı reddeden mahkeme kararını onamış, (15) daha sonra aynı gerekçeyle dâvayı reddeden mahkeme kararını (gerçekten beden işçisi olan dâvacının meslek hastalığına yakalanarak % 30,2 oranında işgücünü kaybettiği ve hadisede bütün kusurun işverene ait bulunduğu açık şekilde anlaşılmaktadır. Esasen mahkemeninde kabulü bu yoldadır. Dâvacı aynı işte çalışmış olsa dahi maruz kaldığı meslek hastalığından dolayı gördüğü işin niteliği itibariyle daha çok çaba harcıyacağı asıldır. Bu durumda mahkeme işçinin bir çaba harcamadığını öngörmekte ise buyönün bilirkişi aracılığı ile incelettirmesi gerekirdi. Bundan başka hüküm tarihinden sonrada meslekte kazanma gücünü yitirmiş olmasına rağmen işçi gelirinde bir kayba uğramayacağı söylenemez. Geleceğin aleyhteki ihtimallerinden ilke olarak işçi yararlandırılmalıdır. Mahkemece bu yönler üzerinde gereği gibi durulmadan yazılı şekilde hüküm te sisi yolsuzdur) (16) diyerek bozmuştur.

Yukarıda (12) numaralı dip notta yazılı Hukuk Genel Kurulu kararı ile bu kararlar arasındaki çelişki sebebiyle içtihadın birleştirilmesi için Yargıtay Birinci Başkanlığına başvurmuş bulunmaktayız.

Bize göre, Bu konuda yapılacak iş, ilk olarak işçinin pnömokonyoza yakalandıktan sonraki durumunu tesbit etmek ve hasıl olacak sonuca göre bir hesap yöntemi uygulamaktadır.

Aşağıda izah edilen hesaplar işçinin hastalandığı tarihten itibaren zararın hesabını esas alan bir hesap yönetimi ile ilgilidir.

D) KAZANÇ KAYBI SÜRESİNİN TESBİTİ :

a) Yaşama şansı : Şüphesiz bir insanın ömrünün nezaman sona ereceği hakkında kehanette bulunmak mümkün değildir. Bahis konusu olan enaz hatalı tahmini yapmaktır. Bu tahminin dâvacının beden gücü, arızaları, yaşadığı muhit ve yaşama şartları, evvelce çalıştığı işler ve işyerleri, memleket gerçekleri dikkate alınarak yapılması gerektir. Fransadaki P. M. F. ve İsviçredeki Stauffer/Schaetzle ve Piccard cetvelleri hayat standardı yüksek ülkeler için ve bu ülkelerin şartlarına göre yapıldığından memleket gerçeklerine uymamaktadır. Sigorta Hukuku ve Sosyal sigortalar kurumu bünyesi bakımından 506 sayılı Yasayla uygun görülen P. M. F. cetvelinin sigorta tahsisi ile karşılanmayan zararlara ilişkin yaşama yaşı tahmininde uygulanması zorunluğu yoktur. O kanunda

(15) Zonguldak. 3. İş Mah. 3/3/1970 Tarih ve 12600 - 383 sayılı kararını onayan 9.H. Dairesinin 9/10/1970 tarih ve 5012/10605 sayılı kararı.

(16) 9.H.D. nin 15/1/1971 tarih ve 11228/180 sayılı kararı.

Sigortalının cetvelde belli yaşa kadar sigortadan gelir sağlayacağının kabul edilmesi, sigortalının gereçekte o yaşa kadar yaşayacağını tazammun etmez. Bu kabulün temelinde sigorta kurumunu ilgilendiren aktüerya prensipleri vardır. Bu nedenle yaşama yaşının o cetvelle bağlantısız olarak yukarıda yazılı esaslar dairesinde tahmini cihetine gidilmelidir. Sayın Çenbercinin İş Kanunu Şerhi kitabının 451 nci sahifesindeki cetvele göre 1960 - 1965 yılları arasında Türkiyede ortalama ömür uzunluğu 56,3 yıl, bir Sağlık Bakanının Meclis kürsüsünden açıkladığına göre 35 yıl, Türkiyede nüfus araştırmasından elde edilen hayati istatistikler (J) cetveline göre Karadeniz bölgesinde şehirlerde 59, 99 ve köylerde 52, 79 yıldır. Yer altı maden işçisinin maruz kaldığı zor çalışma şartları ve buyüzden yukarıda açıklanan biçimde güç kaybı ve kaçınılmaz pnömokonyoz meslek hastalığına yakalanacağı ve Zonguldak'ında bir Karadeniz ili olması ve yukarıda sayılan bütün unsurlar gözetilerek ortalama ömrün 60 yıl civarında olduğunun tahmini isabetli sayılabilir. Fakat dâvacının meslek hastalığına yakalandığı yaşına göre yaşama yaşının tahmini gerekir. Bu hususta yararlanabilecek ciddi bir cetvel henüz yapılmamıştır. Bu boşluğun doldurulması temenniye değer. (17)

b) Çalışma şansı - Faal ömür :

Vasati ömür ortamındaki çalışma şansı iş ve işyerinin özelliği, dâvacının beden gücü ve fiziki yetenekleri, olay tarihindeki yaşı, memleket gerçekleri, istihdam imkânları, Sosyal Sigortalar mevzuatı, bu hususlarda yapılacak teknik ve ilmi incelemeler, ve bunların karşılaştırılmasına göre tesbit edilir. Yüksek yargıtayın pek çok kararında bu yön kanıtlanmıştır. (18)

Şu halde faal ömür konusunda her olayda ve her işkolu ve işyeri için geçerli sabit bir rakam tesbiti doğru bir yöntem sayılmaz.

(18) numaralı dip notta yazılı Yüksek 9. H. D. kararlarında pek güzel bir şekilde belirtildiği gibi çalışma süresinin tesbitine etkili olan anılan faktörlerin, hep birlikte mütalâa ve değerlendirilmesi ve hasıl olacak sonuca göre, olaydaki çalışma yaşının tayini isabetli olur.

---

(17) A. Kudat. Cismani kazalardan doğan zararlar. N. D. Shf : 101

(18) Yargıtay 9.H.D. 17/3/1969 Tarih ve 18088/2871 sayılı Kararı.
Yargıtay 9.H.D. 29/9/1969 tarih ve 1776/9381 sayılı kararı.
Yargıtay 9.H.D. 13/10/1969 tarih ve 5404/9006 sayılı kararı.
Yargıtay 9.H.D. 3/2/1970 tarih ve 9754/1137 sayılı kararı.
Yargıtay 9.H.D. 11/12/1970 tarih ve 11679/14068 sayılı kararı.
Yargıtay 9.H.D. 23/11/1970 tarih ve 11293/12757 sayılı kararı

Nevarki bunlar içersinde iş ve işyeri niteliği ve dâvacının beden gücü ve fiziki yetenekleri, hastalık tarihindeki yaşı, bu tesbitte daha ağır basmalıdır.

Emeklilik ve Sosyal Sigorta Mevzuatı, diğer unsurlar gözetilmeden tek başına çalışma süresinin tesbitine esas olamaz. (19). Çalışma yaşı, emeklilik yaşı ile bağlantılı değildir. İcabında emeklilik yaşından daha uzun olabilir. Sosyal Sigorta Kanununun emeklilik hakkını elde etmek-için öngördüğü yaş sınırı işgörebilirlik çağı için dahi sınır teşkil etmez. (20) Fakat bu yasanın tesbit ettiği yaş haddide, bir gerçeği ifade etmektedir. Tatbikat göstermiştirki yeraltı maden ocağında çalışanlar erken yıpranmakta, çoğu zaman 50 yaşından sonra yeraltında çalışamaz olmakta ve işyerinden ayrılmak zorunda kalmakta ve bunlara 50 yaşta emekli aylığına müstehak olmak hakkının verilmemesi, sosyal adalet ve güvenlik ilkelerine aykırı düşmektedir. Bu nedenle 506 sayılı yasa ile emekliliğe hak kazanma yaşı 50 ye indirilmiştir.

Demekki özellikle yeraltı işyerinde çalışanlar için emekliliğe hak kazanma yaşı bir fiilî gerçeği yansıtmaktadır. Yüksek 9. H.D. bazı kararlarında bu noktayı işaret etmek ve anılan ayırımı yapmak gereğini hissetmiş ve (..... Dayanak gösterilmeden kanunlarda kabul edilen sınırların aşılması doğru değildir.....) (21) demiştir.

Bizce bu karar yukardanberi işaret edilen diğerlerine aykırı olmayıp, çalışma yaşının tesbitinde emeklilik yaşının dikkate alınması lüzumuna işaret etmektedir.

Şayet işin ve işyeri özelliğinin ve memleket gerçeklerinin ilmi ve teknik olarak incelenmesinden, çalışma yaşının, emelilik yaşından daha yüksek olduğu anlaşılabiliyorsa Sosyal Sigorta ve Emeklilik mevzuatının tesbit ettiği yaş haddi üzerinde bir rakam, çalışma yaşı olarak kabul edilebilir.

Konumuzu teşkil eden kömür işçisi genellikle yeraltı maden ocağında çalışır. İşyeri çeşitli tehlikeli gazlar, tozlar, hava ceyeranı ve rutubet ihtiva etmekte ve bedeni ve adalî çalışmayı gerektirmektedir. Bu sebepten işyeri ağır ve sağlığa zararlı şartlar taşımakta ve iş nitelikçe yasalara göre ağır ve tehlikeli bir iş sayılmaktadır.

---

(19) Bu yön 9.H.D. 21/1/1971 tarih ve 14304/470 sayılı kararıyla tesbit edilmiştir
(20) 9.H.D. 13/11/1970 tarih ve 9762/12234 sayılı kararı. Özel Kartondan.
9.H.D. 12/3/1971 tarih ve 2377/3615 sayılı kararı. Özel Kartondan.
(21) 9.H.D. 3/2/1970 tarih ve 9754/1136 sayılı kararı. Özel Kartondan.

Zonguldak kömür havzası için mahkememizce yukardanberi arzedilen mülâhaza ve içtihatlara paralel olarak, çalışma yaşının tesbiti amacıylada, iş ve işyeri şartları ve memleket gerçekleri üzerinde ilmi ve teknik incelemeler yaptırılmıştır.

Bu araştırmalar işyerinin bahsedilen ağır ve tehlikeli şartlarını teyit etmiş ve yeraltı maden ocağını, zararlı tozlardan pnömokonyoz tevlit etmeyecek biçimde tamamen temizlemenin mümkün olmadığını, işçi sağlığına ilişkin bütün tedbirler alınsa bile kalan tozla % 10 oranında malûliyeti gerektirecek Pnömokonyozun 50 yaşa kadar normal olarak meydana geleceğini, işçinin işgücünün akciğerlerinin alabildiği oksijen miktarına - Vital kapasitesine bağlı olduğunu, 21 yaşında bir işçinin Vital kapasitesi 4 litre iken, 50 yaşında 2,3 litreye düştüğünü ve çalışma kapasitesinin % 42,5 azaldığını, yeraltı işçisinde bu oranın daha da yüksek olacağını, 50 yaştan sonra da işçiyi yeraltında çalıştırmanın onun daha fazla yıpranması ve hastalığının artmasına yol açması bakımından tıbba, memleket sağlığına, insani düşüncelere, fiili gerçeğe aykırı düşeceğini ortaya koymuş ve yeraltı maden ocağında çalışma yaşı 50 yaş olarak tesbit edilmiştir. (22)

Gene bir başka ilmî inceleme sonucunda, yer altı maden ocağında çalışma yaşı (45) olarak tavsiye edilmektedir. (23)

Ohalde yeraltı maden ocağında, çalışma yaşı bakımından ilmî ve teknik incelemeler 506 sayılı yasayı teyid etmiş olmakla, bu konudaki yasada tesbit edilen sınırın aşılmasında isabet mütalâa edilemez. Ne varki 50 yaşta emekli olduktan sonra kömür işçisinin faal ömrünün son bulacağını benimsemekte mümkün değildir. Yüksek Dokuzuncu Hukuk Dairesinin 13/11/1970 tarih ve 9762/12234 sayılı kararında işaret edildiği üzere yeraltı işyerinden ayrılan işçi dışarıda durumu ile münasip bir iş tutabilir, veya hiç değilse kendi işlerinde çalışabilir. Hayat şartları ve çalışma sevki tabiisi kişiyi az veya çok kazanç getirecek bir çalışmaya mecbur eder.

Bu suretle kömür işçisinin çalışma şansı ocak içi ve ocak dışı şeklinde ikiye ayrılıp, 50 yaşına kadar yeraltında maden ocağında çalışabileceği ve bu yaşta emekli olduktan sonrada işçi lehine bir düşünce ile 10 yıl daha 60 yaşına kadar da dışarıda, çalışma şansı bulunduğu kabul edil-

---

(22) Pnömokonyoz bilirkişiler raporu, Prof. N. Karasu, Prof. K. Erguvanlı, Prof. T. Ataman

(23) Pnömokonyoz bilirkişiler raporu. Prof. Rauf Saygın, Doç. C. Birön, Erdil Ayvazoğlu, Senai Saltoğlu. Shf: 5

melidir. Böylece kömür işçisinin faal ömrünün 60 yaşta son bulacağı saptanmış olmaktadır ki memleket gerçeklerine uygundur ve 20 yaşında iş başı yapan bir işçi için 50 yaşa kadar yeraltında 30 sene ve 60 yaşa kadar yer üstünde 10 sene toplam olarak 40 sene çalışma şansı verilmektedir ki kanaatimizce hiçbir şekilde az sayılamaz.

Yüksek Dokuzuncu Hukuk Daireside pekçok kararında kömür madeni işçisinin 60 yaştan daha ileri bir yaşa kadar çalışabileceğini kabul etmiyerek 60 yaşı azami sınır olarak benimsemektedir. (24)

Hatta kömür işçiliğine kıyasen daha hafif iş kollarında dahi 60 şın üzerinde çalışma şansı kabul edilmemektedir. (25)

Nevarki işgörebilirlik süresinin tesbiti konusunda Yüksek Yargıtayın bütün dairelerinin aynı görüşü benimsediği söylenemez. Nitekim 4. Hukuk Dairesi «çalışma gücünün 65 yerine 60 yaşına kadar süreceğinin kabulü» nü yasaya aykırı bulmaktadır. (26)

Gene aynı dairenin bir başka kararında «..... cismani zarar hallerinde maddi tazminat tutarının hesaplanması sırasında Çalışma Bakanlığınca Fransa'dan alınarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasına bağlanan tarifenin 1. maddesi uyarınca P.M.F. yaşama tablosundan yararlanılması, ... bu tablodaki rakamların esas tutulması gerekli iken .....» (27) denilmiştir.

