

DOSYA



Prof. Dr. Tankut Centel

Koç Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi
TİSK Hukuk Danışmanı

Yargı Reformu Strateji Belgesinin Türk Çalışma Yaşamına Olası Etkileri

Yargının bağımsız olması ve tarafsızlığının sağlanması, işveren kesimi açısından son derece önemlidir.

Adalet Bakanlığı'nca kamuoyuna sunulan "Yargı Reformu Strateji Belgesi", değişik alanlara olduğu üzere Türk çalışma yaşamına da yansıtacak olası birtakım etkilere sahiptir. Bu bağlamda, ilk adım olarak, geçtiğimiz günlerde 7188 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun kabul edilmek suretiyle ilk yargı reformu paketi yasalaştırılmıştır. Anılan Yasayı, diğer bazı temel yasalarda yapılacak değişikliklerin izlemesi beklenmektedir.

Türk çalışma yaşamının, öncelikle, iyi işleyen adil bir yargı mekanizmasına ihtiyacı vardır. Nitekim, işveren kesimi, yıllardır bazı yargı kararlarından yakınmıştır. Bunun gibi adil olmayan kararların, yeterli hukuk bilgisi donanımına sahip bulunmayan yargıçlar tarafından ve

ağır işleyen bir adalet hizmeti süreci içerisinde verilmesi, çalışma dünyası üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Avukatlık mesleği içerisinde de işveren avukatlığı, hep davayı kaybeden kişi olma sonucuyla karşılaşmıştır.

Yargı Reformu Strateji Belgesi'nin, gördüğümüz kadarıyla, Türk çalışma yaşamını yakından ilgilendiren esas olarak dört temel amaç ve hedefi bulunmaktadır. Bunlar:

- Yargı bağımsızlığı, tarafsızlığı ve şeffaflığının geliştirilmesi,
- İnsan kaynaklarının nitelik ve niceliğinin artırılması,
- Performans ve verimliliğin artırılması,
- Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yaygınlaştırılması,

amaç ve hedefleri olarak belirlenmiştir.

Gerçekten, yargının bağımsız olması ve tarafsızlığının sağlanması, işveren

kesimi açısından son derece önemlidir. Bunun kökeninde, iş hukukunun bir denge hukuku olması ve üçlü yapılanmayı, yani işçi ile işveren ve devlet aktörlerini birlikte ilgilendirmesi yatmaktadır. Nitekim, işvereni göz ardı edecek ve hatta onun silinmesi sonucunu yaratacak sonuçlar, iş hukukuna yabancıdır. Bu bağlamda, "işçi yararına (lehine) yorum" olarak adlandırılan yorum biçimi, tüm iş hukukçuları tarafından kabul edilen tartışmasız bir konu değildir. Buna göre, verilecek yargı kararlarında, kamu düzeni söz konusu olduğunda, artık taraflardan birinin çıkarları yerine toplumun (Türkiye ekonomisinin) çıkarları dikkate alınmak zorundadır.

Geçmişte ise bazı iş yargıçıları, tarafsızlığı dikkate almaksızın, "işverenin nasıl olsa çok parası var, versin" mantığıyla hüküm vermişlerdir. Bunun gibi verilecek kararın ilgilendirdiği kişi sayısına

bakılıp tarafsızlığı ortadan kaldıracak kararların da verildiği görülmüştür. Bağımsız ve tarafsız yargıcın şeffaf bir süreç içerisinde vereceği karar, taraflardan biri lehine olacağı için ister istemez tartışma yaratacak ama infial yaratmayacak ve tarafların yargıya olan güvenini pekiştirecektir. Bu anlamda, yargı reformunun yargı bağımsızlığı ile tarafsızlığını ve şeffaflığını geliştirme amaç ve hedefi, çalışma dünyasında daha az tartışmalı kararların yer alması sonucunu yaratacaktır.

İşveren kesiminin yakındığı bir diğer husus, yargıç ile savcı ve avukat olarak adli hizmetin aktörlerinin yeterli bilgi donanımından yoksun bulunmaları olmuştur. Bu konuda, hukuk mesleklerini yürütecek kişilerin bilgi kaynaklarına, yani bunların öğrenimlerini gördükleri hukuk fakültelerinin ve adalet meslek

Verilecek yargı kararlarında, kamu düzeni söz konusu olduğunda, artık taraflardan birinin çıkarları yerine toplumun çıkarları dikkate alınmak zorundadır.

Tekirdağ Adalet Sarayı



yüksekokullarının durumuna bakılması zorunludur.

