



Hamit TIRYAKI
Em. İş Başmüfettişi
İş Hukuku Uzmanı, Avukat

İŞ MAHKEMELERİ KANUNUNDAKİ DEĞİŞİKLİK

I-GİRİŞ

7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi. Böylece 30.01.1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırıldı.

İş Mahkemeleri Kanunu kısa bir kanundur, amaç, yürürlük, kaldırılan hükümler... gibi maddeleri çıkardığımızda, yaklaşık 8 maddedir.

5521 sayılı İş Kanunu yürürlükte kaldığı 67 yıl boyunca 8 kez değiştirilmiş, 7 maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 2011 Yılında yürürlüğe girmesinden sonra kanun yoluna başvurma, yargılama usulü ile ilgili hükümlerinin uygulanma imkanı kalmamış, gelişen ve değişen şartlar iş mahkemelerinin yükünü çok artırmıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun en önemli özelliği zorunlu arabuluculuğu getirmesidir. Bu başlık altında zorunlu arabuluculuk hariç diğer değişikliklerin neler olduğu anlatılmaya çalışılacaktır.

Hukuk düzenimiz, genel yargılama kuralları dışında iş hukukuna hakim olan temel ilkeleri de nazara alarak özel bir uzmanlığı gerektiren iş yargılamasını İş Mahkemeleri Kanunu ile düzenlemiştir. İş hukukunun en önemli özelliği işçiyi koruma ilkesinin de esas alındığı bu mahkemeler tek hakimlidir.

İş mahkemeleri kurulurken genel mahkemelerden daha çabuk, daha ucuz ve daha kolay bir şekilde işçinin işveren karşısında mevzuat ve iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının korunması esas alınmıştır.

II- GENEL OLARAK İŞ MAHKEMELERİ KANUNU

İş mahkemeleriyle ilgili usul hükümlerine geçmeden önce ülkemizdeki çalışma hayatının büyüklüğünü ve dava sayılarını hatırlamakta yarar vardır.

İşyeri ve İşçi Sayıları

Ülkemizde 14 milyona yakın işçi ve 1 milyon 750 bine yakın işyeri bulunmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar, hem çalışma hayatının hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda 2017 yılı Mayıs ayı itibarıyla 50'si sosyal güvenlik hukukunda uzman olmak üzere 320 iş mahkemesinde 376 hâkim bu uyuşmazlıkları çözmek için çalışmaktadır.

Her ilde ve ilçede iş mahkemesi yoktur. İş mahkemesi kurulmayan yerlerde 514 asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalara bakmaktadır.

Dava Sayıları ve Tamamlanma Süreleri

İlk derece mahkemelerindeki 3 milyon 525 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 15'i (yaklaşık 530 bin) iş uyuşmazlıklarından kaynaklanmaktadır. Yargıtaydan alınan istatistiki verilere göre 2016 yılında bakılan 780 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 30'u (yaklaşık 230 bin) iş hukukundan kaynaklanmaktadır.

İş davalarının yıllık ortalama görülme süresi 2010 yılında 466, 2011 yılında 488, 2012 yılında 483, 2013 yılında 381, 2014 yılında 417, 2015 yılında 431, 2016 yılında 434 gün olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş Mahkemelerinin Kuruluşu

İş mahkemeleri, Hakimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak tek hakimli olarak ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzumlu görülen yerlerde kurulur.

Ankara, İstanbul, İzmir, Eskişehir, Bursa gibi iş davalarının çok olduğu yerlerde ayrı iş mahkemesi kurulmuştur. Bunlardan Ankara, İstanbul gibi iş davalarının daha çok olduğu yerlerde birden fazla iş mahkemesi vardır. Örneğin Ankara Adliyesinde 45 iş mahkemesi vardır.

Ayrı bir iş mahkemesinin bulunduğu yerlerde, iş uyuşmazlıkları bu mahkemede görülür. İş çokluğu nedeniyle birden fazla iş mahkemesi bulunursa; bu mahkemeler arasında iş bölümü yapılır. İş bölümü, nöbetçi iş mahkemesince gerçekleştirilir. Dosyaların iş mahkemeleri arasındaki dağılımına taraflar itiraz edemezler. Mahkeme de kendisine verilen davayı diğer iş mahkemelerinden birine gönderemez.

İş davasına, o yerde iş mahkemesi kurulmamışsa asliye hukuk mahkemesi bakacaktır. Asliye hukuk mahkemesi iş davasını, İş Mahkemeleri Kanunundaki usul ve esaslara göre yargılama yapacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvuru Zorunluluğu

Önceki İş Mahkemeleri Kanununa 2014 yılında eklenen Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurma zorunluluğu (zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç) ile zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebiyle işveren aleyhine açılan davalarda davanın Kuruma resen ihbarını, Kurumun ferî müdahalesini ve kanun yoluna başvuruyu düzenleyen fıkra hükmü de yeni İş Mahkemeleri Kanununda korunmuştur. Buna göre,

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmak zorunludur. Başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

İş Mahkemelerinin Görevi

İş mahkemeleri, önceki görevlerine ilaveten 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki hizmet sözleşmesiyle çalışanların (genel hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesi), 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun kapsamındaki gazetecilerin, 854 sayılı Deniz İş

Kanunu kapsamındaki gemiadamlarının, işçi ve işveren uyuşmazlıklarından kaynaklı davalarına da bakacaktır.

