

# İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri

Eda MANAV ÖZDEMİR\*

**Özet:** Ülkemizde sanayinin gelişmesine paralel olarak iş davalarında her yıl önemli oranda artış görülmektedir. Adliyelerde yeni iş mahkemeleri kurulmasına ve Yargıtay'daki iş dairelerinin sayısı artırılmasına rağmen, aşırı iş yükü nedeniyle, davalar uzamakta, kanunda belirlenen sürelerde sonuçlandırılmamaktadır. İş mahkemelerinde ve Yargıtay'da iş yükünün artmasının nedenlerinden birinin bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için alternatif çözüm yöntemlerinin geliştirilmemesi olduğu söylenebilir ve toplu iş uyuşmazlıklarında olduğu gibi bireysel iş uyuşmazlıklarında da alternatif çözüm yöntemlerine ilişkin düzenlemeler yapılabilir. İş Mahkemeleri Kanununun çok eski ve işlevsiz olması da önemli bir problemdir. İş Mahkemeleri Kanunu, Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile yapılan değişikliklere uygun hale getirilmemiştir. İş yargısının hızlandırılması, var olan ve giderek artan problemlerin giderilebilmesi için yeni İş Mahkemeleri Kanununa ihtiyaç bulunmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** “iş mahkemesi”, iş yargısı”, “iş uyuşmazlığı”, “iş yargısının hızlandırılması”, “alternatif uyuşmazlık çözümü”

## **The Functioning of Labour Courts' and Alternative Resolution of Individual Labour Conflicts**

**Summary:** There is a significant increase each year in labour cases in parallel with the development of industry in our country. Despite the establishment of new labour courts in the court houses and the increased number of labour chambers in the Court of Cassation, cases are prolonged and cannot be finalized in the periods specified in the law due to the excessive workload. One of the reasons for the increased workload in Labour Courts and the Court of Cassation may be considered that the alternative resolution methods in individual labour conflicts are not foreseen and arrangements can also be made regarding alternative resolution method in individual labour conflicts as in collective labour conflicts. The dysfunctional and very obsolete nature of the Law on Labour Courts is also an important problem. Law on Labour Courts has been rendered compatible with the

---

\* Dr. A. Adalet Bakanlığı, Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Tetkik Hâkimi

amendments made in the Civil Procedure Code. There is a need for a Law on Labour Courts to accelerate labour judiciary and to eliminate the existing and ever increasing problems.

**Key Words:** “labour court”, “labour judiciary”, “labour conflicts”, “accelerate labour judiciary”, “alternative dispute resolution”

## Giriş

Ülkemizde çalışma hukukuna, Tanzimat dönemi öncesinde örf ve adet kuralları ile özellikle din kuralları kaynaklık etmiştir. Tanzimat döneminde en önemli gelişme çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler de getiren 1877 tarihli Mecelle'dir. 1924 yılında kabul edilen Anayasa ile, toplanma ve dernek kurma hakkı getirilmiş ve ayrıca Hafta Tatili Kanunu yürürlüğe girmiştir<sup>1</sup>. Cumhuriyetin ilanından sonra 1936 yılında kabul edilen ilk İş Kanunu 3008 Sayılı Kanundur. 1950 yılına kadar ayrı bir İş Mahkemeleri Kanunu bulunmamaktaydı. Ancak bu yıllarda sanayinin gelişmesi ve buna bağlı olarak işçi sayısının artması ile iş uyuşmazlıkları çoğalmış ve ayrı bir İş Mahkemeleri Kanununa ihtiyaç duyulmuştur. 30.1.1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş uyuşmazlıklarının çözümü özel mahkemelere devredilmiştir. 1961 Anayasası sonrası 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir.

1960'lı yılların ortalarından itibaren sanayileşmenin hızlanması ile iş kanunlarında değişiklik ihtiyacı doğmuş, gelişen toplum şartlarına uyum sağlamak amacıyla İş Kanununda, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda ve Sosyal Sigortalar Kanununda değişiklikler yapılmıştır. 3008 Sayılı İş Kanunu 1967 yılında yerini 931 Sayılı İş Kanununa bırakmış; ancak bu kanun çok kısa süre yürürlükte kalmıştır. 1475 Sayılı İş Kanunu 25.08.1971 tarihinde kabul edilip 01.09.1971 tarihinde yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir. 1475 Sayılı İş Kanunu da 10.06.2003 tarihinde yerini halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununa bırakmıştır. 1982 Anayasası sonrası, 274 ve 275 sayılı kanunların yerine 1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiş, bu kanunlar da 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. 6356 sayılı Kanun, toplu iş ilişkilerini önemli ölçüde değiştiren yeni düzenlemeler getirmiştir.

Sanayinin gelişmesi ile birlikte iş uyuşmazlıklarının sayısı önemli oranda artmıştır. İş uyuşmazlıklarının bu denli artmasının temel nedeni mevzuattan ve uygulamadan kaynaklanan sorunlardır. Ayrıca küreselleşme ile uluslararası rekabetin artması, işsizlik ve kayıt dışı işçi çalıştırma gibi faktörlerin sendikal örgütlenmeye olumsuz etkisi de toplu iş hukukunu zayıflatmış ve bireysel iş uyuşmazlıklarının sayısını artırmıştır.

