



Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi
TİSK Hukuk Danışmanı

İŞ YARGILAMASININ TEMEL GÜNCEL SORUNLARINA TOPLUCA BAKIŞ

İş yargılaması, 2016 yılının resmi verilerine göre 15 milyona yakın işçinin ve 1 milyon 700 bini aşkın işyerinin bulunduğu Türkiye için, çalışma yaşamının gündeminde önemli bir yere sahiptir. Nitekim, ilk derece mahkemelerindeki 3 milyon 400 bin civarındaki hukuk uyuşmazlıklarının yaklaşık % 18'i ve Yargıtay'daki 750 bin civarındaki hukuk uyuşmazlıklarının da yaklaşık % 30'unun iş hukukundan kaynaklandığı ifade edilmiştir.

Bunun gibi, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının biri olarak düşünülen hukuk uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk bakımından da, giderek artan bir öneme sahip bulunmuştur. Bu anlamda, 2017 yılının başındaki hukuk uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk başvurularının % 89'unu, 10343 dosyayla iş uyuşmazlıklarının oluşturduğu görülmüştür.

Yine, iş davalarının yıllık ortalama görülme süresi, Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre, 2011 yılında 488, 2012 yılında 483, 2013 yılında 381 ve 2014 yılında da 417 güne ulaşmıştır.

Tüm bu gelişmeler üzerine, geçirdiği yasal değişikliklere ve Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararlarına rağmen 1950 yılından beri yürürlükte bulunan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmış ve yerine 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girmesi kabul edilmiştir. 2018 yılının başından itibaren tüm hükümleriyle yürürlüğe giren yeni İş Mahkemeleri Kanunu'nun en büyük özelliği, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvurmayı bir dava şartı olarak öngörmesidir.

Böylece, Türk iş hukuku sistemi, 2018 yılının başından itibaren, iş uyuşmazlıklarının çözümünde yeni bir dönemece girmiştir. Bu bağlamda, özellikle bireysel iş uyuşmazlıkları için zorunlu arabuluculuk sisteminin işletilmesi öngörülme suretiyle, Türkiye'de iş davalarının sayısının azaltılması ve bu davaların görülme süresinin düşürülmesi hedeflenmektedir. Bunun gibi, önümüzdeki dönemde istinaf mahkemelerinin devreye sokulması ve temyiz edilebilecek karar türlerinin sınırlanması da, zorunlu arabuluculukla hedeflenen amaçlara yarayacak nitelikte

görünmektedir.

Esasen, daha önce yeni bir medeni yargılama yasasının (Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun) ve ardından hukuk uyuşmazlıkları için arabuluculuğu düzenleyen yasanın (Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun) çıkarılması üzerinde, iş yargılamasına ilişkin düzenlemelerin bunlarla uyumlu kılınmasına ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bu anlamda, yeni İş Mahkemeleri Kanunu, söz konusu yasalarla uyumlu kılınma gereksinimiyle ortaya çıkmıştır.

İş yargılamasının ve giderek iş mahkemelerinin kurulma amacı, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğinden ve kendisine özgü ilkelerinden kaynaklanmaktadır. Nitekim, iş ilişkileri maddi hukuk kurallarıyla koruma amacına yönelirken, iş uyuşmazlıklarının da iş hukukunun amacına hizmet edecek şekilde özel yargılama kurallarına (iş yargısına) bırakılması bir gereklilik olarak belirlenmiştir. Buna göre, iş hukuku uygulaması, özel bir uzmanlığı gerektirmektedir. Nitekim, iş davalarına bakacak yargıcın sadece

hukuk bilgilerine sahip bulunması yetmemektedir. Bu anlamda, iş yargı, aynı zamanda, iş ilişkisinin şartlarına ve işçi ile işveren arasındaki ilişkilere de hakim olmak zorunda kalmaktadır.

Öte yandan, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğacak uyuşmazlıkların niteliği, bunların ekonomik ve basit bir şekilde görülmesini gerektirmektedir. Nitekim, uzun sürecek bir yargılama, ekonomik bakımdan güçlü durumda olmayan işçiyi zor durumda bıraktığı gibi, işletmelerin zaman içerisindeki istikrarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu yüzden, iş yargılaması açısından kimi davaların belirli bir sürede bitirilmesi öngörülür ya da kimi davalara ilişkin alt mahkeme kararlarına karşı kanun yolları kapalı tutulur. Böylece, yasakoyucu, işyerinde çalışma düzeninin zaman kaybedilmeden kurulmasını ve işçinin de haklarına biran önce kavuşmasını amaçlamaktadır.

