

Prof. Dr. Ejder YILMAZ

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı

(Değerli hukukçu ve güzel insan, merhum Mustafa Çenberci'nin aziz hatrasına)

A) İŞ MAHKEMELERİ KANUNU'NUN KISA TARİHÇESİ

Bugün yürürlükte bulunan, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunumuz 1950 tarihlidir. Bu Kanunun çıkarılış gerekçesi, özet olarak, işçi haklarının mahkemelerde çabuk, kolay ve ucuz şekilde temin edilmesidir¹.

Kısa bir Kanun olan ve yürürlükten kaldırılan hükümler, yürürlük ve yürütme ile ilgili maddeler dahil şeklen (toplam) 18 maddeden oluşan İş Mahkemeleri Kanunumuzun 2. maddesi, iş mahkemelerinin, bu iş için görevlendirilmiş yargıcın² başkanlığında bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilinden oluşacağını; işveren temsilcilerinin sanayi ve ticaret odası tarafından, işçi temsilcilerinin ise o yerde seçilmiş temsilci işçilerin seçecekleri oniki aday arasından Adalet ve Çalışma Bakanlıklarınca tayin olunacağını ve temsilcilerin görev süresinin iki yıl olduğunu; 3. maddesi, işçi ve işveren temsilcilerine Kanuna uyacakları ve tarafsız olacaklarına dair başkan tarafından yemin ettirileceğini; 4. maddesi, seçilecek temsilcilerde aranacak nitelikleri (Türk olmak, Türkçe konuşur, okur yazar olmak, otuz yaşını doldurmuş olmak vb); 6. maddesi, tem-

silci üyelerin reddini; 12. maddesi, temsilci üyelerin görevden çıkartılmalarını; 13. maddesi, temsilci üyelerin göreve gelmemeleri halinde uygulanacak para cezasını; 14. maddesi, temsilci üyelere verilecek ödenekleri düzenlemekte idi.

Ancak Kanunun, iş mahkemelerinde işçi ve işveren temsilcilerinin yer alacağı şeklindeki 2. maddesi ile buna bağlı diğer hükümleri (3, 4, 6, 12, 13 ve 14. maddeleri), Anayasa Mahkemesi'nin 13.4.1971 tarihli ve 63/38 sayılı kararıyla, Anayasa'nın "yargı yetkisinin Türk Milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılacağı" ilkesini kabul ettiği ve ayrıca Anayasa'nın hâkim olmayan kişilerin iş mahkemelerinde görev yapabilmesine dair bir hüküm içermediği gerekçeleriyle Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiştir³.

Anayasa Mahkemesi, 1. maddenin III. ve IV. fıkraları hakkında iptal kararı vermemiş ise de, iptal edilen diğer hükümler nedeniyle bu fıkraların da pratik bir önemi kalmamıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin bu kararının yanı sıra Kanunda, zaman içerisinde bazı değişiklikler de yapılmıştır. Bu cümleden olmak üzere: 11. maddeye, 12.11.1980 tarihli ve 2339 sayılı Kanunla bir fıkra eklenmiş; maddenin ilk fıkrası 21.11.1980 tarih

ve 2345 sayılı Kanun (m. 3) ile yürürlükten kaldırılmış; 8. madde, bölge adliye (istinaf) mahkemelerinin kuruluşuna paralel olarak 2.3.2005 tarihli ve 5308 sayılı Kanunla değiştirilmiş ve yine aynı Kanunla maddedeki değişikliğin ne zaman yürürlüğe gireceğine dair “geçici madde 1” kabul edilmiştir. Diğer yandan, 7. maddenin ikinci fıkrası da, burada eski İş Kanunu'nun atıf yapılan 179. maddesinin 275 sayılı Kanunla kaldırılması sonucunda konusuz kalmıştır.

Bugün itibariyle yürürlükte bulunan hükümlerden 1. madde, iş mahkemelerinin görevlerini; 5. madde, iş mahkemelerinin yetkisini; 7. madde, yargılama usulünü; 8. madde, iş mahkemesi kararlarına karşı gidilecek yasa yollarını; 9. madde, çalışma zamanını; 10. madde, idare makamları tarafından iş mahkemelerine gönderilecek uyuşmazlıkları; 11. madde, Türkçe bilmeyen yabancı uyruklu tarafları; 15. madde, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na yapılan yollamayı (atfi); 16. madde, kaldırılan hükümleri; 17. madde, yürürlüğü; 18. madde, yürütmeyi düzenlemektedir.

B) İŞ MAHKEMELERİ KANUNU HÜKÜMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ⁴

İş mahkemeleri, ülkemizde genel mahkemeler yanında görev yapan özel (uzmanlık) mahkemelerden biridir. Ülkemizde her yerde ayrı (müstakil iş mahkemesi) bulunmamakta olup yalnızca iş uyuşmazlıklarının yoğun olduğu yerlerde ayrı iş mahkemeleri kurulmuştur.

Ayrı iş mahkemesi kurulmamış bulunan yerlerde, iş davalarına da o yerdeki asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatı ile bakar. Bir yerde birden fazla asliye hukuk mahkemesi varsa Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, o yerdeki asliye hukuk mahkemelerinden birini iş davalarına bakmak üzere görevlendirir⁵.

Daha önce ayrı iş mahkemesi bulunmayan yerde bir iş mahkemesi kurulursa, o yerde iş davalarına bakan asliye hukuk mahkemeleri, görevsizlik kararı vermeden bakmakta oldukları iş davalarını kendiliğinden iş mahkemesine devrederler.