Bu fikirleri benimsemeye bizce imkân yoktur. Zira hiçbir ilmî ve teknik incelemeye dayanmadan faal ömür 65 yaşa kadardır demek mümkün olmadığı gibi, P.M.F. cetvelinin Sosyal Sigorta uygulamaları dışında sigorta tahsisi ile karşılanmıyan iş görmezlik zararlarına ilişkin dâ-

---

(24) 9. H.D. 24/3/1969 tarih ve 18127/3213 sayılı kararı. Özel kartondan.

(25) 9. H.D. 20/4/1969 tarih ve 1359/4717 sayılı kararında pamuklu dokuma işçisinin 65 yaşa kadar çalışabileceğini kabul etmiyerek Antalya 1. Hukuk Mahkemesi kararını bozmuştur.

— 9. H.D. 17/2/1969 tarih ve 14761/1701 sayılı kararında şişe cam fabrikası işçisinin 68 yaşına kadar çalışabileceğini kabul etmeyip İst. 13 As. H. Mah. kararını bozmuştur.

— 9. H.D. 3/2/1970 tarih ve 9754/1137 sayılı kararında çalışma yaşının 65 yaş olduğunu kabul etmeyip İst. As. H. Mah. kararını bozmuştur.

— 9.H.D. 29/9/1969 tarih ve 6776/9341 sayılı kararıyla Demir Çelik işçisinin 65 yaş çalışabileceğini kabul etmeyip Karabük As. H. Mah. kararını bozmuştur.

— 9.H.D. 13/10/969 tarih ve 5404/9806 sayılı kararıyla Denizcilik Bankası işçisinin 56 yaşına kadar çalışaibleceğini kabul etmeyip İst. 22 As. H. Mah. kararını bozmuştur.

(26) 4.H.D. 17/6/963 tarih ve 6225/ sayılı kararı. Değerlendirme prensipleri Kudat. Shf. 87.

(27) 4.H.D. 25/10/968 tarih ve 8279/ sayılı kararı. Kudat. Shf. 257.

valarda mecburen uygulanacağı hakkında anılan yasada bir hüküm olmadığından başka, bu cetvelin beslenme, genel sağlık, iskân, çalışma bakım ve şartları düşünülünce Türkiye'nin gerçeklerine uygun olmadığıda aşikârdır. (28)

Kaldıki sigorta uygulamalarında kabul edilmesinin dahi bir çeşit kurumu koruma düşüncesine dayandığı söylenebilir. Zira bu cetvelde tesbit edilen rakamlar Türkiye'deki ömür uzunluğuna kıyasla çok yüksek olup, gerçekte o rakamlardan çok evvel ölen sigortalıya ödenen irad az olmakta ve bu irad taksitleri yaşama yaşının uzunluğu oranında küçük rakamlar olarak tesbit edilebilmektedir. Bu suretle P.M.F. nin kabulünde Sigorta Kurumunu güçlendirme amacı mevcut olup, bu amaç, hiçbir vechile tazminat dâvasına teşmil edilemez.

Buna karşılık Yüksek 4. Hukuk Dairesi başka bir kararında başka bir görüş yansıtıp «..... Türkiye'nin kazanma gerçekleri ve ölenin mesleği göz önünde tutulmadan yabancı bir şirkette arızî olarak çalışmaktan elde edilen paranın 65 yaşını bitirinceye kadar devam ettiği, hatta zamanla artacağı kabul edilip ..... tazminat hesabı yanlıştır» (29) demiştir.

Bu görüş tarzı bizce daha gerçekci niteliktedir ve 9 H.D. görüşünede yakındır.

İsviçre Federal Mahkemesinin 20/2/1960 tarihli Hırschberg - Blanc et Consorts kararında konulan kuralda aynı jaralel de ve önemli sayılmalıdır. Nitekim bu kararda «..... özel olayın hal ve şartlarının kazancın yada yardımın muhtemel süresini ölçümlemeye daha elverişli bir temel sağladığı ölçüde, bunların riyazi kıstaslara üstün tutulmaları kuraldır. Cismanî varlığı ihlal edilenin yaşı, sağlık durumu, yada mesleği gibi somut verirler faal ömrünün sonra ereceği zamanı daha fazla kesinlikle tesbit imkânı veriyorsa soyut hesap yöntemi uygulanmayacak, yada bu yöntemin ulaştığı sonuç düzeltilecektir.»

Nevarki bizde soyut hesap yöntemine esas tutulabilecek cetveller henüz yapılmamıştır. Gereğinde yararlanılmak üzere bu boşluk doldurulmalıdır.

---

(28) M. Çalı. Haksız fiilden doğan tamzinat Shf : 63

(29) 4.H.D. 17/5/965 tarih ve 2651 sayılı kararı. Kudat Shf. 124.

c) Faal ömür kazançlarında artırmalar :

1 — Gerçek arttırma :

Kömür işçisinin yer altında çalışacağı devrede yıllık gayri safi kazançlarının tesbitinde, yevmiye artışlarında bilinen yıllar için fiilî artmalar esas alınmalıdır. Özellikle olay tarihi - hesap tarihi arasındaki dönem ve yürürlükteki toplu sözleşmenin son bulacağı tarihe kadar olan dönem için bu yöntem uygulanır.

2 — % 5 arttırma :

Bilinmeyen yıllar için, faal ömür süresinin 3/4 ünde bir önceki yıla kıyasen yevmiye, ilâve tediye, iaşe bedeli, kömür bedeli, çocuk primi % 5 artırılmalıdır. Bunun sebebi memleketimizde iş hayatının toplu sözleşme ve pazarlık düzeni içerisinde cereyan etmesi ve muhtemel terfi ve tefeyyüz ve iktisadî konjonktürün artmasıdır.

3 — Arttırma oranı :

Ortalama ücret artışı % 5 olarak uygulanmaktadır. Özellikle 9. H D. nin pek çok kararında bu oran benimsenmekte ve anılan oranın altında ve üstünde bir oran uygulanması bozma sebebi sayılmaktadır. (30)

Yüksek 4. Hukuk Dairesi de «..... gün geçtikçe işçi gündelikleri esas itibariyle artan bir seyir takib etmekte olduğu cihetle, gelecek yıllara ait kazancın takdirinde iktisadî gerçeğin göz önünde tutlmasını .....» (31) ve bu artışın oranının «..... iş yerinde uygulanmakta olan terfi klavuzu esasları göz önünde tutularak .....» (32) tesbitini önermektedir. Aynı daire 21/10/1968 tarih ve 8023 sayılı kararındada hesapta ücret artışlarının göz önünde tutulmasına işaret etmiş bulunmaktadır.

Görülüyorki bu özel daire artış için bir nisbet vermekten kaçınmıştır.

d) Faal ömür kazançlarında duraklamalar :

Kazançların faal ömür süresinde paralel olarak artması kabul edilmemektedir. Gerçekten kazanç artmaları ilânihaye devam etmeyip mu-

---

(30) 9.H.D. 24/10/968 tarih 8512/10679 sayılı kararı ile % 5 artış kabul edilmiştir. — 9.H.D. 24/10/969 tarih ve 3228/6938 sayılı kararla % 7 artırmayı benimseyen Ankara 1 inci İş Mah. Kararını % 5 artırma uygulanabileceği gerekçesiyle bozmuştur.

(31) 4.H.D. 15/4/958 tarih 2417 sayılı kararı. Kudat Shf. 52

(32) 4.H.D. 11/11/961 tarih 9447 sayılı kararı Kudat Shf. 71

ayyen bir noktada limitine varıp donmaktadır. İnsanın Fizikî ve biyolo jik yapısı ve ücret sistemleri bunu gerektirmektedir. (33)

Bu duraklamayı yargıtay faal ömrün 1/4 ü olarak kabul ediyor.

Bizce bu esaslar benimsenebilir. Gerçekten ücretin sınırsız olarak artması memleket gerçeklerine uymaz. Ayrıca iş hayatında pazarlık düzeni yeni kurulduğu ve bundan önceki yetersiz ücretler normal seviyesine giderek yaklaştığı için, önceki ücretlere kıyasen artma oranlarının bugün için % 5 i geçmiş olabilmesi artma hızının bundan böylede o oranda gerçekleşeceğini göstermez. Aksine toplu sözleşme düzeni ile ıslah edilen ücret rejiminin sonraki artışlarının daha düşük olacağı söylenebilir. Bu nedenle yüksek 9. H. D. ce teklif edilen artma oranının adilâne olduğu kabul edilebilir.

E) YILLIK KAZANÇLARIN TESBİTİ :

A — E. K. İ. deki kazançları :

1 — Çıplak yevmiye :

Şahsi dosya, puantaj cetveli, sosyal yardımlar tablosu ve tarafların beyanlarına göre tesbit edilip yukarıdaki esaslar dahilinde arttırma ve dondurmalar dahi dikkate alınarak her kazanç yılına ait miktarı yıllık kazanç cetvelinde gösterilmelidir. Özellikle yevmiye fiatını dâvacı dâva dilekçesinde göstermiş ise dilekçede gösterilenden yukarısı nazara alınamaz. Aksi halde talebten fazlaya hükmedilmiş olur. (34)

Yukarıdan beri zikredilen ilkelere göre yevmiye fiatının tesbiti gerekli olup gerçek zararların hesabında iş verenin gönderdiği belgelerde yazılı ücret toplamının günlük ortalamasının alınması icab eder. Şu anlamdaki anılan belgelerde günlük yevmiye fiatı belirtilmemiş ve toplam

---

(33) 9.H.D. 17/2/969 tarih 14761/1701 sayılı kararında 68 yaşa kadar % 5 arttırma kabul edilmemiştir.

— 9.H.D. 3/2/970 tarih 9754/1137 sayılı kararında 65 yaşa kadar % 5 artış benimseyen İst. 13. Asliye Hukuk Mah. Kararını bozmuştur.

— 9.H.D. 25/2/969 tarih ve 1718/3503 sayılı kararında 60 yaşa kadar % 5 artış benimseyen Ankara 1. İş Mahkemesi kararını bozmuştur.

— 9.H.D. 13/10/969 tarih ve 5404/9806 sayılı kararında 65 yaşa kadar % 5 artış benimseyen İst. 22 As. H. Mah. kararını bozmuştur.

— 9.H.D. 26/12/968 tarih ve 16325/6173 sayılı kararı ile çalışma süresinin 1/4 ünde kazancı donduran Zonguldak İş Mahkemesi kararını onamıştır.

(34) 9.H.D. 23/11/1970 tarih 11293/12757 sayılı kararı. Özel kartondan

olarak bildirilmiş ise ortalama alınmak suretiyle günlük yevmiye fiatının bulunması gereklidir. (35)

aa) Yevmiyeye esas gün sayısı :

Burada işçinin daimî yada münavebeli işçi olmasına göre durumun düşünülmesi icap eder. Hesap raporunun düzenlenmesi tarihinden önceye ve yürürlükteki bir toplu sözleşmenin sonucuna kadar daimi bir işçinin çıplak yevmiye alabileceği gün sayısının tesbitinde bir müşkilâtla karşılaşılmaz. Nevarki faal ömrün istikbaldeki döneminde yılda kaç gün yevmiyeye hak kazanacağını kestirmek için, hiç bir toplu sözleşmenin bir öncekinden daha az haklar getirmiyeceği ilkesinden hareketle hiç olmazsa en son toplu sözleşmede çalışabileceği öngörülen günler kadar çalışacağı tahmin edilmeli ve yasa ve toplu sözleşmeye göre ücretli izinden yararlanacağı günler ve ulusal bayram ve genel tatiller hakkındaki yasaya ve hafta tatili yasasına göre fiilen çalışmadan çıplak yevmiyeye hak kazanacağı günler hesaba dahil edilmelidir.

bb) Münavebeli işçiler :

Dâvacı münavebeli bir işçi olabilir. Bu tür işçilik toplu sözleşmelerle ön görülmüştür. Münavebeli işçilik Zonguldağa mahsus bulunmaktadır Münavebeli işçiler ekseri bir ay iş yerinde çalışır bir ay köyünde kalır. Köyünde kalacağı sürede kendi işinde veya münasip bir işte çalışabilirsede normal olarak münavebede yer altında ağır şartlar altında çalışan işçiyi dinlendirmek düşünceside vardır.

Münavebeli işçilik süijeneris bir iş münasebeti olup, iş sözleşmesine bir çeşit ara verme veya tadil durumu mevcut olduğundan, o süre için sözleşmenin askıda sayılması gereklidir. Bu itibarla bu süre, E. K. İ deki çalışma süresine dahil edilemez. Hesap tarihinden önceki ve sözleşmenin hitam tarihine kadar ücrete esas olan gün sayısının tesbiti kolaysada istikbaldeki yıllar için dâvacının 1964 yılında toplu sözleşme pazarlık düzeninin kabulünden bu yana geçen zaman içinde sebkeden mesaisinin ortalaması bulunarak, ilerdeki yıllarda da o kadar gün çalışacağı esasının benimsenmesi ve bu konuda daimî işçilik ile münavebeli işçilik arasında bir ayrım yapılması zorunludur.

2 — PRİM :

Kömür işçisine prim verilmektedir. Bunun miktarı sanat çeşidine, dâvacının kapasitesine ve olayda uygulanması gereken prim yönetmeliğine gö

(35) 9.H.D. 5/3/971 tarih 11646/2775 sayılı kararı. Özel kartondan

306

re değişmektedir. Prim üstün başarının karşılığıdır. İşçinin bütün çalışma şansı boyunca her yıl için ne derece başarı göstereceğini ve prim alacağını göstermek zordur. Fakat bazı esaslar düşünülmelidir. Bunlar, dâvacının yeraltı işçisi olduğu, yıpratıcı şartlarla karşılaştığı, sanatında bilgi ve görgüsü arttıkça başarısının artabileceği, aksi halde artış olmıyacağı, beden gücü azaldıkça başarının azalacağı, normal bir işçinin dahi 50 yaşa gelinceye kadar Vital kapasitesinin % 42,5 azalacağı ve tıb ilmi verilerine ve insan gücü etüdlerine nazaran bu azalmanın 35 yaşından itibaren başlayacağı ve buna parelel olarak prim kazancının azalabileceği, ayrıca iş yeri şartlarının gittikçe daha derin ve elverişli olmayan maden damarlarında çalışma zorunluluğunun hak edilecek prim miktarını etkiliyebileceği gibi hususlardır. Prim hakkında yasa tüzük ve toplu sözleşmelerde belli bir rakam olmayıp şimdiki safhada işveren tarafından yapılan çeşitli prim talimatnameleri uygulanmaktadır. Bunların ilerde ne şekil alacağıda kestirilemez.