Yeterli öğretim üyesine sahip bulunmayan hukuk fakültelerinin açılması ve hukuk fakültelerinin akreditasyonu bulunmadığından bunların kapatılmayıp faaliyetlerini sürdürmeleri, sonuçta yeterli hukuk bilgi donanımı bulunmayan hukuk mesleği sahiplerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bunun için son kabul edilen 7188 sayılı Kanun, “*hukuk mesleklerine giriş sınavı ve idari yargı ön sınavı*” esasını Yükseköğretim Kanunu’na yerleştirmiştir. Ancak bunun etki ve sonuçları, en iyimser tahminle dört yıl sonra görülecektir. Çünkü anılan sınavın, önümüzdeki dönem kaydolacak öğrenciler için geçerli olması öngörülmüştür.

15 Temmuz 2016 sonrasında terör

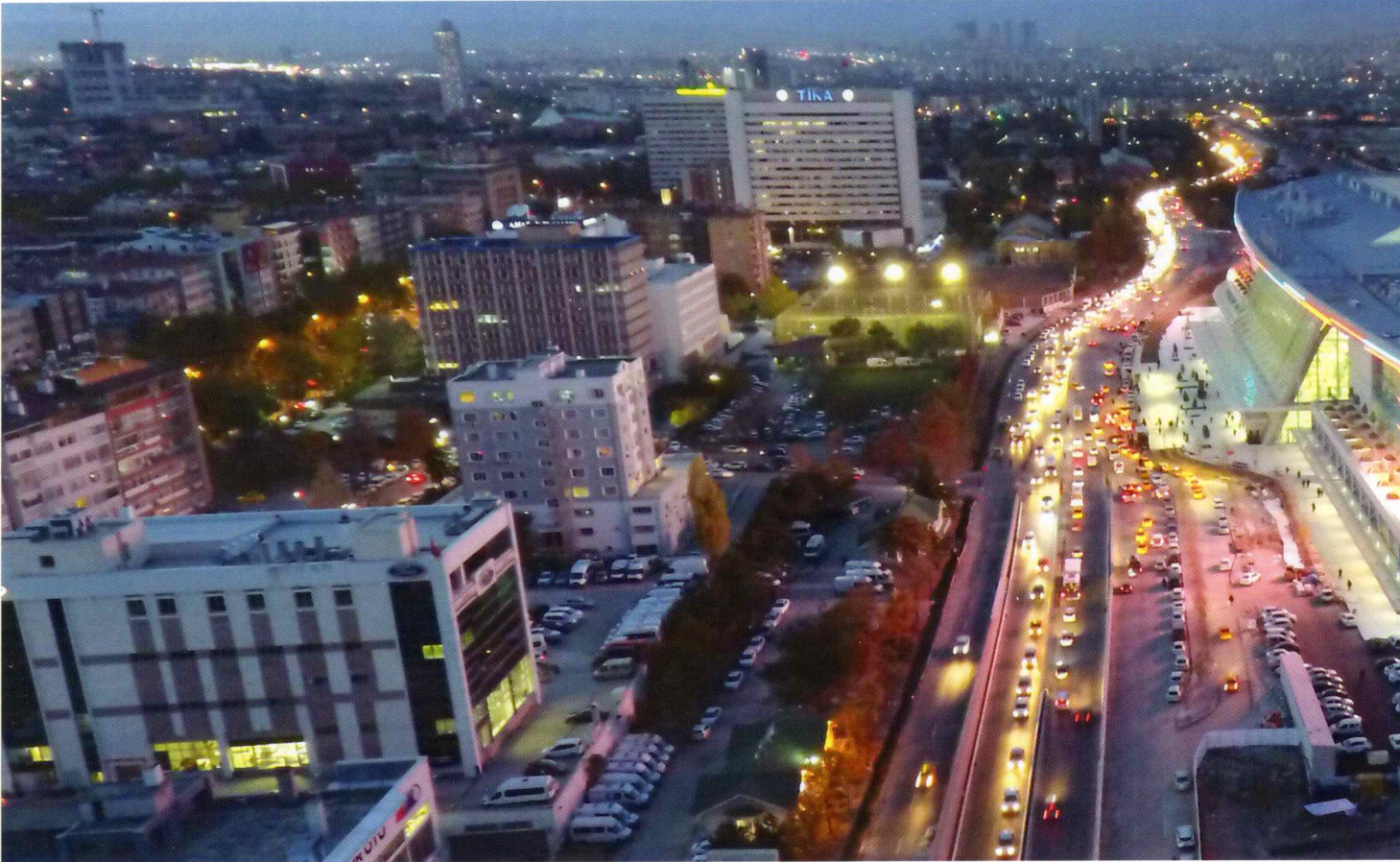
örgütüne karşı girişilen operasyonlar, zaten daha önce var olan yargıç açığını daha da artırmıştır. Günümüzde mevcut yargıçların meslekte kıdem ortalamasının bir buçuk yıl olduğu ifade edilmektedir.