İş mahkemelerinin görevi (yani, hangi davalara bakacağı) İş Mahkemeleri Kanunu'nda (İMK) ve diğer mevzuatta gösterilmiştir. Buna göre iş mah-

kemeleri örneğin; İş Kanunu'na göre işçi sayılanlarla işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden doğan veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına (İMK m. 1, I); sendikaların açacağı veya sendikalara karşı açılan davalara (İMK m. 1, II/A) ve Sendikalar Kanunu'nun uygulanmasından doğan davalara (Sendikalar K. m. 63, II); Sosyal Güvenlik (Sosyal Sigortalar) Kurumu ile sigortalılar (veya onların yerine geçen hak sahipleri) arasındaki davalara (İMK m. 1, II/B); Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun uygulanması ile ilgili davalara (2822 s.K. m. 66, II) bakar⁶.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun kabulünden bu yana geçen (neredeyse altmış yıllık) zaman içerisinde başta iş mevzuatı (ki, bunlar arasında iş kanunları, sendikalar kanunları, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunları, sosyal sigortalar-sosyal güvenlik kanunları gibi çeşitli kereler değiştirilen temel düzenlemeler vardır) olmak üzere çalışma hayatında çok büyük değişiklikler olmuş, özel veya kamu sektöründe çalışanların statüleri çeşitli kereler köklü değişikliklere uğratılmış ve son zamanlarda gündeme gelen özelleştirmeler gibi nedenlerle İş Mahkemeleri Kanunumuzun görevi belirleyen 1. maddesi yetersiz kalmıştır ve bunun sonucunda Kanun gereği gibi işletilememiştir⁷.

Buna bağlı olarak duyulan tereddütler ve verilen görevsizlik kararları, (Uyuşmazlık Mahkemesi de dahil) yüksek mahkemelere gitmiş ve bu sebeple iş uyuşmazlıklarında büyük gecikmeler meydana gelmiştir. Bu sakıncalı durumun bugün de halâ mevcut olduğu bir gerçektir. Görev gibi, kolaylıkla herkesin bilmesi ve sorun yaratmaması icap eden, tereddüt halinde davanın en başında basit bir şekilde çözümlenerek davanın önünün tıkanmasına sebebiyet vermemesi gereken ve (öneminin yanı sıra) esasında çok basit bir şekil kuralının bugün için ülkemizde davaların uzamasının en büyük nedenlerinden biri olarak ortaya çıkması düşündürücüdür. Yaşanan bu durum sebebiyle, olması gereken hukuk bakımından, iş mahkemelerinin görevlerinin, tereddütlere yer vermeyecek şekilde yeniden tanımlanmasına büyük ihtiyaç vardır.

İş mahkemelerindeki yetki kuralına göre her dava, davalının yerleşim yerinde veya işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede açılır (İMK m.

Adaletin tesisi açısından; en kötü sulh, en iyi hükme tercih edilmeli ve toplumda bu anlayışın yerleşmesine çalışılmalıdır.

5/birinci cümle; karş. HUMK m. 9 vd.); bu kurala aykırı yetki sözleşmesi yapılamaz⁸ (İMK m. 5/ikinci cümle). Çünkü buradaki yetki kuralı, işçi lehine getirilmiş bir hükümdür. Bu sebeple, iş mahkemelerinin yetkisi, kanımca kamu düzeni ile ilgilidir. Dolayısıyla, yetkisiz mahkemede dava açılması halinde mahkemenin bu hususu kendiliğinden göz önüne alması gerekir.

Ancak Yargıtay bu konuda değildir. Yargıtay'a göre, "Davanın yasal dayanağı 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesidir. Anılan madde hükmüne göre, iş mahkemesinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı yer mahkemesinde de bakılabilir. Öte yandan, HUMK'un 187/2. maddesinde yetki itirazının ilk itirazlardan olduğu, 23. maddesinde de davalıya tanınmış bir hak olduğu açıkça vurgulanmıştır. Ayrıca, kamu düzenine ilişkin bir yetki kuralı söz konusu olduğu hallerde kendiliğinden, kamu düzenine ilişkin yetki kuralının söz konusu olmadığı hallerde ise, ilk itiraz olarak ileri sürüldüğü takdirde yetkisizlik kararı verilebilir. Sözlü yargılama usulü uygulanan iş mahkemesinde, ilk itirazlardan bulunan yetki itirazının HUMK'un 478. maddesi uyarınca en geç tayin olunan ilk oturumda esas davaya girilmezden önce bildirilmesi zorunludur. İtiraz edilmemesi halinde mahkemenin yetkisi kabul edilmiş sayılır (HGK 12.12.1962, 4-155/108). Bu yönüyle dava konusu olayda, kamu düzenine ilişkin bir yetki kuralı olmadığına ve usulüne uygun yetki itirazı da bulunmadığına göre, mahkemenin kendiliğinden yetkisizlik kararı veremeyeceği ortadadır"⁹.