Bu nedenle burada şöyle bir yöntem tavsiye olunabilir. Geçmiş çalışma hayatında üstün başarı göstermemiş olması sebebi ile prim almamış olanların ileride üstün başarı gösterecekleri düşünülemez. ve dâvacı tarafından aksi de ispatlanmamış ise bu gibilerin prim kazanacağı tahmin edilemez. Aksine dâvacının geçmiş çalışma hayatında prim aldığı belgelerden anlaşılıyorsa hesap tarihine ve toplu sözleşmenin sonucuna kadar bu gerçekleşen rakamlar esas tutulabilir. Bundan sonraki faal ömür dönemi için ise en son günlük kaç lira prim aldığı hesaplanır. Bir yılda prime müstahak olabileceği gün sayısı tesbit edilip günlük prim bununla çarpılarak yıllık prim miktarı bulunur ve sonuç yıllık kazanç cetveline geçilir. Gerçekten fiilen çalışılmıyan günler için işçiye prim verilmemektedir. Çünkü prim bilfiil çalısılan günler için hak edilmektedir. Toplu sözleşmenin 54. cü maddesine göre beş yılı bitirmiş işçilere 14, 15 yılı bitirmiş olanlara 20, 15 yıldan fazla zamandan beri çalışanlara 26 gün yıllık ücretli izin kullandırılmakta, bundan başka, ulusal bayram ve genel tatiller hakkındaki kanun ve toplu sözleşmenin 77. ci maddesine göre cem'an 17 gün ulusal bayram ve genel tatil günlerinden ve hafta tatili kanununa görede yılda 52 gün ücretli hafta tatilinden işçi yararlanmaktadır. Bu itibarla kazanç tesbiti yapılan senede işçinin kıdemi tesbit edilip ücretli izin günü bulunmalı, buna senede 17 gün ulusal bayram, 52 gün hafta tatili ilâve edilerek fiilen çalışmadığı günler tesbit edilip bu rakam çıplak yevmiye tahakkukuna esas olan gün sayısından düşüle-

307

rek fiilen çalıştığı gün adedi bulunup, bu rakam günlük prim tutarı ile çarpılarak o yıla ait prim kazancı tayin olunup cetvelde gösterilmelidir.

Münavebeli işçiler halen yıllık ücretli izinden yararlanmadığından onların fiilen çalışmadığı günler (17+52/2 : 34) gün olarak işçi lehine olarak hesaplanıp, çıplak yevmiyeye esas olan gün sayısından çıkarılarak, prime esas günsayısı tesbit edilmelidir.

Zararın başladığı tarihte dâvacının kaç yaşında olduğu bulunup o tarihteki günlük primi de tesbit edildikten sonra istikbaldeki prime esas gün sayısı ile çarpılırken günlük primi istihkakının dâvacının faal ömrü içerisinde yukarda arz edilen nedenlerle bir parobol şeklinde yükselip faal ömrün sonlarına doğruda azalabileceği düşünülerek günlük prim miktarında adalet ve nasafete uygun değişiklikler yapılmalıdır.

Olayın özelliği ve toplanan delillerle istikbaldeki prim miktarını tesbit mümkün olamadığı hallerde faal ömür içerisinde dâvacının ne miktar prim kazanacağı İsviçre Federal Mahkemesinin 13/2/1958 tarihli kararında işaret edilen ilkelerle hakim tarafından borçlar yasasının 42 nci maddesine göre takdir olunmalıdır.

3 — İlâve Tediye — ikramiye :

6772 sayılı yasa ile yapılan bir ödemedir. Bunun dışında toplu sözleşmelerde E.K.İ. iş yerinde çalışan işçiler için sair bir ikramiye öngörülmemiş olduğundan tahmine esas tutulamaz. Zonguldak havzası kömür işçileri için sadece kanundan doğan bir ikramiye söz konusudur. Yer üstü işçilerine madde 1. e göre bir aylık, maden işletmelerinin yer altı işçilerine 2. ci maddeye göre ayrıca 1 aylık, her iki zümreye üçüncü maddeye göre Bakanlar Kurulu karar verirse ayrıca bir aylık ve Bakanlar Kurulu şimdiye kadar daima ikramiye verilmesi yolunda karar verdiğinden, teamül haline gelen uygulamaya göre, cem'an yeraltı işçilerine yılda üç ve yer üstü işçilerine iki defa ikramiye verilmektedir. Aylık istihkak çıplak yevmiye üstünden hesaplanmakta esas ücreıe munzam tediyeler yani evlilik, çocuk zammı, prim, ayni yardım, hafta ve genel tatil ücreti 4. madde uyarınca nazara alınmamakta ve aylık istihkakında 26 gün üzerinden hesabı gerekmektedir.

Havzada süijeneris münavebeli işçilerde bulunduğundan ikramiye hesabının, yevmiye fiatı ×26× ikramiye adedi/360 formülü ile günlük ilâve tediye istihkakı tesbit edildikten sonra bunun işçinin çalıştığı yani yılda çalışabileceği gün sayısı ile çarpılması sureti ile yapılması ve yıllık kazanç cetveline geçirilmesi gerekir.

4 — Sosyal haklar :

İşçiye verilen sosyal yardımlar toplu sözleşmenin 76 maddesinde yazılı olduğu üzere iaşe bedeli, çocuk primi, yakımlık kömürden ibarettir. Bu sosyal yardımların maddi zarar hesabında nazarı itibare alınması gerekir. Yargıtay içtihatları bu yoldadır. (36)

— İaşe Bedeli :

Bu güne kadar kabul edilen tamim ve toplu sözleşmelerle havzadaki yeraltı ve yer üstü işçileri için kabul edilen günlük iaşe bedelleri aşağıda gösterilmiş olup tahakkuk ettiği yıllarda bu miktarlar ve 1970 toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonrada bu toplu sözleşme ile kabul edilen iaşe bedelinin, dâvacının faal ömrünün 3/4 üne isabet eden yıllar için % 5 artırılmış miktarları esas alınmalıdır. ve tesbit edilen günlük iaşe bedeli dâvacının çıplak yevmiyesine esas gün sayısı ile çarpılarak yıllık iaşe bedeli istihkakı tesbit olunmalıdır ve yıllık kazanç cetveline aktarılmalıdır. İaşe bedelleri miktarları şöyledir :

Yıl	Yeraltı	Yerüstü
... — 1957	0,75 TL.	0,75 TL.
— 1958	1,— »	1,— »
1959 — 1963	1,50 »	1,50 »
1/1/1964	1.85 »	1,50 »
1/7/1965	2,50 »	2,— »
1/7/1970	4,50 »	4,— »

— Kömür bedeli :

Toplu sözleşme ve E. K. İ. Kömür Yönergesine göre münavebeli işçiye her devre için 175 kg. dan yılda 1050 kg. ve daimi işçiye de her ay 175 kg. dan yılda 2100 kg. yakımlık kömür verilir. İşçi lehine olarak kömür alabilmek için onun aksamadan çalışacağı kabul edilmelidir. Kömür fiatı Devletçe tesbit edilmiş olup Zonguldakta 210, TL. dır. 1/7/1970 tarihinden önceki dönem için ait olduğu Toplu Sözleşmeye göre hesap yapılmalıdır.

Ancak; Otel, misafirhane, pansiyon ve pavyonlarda ikamet edenler için kömür bedeli hesaba dahil edilmemelidir.

(36) 15/9/957 tarih 13/10 sayılı tevhidi içtihad kararı ile 9.H.D. 12/1/970 tarih ve 10373/166 sayılı kararı, 9.H.D. 9/3/1971 tarih ve 13049/2915 sayılı kararı

309

- Çocuk primi :

Dosyada belli olan çocuk sayısına göre çeşitli Toplu sözleşmelerde öngörülen çocuk primi hesaba katılmalıdır. ve bütün bunlar yıllık kazanç cetvelindeki yerine geçirilmelidir.

b) E. K. İ dışı kazançlar :

1 — Münavebe kazancı :

Sadece münavebeli işçiler için bahse konudur. Yukarıda yazıldığı gibi münavebeli işçiler iş yerinde peryodik olarak çalışmakta, ekseri bir ay çalışıp bir ay köyünde kalmaktadır. Bu şekilde bir iş düzeninde, işçinin dinlenmesini sağlamak amacıda vardır. Bu tür işçinin köyünde kalacağı sürede, ne kadar kazanç sağlıyabileceği konusunda bir tesbit yapılırken memleket gerçeklerine göre köylerde gizli bir işsizlik bulunduğu, bir yılın mevsimlerinin bütün aylarında köylerde her ay ve her gün iş bulmak ve iş yapmanın mümkün olmadığı, bilhassa kış aylarında bu durumun kendini göstereceği, ayrıca dâvacı hizmet akdi ile dâvalı işverene bu çeşit iş düzeni ile bağlı, olup ekseri bir ay ocakta biray köyünde kalacağından ve bu bir sene böyle devam edeceğinden dışarda bir aydan uzun süreli devamlı bir iş bulamıyacağı, göz önünde tutularak, köyünde kalacağı süre için, kaç gün iş bulabileceği takdir edilmelidir.

Genellikle köylerde ziraat sektöründe çalışanlar senenin yarısını boş geçirmektedirler. Bu itibarla dâvacının iş yeri dışında geçireceği günlerin yarısına tekabül eden gün kadar iş bulabileceği ve çalışabileceğinin kabulü memleket gerçeklerine uyar. Bu suretle tesbit edilecek çalışabilecek gün sayısı, dâvacının kalifiye bir vasfıda yoksa, iş yeri mıntıkası için geçerli asgari ücret ile çarpılarak işçinin münavebe icabı dışarda kalacağı süreye ilişkin kazancı tesbit edilmelidir. Nevarki istikbalde asgari ücret miktarları da artabileceğinden bilinen rakamın faal ömrün 3/4 süresi için her yıl % 5 artırılması ve artan 1/4 dönem için dondurulması sureti ile dışarı kazançının tesbiti cihetine gidilmelidir.

Fakat dosyada dâvacı tarafından bu kazanç miktarları hakkında yapılmış bir beyan mevcut olup da yukarıdaki tarzda yapılacak tesbitten daha az bir miktara taallük ediyorsa, şüphesiz dâvacının beyanı ile kayıtlı bir hesap yöntemi seçilmelidir.

2 — 50 - 60 yaş arasında E.K,İ dışında sağlıyacağı kazançlar :

Dâvacı işçi emekli olduktan sonra da durumuna uyan işlerde çalışıp münasip bir miktar kazanç sağlıyabilir. Ancak, Bu zamana kadar yaşı

ve çalışma şartları sebebiyle Vital kapasitesi ve bedeni ile çalışma olanakları azalmış bulunacağından bu devreye ait kazancının miktarı, memleket gerçekleri, San'atı, yaşlılık ve sağlık durumu ve İstihdam imkânları düşünülerek hakkaniyete yaklaşık bir şekilde takdir edilip cetvelde gösterilmelidir.

Çoğunlukla bu kısım kazancın bilirkişi tarafından tesbiti imkânsız olup Borçlar yasasının 42. maddesi uyarınca Yargıç tarafından takdiri zorunluğu doğabilir.

c) Hizmet akdinin feshine ilişkin zararlar :

1 — İhbar Tazminatı Kaybı :

Yeraltında 50, yer üstünde 55 yaşa gelen ve Vital kapasitesinin % 42,5 undan fazlasını yitiren ve yer altında kaçınılmaz olarak % 10 civarında malûliyeti gerektirecek biçimde pnömokonyoza yakalanan ve artık yeraltında çalışması sakıncalı olan dâvacının olayda 931 sayılı yasanın uygulanması gerekiyorsa bu kanunun m. 17/1 - son fıkrasına göre iş akdinin iş verence bildirimsiz olarak feshi mümkündür. Fıkradaki (gibi) tabiri butür çalışma olanağının yitirilmesi hallerinide kapsar ve inzimamen hastalık bu tarz tefsiri teyit eder. Aksine düşünce, çalışma olanağından büyük oranda kaybetmiş ve hastalığı eski işinde çalışmasını sakıncalı kılan işçi ile işvereni iş aktini devam ettirmeye icbar etmek sonucunu verirki, lojik ve yasaya uygun değildir. Öteyandan binlerce yeraltı işçisine yerüstünde durumuyle mütenasip bir iş bulunmasıda pratikte mümkün değildir. Esasen dâvacı durumuyla mütenasip bir iş mevcut olacağını ve dâvalının bu işi kendisine vermediğinide iddia ve isbat edememiş ise, anılan fıkra ile iş aktinin feshinde, işverenin ihbar tazminatı ödemesi gerekmediğinden bu yönden muhtemel bir kazanç düşünülmemiştir.

Ancak iş veren, iş akdinin feshinde, m : 17/1 - son daki süreye uymıyarak filhal kendini ihbar tazminatı borcu altına sokmuşsa veya olayın özelliğinden bu yolda tahmin edilebiliyorsa, kazanç kaybı hesabına işverenin ödemesi gerekli ihbar tazminatı, yahutta evvelce ödenen ihbar tazminatıyla anılan tarihte gerçekleşecek ihbar tazminatı arasındaki fark, zarar hesabına dahil edilmelidir. Nevarki bu fark bulunurken ya peşin alınan ihbar tazminatının anılan yaşa gelince gerçekleşecek ihbar tazminatının tarihine göre baliğinin, yada son ihbar tazminatının ilkinin gerçekleştiği tarihe göre peşin sermaye değerinin bulunarak biribirinden çıkarılıp tesbiti gerekir.

2 — Kıdem tazminatı farkı :

Dâvacının işe girdiği tarihten muhtemel çalışma şansı içerisinde hizmet akdinin fesh edileceği düşünülen tarihe kadar ki fiili çalışmaları toplamı İş yasası ve 1970 tarihli toplu sözleşmeye ekli kıdem tazminatı yönetmeliği gereğince ve istikbalde anılan belgelerdeki hükümlerden işçinin daha aleyhine olan hükümlerin gelemiyeceğide düşünülerek ve bu sebeple işçe lehine olan hükümler uyarınca daimi işçilerde 300 ve münavebelilerde 150 ye bölünerek ve küsürat İş kanununa göre değerlendirilerek bulunan tam yıl sayısı lehe olan toplu sözleşmedeki 18 günle çarpılıp kıdem günü bulunmalı ve bu rakamda dâvacının o tarihteki sosyal şarjlı brüt gündeliği ile çarpılarak ve bulunan rakamdan kıdem günlerinin 12 aylığından fazlasından 193 sayılı kanun madde 25/7 göre yıllık vergi cetvelinin umumi indirimsiz sütunundaki gelir vergisi tutarı indirilerek hastalanmasaydı hak edebileceği kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Bundan evvelce aldığı bir kıdem tazminatı varsa bu aldığının ikincisinin gerçekleşebileceği düşünülen tarihe göre baliği yada ikincisinin, birincisinin alındığı tarihe göre peşin değeri hesaplanarak bir birinden çıkarılarak farkın tesbiti yönüne gidilmelidir.