İdari para cezalarına yapılan itirazlar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen idari para cezaları, 5510 sayılı Kanun ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili hükümleri uyarınca idare mahkemelerince denetlenmektedir.

Türkiye İş Kurumu tarafından verilen idari para cezaları ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 4857 sayılı Kanun, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 6331 sayılı Kanun, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun ilgili hükümleri uyarınca sulh ceza hakimliklerince denetlenmektedir.

Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere de iş mahkemeleri bakacaktır.

İş Mahkemelerinin Yetkisi

Yetki, bilindiği gibi yer yönünden uyuşmazlığa hangi mahkemenin bakacağı hususuyla ilgilidir.

İş mahkemelerinde açılacak davalarda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki yetki hükümlerine uygun olarak davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin yapıldığı yer mahkemesi yetkili mahkeme olarak belirlenmektedir. Ayrıca işlemin yapıldığı yer mahkemesinin de yetkili olduğu kabul edilmektedir.

Davacı, dava açarken bu yerlerden birisini tercih edebilecektir.

İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkili mahkeme olarak kabul edilmektedir.

Yetki ile ilgili bu hükümler, yetki sözleşmesi ile değiştirilemez.

Yargılama Usulü

İş mahkemelerinde hangi yargılama usulünün uygulanması konusunda metin düzeyinde bir karışıklık vardı. Bu karışıklık giderilerek dava konusu ne olursa olsun iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Basit yargılama usulünde cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri yoktur. İki duruşma arasının kural olarak bir aydan fazla olmaması esas alınır. Bu da davaların daha kısa süre içinde çözümlenmesine imkan verir.

İşçilerin, hizmet akdi veya iş sözleşmesi sebebiyle açtıkları davalar ilk derece mahkemelerinde adli tatilde görülebilmektedir.

Davaların yığılması söz konusu olduğunda her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve delillerin ayrı ayrı değerlendirileceği hükme bağlanmıştır. 6100 sayılı Kanunun 110 uncu maddesi davaların yığılmasını düzenlemekte ve aynı davalıya karşı, birbirinden bağımsız birden fazla asli talebin, aynı dava dilekçesinde ileri sürülebilmesini dava yığılması olarak tanımlamaktadır. Bunun için, birlikte dava edilen taleplerin tamamının aynı yargı çeşidi içinde yer alması ve taleplerin tümü bakımından ortak yetkili bir mahkemenin bulunması şart olarak görülmektedir. İş yargılamasında ileri sürülen talepler (kıdem tazminatı,

ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti ve benzeri) dikkate alındığında dava yığılması iş uyuşmazlıklarında sıklıkla görülecektir. Bu davalardaki iddia ve savunmaların mahiyetine göre tarafların ispat yükleri ayrı ayrı belirlenecektir.

Kanun Yolları

6100 sayılı Kanunun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerinden verilen kararlar hakkında da uygulanacaktır.

Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlayacaktır.

Böylece iş mahkemelerinden verilen kararlar aleyhine kanun yoluna başvuru süresinin tefhimle mi yoksa tebliğle mi başlayacağına, tefhimin usulüne uygun yapıp yapılmadığına ilişkin tartışmalar ve tereddütler ortadan kalkacaktır.

Temyiz Edilemeyen Kararlar

İş mahkemelerinin tüm kararları temyize uygun değildir. Bazı kararların bölge adliye mahkemelerinde (istinaf kanun yolunda) kesinleşmesi kabul edilmektedir. Bunlar;

İşe iade davaları, işçiye verilen disiplin cezalarının iptali davaları Yargıtay'a temyize gitmeyecektir. Yine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda düzenlenen bazı davalar için de Yargıtay yolu kapalıdır.

Yine aynı şekilde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 362 nci maddesine göre, (2017 yılı için) miktar veya değeri 41.530 Türk Lirasını (bu tutar dahil) geçmeyen davalara ilişkin olarak iş mahkemelerince verilen kararlar da istinaf kanun yolunda kesinleşecek, Yargıtay'da temyiz edilemeyecektir.

III- SONUÇ

25.10.2017 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun getirdiği en önemli değişiklik zorunlu arabuluculuğu getirmesidir. Zorunlu arabuluculuk hariç diğer konularda genel esasları kısaca belirtmek gerekirse,

Yine eskisi gibi davalar tek hakimli iş mahkemelerinde açılacak, iş mahkemesi olmayan yerlerde asliye hukuk mahkemeleri bu davalara bakacaktır.

İş mahkemelerinde açılacak davalarda basit yargılama usulü uygulanacaktır.

İş mahkemeleri, mevcut görevlerine ilaveten Borçlar Kanununa tabi hizmet sözleşmesiyle çalışanların, gazetecilerin, gemiadamlarının işçi işveren uyuşmazlıklarından kaynaklı davalarına bakacaktır.

İş mahkemelerinin kararlarına karşı kanun yoluna başvurma süresi ilamın tefhiminden değil tebliğinden itibaren başlayacaktır.

İşe iade davalarına ve disiplin cezalarına ilişkin, miktar ve değeri 41.530 TL'yi geçmeyen kararlar için istinaf kanun yoluna gidilebilecektir, Yargıtay'a temyiz yolu kapalıdır.