İş mahkemelerinde sözlü (şifahi) yargılama usulü uygulanır (İMK m. 7/birinci cümle). Bunun asıl nedeninin, yukarıda¹⁰ da belirtildiği üzere, iş mahkemesinin başlangıçta sulh hâkimi başkanlığında oluşan bir mahkeme olarak düşünülmesinden ve sulh mahkemesinde de (o tarih itibariyle)

sözlü yargılama usulünün uygulanmakta olduğundan (HUMK m. 473, D) kaynaklandığı şeklinde değerlendiriyorum. Yine, o günler itibariyle sulh mahkemesinin taraflar arasındaki (basit) uyuşmazlıkları hemen "çözüveren" bir mahkeme olarak algılanmış olması ve hatta bunun için (m. 474'ün lafzında da açıkça belirtildiği üzere) iki tarafın beraberce sözlü olarak sulh mahkemesine başvurarak uyuşmazlıklarının çözümünü isteme olanağının bulunması yolundaki düzenleme ile sözlü yargılama usulünün yazılı yargılama usulüne oranla daha pratik olması da bunu etkilemiş olabilir.

Sözlü yargılama usulüne yapılan atıf sebebiyle iş mahkemesi, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 473-491. maddeleri arasındaki hükümleri uygular. Kanun, mahkemenin ilk duruşmada tarafları sulhe teşvik edeceğini düzenlemiştir (İMK m. 7, I/ikinci cümle). Kanımca bu düzenleme, kanun koyucunun iş uyuşmazlıklarının öncelikle sulhen çözümlenmesini amaçlamasından kaynaklanmaktadır¹¹. Çünkü işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların uzlaşmayla çözümlenmesi, iş barışına hizmet eder. Aslında o tarihte yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanunu'nun 79. maddesinde işçi ile işverenin aralarındaki uyuşmazlığı (davadan önce) mümessilleri aracılığıyla uzlaşma yoluyla çözümleri ve bunu bir tutanakla tespit etmeleri; anlaşamama halinde ise mahkemeye başvurulabileceği belirtilmekte idi¹².

Ancak uygulamada hâkimlerin, hemen hemen hiçbir zaman tarafları sulhe teşvik etmedikleri gözlemlenmektedir. Bunun başlıca nedenlerini, öncelikle mahkemelerin aşırı iş yükü sebebiyle sulh yapmaya zaman bulamamaları¹³ ve bunun yanı sıra, hâkimlerin sulh yaptırma (uzlaştırmaya vardırma) konusunda eğitilmemiş¹⁴ olmalarından kaynaklanan bilgi ve deneyim eksiklikleri ile sulhe teşvik halinde tarafsızlıklarını kaybedip gereksiz yere görüş bildirme (ihzası reyde bulunma) durumuna düşme tedirginliğine kapılmaları olarak düşünmekteyim.

Oysa, adaletin tesisi açısından; en kötü sulh, en iyi hükme tercih edilmeli ve toplumda bu anlayışın yerleşmesine çalışılmalıdır. Bunu yapacakların başında da hiç şüphesiz, uyuşmazlık halinde en son sözü söyleme yetkisi kendisine verilen hâkimler gelmektedir. Bu sebeple (diğerleri yanında özellikle), iş hâkimlerinin tarafları sulhe teşvik et-

me konusundaki emredici kanun hükümlerini ihmal etmemeleri gerektiğine inanmaktayım.

İş Mahkemeleri Kanunu (m. 7) iş mahkemelerinde uygulanacak olan yargılama usulünü, sözlü yargılama olarak belirtmiş ise de; İş Kanunu'nun 20. maddesi, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde açacağı davanın (işe iade davasının) ser'i muhakeme usulüne göre görülerek iki ay içinde sonuçlandırılacağını düzenlemektedir. Kanun koyucunun bu düzenlemeyi yaparken davanın ser'i yargılama usulü ile çok çabuk görüleceğini düşündüğü anlaşılmaktadır. Çünkü davanın bu yolla iki ayda bitirilebileceği hükme bağlanmıştır. Diğer bir anlatımla, kanun koyucunun ser'i yargılama usulünü belirlerken, bu usulün adında yer

ma yargılama süresinin 234-293 gün olduğu dikkate alındığında, ser'i yargılamada kanunen tasarruf edilen (3+5+5=) 13 günün herhangi bir anlamı yoktur. Kanımca iş mahkemelerinin asıl sorunu, diğerleri yanında aşırı iş yüküdür¹⁵. Dolayısıyla, İş Kanunu'nun 20. maddesinde yargılama usulünün ser'i yargılama usulü olarak belirtilmiş olmasının pratik bir anlamı yoktur. Kişisel kanımca asıl çözümün ilk adımı, mahkeme (hâkim) başına düşen iş sayısının azaltılmasını sağlayıcı tedbirlerin alınmasından geçmektedir¹⁶.

İş Kanunu'nun 20. maddesindeki düzenleme çerçevesinde; iş mahkemeleri ve onu takiben Yargıtay'ın, işe iade davalarını inanılmaz bir gayretle, olabildiğince süratli olarak karara bağlama yolunda çaba sarf ettikleri de uygulamada gözlemlenen bir gerçektir. Hatta Yargıtay işe iade davalarındaki hükümlere bir an önce kesinlik kazandırmak için,

Yargıtay işe iade davalarındaki hükümlere bir an önce kesinlik kazandırmak için, adeta istinaf derecesi gibi çalışmaktadır.

alan "ser'i" sözünü (lafzını) esas alarak hareket ettiği anlaşılmaktadır. Fakat, ser'i yargılama usulü, sözde hızlı (gibi algılanan) ve fakat özde hızlı olmayan bir usuldür. Çünkü ser'i yargılama usulü, asliye mahkemelerinde uygulanan yazılı (genel/adi) yargılama yöntemine oranla cevap süresinin (on gün değil) yedi gün, replik düplik sürelerinin (on gün değil) beş gün olduğu ve hâkimin duruşmayı en kısa süreye erteleyeceği yolundaki temenniyi içeren (HUMK m.505) bir usulden ibarettir. Belirtilen istisnâ özellikler dışında, neredeyse yazılı yargılama usulünün tekrarı niteliğinde olan bir usuldür.