3 — Amele birliği son yardım kaybı:

Dâvacıdan % 1,5 oranında kesilen amele birliği aidatının, ona bağladığı fayda, hizmet akdinin feshi sırasında son yardım adı ile yapılan toptan ödemedir. Gerçekten amele birliği yönetmeliğinin m : 18/6 - b sinde (kurumlarında en az 25 takvim yılı çalışanlardan ceza dışında kalan nedenlerle ilişkileri kesilen üyelerin) son yardımdan yararlanacakları yolunda bir hüküm vardır. Bu madde nedeni ile işçinin yeraltında 50 ve yer üstünde 55 yaşta iş akdinin işverence fesh edileceği kabul olunan tarihte, dâvacı 25 takvim yılı çalışma süresini doldurmuşsa son yardım fonundan kazanç sağlıyacağı kabul edilmeli ve anılan yönetmelik de, gösterilen biçimde hesaplanıp tesbit edilen miktarlar, bu kazancın gerçekleşeceği seneye ait kazanç cetvelinde gösterilmelidir.

4 — Yaşlılık aylığı kaybı :

Yaşlılık aylığı alan bir sigortalının tekrar sigortalı bir işte çalışması halinde 506 no. lu K. m : 63 e göre yaşlılık aylığı kesilir. Yaşlılık aylığı : % 70 oranında bağlandığına göre yaşlılık aylığından daha az kazanç getirecek bir işte dâvacının çalışmayacağı aşikârdır. Zira az bir kazanç için yaşlılık aylığından mahrum kalmak istemiyecektir. Yukarıdan beri arz edilen durumu ve işgücü kaybı nedeniyle esasen dışarda yeraltı işyeri ka-

zancının % 70 inden fazla kazanç getiren bir sigortalı iş bulacağını tahmin etmeninde olanağı yoktur.

Ancak dâvacı aslen çiftçi olmasına göre sigortaya tabi olmayan tarımı işlerinde veya kendi nam ve hesabına kendi zirai işletmelerinde bir miktar meşgul olacağını kabul etmek ve bu yönden münasip bir miktar kazanç sağlayacağını benimseyerek muhtemel kazançlarına ilâvesi uygundur. Bunun miktarınında kesin olarak hesaplanması mümkün olmadığından B. K. m : 42 nin ışığı altında takdiri gerekir.

d) Kazançların netleştirilmesi :

Yukarıda izah edilen şekilde hesaplanan kazançlar gayrisafi kazançlardır. Bunların netleştirilmesi ve safi kazançların tesbit olunması gerekir. (37) Bu ameliyeye kazançların netleştirilmesi işlemi denmektedir.

Kömür işçisinin gayri safi kazançlarının netleştirilmesi için aşağıdaki kesintilerin gayri safi kazançlardan çıkarılması icap etmektedir.

1 — Sigorta primi :

	Ocak içi
..... — 1/3/1965 e kadar	% 6,75
1/3/1965 den 1/10/1967 e kadar	% 5
1/10/1967 den itibaren	% 6

Ocak dışı işçiler için daima % 5 olmuştur.

İlâve tediye, çocuk primi, aynî yardımlar ve iaşe bedelinden Sigorta primi kesilmiyeceğinden E.K.İ. den sağlıyacağı diğer kazanç kalemleri toplamından yukarıda belirtilen oranda kesilmelidir.

2 — Sendika aidatı :

Toplu sözleşme ve sendika yönetmeliğine göre sendikaya üye olan işçinin (yevmiye+prim) toplamı üzerinden % 1,5 oranda kesilmelidir. Toplu sözleşmeden istifade edebilmek için sendikaya üye olmıyan işçi aşağı yukarı yok gibidir. Toplu sözleşmeden yararlanacağı kabul edilen bir işçinin kazancı tesbit olunurken onun ödemesi gereken sendika aidatının tenzil edilmesi kadar tabii birşey olamaz (38).

(37) 4.H.D. 21/12/963 tarih ve 10831 sayılı kararı. Kudat Shf. 101

(38) 9.H.D. 4/3/971 tarih ve 12686/2742 sayılı kararı ve aynı dairenin çok sayıda ilâmı bu yoldadır. Özellikle 9.H.D. 24/3/969 tarih ve 18127/3213 sayılı ilâmda brüt gelirden sendika aidatı düşülmemesi yolsuz denilmiştir.

3 — Amele birliği aidatı :

Amele birliği mevzuatı gereğince E.K.İ. işçilerinden % 1,5 oranında (çıplak yevmiye ve prim) toplamı üzerinden kesilmelidir. Diğer gelirden kesilmemelidir.

4 — Grev Fonu :

Sendikalar K. na ve Sendika Tüzüğüne göre grev dayanışmalarında kullanılmak üzere yılda bir çıplak yevmiye tutarında işçiden kesilmekte ve hiçbir veçhile geri verilmemekte olduğundan her yıl kazancından bir çıplak yevmiye kesilmelidir.

Bütün bu kesintiler brüt mikdarlar üzerinden yapılmalıdır.

5 — Gelir Vergisi :

5109 S.K. Mad. 1 ve 193 S.K. Mad. 23/3 - 8 - 9 - 10 - 11 uyarınca yeraltı maden işçilerinin yeraltında çalıştıkları zamana ait ücretleri, aynî yardım ve iaşe bedelleri, Mad : 25/1 - 9 uyarınca ikramiye, çocuk zammı, yaşlılık aylığı, son yardım ve kıdem tazminatı gelir vergisinden muaftır. Prim de ücrete müteferri sayılıp gelir vergisinden muaf tutulmalıdır.

Yerüstü işçilerinin vergi bakımından durumu, kıdem tazminatı, yaşlılık aylığı, son yardım, çocuk zammı bakımından yeraltı işçileri gibidir. Ancak, yevmiye, ilâve tediye (ikramiye), prim ve iaşe bedeli toplamından, sigorta primi kesildikten sonra kalan matrah dâvacının aile durumuna uyan cetvelindeki miktar üzerinden gelir vergisine tabidir.

6 — Damga Resmi :

Yeraltı işçilerinin 488 Nolu K. Tablo 2. 3/3 - 9 a göre yeraltında çalıştıkları günlere ait ücret ve primlerinin ödenmesinde kullanılan kâğıtlar damga resminden muaftır.

Sigorta Kurumunun ödemelerine ilişkin kâğıtlar damga resminden muaftır.

O halde çıplak yevmiye, prim, yaşlılık aylığı dışındaki bütün gelirlerden % 04 damga resmi kesilmelidir.

Yerüstü işçilerini istihkaklarından yaşlılık aylığı hariç % 04 damga resmi kesilmelidir.

Ancak ilâve tediye ücrete munzam bir tediye sayılıp ücret gibi damga vergisinden müstesna tutulmalıdır.

7 — Gayri safi kazançlardan tasarruf bonosu kesilmesi de akla gelebilirsede, kesintiler sonunda sahiplerine iade edileceklerinden, bu itibarla dâvacının mal varlığından kesin olarak ayrılan bir nitelik taşımadığından ve esasen 10 yıllık süre içinde bir takım faiz gelirlerinin yıl ve yıl ilâvesi gibi uygulanması zor bir durum yaratacağından bizce, bono kesintisi yapmaya gerek yoktur. Yüksek Yargıtayında bu hususa ilişen bir kararına rastlamadık.

F — Kazanç kayıplarının tesbiti :

a) Malûliyet oranına isabet eden kazanç kaybının tesbiti :

Yukarıdaki şekilde net kazançlar tesbit edildikten sonra her yıla ait net kazançlar, dâvacının malûliyet yüzdesi ile çarpılarak kazanç kaybı bulunur. Çünkü malûliyet yüzdesi meslekte kazanma şansının ne oranda kaybedildiğini göstermektedir. Bu kayıptan doğan zararlar araştırma konusudur. Kaybedilen kazanma gücü dışında dâvacıda mevcut kalan kazanma gücü nisbetinde kendisine çalışma külfeti tahmil etmek ve o oranda herhangi bir suretle kazanç sağlayacağını düşünmek tazminat hukukunun esaslarındandır. Bu nedenle kıdem tazminatı son yardım, yaşlılık aylığı ve sair kazançlarda da malûliyet oranında kayıp mütalâa edilmelidir. Bu suretle malûliyet oranına isabet eden net yıllık kazanç kaybı peşin sermaye cetveline geçirilmelidir.

Şüphesiz buradaki malûliyet oranı dâva dilekçesinde yazılı malûliyet oranıdır. Gerçekten dâvacının malûliyet derecesi dilekçede belirtilenden daha yüksek de olsa nazara alınamaz (39). Böyle bir yöntem taleple bağlılık kuralı gereğidir.

b) Malûliyet artmalarında kazanç kaybı hesabı :

Malûliyet artmalarında, hastalık tarihinden malûliyetin arttığı tarihe kadar ilk malûliyet derecesi üzerinden, artma tarihinden ikinci artma tarihine kadar ilk kez artan malûliyetle birlikte tüm malûliyet derecesinin üzerinden, daha sonra bir artma olmuşsa bu tarihten faal ömür sonuna kadarda malûliyet derecesinin tümü üzerinden zarar hesaplanır (40).

---

(39) 9.H.D. 30/6/969 tarih ve 3784/7596 sayılı kararı. **Özel kartondan.**

(40) 9.H.D. 24/3/969 tarih 10258/3193 sayılı kararı. **Özel kartondan.**

— 9.H.D. 21/3/969 tarih ve 16559/3059 sayılı kararı. **Özel kartondan.**

c) Malûliyet azalmalarında kazanç kaybı hesabı :

Olayda böyle bir durum varsa hastalık tarihinden başlıyarak kayıp oranlarına göre ve en son malûliyet ortadan kalkmışsa o tarihe kadar zarar hesaplanmalıdır. Yani ilk kez malûliyet derecesinin tümü üzerinden ilk azalma tarihine kadar, sonra azalmış malûliyet derecesi üzerinden müteakip malûliyet tarihine kadar ve ilahir zarar hesaplanır (41).

d) Malûliyet derecesindeki kesirler :

Malûliyet derecesine isabet eden kazanç kaybı hesap edilirken kesirler aynen alınır. Tama iblağ edilemez. Bir kararında Yüksek 9. H. D. % 9,3 malûl olan dâvacıya ait hesabın % 10 üzerinden yapılmasını haklı olarak bozma sebebi saymıştır (42).

e) Malûliyet derecelerinin tefriki :

Dâvacının malûliyeti Baltazar formulüne göre birleştirilmiş olabilir. Bu gibi ahvalde malûliyet derecesinin tümüne göre, malûliyete isabet eden kazanç kaybı oranı bulunamaz. Şayet taleb sadece meslek hastalığı malûliyetine ait ise, bu takdirde meslek hastalığından doğan malûliyet derecesi ayırdedilip tesbit olunmalı ve buna göre zarar hesaplanmalıdır (43).

f) Müterafik kusur :

Yukarda bulunan malûliyete isabet eden yıllık net kazanç kaybından şayet olayda dâvacının müterafik bir kusuru varsa buna isabet eden miktar indirilmelidir. Bunun içinde malûliyete isabet eden yıllık net kazanç kaybı miktarı müterafik kusur oranı ile çarpılıp elde edilen miktar yıllık malûliyete isabet eden kazanç kaybından çıkarılmalıdır.(44)

Kazanç kaybında müterafik kusur oranında yapılacak indirme sigorta tahsisi peşin değerinden önce yapılır. Aksine işlem dâvalı aleyhine hesap hatasına yol açar (45).

---

(41) 9.H.D. 13/11/970 tarih ve 9025/12176 sayılı kararı. Özel kartondan.
(42) 9.H.D. 17/3/969 tarih ve 18152/2846 sayılı kararı. Özel kartondan.
(43) 9.H.D. 17/3/969 tarih 17817/2893 sayılı kararı. Özel kartondan.
(44) 4.H.D. 4/3/968 tarih 2279 numaralı kararı. Kudat Shf. 233
— 9.H.D. 13/1/1969 tarih ve 15779/161 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 27/11/970 tarih 7334/13474 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 2/5/966 tarih 1668/3659 sayılı kararı. Özel kartondan.
(45) 9.H.D. 2/5/966 tarih 1668/3659 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 14/3/969 tarih 16572/2701 sayılı kararı. Özel kartondan.

Bütün bu şekilde yapılacak hesaplamalar peşin sermaye cetveline intikal ettirilmelidir.

G) KAZANÇ KAYBININ PEŞİN SERMAYE DEĞERİNİN HESABI :

Yukardan beri tesbitine çalışılan net kazanç kayıpları dâvacının çalışabileceği yıllar boyunca ceste ceste meydana gelmektedir (46).

Mahkeme tazminatın irad olarak değilde, sermaye şeklinde dâvacıya ödenmesini tasarlamaktaysa, bunu dâvacının faal ömrü süresince temin edebileceği bir resülmale kalbetmelidir (47).

Aksi takdirde dâvacıya «erken ödenen taksitlere tekabül eden birleşik faizler nisbetinde fazla ve haksız bir ödeme yapılmış olur» (48) Bu fazlalığı kaldıran bir iskonto ameliyesi yapmak gerekir. Zira tazminat mağdurun sebepsiz zenginleşmesine vesile olamaz (49). Bu yön Tuhr, Oftinger, Oser, Becker, Tandoğan tarafındanda kabul edilmektedir.

Gelecekte kazanılacak bir irad taksidi, bugün ödenecek olursa, mutlaka bir miktar indirilmiş olarak ödenmelidir. Bugün ödenecek peşin miktar ile birleşik faizinin toplamı ileride gerçekleşecek irad taksidine eşit olmalıdır.

a) Tarif :

Yukarıdaki izahattan anlaşılacağı gibi peşin sermaye değeri, muayyen bir zaman sonra gerçekleşecek (irad taksidinin peşin ödenmesi dolayısıyla iskonto faizinin indirilmesi) sureti ile bulunan değerdir. Şeklinde tarif edebilir (50).

b) Kazanç kaybının peşin sermaye değerinin bulunması :

Peşin sermaye değerinin peşin sermaye faizinin iradtan düşülmesi sureti ile tesbiti gerektiğine, pekçok Yargıtay kararında işaret edilmiştir (51).

---

(46) Hukuk Genel Kurulunun 11/3/1951 tarih ve 21/27 sayılı kararı.
(47) 4.H.D. 28/12/940 tarih 2444 sayılı kararı.
(48) Kutat. Cismani kazalardan doğan zararlar nasıl değerlendirilir. Shf. 140
(49) Tunçomağ. Borçlar Hukuku Shf. 286 ve devamı.
(50) Murtaza Çalı'nın haksız fiilden doğan tazminat isimli kitabına sayın Müteveffa Yargıtay Başkanı İmran Öktem'in yazdığı önsöz yazısı. Shf. 3
(51) 4.H.D. 29/4/968 tarih ve 3723 sayılı kararı, Kutad değerlendirme prensipleri.
— 4.H.D. 31/12/965 tarih 8488 sayılı kararı
— 4.H.D. 12/6/961 tarih 5561 sayılı kararı
— 4.H.D. 5/5/951 tarih 3564 sayılı kararı

317

Bu ameliyeye Yüce Yargıtay bazan «iradın resülmale kalbi» (52), bazanda «faizin resülmale kalbi» demektedir (53). Bu son tabir isabetli sayılamaz.