İş yargılamasının Türkiye'deki durumunun ise, iş uyuşmazlıklarının en ekonomik ve en basit bir şekilde ve de mümkün olan en kısa sürede bitirilmesine elverişli konumda olmadığı görülmektedir. Bunda en önemli etken olarak, iş yargısındaki mevcut iş yükünün ağırlığıdır. Nitekim, iş uyuşmazlıklarına ilişkin kararların temyiz incelemesini yapan Yargıtay özel dairelerine gelen dosya sayısı, oldukça kabardır. Bu anlamda, geçtiğimiz yılda (2017 yılında) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 64.982, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 21.904, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 18.980 ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de 66.913 dava dosyasının temyiz incelemesini yapmak durumunda kalmıştır.

Muhakeme hukukundaki çabukluk ilkesi, davaların makul sürede bitirilmesini amaçlar. Buna karşılık, çabukluk ilkesi, gerekli özen gösterilmeksizin davaların çabuk bitirilmesini amaçlayan bir ilke olarak ortaya çıkmamaktadır. Ancak, incelenecek dava dosyası sayısının olması gerekenden daha yüksek olması karşısında, gereken özenin tam anlamıyla gösterilebileceğini ileri sürmek, gerçekçi olmaz. Bu nedenle, iş uyuşmazlıklarına

ilişkin dava dosyası sayısının herhalükarda azaltılması, bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş uyuşmazlıklarının dava (mahkeme) dışında çözümü için, değişik alternatif çözüm yollarının işletilmesinde yarar görülmektedir. Bunlardan daha önce varolan özel tahkim yolu, Türkiye uygulamasında çok fazla bir önem taşıyamamıştır. Nitekim, geçmişte tahkime daha çok, toplu çıkar uyuşmazlığının zorunlu tahkim yoluyla çözümünde başvurulmuştur. Bireysel iş uyuşmazlığında ise, tahkim yolu Yargıtay kararlarıyla kapalı tutulmuştur. Buna karşılık, işverenin feshine karşı itirazda tahkim yolunun yasakoyucu tarafından tanınması, Anayasa Mahkemesi tarafından uygun görülmüştür. Ancak, tahkim yolunun masraflı olması ve Türk toplumunun mahkemelere karşı öteden beri varolan güveni gibi etkenler, tahkimin etkili bir şekilde işletilmesini engellemiştir.

Bu yılın (2018 yılının) başından itibaren yürürlüğe giren zorunlu arabuluculuk uygulamasından ise, olumlu sonuçların alınmaya başlandığı görülmektedir. Nitekim, ilk altı ayda zorunlu arabuluculuk başvurularından 38.667'sinin (% 65), arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşmayla ve 20.510'unun (% 35) anlaşmazlıkla sonuçlandığı görülmüştür. Bu durumun ise, iş mahkemelerinin yükünü giderek azaltılacağı açıktır. Ayrıca, söz konusu veriler, tarafların özellikle iş uyuşmazlıklarının karar sürecinde yer almak istediklerini ve hızlı çözüme olan ihtiyaçların çok yüksek olduğunu açıklıkla göstermektedir.

Nihayet, iş mahkemelerindeki yoğun iş yükünün özellikle işe iade davalarından kaynaklandığı dikkate alınmalıdır. Buna göre, işe iadeye ilişkin yasal sistemin, Türkiye'nin taraf olduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nin hükümleri doğrultusunda ıslah edilmesinde yarar bulunmaktadır. Bu anlamda, işe iade yerine, ağırlaştırılmış tazminat hükümlerinin kabulü, önümüzdeki dönemin gündemini oluşturabilecektir.

Bu yılın (2018 yılının) başından itibaren yürürlüğe giren zorunlu arabuluculuk uygulamasından ise, olumlu sonuçların alınmaya başlandığı görülmektedir. Nitekim, ilk altı ayda zorunlu arabuluculuk başvurularından 38.667'sinin (% 65), arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşmayla ve 20.510'unun (% 35) anlaşmazlıkla sonuçlandığı görülmüştür.