Esaslı bir faydası bulunmadığı zaman içerisinde anlaşıldığı içindir ki, bu usul neredeyse terkedilmiş vaziyette idi ve olması gereken hukuk bakımından kaldırılması düşünülmekte idi. Ancak son zamanlarda, nedenini kavrayamadığım şekilde, önce Bankacılık Kanunu'nda ve sonra İş Kanunu'nda, ser'i yargılama usulüne yapılan atıflar sayesinde, bu usul, gereksiz bir şekilde yaşamını yeniden sürdürebilme olanağını elde etmiştir!

Adalet Bakanlığı'nın (internet üzerinden) yayınladığı resmî istatistiklerine göre, 1986-2005 yılları arasındaki dönemde iş mahkemelerinin ortala-

adeta istinaf derecesi gibi çalışmaktadır¹⁷. Ancak, aşırı iş yüküne rağmen "acelecilik" içinde verilen kararların isabeti hususu, ihmal edilmemesi gereken asıl husustur. Konuya bu açıdan bakıldığında, (aşağıda belirtileceği üzere) Yargıtay'ın şeklen kesinleşen ve olağan kanun yolları tükenen kararları, "maddî hata" adı altında yeniden ele alıp bu kez farklı olarak bağlaması ile ilgili olayların giderek arttığını görmek, adalet adına düşündürücüdür.

İşe iade davasında ser'i yargılama usulünün kabul edilmiş olması ve böylece iş mahkemesinde farklı talepler hakkında ayrı ayrı usuller benimsenmiş bulunması, uygulamada (örneğin, objektif dava birleşmesi gibi hususlarda) çeşitli sorunlar da ortaya çıkartmaktadır¹⁸. Olması gereken hukuk bakımından, iş mahkemelerinde farklı davalarda ayrı ayrı yargılama usulleri uygulanacağına dair hükümler yeniden elden geçirilmeli ve gereksiz ikiliğe sona verilmelidir.

Bu vesileyle, iş uyuşmazlıklarının tahkimde görülmesi yolunda 4857 sayılı İş Kanunu'yla getirilmiş bulunan 20. maddenin önemini altını çizmek ve tahkim konusundaki¹⁹ gerekli düzenlemelerin bir an önce yapılması gerektiğini belirtmek isterim. Bu yolla, hem devlet (iş) mahkemelerinin yükü

azaltılmış olacak hem de işçi işveren arasındaki uyuşmazlıkların sulh yoluyla çözümlenmesine vesile olunacaktır.

İş Mahkemeleri Kanunumuz (m. 10), dava açılması bakımından istisnaî bir hüküm içermektedir. Buna göre; iş mevzuatını uygulamakla görevli idarî merciler kendilerine yapılan başvuruları (on beş gün içinde) idarî yoldan sonuçlandıramazlar ve konunun iş mahkemesinin görevi içinde olduğunu görürlerse, ellerindeki dosyayı yetkili iş mahkemesine gönderirler. Mahkeme böyle bir durumda yapacağı değerlendirmede kendisine yapılan başvuruyu yerinde bulursa, kendiliğinden gün belirleyerek tarafları duruşmaya çağırır ve işçi davacı olduğunu bildirirse bunu tutanağa yazarak işçinin imzasını alır. Mahkeme, böylece açılan davaya da bakar²⁰.

Medenî yargı sistemimize yabancı olan bu hüküm, İş Mahkemeleri Kanunu'nun kabul edildiği dönemde, işçilerin iş mahkemesinde dava açma alışkanlığının bulunmaması gerekçesine²¹ dayanmaktadır.

Bugün için kabul gerekçesini kaybeden bu hükmün, olması gereken hukuk bakımından kandan çıkartılması gerektiği kanısındayım.

İş mahkemelerinin nihaî kararlarına karşı temyiz yolu açıktır (bkz. HUMK m. 427) Temyiz süresi, tefhimden itibaren sekiz gündür (İMK m. 8, I)²².

Sekiz günlük süre, sulh hukuk mahkemelerindeki süreye (HUMK m. 437; karş. HUMK m. 432) paraleldir. Fakat buradaki sürenin başlaması tarihi, hükmün tefhim (sözle bildirilmesi) tarihidir. Bilindiği gibi, sulh mahkemelerinde de eskiden temyiz süresi tefhimden itibaren başlardı. Ancak daha sonra bu kural değişti ve sulh mahkemelerinde de temyiz süresi tebliğden itibaren başlaması esas kabul edildi (HUMK m. 437, I)²³.