Böylece Yargıtayın peşin sermaye değerini tesbitte kabul ettiği sistem (faiz indirme) sistemidir.

aa) Sabit Rant formulü :

Yukarıdaki izahat çerçevesinde peşin değerin hesap edilebilmesi iskonto faizlerinin düşülebilmesi için $\left(A : a. \frac{K^{n}-1}{K-1} . \frac{1}{K^{n}}\right)$ formulünden yararlanılmaktadır.

Bilindiği gibi burada A : Peşin sermaye değeri, a : yıllık kazancı, K : (1+0,05) artımını, n : sene adedini gösterir. $\frac{K^{n}-1}{K^{n}(K-1)}$ formulünün cetvelde 1 T.L. taksitlerinin % 5 iskonto esaslarına göre peşin değerlerinin toplamını veren emsaller vardır. Bunlar yerine konularak peşin sermaye hesaplanmaktadır.

Ancak heryıl değişen, bazı yıllar artıp bazı yıllar sabit kalan ve her halükârda, ilk kazanç yılına nazaran farklı olan kazançların peşin sermaye değerlerinin bulunmasında bu formulün kullanılması hatalı sonuçlara götürmektedir. Gerçekten bu formulün heryıl değişen kazançlar için uygulanma imkânı yoktur. Böyle bir amaçla tesis edilmemiştir.

Kazançların değişmesi, özellikle artması ve sonra duraklaması halinde bu formülden ortalama kazanç tesbit etmek suretiyle ve doğru bir sonuca ulaşmak kaydıyle yararlanılabileceği sanılmıştır. Zira ortalama almak suretiyle bulunacak kazancın hersene aynı kalacağı ve dolayısiyle formulün uygulanmasını mümkün kılacağı düşünülmüştür. Kazanç toplamı yıl sayısına bölünüyor ve her yıl o miktar kazanacağı farz olunuyor ve bu ortalama yıllık kazancın (n) yıllık peşin değeri bulunuyordu. Bu

(52) 47. nodaki karar ve 4.H.D. 5/5/951 tarih ve 3564 sayılı kararı.
(53) 4.H.D. 19/11/1953 tarih 4757 sayılı kararı

tarz ortalama, aritmetik ortalamadır. Zira aritmetik ortalama (hâdların toplamı hâd sayısına bölünerek elde edilen değerdir). Ortalama almak birçok ahvalde elverişli değildir. Bunun sebebi aritmetik ortalamanın çok büyük ve çok küçük hâdlerin fazlasıyla tesiri altında kalmasıdır. Özellikle kazançların bir evvelki kazanç yılı toplamına göre % 5 artacağı esası benimsendiği ve çalışma yılındaki kazançlar 1/4 kısım hariç başlangıç yılına göre daima arttığından ortalama, büyük ölçüde bu yüksek değerlerin tesiri altında kalmakta küçük kazanç yıllarının etkisi yüksek kazanç yıllarının tesirini karşılayamamakta, sene sayısı azaldıkça ortalama yükselmekte ve ortalama kazançla bulunan peşin sermaye değeri yüksek çıkmaktadır. Diğer ortalama çeşitlerinden geometrik, hermonik, kuadratik, medyan türlerinin ise hesap ve uygulaması pratik olmayıp zordur.

Esasen değişen yıllık kazançlarda ortalama almak zorunluğu yoktur. Burada yapılacak iş heryıla ait kazanç kaybının başlangıç yılına göre ayrı ayrı peşin değerini bulup bunları toplamaktır. Buda o yıla ait kazanç kaybını, 1 liranın (n) yıllık peşin değerini gösteren cetveldeki, o yıla ait peşin değerle çarparak kolayca bulunur.

İlerdeki yıllarda gittikçe artan kazanç rakamlarının tesiri altında kalan bir aritmetik ortalama alınarak ve sabit rant formulüne göre yapılmış bir hesapla her yıl için gerçekleşecek kazanç kaybının peşin değerinin müstakil olarak bulunması suretiyle yapılan hesap arasında çıkan farkı anlatabilmek için 312 nci sahifeye bir örnek eklemiş bulunuyoruz.

Bu örnekte 1/1/1947 doğumlu olan bir işçinin 1/1/1971 tarihinde meslek hastalığına yakalanıp % 40 malûl kaldığını ve 1971 yılı net kazancının 16.000,— TL. olduğunu ve sigorta kurumunca yılda kendisine 8.880,— TL. gelir bağlandığını ve 60 yaşı sonuna kadar 36 yıl çalışma şansı bulunduğunu ve ilk yıldaki kazanç kaybının 27 yıl % 5 artırılmasını ve 9 yılda dondurulmasını düşünüyoruz.

Tavsiye ettiğimiz şekilde her yıl ceste ceste gerçekleşecek malûliyete isabet eden net kazanç kaybının peşin değerinin her irad taksiti için ayrı ayrı bulunup toplanması yolu tercih edilince, dâvacının kazanç kaybı peşin değeri toplamı 210.049,— TL. dır. Dâvacı hastalık tarihinde 24 yaşında olduğundan yıllık tutarı 8.880.— TL. olan sigorta iradının peşin sermaye değeri 150.422,—TL. dır. Kazanç kaybı peşin değerinden sigorta tahsisi peşin değeri çıkarılacak olursa tazmini gerekli miktarın 59.627,—TL. olduğu tesbit edilir. Buna karşılık her yıl aynı kalan kazançlara ilişkin bulunan sabit rant formülü ile malûliyete isabet eden kazanç kaybı-

319

nı hesaplayacak olursak 260.552,— TL. bulunur. Bu 260.552,— TL. den sigorta tahsisi peşin değeri olan 150.442,— TL. yı çıkaracak olursak tazmini gerekli miktar 110.130,— TL. olarak hesaplanır. Aradaki fark 50.503,— TL. dır. Bu fark aritmetik ortalamanın böyle bir yöntemde temsil kabiliyeti bulunmamasından ileri gelmektedir. Tamamen bir hesap hatasıdır. Çünkü böyle faal ömrün 3/4 ünde % 5 artan ve 1/4 ünde duraklayan kazançlar için her yıl sabit kalan kazançlara ilişkin formulün uygulanabilmesi olanağı yoktur.

Bu suretle 1968 yılında E.K.İ. idaresince hak sahiplerine sabit rant formulüne göre hesaplanıp ödenmiş bulunan ve Yargıtaydan da geçmiş mahkeme ilâmlarına dayanan 82.901.358,— TL. tazminatın en az 20 milyonunun yanlış bir hesap yöntemi benimsenmesinden ileri geldiği söylenebilir. Diğer yıllardaki ödemeler de göz önünde tutulunca bu konuda korkunç bir adlî hata ihtimalinin varlığından söz etmek mümkündür.

Nitekim Yüksek 9. Hukuk Dairesi 1969 ve 1970 yıllarında bir ara, aynı iş parasıyla fazla efor sarfetmeden aynı işte çalışanların zararı hesaplanırken hiç olmazsa hesap raporunun tanzimi tarihine kadar dâvacının zararı olmayacağı ilkesini benimsemişti. Bu bozma bazı zarar yıllarının hesaptan çıkarılmasını tazammun ettiğinden dâvalı lehine idi. Hatta buna sendika aidatınında tenzili gerekir, denerek net kazanç toplamlarını azaltan bir sebep daha ekleniyordu. Hal böyle iken bu ilkelerin kabulü ile yapılan hesap raporu olay tarihinden başlıyarak sendika aidatı da düşmiyerek zarar hesaplıyan ilk rapordan diğer bütün unsurlar aynen bırakıldığı halde daha fazla zarar tesbit ediyordu.

Bunun sebebi yıl sayısı azaldıkça kazanç ortalamasının yükselmesi ve yüksek ortalama esas alınarak yapılan raporunda bu sonucu vermesidir.

bb) Peşin sermaye faizinin atılması :

Yukardaki izahattan anlaşılacağı gibi peşin sermaye faizinin atılmasında her halükârda sabit rant formulü kullanılamaz. Bu formül her yıl aynı ve eşit kalan kazançlarda ve kazançların dondurulduğu yıllara ait faizin atılmasında ve hesabında kullanılabilir. Her yıl % 5 artan kazanç yılları için kullanılamaz. Kullanılması hesap hatasına yol açar. O halde her yıl artan kazançların peşin sermaye değeri her yıl için ayrı ayrı hesaplanmalı ve sonuçta elde edilen rakamlar toplanarak peşin sermaye cetveline işlenmelidir.

H) Tazminatın Hesabı :

Bu tür dâvaların hukukî niteliği sigorta kurumunca karşılanan haklar dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesi olduğu için, sigorta kurumunca bağlanan gelir düşülmek sureti ile zarar tesbit edilebilir.

Sigorta tahsislerinin dâva safahatında çıkan bir kanunla özellikle 1186 sayılı yasa ile artırılmış olup olmadığı araştırılmalıdır.

Sigorta tahsisini şartları varsa, icabında iş verene rücu etmek üzere resmî bir kurum olan Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü yapmaktadır. O halde dâvacıya ne miktar sigorta geliri bağlandığını, sigorta Kurumundan sormak ve belgeleri celbetmek icab eder. Böyle yapılmamasını Yüce Yargıtay bazı kararlarında noksan tahkikat saymakta (54) bazı kararlarında da sigorta tahsisinin bilirkişilerce hesaplanmasını kâfi görmektedir. Bizce sigorta tahsisinin ne miktar ve ne sebeple bağlandığına dair Sigorta Kurumundan gerekli belge celb edilmeden bilirkişi hesabı ile iktifa edilmesi isabetli sayılamaz. Daima adlî hataya yol açabilir. Şüphesiz bilirkişinin yaptığı tahsis hesabının sigorta Kurumunun tahsisine uyması takdirinde bir uyuşmazlık çıkmazsada, uymaması halinde, hata, zor durumlar yaratır. Bu itibarla tahsis belgelerinin kurumdan celbi yöntemi seçilmelidir. Nevarki kurum tahsisin peşin değerini bildirmemekle beraber, aylık yada üç aylık irad miktarını bildirmişse, bu noktadan hareketle sigorta tahsisi peşin değerinin aşağıda izah edilecek formulle hesaplanması mümkündür. Böylece tesbit edilen sigorta tahsisi kazanç kaybı peşin değerinden ne şekilde düşülecektir?

---

(54) 9.H.D. 11/12/970 tarih 11679/14068 sayılı kararı. Özel kartondan
— 9.H.D. 20/11/970 tarih 11282/12443 sayılı kararı. Özel kartondan
— 9.H.D. 21/11/970 tarih 11293/12757 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 9/10/1970 tarih 9754/10827 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 9/7/970 tarih 2657/7695 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 21/5/970 tarih 5214/5224 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 28/5/970 tarih 4144/5436 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 19/6/969 tarih 1868/7042 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 29/9/969 tarih 6776/9341 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 5/3/971 tarih 11646/2775 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 23/2/971 tarih 12131/2445 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 4/2/971 tarih 1281/1376 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 4/3/971 tarih 12686/2742 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 4.H.D. 14/6/963 tarih 6157 sayılı kararı. Özel kartondan.
Hukuk Genel Kurulunun 27/9/967 tarih ve 1391/421 sayılı kararı
— 9.H.D. 12/3/971 tarih ve 1978/3631 sayılı kararı

Federal Mahkemenin 8/2/1955 tarihli Lauper - Ed. Laurens (Le Khedive) S. A. kararında işaret edildiği üzere sigorta tahsisi dâvacının ömrü boyunca devam ettiği, halbuki dâvacı iş görebilme çağı içinde kazanç kaybına uğradığından, sigorta tahsisinin P.M.F. ye göre bulunacak peşin değeri düşülmelidir. Böylece faal ömür dönemine ilişkin kazanç kaybından vasati ömür için bağlanan sigorta tahsisi çıkarılınca kalan rakam sigorta tahsisi ile karşılanmamış bulunan zararı verir ve tazminat olarak hükmedilebilir. Aksi halde dâva red olunur (55).

a) Sigorta Tahsisi peşin değerinin hesabı :

Şayet sigorta kurumu peşin deger miktarını bildirmişse mesele yok tur. Bu peşin değer duruşmada okunarak tarafların beyanı alındıktan sonra itiraz sebeplerine ve kabule şayan olup olmamasına göre mesele çözülür. Ancak peşin değer bildirmeyipte aylık, yada üç aylık irad tutarını bildirmişse bilirkişiler tarafından yada mahkemece sigorta tahsisi peşin değerinin hesaplanması mümkündür. Şöyleki : Dâvacının hastalık tarihindeki yaşı tesbit edilerek o yaşa tekabül eden peşin değer emsali 506 sayılı yasaya ekli P.M.F. ye göre % 5 esasıyla düzenlenmiş «hayat süresince 3 ayda bir peşin ödenen ve senelik tutarı 100,— TL. olan gelirin peşin değer tablosu» dan bulunur. Dâvacıya üç ayda bir ödenmek üzere tahsis edilen irad tutarı 4 le çarpılarak yıllık tahsis miktarı bulunduktan sonra bu yıllık tahsis miktarı, bahsedilen peşin değer emsali ile çarpılınca sigorta tahsisinin peşin değeri tesbit edilmiş olur. Şayet dâvacıya Sigorta Kurumunca başka bir kararla bağlanan tahsis artırılmış ise, iş bu fark tahsis tarihindeki dâvacının yaşı tesbit edilip, yukarda anlatılan biçimde o yaşa ilişkin peşin değer emsali tesbit edilerek ikinci tahsisten birinci tahsis çıkarılıp 3 aylık tahsis farkı ve onun da 4 le çarpılmasıyla yıllık tahsis farkı bulunduktan sonra, bu tahsis farkı anılan peşin değer emsali ile çarpılıp, tahsis farkının peşin değeri bulunur. Buda olay tarihine - hastalık tarihine göre arada kaç sene geçmiş ise o sene sayısına tekabül eden 1/Kn peşin değer cetvelindeki iskonto emsali ile çarpılıp olay tarihine göre peşin değer bulunur. Müteakip artırmalar varsa aynı yolla işleme devam edilir. Sonra Sigortanın her bir tahsis kararına ilişkin olarak hesaplanmış peşin değerler parekende ödeme varsa onunla dahi toplanarak toplam sigorta tahsisi peşin değeri elde edilmiş olur.