İyi bir hukuk öğrenimi görmemenin sonucunda ise; hukuki altyapısı sağlam olmayan, güncel gelişmeleri takip etmeyen, yorumlama yeteneğini geliştirmeyen ve doğru sonuçlara ulaşamayan kişiler tarafından ikna edici olmayan gerekçelerle ve hatta gerekçesiz kararların verilmesine ve bunların güçsüz bir dil ve mantık örgüsüyle oluşturulmasına yol açmıştır. Nitekim (son çare ilkesi, baskı feshi, şüphe feshi, birlikte istihdam, organik bağın araştırılması, örtülü tüzel kişilik perdesinin aralanması gibi) yasada

yer almayan kurumları, hukuken yürürlükteymişçesine kabul eden ve kes-yapıştır mantığıyla oluşturulup sağlam gerekçelerden yoksun bazı Yargıtay kararları, bunun çalışma yaşamını ilgilendiren geçmişteki en canlı örneklerini oluşturmaktadır.

Diğer yandan, işveren kesimi, her kesim gibi, uzun ve yavaş işleyen adalet hizmetinden sayısız zarar görmüştür. Nitekim geçmişte toplu iş sözleşmesi yetki süreçlerinin bir türlü çözümlenememesi, iş yerlerinde huzursuzluk yaratmıştır. Bunun gibi işe iade davalarının uzun sürmesi, iş güvencesini işçi kesimi için güvence olmaktan çıkarmıştır. Günümüzde ise yasa dışı eylemlerin ve kanunsuz grevlerin tespitine yönelik davalarda görülen ağır işleyiş, işveren kesimini rahatsız eden konular arasında

Ankara Yüksek Hızlı Tren Gar Binası, Limak İnşaat - Kolin İnşaat - Cengiz İnşaat



yer almaktadır. Bunun gibi yasal iş güvencesi hükümlerinin kabulünün ardından, sayısız işe iade davasının açılması, adalet hizmetinin işleyişini ağırlaştırmıştır.

Yargı Reformu Stratejisi, belirtilen olumsuzluklara karşı önlem olarak, yargı reformu adalet sisteminde performans ölçümünün kabulünü ve kalitenin artırılmasına yönelik araçların güçlendirilmesini öngörmektedir. Nitekim, “*yargıda hedef süre*” uygulaması getirilmek suretiyle sistemde şeffaflığın sağlanması hedef alınmaktadır.

Nihayet, Yargı Reformu Stratejisi, çalışma yaşamını yakından ilgilendiren bir hedef olarak, alternatif çözüm yöntemlerinin yaygınlaştırılmasını hedeflemektedir. Bu bağlamda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'yla

son derece olumlu bir adım atılarak, iş uyuşmazlıklarının çözümünde, “*zorunlu arabuluculuk*” sistemi kabul edilmiştir. İş uyuşmazlıklarının çözümü için öngörülen zorunlu arabuluculuk kurumu, daha sonra ticari uyuşmazlıklara yayılmış ve giderek tüketici uyuşmazlıklarının çözümü için de alternatif çözüm yollarının kabul edilmesi düşünülmektedir. Bu bağlamda, Anayasa Mahkemesi'nin iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu arabuluculuğu, Anayasa hükümlerine aykırı görmeyen kararı da yapılan eleştirilere son vermenin yanı sıra alternatif çözüm yollarının aranması çabalarını güçlendirmiş görünmektedir.

Zorunlu arabuluculuk sistemi, iş uyuşmazlıklarının çözülmesi

bakımından, çalışma yaşamı içerisinde işveren kesimini memnun etmiş durumdadır. Özellikle işe iade davalarının öncesindeki arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşmayla sonuçlanan durumlar, işveren kesimini tatmin etmiş görünmektedir. İ kale sözleşmesinin geçmiş uygulamada işe iade süreçlerini önleyici bir araç olmaktan çıkması üzerine başvuru zorunlu arabuluculuk sistemi, dava sayısında azalmalara yol açmak suretiyle yargının da yükünü hafifletmiş görünmektedir.

Sonuç olarak, Yargı Reformu Stratejisi Belgesi, Türk çalışma yaşamı açısından adalet hizmetini hızlandırması ve bu hizmete kalite katacak olması nedeniyle özellikle işveren kesiminin desteklemesi gereken bir hazırlık çabası olarak değerlendirilmektedir.