İş mahkemesi kararlarının temyiz süresinin tefhimden başlaması uygulamada önemli bir zorluğa yol açmaktadır. Kararın gerekçesi, genellikle tefhimle bildirilmediğinden ve sekiz gün içinde yazılmadığından, taraflar sekiz gün içinde (maktu harç yatırmak suretiyle) hükmü temyiz etmek zorunda kalmakta ve ancak gerekçe bilinmediği için verilen temyiz dilekçesinde temyiz sebepleri gösterilememekte (ki, uygulamada bu dilekçeye, "süre tutum -müddeti muhafaza- dilekçesi" denilmektedir);

Olağanüstü yasa yolu olan yargılamanın yenilenmesi sebepleri bulunmadıkça, şeklen kesinleşen iş mahkemesi hükmünün yeniden ele alınabilmesi usulen olanaksızdır.

daha sonra gerekçeli kararın öğrenilmesini müteakip (harç da nispi oran üzerinden tamamlanmak suretiyle) gerekçeli dilekçe verilmek zorunda kalmaktadır. Mantıklı bir gerekçesi olmayan bu düzenleme, çeşitli hukukî karışıklıklara ve buna bağlı olarak hak kayıplarına yol açmaktadır²⁴.

Olması gereken hukuk bakımından temyiz süresinin, tefhimle başlayacağına dair hüküm kaldırılmalı ve iş mahkemesinin nihaî kararlarına karşı temyiz süresinin de her halükârda tebliğ ile başlayacağı yolunda kanun değişikliği yapılmalıdır.

Ayrıca, yapılacak olan değişiklikle, kısa olduğunu düşündüğüm sekiz günlük temyiz süresi, asliye mahkemelerinde olduğu gibi (HUMK m.432, I) on beş güne çıkartılmalıdır.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunumuza (m. 433) göre, temyiz dilekçesi karşı tarafa tebliğ edilir ve karşı taraf bunun üzerine on gün içinde cevap dilekçesi verme hakkına sahiptir. Karşı taraf temyize cevap dilekçesinde, kendi cevaplarını vermekle yetinebileceği gibi, daha önce süresinde hükmü temyiz etmemişse (şimdi) temyiz talebinde de bulunabilir. Buna, "katılma yolu ile temyiz" adı verilir. Yargıtay bazı kararlarında, İş Mahkemeleri Kanunu'nda bu konuda açıklık bulunmadığı gerekçesiyle iş mahkemelerinde katılma yolu ile temyizi kabul etmemektedir²⁵. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 15. maddesinde yer alan, "Bu kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanır" şeklindeki genel yollama sebebiyle, Yargıtay'ın görüşüne katılmıyorum. Kanımca, olması gereken hukuk bakımından yapılacak kanun değişikliği ile tereddütlere sebebiyet veren bu durum düzeltilmelidir.

İş mahkemesi kararlarının temyizi üzerine Yargıtay'ın verdiği kararlara karşı karar düzeltme (tasahihi karar) yolu (HUMK m. 440-442/A) kapalıdır (İMK m. 8, III). Bu sebeple, Yargıtay'ın temyiz aşamasında verdiği onama kararı ile iş mahkemesinin

İş Mahkemeleri Kanunumuzun değiştirilmesi zamanı çoktan gelmiştir.

hükmü şeklen kesinleşmektedir. Bunun anlamı, şeklen kesinleşen iş mahkemesi hükmüne karşı artık olağan yasa yollarına gitmenin mümkün olmadığıdır. Dolayısıyla, olağanüstü yasa yolu olan yargılamanın yenilenmesi sebepleri (HUMK m. 445, 446) bulunmadıkça, şeklen kesinleşen iş mahkemesi hükmünün yeniden ele alınabilmesi usulen olanaksızdır.

Hal böyle olmakla birlikte yayımlanan çeşitli Yargıtay kararlarından da gözlemlendiği üzere, şeklen kesinleşen iş mahkemesi hükümlerinde zaman zaman, çeşitli şekillerde, maddî hataya düşülmesi olayları ile karşılaşılabilir. Yargıtay'ın bu tür maddî hataları, usul hukukuna egemen ilkelere ters düşecek şekilde düzelttiği görülmektedir. Örneğin:

“İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/3. maddesi uyarınca iş mahkemesince verilen kararlara ve buna bağlı Yargıtay ilamına karşı karar düzeltme yolu kapalıdır. Ancak, Yargıtay onama ve bozma kararlarında açıkça maddî hatanın bulunması hallerinde dosyanın yeniden incelenmesi mümkündür. Zira maddî yanılığa dayanılarak verilmiş olan onama ve bozma kararları ile hatalı biçimde hak sahibi olmak evrensel hukukun temel ilkelerine ters düştüğünden karşı taraf yararına sonuç doğurmamalıdır”²⁶.

Bu tür kararları, usul hukukçusu olarak, “içime sindirmekte zorlandığımı” öncelikle ifade etmek isterim. Bununla birlikte, Yargıtay'ın bulunduğu adalet anlayışının özünü de anlama gayretindeyim. Kanımca, bu tür “garabet”in önüne geçilebilmesinin yolu, olması gereken hukuk bakımından, Yargıtay'ın iş yükünün²⁷ azaltılarak Yargıtay'ı diğer ülkelerdeki işlevine kavuşturmaktan geçmektedir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi, iş mahkemelerinin çalışma zamanlarının ihtiyaca göre haftanın münasip günleri ve iş bakımından günün münasip saatleri nazara alınarak Adalet Bakanlığınca tespit olunacağını belirtmektedir. Anılan hükmün kabul gerekçesi, iş mahkemelerinin çalışma zamanlarını düzenlemeye yöneliktir. Bugün

için bu hükmün herhangi bir önemi ve değeri kalmamıştır. Olması gereken hukuk bakımından yürürlükten kaldırılmalıdır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 11. maddesi hükmü, Türkçe bilmeyen yabancı uyruklu taraflarla ilgilidir. Ülkemiz, usul hukukunda modern dünyanın kabul ettiği belli başlı anlaşmaları taraf olarak imzaladığı için, İş Mahkemeleri Kanunu'ndaki bu hükmün bir önemi kalmamıştır. Dolayısıyla, olması gereken hukuk bakımından bu hükmün muhafazasına gerek yoktur.