Yukarda da söylendiği gibi sigorta tahsisini, 506 sayılı yasaya göre dâvacının muhtemel yaşama yaşı sonucuna kadar ödemek taahhüdü ile

(55) 9.H.D. 7/4/969 tarih 815/3815 sayılı kararı

322

bağlıyan sigorta kurumu, dâvacı yaşadıkça ve özellikle P.M.F. ye kadar yaşarsa tahsisi ödeyecek ve iş verenede aynı yasa hükmünce rücu edecek ve aynı miktarın peşin değerini isteyebilecektir. Bu itibarla mahsup ameliyesinin anılan biçimde yapılması bir zarurettir. Tatbikatta sigorta tahsisinin ekseri bu tarzda hesaplanmadığı görülmektedir.

b) Sigorta tahsisi peşin değerinin kazanç kaybı peşin değerinden çıkarılması :

Özellikle malûliyete isabet eden yıllık net kazançtan yıllık sigorta tahsisi çıkarıldıktan sonra kalanı sermayeleştirilmekte, yada meselâ çalışabilme yaşı 60 olarak kabul edilmişse, 60 yaşa kadar olan sigorta tahsisi mahsup olunmaktadırki yukardaki izahata ve usul ve kanuna aykırıdır. Bunun en doğrusu dâvacıya bağlanan ve mahsubu gereken sigorta tahsisleri toplamının ne olduğunu sigorta kurumundan sormaktır (56).

Bazanda dâvacıya malûliyet aylığı ile birlikte yaşlılık aylığıda bağlanmış ve 506 sayılı yasanın 92. maddesi uyarınca malûliyet aylığı yarıya indirilmiş ise, yada uygulanan hesap yöntemi itibariyle meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirin yarıya inceği tasarlanıyorsa yaşlılık aylığının bağlandığı veya bağlanacağı tarihten itibaren sigorta tahsisleri yarıya indirilerek mahsup edilmektedir ki, buda yanlıştır (57).

O halde mahsup işleminin açıklanan biçimde yapılması gerekir.

Nihayet şunuda diyelim ki filhal sigorta kurumunca bağlanan gelirin peşin değeri mahsup edilebilir. Şayet bir gelir bağlanmamışsa, velevki bu gelir bağlamama durumu, dâvacının süresinde istememesi ve hatasından dolayı ileri gelse, sigortaya baş vursaydı şukadar gelir alacaktı düşüncesiyle indirim yapılamaz. Çünkü nasıl olsa kurum rücuen işçiye ödediğini işverenden alacaktır (58).

---

(56) 9.H.D. 25/3/969 tarih ve 16528/3277 sayılı kararında (..... kurumca bağlanan gelirin miktarı ve peşin sermaye değeri sorulup öğrenilmeli ve maddi tazminat hesabında göz önünde tutulmalıdır.....) denilmiştir.
— 9.H.D. 16/2/1971 tarih ve 12139/2608 sayılı kararı.

(57) 9.H.D. 12/10/970 tarih ve 11499/10637 sayılı kararında açıkça 506 sayılı ya sanın 92. maddesi uyarınca yapılan bu indirimden işveren sorumlu tutula maz denilerek meslek hastalığı tahsisinin tümü üzerinden peşin değer hesa bı önerilmişdir.

(58) 9.H.D. 18/11/966 tarih ve 11014/10919 sayılı kararı.
— Hukuk genel Kurulu 18/1/1969 tarih ve 967/9 - 111/49 sayılı kararı.

323

c) Sair indirmeler :

1 — Olayda kaçınılmaz hal varsa bu belirli bir oranda yada tüm olarak mevcut olsa bile kaçınılmaz hal oranının yarısı kadar bir indirim yapılabilir. Hakkaniyet tenzilâtı adıyla isimlendirilebilecek indirimin yukarda elde edilecek zarar miktarından yapılması gerekir (59). Gerçekten yasa ve tüzüğün ve fennin ön gördüğü bütün tedbirler işverence alınmışda olsa, ocaklardan pnömokonyoz yapan zararlı tozlar tamamen kaldırılamaz ve belirli bir oranda hastalık yaparlar. O halde olayda bir miktar kaçınılmaz hal vardır. Bu nedenle tazminatta bir miktar indirim yapılması hak ve nesafet kuralına uygundur. Nevarki gerçekleşen tazminat çok az ise ayrıca bu nedenle indirim yapmak hak nesafet kuralına aykırı düşebilir.

2 — Dâva konusu olayla ilgili olarak haricen veya evvelki dâva zımnında dâvacıya bir miktar ödeme dâvalı tarafından yıplmışsa bu miktar dahi düşülerek tazminata hükmedilir (60).

Buraya kadar yapılacak işlemlerle ilgili cetveller ilişiktedir.

i) İRAD HESABI :

Borçlar yasanın 43. maddesi Hakime tazminatı irad şeklinde hükmetmek yetkisini de vermiş bulunmaktadır. Bu nedenle tazminata irad şeklinde hükmedilmeside muhtemel bulunduğundan irad şeklindeki kazanç taksitlerininde hesaplanması gerekir.

a) Tazminatın irad şeklinde tayinindeki yarar ve zararlar :

İş görmezlik tazminatı zararlarında, peşin sermaye şeklinde bir kazanç kaybı mevcut değildir. Burada faal ömür süresi içersinde her ay veya her yıl ceste ceste gerçekleşecek kazançlardan bir kısmının kaybı bahse konu olduğu ve tazminatın gayesi de zararlandırıcı olaydan önceki mal varlığını o seviyeye getirmek olduğundan tazminatın irad şeklinde tayini işgörmezlik zararlarının mahiyetine tamamen uygundur (61).

---

(59) Hukuk Genel Kurulu 1/2/969 tarih 58/87 sayılı kararı, 9.H.D. 9/4/968 tarih ve 691/4629 sayılı kararı.
— 9.H.D. 12/3/971 tarih ve 739/3630 sayılı kararı.
— 9.H.D. 27/4/970 tarih ve 35/4127 ve 18/6/970 tarih ve 5990/6709 sayılı kararı.
(60) 9.H.D. 27/1/970 tarih ve 9630/868 sayılı kararı. Özel kartondan.
(61) Ölüm sebebiyle destekten yoksun kalma tazminatı Prof. S. Tekinay Shf. 215 ve devamı.

Ayrıca dâvacının ne kadar çalışacağı, ne de olsa tahminen tesbit edilmektedir. Dâvacı, peşin sermaye şeklinde hükmedilen tazminatta ön görülen zamandan önce ölürse, fazla bir tazminat alacak ve haksız iktisapta bulunacaktır. Fakat aksine, hesap yönteminde kabul edilen faal ömründen daha fazla çalışacak olursa, bu takdirde de az tazminat almış bulunacaktır.

Üstelik henüz sanayileşme çabasında olan ve sermaye piyasası gereği gibi teşekkül etmemiş ve az gelişmiş ülkelerde, tazminatın hep peşin sermaye şeklinde hükmedilmesi memleketin ilerleme ve sanayileşme çabalarını baltalayıcı bir nitelik taşır. Zorlukla kurulmuş Müesseseler iflâsa sürüklenebilir.

Ayrıca bu durum işçi ve işveren arasına giren bazı kişilerce istismar edilme ve işçiden çok bu gibilerin yararına olma gibi bir özellikte taşımaktadır. Nihayet sermaye şeklinde sınai müesseselerin bünyesinden koparılan paralar ölü bir takım alanlarda kullanılarak israf edilebilir.

Buna karşılık irad şeklinde her zaman tazminata hükmetmek, bazı olaylarda tatmin edici olmayabilir. Adalet ve nesafete uymayabilir. İktisadi konjonktür giderek iradı gülünç bir hale düşürebilir. Ayrıca dâvacı ile dâvalının ilişkisi hemen kesilmeyerek uzun süre bağlantılı kalmaları ve her zaman gösterilecek bir teminat bulunamaması ve bazı ahvaldede dâvacının sermaye şeklinde elde edeceği tazminatı yararlı alanlarda kullanması gibi ihtimaller düşünülebilir. Bunlar irad şeklinde tazminat hükmetmenin zararlı yönlerini teşkil ederler.

Nevarki olayın özelliğinden doğan durumlar değerlendirilip bilhassa büyük tazminatı gerektiren olaylarda irad şeklinde, bu nitelikte olmıyanlarda da sermaye şeklinde tazminat hükmedilmesi isabetli sayılabilir.

b) Tazminatın irad şeklinde hesabı :

Bu hesap ayrı bir cetvelde gösterilmiştir. İrad hesabında gerek kazançların ve gerekse sigorta tahsislerinin peşin değerinin bulunmasına lüzum yoktur. Muayyen fasılalarla gerçekleşen kazançlardan, malûliyete isabet eden ve müterafik kusur payı düşülen miktarlardan, fasılalarla fiilen sigorta Kurumundan alacağı tahsis mikdarı düşülünce kazanç kaybının irat taksidi bulunmuş olur.

İrad gerçekleştiği yıldaki kazanç kaybının sigorta tahsisi ile karşılanmayan ertelenmemiş taksidi olduğundan faal ömrün 3/4 ünde kazançların % 5 arttığı esası kabul edilmesine göre, bu süreye ilişkin yıllara ait irad taksitleri gittikçe artan bir değişme göstermelidir.

İrad taksitlerinin eşit ölçüde ödenmesine karar verilmesi halinde müteakip yıllarda gerçekleşebilecek fazlalık öne alınmış olur ve birçeşit kapitalizasyon sistemine ihtiyaç gösterir ve bu tarz irad hesabı hatalı olur.

Nevarki çalışabilme yaşından yaşama yaşına kadarki sigorta tahsislerinin de mahsup işleminin yapılması gerekir. Aksi takdirde bir kısım sigorta tahsisi mahsup edilmemiş olacaktır. Bu noksanlığı gidermek için bu kısım sigorta tahsisine ilişkin gelirlerin belirli bir kazanç yılı başlangıç alınarak o yıla göre kapitalize edilerek tenzili yada amele birliği son yardımı kıdem tazminatı gibi gelirlerin gerçekleştiği yıla göre sermayeleştirilip, onlardan indirilmesi uygun karşılanabilir.

İrad hesabına ilişkin cetvelde ekte sunulmuştur.

J) Hesap raporlarına ilişkin genel kurallar :

a) Hesap raporu hatasız olmalıdır :

Hatalı hesaba göre düzenlenen veya yeterli olmıyan raporun karara dayanak yapılması usule aykırıdır. Hesap hatası yapıldığı açıkca belli raporların ıslah edilmesi gerekir (62).

Gerçekten hesap raporu kontrola elverişli nitelikte olursa bilirkişi mütalâasını takdir ve kontrol etmek durumunda olan yargıç görevini yapabilir. Aksi halde müphem bir rapordan hiçbir şey anlaşılamaz (63).

Aksine benimsediği kurallar ve yapılan hesaplar açık bir şekilde izah edilmiş ve esaslı nitelikte bir rapor tatmin edici görülebilir (64).

c) Kazanılmış haklara uyulmalıdır :

Dosyada daha evvel yapılmış bir hesap raporu varsa, bu rapora karşı taraf vekillerinin beyanları muvacehesinde veya tarafın kanun yoluna baş vurmaması veya Yargıtay kararı veya uyulan bir bozmayla taraflardan biri lehine kazanılmış bir hak doğmuşsa önceki raporda bulunan kazanç toplamları ve karşı taraf lehine kesinleşen esaslar aynen bırakılmalıdır (65).

---

(62) 9.H.D. 13/2/967 tarih ve 1097/1113 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 20/4/968 tarih ve 8512/10679 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 1/2/971 tarih ve 14253/1219 sayılı kararı. Özel kartondan.
(63) 9.H.D. 27/3/969 tarih ve 17098/3313 sayılı kararı. Özel karondan.
(64) 4.H.D. 8/5/967 tarih ve 3994 sayılı kararı. Özel kartondan.
(65) 9.H.D. 30/1/970 tarih ve 10829/982 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 26/1/970 tarih ve 11013/697 sayılı kaarrı. Özel kartondan.
— 9 H.D. 7/4/969 tarih ve 867/3821 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 4/11/968 tarih ve 9476/13265 sayılı kararı. Özel kartondan.
— 9.H.D. 12/3/971 tarih ve 739/9630 sayılı kararı. Özel kartondan.

326

d) Hesap raporu ehil bilirkişi tarafından yapılmalıdır :

Gerçekten özel bilgi isteyen kazanç kaybı zararlarının tesbitine ilişkin bir hesap raporu mütehassıs zevat tarafından yapılmalıdır (66).

İlk rapor tatmin edici nitelikte görülmez, yada dosyada esas ve sonuçları bakımından biribirine aykırı hesap raporları mevcut bulunuyorsa, mübayenetin 3 kişilik mütehassıs bilirkişi kurulunda çözümlenmesi gerekir (67).

e) Sermayeleştirme hastalık tarihine göre yapılmalıdır :

Gerçekten hastalık tarihine göre yapılan bir sermayeleştirme kolay bir hesap yöntemidir. Hesapta zorluğa ve karışıklığa yol açmaz. Bütün hesap bir kalemde ifade edilebilir. Bu çoğu zaman dâvacının talebinede uygun düşer. Gerçekten uygulamada dâvacıların zararın tümünün hastalık tarihinde doğduğu kabul edilerek o tarihten itibaren faiz yürütülmesini isterler. Bu durumda her yıl gerçekleşen kazanç kayıplarının tümü hastalık tarihine göre kapitalize edilip tamamına o tarihten itibaren kanunî faiz yürütülür. Federal Mahkeme 13/5/1958 tarihli kararıyla evvelki içtihadından dönerek bu yöntemi benimsemiştir (68 . 9. Hukuk Dairesi de bu yöntemle yapılan hesap raporlarını pek çok ilâmda benimsemiş bulunmaktadır. Doktrinde de bu yöntem tavsiye edilmektedir (69).

K) SONUÇ VE TEMENNİLER :

1 — Türkiyede dâva sayısının fazlalığı mahkemeleri sorunlar üzerinde ariz amik araştırma yapmaktan men etmekte, gereği gibi bir inceleme yapılamamaktadır. Bu tür dâvalar sınaileşme hareketine paralel olarak her geçen gün artmaktadır. Adlî hataların önlenmesi için mahkeme teşkilatlarının icabına uygun şekilde gözden geçirilmesi ve mahkemelere normal ölçüden fazla sayıda iş gitmesini önleyecek uygun tedbirlerin alınması gerekmektedir.

2 — Bilirkişilik Müessesesinin ıslahı lâzımdır. Gerçekten çok karışık olan konuyla ilgili tazminat raporlarının hatasız bir şekilde yapılmasını temin edecek bilirkişi bulmakta zorlukla karşılaşılmakta, yada bilirkişiler yasaların gerektirdiği bitaraflıkla hareket edememektedirler. Bu konuda istimlâk dâvalarında olduğu gibi resmî bilirkişilik usulünün getirilmesi temenniye değer.

(66) 9.H.D. 27/11/970 tarih ve 7334/13474 sayılı kararı. Özel karton.
(67) 9.H.D. 27/4/970 tarih ve 102/4235 sayılı kararı. Özel karton.
— 9.H.D. 19/12/964 tarih ve 8221/9106 sayılı kararı. Özel karton.
(68) Kaneti kararlar Numara 122
(69) Kutad Shf. 148, Tekinay Shf. 227

3 — Zarar hesabının ne veçhile yapılacağına dair sistem ve kurallar yasalarla tesbit edilmelidir. Uygulamada değişik yöntemlerle yapılmış hesap raporlarının ayrı ayrı kabul edildiği ve böylece istikrarsız ve karışık bir durumun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu karışıklığı önlemek için en iyisi Borçlar Yasası gibi ana kanunlarda değişiklik yapılması tecviz edilmese bile, hiç olmazsa İş Kanunu gibi özel yasalara ayrık hükümler konulmalıdır.

4 — Bu tür dâvalara yol açan sebeplerin ortadan kaldırılması için uygun tedbirler derhal alınmalıdır. Özellikle iş verenlerin işçi sağlığı kurallarına uymaları daha etkili bir şekilde temin edilmeli ve ayrıca 506 sayılı yasada ön görülen iş görmezlik geliri derecesi, biraz daha yükseltilerek yada P.M.F. cetveli yerine, memleket gerçeklerine daha uygun bir yaşama cetveli kabul olunarak sigorta iradı devreleri kısaltılmak suretiyle irad miktarları artırılarak sigorta tahsisi ile karşılanmayan zararlar olabildiği kadar azaltılmalıdır.

5 — 506 sayılı yasada ön görülen daimi iş görmezlik gelirinin gittikçe artan iktisadî konjonktüre paralel olarak, her sene bir önceki yıl tutarının % 5 zammı ile ödeneceği veya iktisadî koşullara göre değişen bir kat sayıya göre değiştirileceği esası benimsenerek kurumun tahsisleriyle karşılanmayan zararlar asgari seviyeye indirilmelidir.

6 — Malûliyet derecesini tesbit eden tüzükler, arızanın genel beden gücüne göre makbul kıyaslamalar dairesinde yeniden gözden geçirilmeli malûliyetlerin icab ettirdiği ölçüde foksiyon testleri yapılan müesseselerde tesbiti kabul edilmelidir.

7 — Sigorta kurumunun iş verene emsali Batı memleketlerinde olduğu gibi kastı veya ağır kusuru halinde rücu edebileceği, bunun dışında rücu edemiyeceği esası benimsenmeli ve 26 madde buna göre değiştirilmelidir.

8 — Bu tavsiyelerle sigorta kurumunun artacak yükü sigorta primlerinin olumlu bir seviyeye çıkarılması suretiyle karşılanmalı, işçi ve işverenin ve gereğinde devletin primlere iştiraki temin olunmalıdır.

9 — Memeleket sanayinin yaşayabilmesi için, sermaye şeklinde taz minat hükmedilmesi sınırlandırılmalı, yasa ile belirli limitler tesbit edilerek bundan sonraki tazminatların irad şeklinde hükmedilmesi mecburiyeti konulmalı ve B. K. m : 43 e gerekli ilâveler yapılmalıdır.

10 — Fazlaya dair hakkı mahfuz tutmak suretiyle, taksit taksit dâ ve açılması önemli tarafa bir konuda doğan hakkını, araştırma yapıp

tesbit ederek bir seferde dâva konusu yapmak külfeti yüklenmelidir. Hukuk usulünde bu temenniye paralel bir değişiklik ön görülmelidir.

11 — Yasalarda ve avukatlık ücret tarifelerinde tazminatın irad şeklinde hükmedilmesi halinde ne şekil ve miktarda avukatlık parası hükmedileceğine dair bir açıklık yoktur. Bu boşluk doldurulmalı ve bu tür dâvalar için hükmedilecek avukatlık parası ayrı bir tarifeye bağlanmalıdır.

12 — Devlet kuruluşları irad şeklinde tazminat hükmedilmesi halinde teminat külfetinden bağışık tutulmalı, ve buna ilişkin yasa tadili yapılmalıdır.

13 — Yaşama yaşını gösterir, özellikle memleket gerçeklerine uygun ve sıhhatli istatistiklere dayanan ve insan hayatının giderek uzamakta olduğu eğilimini gözeten, her yaştaki insanın cinsiyetine göre bakiye yaşama şansını çevre farklarınıda dikkate alarak tesbit eden, ilmî ve teknik cetveller yaptırılmalıdır.

14 — Çalışma yaşını gösterir, özellikle çeşitli mesleklerde azami iş görebilme yaşını iş yeri şartlarına göre tesbit eden, faal ömür cetvelleri, memleket gerçeklerine uygun olarak hazırlattırılmalıdır.

15 — İşçi ve işverenin işçi sağlığı ve güvenliği konularında eğitilmesine önem ve devlete bağlı sınai kuruluşlara da gerekli çeki düzen verilmelidir.

Ancak bunlardan sonra iş görmezlik tazminatı davaları sorunu, olumlu bir yolda çözümlenmiş olabilir.

MİSAL : 1/1/1947 doğumlu işçi 1/1/1971 tarihinde meslek hastalığı sebebile % 40 malûl kalmış 1971 yılı net kazancı 16000,— TL. ve Sigorta Kurumu yılda 8880,— TL. gelir bağlamış, 60 yaşı sonuna kadar 36 yıl çalışma şansı tanındı. Yıllık net kazanç 27 yıl % 5 arttırıldı ve 9 yıl sabit tutuldu.

Yıllar	Yıllık net Kazanç	Malûliyet Oranı	Yıllık Kazanç kaybı		İskonto emsali		Kazanç Kaybı Peşindeğerleri
1971	16000,—	% 40	6400,—	×	0,952	=	6095,—
1972	16800,—		6720,—	×	907	=	6095,—
1973	17640,—		7056,—	×	863	=	6095,—
1974	18522,—		7409,—	×	822	=	6095,—
1975	19448,—		7779,—	×	783	=	6095,—
1976	20420,—		8168,—	×	746	=	6095,—
1977	21441,—		8576,—	×	710	=	6095,—
1978	22513,—		9005,—	×	676	=	6095,—
1979	23638,—		9455,—	×	644	=	6095,—
1980	24820,—		9928,—	×	613	=	6095,—
1981	26061,—		10424,—	×	584	=	6095,—
1982	27364,—		10947,—	×	556	=	6095,—
1983	28732,—		11493,—	×	530	=	6095,—
1984	30168,—		12067,—	×	505	=	6095,—
1985	31676,—		12670,—	×	481	=	6095,—
1986	33260,—		13304,—	×	458	=	6095,—
1987	34923,—		13969,—	×	436	=	6095,—
1988	36669,—		14667,—	×	415	=	6095,—
1989	38502,—		15401,—	×	395	=	6095,—
1990	40427,—		16171,—	×	376	=	6095,—
1991	42448,—		16979,—	×	358	=	6095,—
1992	44570,—		17828,—	×	341	=	6095,—
1993	46798,—		18719,—	×	325	=	6095,—
1994	49138,—		19655,—	×	310	=	6095,—
1995	51595,—		20638,—	×	295	=	6095,—
1996	54175,—		21670,—	×	281	=	6095,—
1997	56884,—		22754,—	×	267	=	6095,—
1998	59728,—		23891,—	×	255	=	6095,—
1999	59728,—		23891,—	×	242	=	5804,—
2000	59728,—		23891,—	×	231	=	5528,—
2001	59728,—		23891,—	×	220	=	5264,—

2002	59728,—	23891,—	×	209	=	5014,—
2003	59728,—	23891,—	×	199	=	4775,—
2004	59728,—	23891,—	×	190	=	4548,—
2005	59728,—	23891,—	×	181	=	4331,—
2006	59728,—	23891,—	×	0,172	=	4125,—
	1.412184,— TL.	566869,— TL.				**210049,— TL.**

Sigorta Tah. Peşin değeri : 8880,— × 16,9395 = **150422,— TL.**

210049,00 — 150422,— = **59627,— TL.** İskonto emsali uygulandığında net zarar.

566869,—/36=15746,36×16,546852=260552,— TL. Sabit rant formulüne göre malûliyete isabet eden kazanç kaybı peşin değeri 260552,00 — 150442,— = **110130,— TL. Sabit rant formulüne göre net zarar.**

110130 — 59627 = 50503 iki hesap yöntemi arasındaki sonuç farkı.

(Yıllık kazanç cetveli)

(Cetvel I)

..... Yılı kazancı :				
..... ×	=	.....	TL.	yevmiyeden
..... ×	= +	.....	»	primden
		.....	»	I. Toplam
..... ×	= —	.....	»	Sağ. + Sen. + A. Bir Aidatı
		.....	»	I. Bakiye
		.....		
..... ×	=	.....	»	İkramiye
..... ×	=	.....	»	İaşe bedeli
..... ×	=	.....	»	Çocuk primi
	+	.....	»	Kömür bedeli
		.....	»	II. Toplam
..... ×	= —	.....	»	Grev fonu
		.....	»	II. Bakiye
..... ×	= +	.....	»	Dışarı kazancı
		.....	»	Yıllık net kazancı

331

Sosyal Sigortalar (Cetvel (1 - a)

Kurumu tahsisisi peşin değeri :

Tahsis Kanunu numarası :	Tahsis tarihindeki yaşı :	Malûliyeti :	Üç aylık tahsisi :	Yıllık devre :	Bir yıllık tahsis :	Peşin değer emsali :	S. Tahsisi Peşin değeri TL.
506	.....	%	.....	× 4 =	..... ×	..... =	.....
506	.....	%	.....	× 4 =	..... ×	..... =	.....
506	.....	%	.....	× 4 =	..... ×	..... =	.....
506	.....	%	.....	× 4 =	..... ×	..... =	+ .....

Sigorta tahsisi yekûnu =

Prim artırım, indirim devre ve nisbetleri

	Devre yaşları	Devre nisbeti	
Artırım devresi	20 : 35	% 10	Artırma
Sabit devre	35 : 40	% 00	Sabit
İndirim devresi	40 : 50	% 10	İndirim

Kıdem tazminatının hesaplanma şekli :

Fiili gün :	Yıllık gün :	itibarî yıl :	Tazminata esas gün :	Tazminat gün tutarı :	Sosyal şarjlı gündelik :	Kıdem tazminat tutarı TL.
..... ÷	..... =	..... ×	18 =	..... ×	..... =	.....

İhbar tazminatı .....

(50) yaşından sonraki gelirlerin tesbiti :

Fiili çalışabileceği Gün :	Çevre asgari ücreti :	Gelir tutarı :	50 yaşındaki geliri TL.	Gelirler yekûnu :	506 - 1186 K. göre ta. nisbeti :	İhtiyarlık tahsisi tutarı TL.
..... ×	..... =	..... +	..... =	..... ×	% 70 =	.....

(Cetvel II)

(Peşin sermaye cetveli)

Kazanç yılı :	Yıllık Net kazancı :	Malûliyeti :	Kazanç kaybı tutarı :	Müterafik kusuru :	Yıllık net ka. kaybı TL.	Yıllık iskonto emsali :	Kazanç kaybı peşin değeri TL.
.....	..... ×	% ..... =	..... ×	% ..... =	..... ×	0,9523 =	.....
.....	..... ×	% ..... =	..... ×	% ..... =	..... ×	0,9070 =	.....
.....	..... ×	% ..... =	..... ×	% ..... =	..... ×	0,8638 =	.....
.....	..... ×	% ..... =	..... ×	% ..... =	..... ×	0,8227 =	.....
.....	..... ×	% ..... =	..... ×	% ..... =	..... ×	0,7835 =	.....
.....	..... ×	% ..... =	..... ×	% ..... =	..... ×	0,7462 =	.....

(Cetvel III)

(İrad cetveli)

Yılı :	Yıllık Net Kazancı	Malûliyet oranı :	Malûliyete isabet eden Ka. Kaybı	Müteferrik kusur % ... tenzil :	Yıllık zararı.	Aylık zararı.	Aylık sigorta tahsisi.	Aylık İrad taksidi.
.....	.....	%..... =	.....	.....	.....	÷ 12 = ...	—	= .....
.....	.....	%..... =	.....	.....	.....	÷ 12 = ...	—	= .....
.....	.....	%..... =	.....	.....	.....	÷ 12 = ...	—	= .....
.....	.....	%..... =	.....	.....	.....	÷ 12 = ...	—	= .....
.....	.....	%..... =	.....	.....	.....	÷ 12 = ...	—	= .....
.....	.....	%..... =	.....	.....	.....	÷ 12 = ...	—	= .....

[Not : Cetveller faal ömür yılı sayısınca devam ettirilecektir.]

K R O N İ K

HUKUK YAYINLARI

Derleyen : Hüseyin Cahit Ergül

Prof. Dr. Vedat Raşit SEVİĞ : **TÜRKİYE'NİN DEVLETLER HUSUSİ HUKUKU** Düzeni ile iligili Kanun ve Andlaşmalar. (Derleme). İstanbul Üniversitesi yayınları No. 1598 Hukuk Fakültesi yayınları No 350. Sulhi Garan Matbaası Vârisleri Koll. şti. İstanbul - 1971 301. Sahife. Fiatı 12,50 lira. Esas uygulama ve araştırma yönlerinden faydalı niteliktedir.

Mümtaz ÖNDER — Orhan YENER : **İDAREDE MEMURİN MUHAKEMATI. 5917 S.K.** taşınmaza tevacüzün men'i Köy - Köy Suları Kanunu Mer'a - Yedieminlik. Ankara Yarı Açık Cezaevi Matbaası - 1971. 169 Sahife. Fiatı 15.00 TL. Eser tatbikatcılar için faydalı niteliktedir.

Dr. Pertev BİLGEN : **UYUŞMAZLIK MAHKEMESİ VE DANIŞTAY İÇTİHATLARINA GÖRE İDARİ SÖZLEŞMELERİN KRİTERLERİ :**

Doktora tezi İstanbul Üniversitesi Yayınlarından 1404, Hukuk Fakültesi 310. Kurtulmuş Matbaası, Sultanahmet Yerebatan Cad. No : 35. İstanbul 1970. 144 Sahife, 6,25 TL.

Eser ilmi ve tatbikat yönünden bu sahadaki boşluğu dolduracak niteliktedir.

MUKAYESELİ HUKUK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (MHAD) İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Enstitüsü Yayını Yeni Seri Yıl 5 Sayı 7. 1971. 333 Sahife Fiatı 10 L. **Dergide :** Prof Dr. Jean Limpens'in : Sözleşmenin üçlü aşaması, Hukukun Birleştirilmesi, yeni bir bilim dalı, - Asis. Dr. Servet Armagan'ın : Azınlıkların temsili, Federal Almanyada Anayasa Şikâyeti - Asis. Dr. Erol Cihan'ın Suç Teşkil Eden Sorgu Yöntemleri. Asis. Dr. Rona Serozan'ın : Birdaha : Yasacılık ve Hukukculuk üstüne. Asis. Dr. Esin Örücü'nün, Sosyal Siyasetin mahiyeti. Asis. Dr. Özkan Tikveş'in, Anayasa'da Siyasî Partilerle ilgili Hükümler. Asis. Dr. İlhan Ulusan'ın, Maddî Hukuk ve Usul Hukuku Bakımından Sulh Sözleşmeleri, Asis. Erdener Yurtcan'ın Son Soruşturmayı Yapan Mahkemenin İlk Soruşturmada Uygulanan Bir Normun Anayasa'ya Aykırılığını İleri Sürebilmek Yetkisine Sahip olup olmadığı problemi konulu incelemeleri.