İş Mahkemeleri Kanunumuza (m. 15) göre, bu Kanunda açıkça düzenlenmeyen durumlarda, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu hükümleri uygulanır²⁸.

C) YENİ İŞ MAHKEMELERİ KANUNU İHTİYACI

Yukarda yapılan açıklamalardan da görüldüğü üzere, 1950'de o günün koşullarına göre kabul edilmiş bulunan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunumuz, zamanla yetersiz hale gelmiş ve gerek Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararları gerek yasa organının kabul ettiği yeni kanunlarla değiştirilerek bugüne gelinmiştir. Keza yukarda vurgulandığı üzere, bazı maddeler de uygulanamaz (ölü) hükümler haline gelmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunumuzun değiştirilmesi zamanı çoktan gelmiştir.

İş hukukunu ülkemizde en iyi bilenlerden biri olan ve eserleriyle halâ yolumuzu aydınlatmaya devam eden merhum Mustafa Çenberci, 1969 yılında yayımladığı İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi adlı eserinde şöyle demektedir: “İş Mahkemeleri Kanununun kendinden önceki aşamaya göre, o günün koşulları açısından olabildiğince sosyal bir anlayış içinde memleket gerçeklerine dönük, politik endişelerden kaçınan, cesur ve ilerici bir ruh taşıdığı söz götürmez. Lâkin zaman neyi eskitmez, neyi yetmez duruma getirmeyi? Gerçekten zamanın ve olayların akışı içinde görüldü ki Kanun artık ihtiyaçlara cevap verebilmekten uzaktır”²⁹.

Çenberci bunu yazdığı anda, İş Mahkemeleri Kanunu'nun kabulünden o yana yaklaşık yirmi yıl geçmişti. Çenberci'nin yazdığından bu yana ise yaklaşık kırk yıl daha geçti.

Bu nedenle, başka bir şey söylemeye gerek kalmaksızın ve zaman kaybetmeksizin, işçi/işveren

arasındaki uyuşmazlıkların evrensel iş hukuku kuralları çerçevesinde ve özellikle iş barışına hizmet eder tarzda çözümlenmesini sağlayan yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu yapmamızın gerektiğine inanıyorum.

Yapılacak olan yeni düzenleme açısından; bu konu, İş Kanunu'nun içinde özel bir bölüm olarak düzenlenebileceği gibi³⁰; bu konuda, ayrı (müstakil) bir kanun da kabul edilebilir. Nitekim, iş mahkemeleri konusunda şu anda zaten ayrı bir kanunumuz (5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu) vardır. Keza, aile mahkemeleri konusunda da 4787 sayılı "Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun" kabul edilmiştir.

Bu konudaki tercihim, iş mahkemeleri konusunun (mevcut durumda olduğu gibi) ayrı bir kanunla düzenlenmesidir.

Yeni kanuna hazırlık olmak üzere, başta işçi ve işveren sendikaları temsilcileri olmak üzere uzman teorisyenler ve yargıçlar ile avukatlardan oluşan bir komisyon oluşturulmalı; bu komisyonun hazırlayacağı "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı" tartışmaya açılmalı ve bunun sonucunda oluşturulacak olan metin, yasalaşmak üzere ilgili makama sunulmalıdır.

Hazırlanacak olan çalışmada;

İş mahkemelerinin görevleri çok açık olarak belirlenmeli ve mahkemelerin verecekleri görevsizlik kararlarının davayı uzatıcı etkisinin önüne geçici hükümler kabul edilmelidir. Keza, iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğu açıklığa kavuşturularak hâkimin yetki hususunu kendiliğinden göz önüne alması olanak dahilinde sokulmalı ve (görevde söylenene paralel olarak) mahkemelerin verecekleri yetkisizlik kararlarının davayı uzatıcı etkisinin önüne geçici hükümler kabul edilmelidir. Mevcut Kanunda yollama yapılan sözlü yargılama usulü ile işe iade davalarında uygulanan ser'i yargılama usulü hükümleri bir yana bırakılarak, iş uyuşmazlıklarının çabuk, basit ve ucuz şekilde sonuçlanmasını sağlayıcı usul hükümleri benimsenmeli, hâkimin sulh yetkisi etkin hale getirilmeli ve bu arada tahkim yoluna işlerlik kazandırılmalıdır. İş uyuşmazlıklarının toplumsal yapının ağırlığı nedeniyle, iş mahkemelerinde ("tarafarca hazırlama ilkesi" değil), "kendiliğinden araştırma ilkesi" egemen olmalıdır. İş davalarında hâkim, bütün delilleri serbestçe değerlendirebil-

melidir. İş uyuşmazlıklarında bilirkişiliğin önemi sebebiyle, uygulamada karşılaşılan sakıncaları giderecek şekilde uzman bilirkişilerin en kısa zamanda bilirkişi raporu vererek mahkemelere yardımcı olmasını sağlayıcı düzenlemeler yapılmalıdır. Davaların uzamasının önemli nedenlerinden olan tebligat açısından, diğerleri yanında, davada olası bütün tebligatlar için başlangıçta avans yatırılmalı ve gerekirse tebligat giderlerinin ileride davayı kaybedene yüklenmek üzere Hazine'den karşılanmasını sağlayıcı tedbirler alınmalıdır.