Asis. M. İlhan Alnıak'ın : Tarhikçi (Ajan provokatör) Hakkında Bir Fransız Temyiz Mahkemesi Kararı ve Tàhlili; A.D. Belin Fante'nin Felemen Askerî Ceza Hukukunun Esasları. Asis. Belgin Erdoğmuş'un (Elemer Polay) Sosyalist Ülkelerde Roma Hukuku. Asis. Dr. Servet Armagan'ın, Postanın Gizliliği (Dietrich Oehler), Libya Arap Cumhuriyeti Geçici Anayasa'sı. Asis. Dr. Şener Akyol'un Greve ilişkin Fransız Mahkeme Kararları çevirileri yer almaktadır.

Turgut TİMUR : **MEMURLARIN YARGILAMALARI USULÜ** (Memurin Muhakematı Hakkında Kanuna göre soruşturma yapılması ve karar verilmesi) İçişleri Bakanlığı tetkik kurulu yayınları Sayı 8. Gürsoy Matbaacılık Sanayii 1971 Ankara 303 sahife. Kitap üç kısım ve Onbir bölümdür. 1 ci Kısım, giriş; 2 nci kısım Memurin Muhakematı hakkında kanuna göre yapılacak soruşturmalara; 3 ncü kısım; verilecek kararlara müteallikiir. Eserde konular ana hatları ile ele alınmış olmakla beraber gerekli yerlede ayrıntılara kadar inilmiş ve her bölümdeki konularla ilgili Danıştay ve Yargıtay kararlarına da geniş yer verilmiştir. Eser uygulayıcılar için faydalı niteliktedir.

TÜRK İDARE DERGİSİ : Yıl. 42. Sayı 328. Ocak - Şubat 1971 İçişleri Bakanlığı Ankara. Gürsoy Matbaacılık Sanayii 1971 Ankara. Şatış yeri Milli Eğitim Yayınevleri. Sayısı 100 kş. 259 Sahife. Dergide, Naci Ekşioğlu'nun 8 inci Millî Eğitim Şurası; Fuat Eser'in Mülki idare amirliği Kanunu çıkarılmalıdır; M.A. Ömer Evrensel'in 8 nci Mahalli idareler Avrupa konferansı; Hüseyin Işık'ın Hollanda Zabıtası; İhsan Olgun'un, Danıştayın önemli bir içtihadi Birleştirme kararı; Dr. jur. A.Ş. Onaran'ın, Türk filim kontrol sisteminde değişiklik zorunluluğu üstüne; Ahmet Özer'in, İl ve İlçe İdare Kurulları; Sezai Taşkeli'nin, İçişleri personelinin yurtdışında Eğitimi olanakları ve İngiliz Teknik yardım proğramı uygulanması.

Sadrettin Sürbehan'ın İdari müeyyide ve İdari Ceza Hukuku; M. Sabri Yorulmaz'ın Turizm Açısından kıyı ve Şehirsel Toprakların Düzenlenmesinin önemi; Dr. Mustafa T. Yücel'in Uyuşturucu Madde ve ilaca Bağımlılığın Ceza infaz ve Tretman Yönleri konulu tetkiklerine yer verilmiştir.

Orhan Zaim'in İngilterenin değişen Haritası konulu tercümesi, Yaşar Erman'ın İnebolu ilçesi İdari Coğrafyası, Yiğit Kızılcan'ın Haberleri ni muhtevidir.

Ziya FIÇICIOĞLU : 2490 sayılı **ARTIRMA, EKSİLTME VE İHALE KANUNU** gerekçe içtihat ve açıklamaları. Şark Matbaası 1970 Ankara 589 Sahife 50 TL. Eser tatbikat yönünden faydalı niteliktedir.

336

Asis. M. İlhan Almak'ın : Tarhikçi (Ajan provokatör) Hakkında Bir Fransız Temyiz Mahkemesi Kararı ve Tahlili; A.D. Belin Fante'nin Feleşen Askeri Ceza Hukukunun Esasları. Asis. Belgin Erdoğmuş'un (Elemer Pulay) Sosyalist Ülkelerde Roma Hukuku. Asis. Dr. Servet Armağan'ın Postanın Gizliliği (Dietrich Oehler), Libya Arap Cumhuriyeti Geçici Anayasa'sı. Asis. Dr. Şener Akyol'un Greve ilişkin Fransız Mahkeme Kararları çevirileri yer almaktadır.

Turgut TİMUR : **MEMURLARIN YARGILAMALARI USULÜ** (Memurin Muhakematı Hakkında Kanuna göre soruşturma yapılması ve karar verilmesi) İçişleri Bakanlığı tetkik kurulu yayınları Sayı 8. Gürsoy Matbaacılık Sanayii 1971 Ankara 303 sahife. Kitap üç kısım ve Onbir bölümdür. 1 ci Kısım, giriş; 2 nci kısım Memurin Muhakematı hakkında kanuna göre yapılacak soruşturmalara; 3 ncü kısım; verilecek kararlara müteallıktır. Eserde konular ana hatları ile ele alınmış olmakla beraber gerekli yerlede ayrıntılara kadar inilmiş ve her bölümdeki konularla ilgili Danıştay ve Yargıtay kararlarına da geniş yer verilmiştir. Eser uygulayıcılar için faydalı niteliktedir.

TÜRK İDARE DERGİSİ : Yıl. 42. Sayı 2A. Ocak - Şubat 1971

İçişleri Bakanlığı Ankara. Gürsoy Matbaacılık Sanayii 1971 Ankara.

Satış yeri Milli Eğitim Yayınevleri. Sayısı 100 kş. 259 Sahife. Dergide. Naci Ekşioğlu'nun 8 inci Milli Eğitim Şurası; Fuat Eser'in Mülki idare amirliği Kanunu çıkarılmalıdır; M.A. Ömer Ayrensel'in 8 nci Mahalli idareler Avrupa konferansı; Hüseyin Işık'ın Hollanda Zabıtası; İhsan Olgun'un, Danıştayın önemli bir içtihadı Birleştirme kararı; Dr. jur. A.Ş. Onaran'ın, Türk filim kontrol sisteminde değişiklik zorunluluğu üstüne; Ahmet Özer'in, İl ve İlçe İdare Kurulları; Sezai Taşkeli'nin, İçişleri personelinin yurtdışında Eğitimi olanakları ve İngiliz Teknik yardım programı uygulanması.

Sadrettin Sürbehan'ın İdari müeyyide ve İdari Ceza Hukuku; M. Sabri Yorulmaz'ın Turizm Açısından kıyı ve Şehirsel Toprakların Düzenlenmesinin önemi; Dr. Mustafa T. Yücel'in Uyuşturucu Madde ve ilaca Bağımlılığın Ceza infaz ve Tretman Yönleri konulu tetkiklerine yer verilmiştir.

Orhan Zalur'in İngilterenin değişen Haritası konulu tercümesi; Yaşar Esman'ın İnsholu ilçesi İdari Coğrafyası, Yiğit Kızılcan'ın Haberleri ni muhtevidir.

Ziya FİÇİCİOĞLU : 2490 sayılı **ARTIRMA, EKSİLTME VE İHALE KANUNU** gerekçe içtihat ve açıklamaları. Şark Matbaası 1970 Ankara 589 Sahife 50 TL. Eser tatbikat yönünden faydalı niteliktedir.

SATIŞTA OLAN ADALET BAKANLIĞI YAYINLARI

Zürih Şerhi Serisi	Fiyatı
Egger : (Çev : V. Çernis) Vesayet, 1952, Cilt : 1, Mad : 346 - 381	4.50
Egger : (Çev : V. Çernis) Vesayet, 1955, Cilt : 2, Mad : 382 - 438	4.50
Oser - Schönenberger (Çev : Prof. Dr. İ. Sungurbey) İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi, 1964, Mad : 492 - 529	15.00
Oser - Schönenberger : (Çev : Prof. Dr. Fikret Arık) İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi, 1966, Birinci Fasikül; Madde : 184 - 215	5.00
Bern Şerhi Serisi	
Becker : (Çev : Dr. Bülent Olcay) İsviçre Medenî Kanunu Şerhi. VI. Cilt : Borçlar Kanunu. I. Kısım : Genel Hükümler. Fasikül I : Madde 1 - 36. Ankara 1967	7.50
Becker : (Çev. Dr. Kemal Reisoğlu) İsviçre Medenî Kanunu Şerhi. VI. Cilt : Borçlar Kanunu. I. Kısım : Genel Hükümler. Fasikül II : Madde 37 - 63 Ankara 1968	7.50
Becker : (Çev. Dr. Osman Tolun) İsviçre Medenî Kanunu Şerhi. VI. Cilt : Borçlar Kanunu I. Kısım : Genel Hükümler. Fasikül III : Madde 64 - 103 Ankara 1969	7.50
Yargıtay Kararları	
İçtihadı Birleştirme Kararları. Hukuk Kısmı, 1930 - 1947	6.00
» » » » » 1955	75
» » » » » 1956	50
» » » Ceza Kısmı 1952	10
» » » » » 1953	25
» » » » » 1954	25
» » » » » 1955	25
» » » » » 1956	25
» » » » » 1957	25
Yargıtay Kararları 1941 - 1942 Ceza Kısmı	3.00
» » 1944 » »	3.00
» » 1945 » »	3.00
» » 1946 » »	2.50
» » 1948 » »	3.00
» » 1949 » »	2.00
» » 1950 » »	2.00
» » 1951 » »	3.00
» » 1952 » »	3.00
» » 1953 » »	3.00
» » 1954 » »	2.50
» » 1955 » »	2.50
» » 1959 » »	1.00
» » 1941 - 1942 Hukuk Kısmı	3.00
» » 1944 » »	3.00
» » 1945 » »	3.00
» » 1946 » »	2.50
» » 1948 » »	3.00
» » 1949 » »	2.00
» » 1951 » »	3.00
» » 1952 » »	3.00
» » 1953 » »	3.00
» » 1954 » »	3.00
» » 1955 » »	3.00
» » 1959 » »	4.00
Diğer Yayınlar	
Yargıtay Yüzüncü Yıl Dönümü Armağanı	30.00
» » » » » (Albüm)	60.00

339

Dr. Recai Seçkin : Yargıtay Tarihçesi, Kuruluş ve İşleyişi.	10.00
İsviçre Federal Mahkeme Kararları 1945	1.00
» » » » 1946	1.00
» » » » 1947	1.00
Wieland : (Çev : İ. H. Karafakıh) Aynî Haklar, İkinci baskı, 1949, Cilt : 2	7.50
Wahl : (Çev : K. Berker) Deniz Ticareti Hukuku, nazari ve ameli, 1948	3.00
Bustamente Sirven : Hukuku Hususiyei Düvel Kanunu Projesi, 1930	50
Vehbi Yekebaş : Suç ve Suçlunun Taaddüdü ve Cürme İştirâk, 1952	1.50
Dr. Recai Seçkin : 1964 - 1965 Adalet Yılını Açış Söylevi	50
Seçim İşlerinde İtiraz ve Şikâyetler Klavuzu. (T. C. Yüksek Seçim Kurulu Yayınlarından), 1964	2.50
Esbabı mucibeli Avukatlık Kanunu ve Talimatnamesi, 1939	50
İnhulsen : (Çeviren : Rıfat Taşkın) İngiliz Ceza Muhakemeleri Usulü. 1938	1.00
Kerdaniel : (Çeviren : Rasih Yeğengil) Şahitlik ve Şahidin Psikolojisi. 1937	50
Ceza Hukukunu tevhid birinci beynelmilel konferansı. Varşova, 1 - 6 Ikinciteşrin 1927. Konferans vesikaları. Çeviren : Mustafa Nuri Devres	8.00
Ceza Hukukunu tevhit üçüncü beynelmilel konferansı. Bürksel, 26 Haziran 1930 Konferans vesikaları, Çeviren : Mustafa Nuri Devres.	3.00
Ceza Hukukunu tevhit beşinci beynelmilel konferansı. Madrit, 14 - 20 Birinciteşrin 1934, Konferans vesikaları, Çeviren : Mustafa Nuri Devres	3.00

Adalet Dergisi

1937	Yılı	(1 - 7 sayılar kalmamıştır)	Sayısı	30
1938	»		»	30
1939	»	(9, 10, 11 ve 12. sayılar kalmamıştır)	»	30
1940	»		»	30
1941	»		»	30
1942	»	(1, 3, 12)	»	30
1943	»	(7)	»	30
1944	»	(1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. sayılar kalmamıştır	»	30
1945	»	(1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12. sayılar kalmamıştır)	»	30
1946	»	(2, 3, 12. sayılar kalmamıştır)	»	30
1947	»		»	30
1948	»		»	30
1949	»		»	1.00
1950	»	9, 12	»	1.00
1951	»	(1, 2, 3, 5, 9, 12. sayılar kalmamıştır)	»	1.00
1952	»	(1, 2, 3, 4. sayılar kalmamıştır)	»	1.50
1953	»		»	1.00
1954	»		»	1.00
1955	»		»	1.00
1956	»		»	1.00
1957	»		»	1.50
1958	»		»	1.50
1959		(üç ayda bir olarak 4 sayı çıkmıştır 1, 2, 4 üncü sayı kalmamıştır)	»	4.50
1961	»	(9 - 10 sayılar kalmamıştır)	»	2.50
1962	»	(3 - 12. sayılar kalmamıştır)	»	2.50
1964	»	(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 8. sayılar kalmamıştır)	»	2.50
1965	»	(1, 5 - 6, 10 - 12. sayılar kalmamıştır)	»	2.50
1966	»	(5 - 6 12. sayılar kalmamıştır, 1 ve 2. sayılar 250 kuruştur)	»	
1967	»	(1 - 10 12. sayılar kalmamıştır)	»	2.00
1968	»	(3 - 4. sayılar kalmamıştır)	»	2.00
1969	»		»	2.00
1970	»		»	2.00

Resmi Kararlar Dergisi

1966	Yılı	(İlk sayısı mart ayında yayınlanmıştır 11, 12)	Sayısı :	1.50
1968	»	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. sayılar kalmamıştır	»	1.50
1969	»	1, 2, 3, 5, 6, 10 sayılar kalmamıştır		1.50
1970	»		»	1.50

Ankara Yarıaçık Cezaevi Matbaası

340