Bu vesileyle bir kez daha altını çizerek belirtmek isterim ki; iş uyuşmazlıklarının, (yargılamanın amacı olan maddî gerçekliğe ve adalete uygun olmak şartıyla) çabuk bir şekilde karara bağlanabilmesi için, kanun değişiklikleri tek başına yeterli değildir. Bundan daha önemli olarak, mahkeme başına düşen dava sayısının mutlak suretle azaltılmasını teminen hâkim sayısının artırılmasının; (her alanda geçerli olduğu gibi adalet işinde de "insan unsuru"nun asıl belirleyici özeliğinden hareketle) iş mahkemelerine atanacak hâkimlerin, iş hukukunun önemi ile ülke ekonomisindeki yerinin ve sosyal politikaların bilincinde olan uzmanlar arasından seçilmesinin ve hâkimlerin ihtiyaç duyulan aralıklarla meslek içi eğitim yoluyla yeni bilgilerle donatılmalarının ön şart olduğunu değerlendirmekteyim.

DİPNOTLAR

- 1 "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı ve Çalışma Komisyonu Mütalâası İle Adalet Komisyonu Raporu" (TBMM Tutanak Dergisi, 1950, cilt 23, S.Sayı: 131). Gereğe'de ayrıca; işçilerin genel olarak dava açmaktan çekindikleri, çünkü davaların çok uzun sürdüğü ve işçilerin günü gününe karşılanacak ihtiyaçlarının adaletin uzun zamana bağlı gerçekleşmesini beklemelerine müsait olmadığı; yargılama gideri ödemekteki sıkıntıları ve alacaklarının çoğu zaman yargılama giderlerinden az olması yüzünden mahkemelere değil de idarî makamlara başvurma yolunu tercih ettikleri ve ancak bu yolun hakkın dağıtılmasına elverişli olmadığı gibi zaman kaybına ve aşımına yol açtığı; işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların uzmanlık istediği gibi hususlar yer almaktadır.
- 2 Ki, Kanunun Gereğesi'nde bu yargıcın "sulh yargıcı" olacağı yazılıdır. Ancak bugün için, iş mahkemeleri hâkimi, asliye hâkimi düzeyindedir!
- 3 Resmî Gazete, Ta. 16.11.1971, Sa. 14017; Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, sayı 9, Ankara 1972, s.450-462. İşbu makalenin amacı, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının isabeti üzerinde değerlendirme yapmaya elverişli değildir. Ancak belirtmek isterim ki, Alman İş Mahkemesi Kanunu (Arbeitsgerichtsgesetz §.14 vd) da, mahkemenin meslekten hâkim yanında meslekten olmayan bir işçi bir işveren temsilcisinden oluşacağını düzenlemektedir.

- 4 Ayrıntılı açıklamalar için bkz. Mustafa Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969; Turgut Uygur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar ve Yargılama, Ankara 1980; Cevdet İlhan Günay, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2000; Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, c.5, İstanbul 2001, s.5589-5655; Baki Kuru, İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözülmesi) (Birinci Türk Hukuk Kongresi'ne Sunulan Tebliğler) Ankara 1971, (Baki Kuru, Makaleler, İstanbul 2006, s.429-463); Fevzi Şahlanan, İş Yargılaması (İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1976/XLII/1-4, s.377-421).
- 5 Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun 24.03.2005 tarihli ve 188 sayılı kararına göre; müstakil iş mahkemesi kurulmamış olan il merkezleri ile diğer ilçelerde, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'ndan kaynaklananlarla özel kanunlarında iş mahkemesince görüleceği belirtilen iş davalarına, yargı çevreleri asliye hukuk mahkemesinin yargı çevresi ile aynı olmak üzere, a) Bir asliye hukuk mahkemesi olan yerlerde bu mahkemede, b) Birden fazla asliye hukuk mahkemesi bulunan yerlerde, 1 numaralı asliye hukuk mahkemesinde bakılır.
- 6 Bkz. bu konuda; Kuru s. 5598 vd; Günay s.32 vd; Can Tuncay, İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi Üzerinde Düşünceler (İstanbul Barosu Dergisi 1988/4-6 s.221-235).
- 7 Çenberci s.3.
- 8 Bu açıdan ortaya çıkan görüş farklılıkları için bkz. Şahlanan s.400 vd; Günay s.197 vd.
- 9 21.HD 1.5.2006, 314/4450.
- 10 Bkz. yuk. dn.2.
- 11 Çenberci s.5-6, 80; Günay s.238.
- 12 Bugün yürürlükte bulunan İMK m.7,II'deki düzenleme de o tarihlerden kalmadır. Aslında bu hüküm, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 64. maddesindeki düzenleme sebebiyle konusuz kalmıştır (Baki Kuru / Ramazan Arslan / Ejder Yılmaz, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara 2007, s.336, dn.6).
- 13 Hâkimin yaptıracağı sulh için, dava dosyasının önceden okunarak tarafların iddia ve savunmalarının öğrenilmesi, dosya üzerinde iyice hazırlanılması, tarafları anlaştıracak makul önerilerin üretilmesi ve tarafları sulh üzerinde ikna edici (ayrı ayrı veya bir arada ve hatta gerekirse gizli) görüşmelerin yapılması gibi zaman alıcı ön hazırlıkların yapılması gerekmektedir.
- 14 Buna karşılık, örneğin Amerika Birleşik Devletlerinde ve alternatif uyuşmazlık çözümünü benimseyen ülkelerde hâkimler ve diğer hukukçular, bu konuda ciddi eğitimlerden geçirilmekte ve bu konudaki taktikleri öğrenmektedirler (bkz. Mustafa Özbek, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara 2004, s.72 vd, 247 vd).
- 15 Adalet Bakanlığının resmî istatistiklerine göre 2004 yılında iş mahkemelerine gelen dava sayısı, 189.159'dur. Bunun 87.080'i karara bağlanmış, 102.079'u müteakip yıla devredilmiştir. 2005 yılında iş mahkemelerine gelen dava sayısı, 230.165'dir. Bunun 102.794'ü karara bağlanmış, 127.821'i müteakip yıla devredilmiştir.
- 16 Bkz. Ejder Yılmaz, Aksak Adaletten İşleyen Adalet (Yeni Türkiye, Yargı Reformu Özel Sayısı, 1996/10, s.470-493); Ejder Yılmaz, Hukuk Davaları Bakımından Adalet Hizmetlerinin İyileştirilmesi İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler (Prof. Dr. Şakir Berkî'ye Armağan, Konya 1996. s.55-76).
- 17 Bkz. Ejder Yılmaz, İşe İade Davalarında Yargılama Usulü İle İlgili Özellikler (Sicil, İş Hukuku Dergisi, 2006/4 s.20-31).
- 18 Bkz. Muhammet Özkes, Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Legal 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s.131-170; Osman Güven Çankaya / İlhan Cevdet Günay / Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.193 vd.
- 19 Bkz. bu konuda: Müjgan Yücel, İş Güvencesi Kapsamında "Özel Hakem Şartı" (İş Kanunu madde 20) (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, 2004/4 s.1346-1365); Çankaya / Günay / Göktaş, s.214 vd.
- 20 Bkz. Günay s.289 vd.
- 21 Hükümün kabul edilmiş gerekçesi şöyledir: "Memleketimizde işçilerin işverenlere ücret ve sair hak iddialarından mütevellit ihtilaflarının halli konusunda dava açmak külfetinden kaçınarak umumiyetle Çalışma Bakanlığı veya mahalli hükümet teşkilâtına veya diğer idarî mercilere dilekçe ile başvurmalarından ileri gelen bir durumu karşılamak ihtiyacına dayandığı verilen izahattan anlaşılmalı, vatandaşların bilgisizlik veya sair sebeplerle, ihtilaflarını karara bağlamaya yetkili olmayan idari mercilere müracaat etmeleri neticesinde bu işlerin geri kalması ve bazen idari teşebbüslerden semere alınsa bile birçok hallerde delillerin kaybolmasına ve zamaşaşımına yol açan durumlara mahal kalmamasını sağlamak bakımından, idareye yapılan müracaatların görevli mahkemelere resen intikal ettirilmesi yerinde görülmüş, ancak davanın açılmış sayılması için lazım gelen şekli muamelenin tamamlanması ve mahkemenin idarece vaki tevdi ile bağlı kalmayarak görevsizlik kararı vermek yetkisinin mahfuz bulunduğu belirtilmesi uygun görülmüş ve bu madde kabul edilmiştir" (bkz. yuk. dn.1'de anılan yer).
- 22 5308 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik sonucunda; istinaf (bölge adliye) mahkemelerinin faaliyete geçmesinden sonra iş mahkemesinin vereceği nihaî kararlara karşı istinaf yoluna başvurulması ve istinaf mahkemesinin verdiği kararlara karşı da (belli sınırı geçme şartı ile) temyiz yoluna gidilebilme olanağı getirilmiştir. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu'na eklenen geçici m.1'e göre, istinaf mahkemelerinin fiilen faaliyete geçinceye kadar verilecek olan kararlara karşı, bugünkü mevcut temyiz hükümleri uygulanmaya devam olunacaktır.
- 23 Ayrıca bkz. 7.11.1983 tarihli ve 4/5 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı (Resmî Gazete, Ta. 10.12.1983, Sa.18247).
- 24 Bkz. Kuru s.5641 ve devamında belirtilen kararlar; Günay s.252 ve devamında belirtilen kararlar.
- 25 Bkz. Kuru s.5649 ve devamında belirtilen kararlar.
- 26 HGK 6.11.2002, 21-806/877. Başka karar örnekleri için bkz. Günay s.252 vd.
- 27 Bkz. Ejder Yılmaz, İstinaf, Ankara 2005.
- 28 Bu konudaki ihtimaller ve zengin uygulama örnekleri için bkz. Günay s.304 vd.
- 29 Çenberci s.2-3.
- 30 Ki, ülkemizde örneğin icra mahkemeleri, İcra ve İflâs Kanunu'nun; kadastro mahkemeleri, Kadastro Kanunu'nun; tüketici mahkemeleri, Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un; fikrî ve sınaî haklar hukuk mahkemesi, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun; denizcilik ihtisas mahkemesi, Türk Ticaret Kanunu'nun içinde düzenlenmiştir. Ceza yargılaması açısından da, çocuk mahkemeleri ve çocuk ağır ceza mahkemeleri, bugün için ayrı bir kanunda değil, 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu içinde düzenlenmiştir; bu arada belirteyim ki, daha önce bu konuda ayrı (müstakil) Çocuk Mahkemeleri adlı bir kanun vardı.