Ülkemizde sendikalaşma oranı oldukça düşüktür. İşçinin arkasında haklarını koruyan bir örgütün olmaması, işçiyi işveren karşısında daha güçsüz konuma

<sup>1</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Bigat, 2007:44 vd.

getirmekte ve iş ilişkisi devam ederken haklarını alamayan işçiler, iş sözleşmeleri sona erdiği zaman yargı yoluna başvurmaktadır. Bu durum da, her geçen gün bireysel iş uyuşmazlıklarının sayısını artırmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü ve işçilerin haklarına kısa sürede kavuşabilmesi çalışma hayatının en önemli sorunlarından biridir.

Sanayinin gelişmesine paralel artan iş davaları sebebiyle, adliyelerde iş uyuşmazlıklarını gören iş mahkemelerinin ve Yargıtay'daki iş dairelerinin sayısında artış olmuştur. Tüm bunlara rağmen, aşırı iş yükü nedeniyle, davalar uzamakta, uyuşmazlıklar kanunda belirlenen sürelerde çözüme kavuşturulamamakta, işçiler haklarını almak için uzun süre beklemektedir.

Yargılamaların uzaması, yargılama usulü konusundaki sıkıntılar, Yargıtay'ın iş dairelerinin bazı konulardaki farklı kararları işçi ve işverenlerin adalete olan güvenini sarsmaktadır. Bu nedenle günümüzde hukuk davaları bakımından iş yükünün en çok olduğu davalardan biri olan iş davalarında yargılamanın hızlandırılması son derece önemlidir.

Yargıtay Eski Başkanı 2013-2014 Adli Yıl Açılış konuşmasında, yargılama faaliyetlerinin hızlı, verimli, etkin olarak sürdürülebilmesinin ve iş yükünün makul düzeye indirilmesinin, yargının en önemli sorunlarından birisi olduğunu, Yargıtay hukuk dairelerinde bekleyen 150.000 dosyanın yarısının iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarına ilişkin olduğunu, 2013 yılı başı itibarıyla bu birikime son verebilmek için Yargıtay Başkanlar Kurulu ve Yargıtay Büyük Genel Kurulu tarafından mevcut hukuk dairelerinden birisinin daha iş hukuku dairesi olarak görevlendirildiğini belirtmiştir. “İş ve Sosyal Güvenlik Uyuşmazlıkları Hakem Heyetleri”nin faaliyete geçmesi gerektiğini, bu şekilde bazı iş uyuşmazlıklarının mahkemelere gelmeden hakem heyetlerinde hızla çözümlenebileceğini ve bu durumun da Yargıtay'a gelecek dosya sayısının önemli oranda azalacağını ifade etmiştir<sup>2</sup>.

30 Nisan 2015 tarihi itibarıyla adli yargıda 254'ü faaliyet halinde toplam 281 iş mahkemesi bulunmaktadır. Sosyal güvenlik davaları dışındaki davalara bakan iş mahkemesi sayısı 210'dur, ihtisaslaşma sonucu sosyal güvenlik davalarına bakan iş mahkemesi sayısı 44'tür, iş mahkemesi bulunmayan yerlerde iş davalarına bakmaya yetkili kılınan asliye hukuk mahkemesi sayısı 592'dir. İş Mahkemelerinde görevli hâkim sayısı 278, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davalara bakmakla yetkilendirilen mahkemelerde görevli hâkim sayısı 53'tür<sup>3</sup>.

2004 yılında iş mahkemesine gelen dava sayısı bir yılda 189.159 iken, 2014 yılında 424.890'dır. İş mahkemelerine bir yılda gelen dava sayısına baktığımızda, 2004 yılından 2014 yılına oranla 234.631 adet artış olduğu gözlemlenmektedir. 2004 yılında bir davanın ortalama görülme süresi 329 gün iken, bu sayı 2014 yılında 417 gündür. Bir iş mahkemesi hâkimine yılda ortalama 1283 dava düşmektedir. On

<sup>2</sup> <http://www.yargitay.gov.tr/belgeler/site/acilisKonusma/2013-2014.pdf>.

<sup>3</sup> Bu bilgiler Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünden alınmıştır.

yıllık süreçte hem dava sayısı artmış hem de davanın görülme süresi uzamıştır<sup>4</sup>. İş yükünün yoğunluğu Yargıtay'ın iş daireleri için de söz konusudur. 2013 yılından bu yana Yargıtay'ın beş dairesi (7, 9, 10, 21 ve 22. Hukuk Daireleri) iş ve sosyal güvenlik davalarına bakmaktadır. 30.04.2015 tarihi itibarıyla bu beş dairenin iş yükü, hukuk dairelerinin toplam iş yükünün %31,9'unu oluşturmaktadır<sup>5</sup>.

2014-2018 Yıllarını Kapsayan Onuncu Kalkınma Planında, 2015 yılı itibarıyla yargı alanında önemli reformlar gerçekleştirilmiş olmasına karşın, yargılama sürecinin yavaşlığı hala büyük bir problem oluşturmaktadır. İş yargısının hızlandırılması için de, hâkim ve adalet personeli sayısının artırılması, bilirkişilik mekanizmasının geliştirilmesi, hukuk eğitimi ve öğretiminde kalitenin yükseltilmesi, hâkimlerin ve avukatların uzmanlığına önem verilmesi, avukatlık ve hâkimlik stajından itibaren iş ve sosyal güvenlik hukuku uyuşmazlıklarının sayısı dikkate alınarak uzmanlaşma sağlamak üzere eğitimler verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, onuncu kalkınma planı çerçevesinde;

“Bilirkişilik kurumu gözden geçirilerek etkin işleyen bir sistem oluşturulacaktır.

Hukukun tüm dallarında alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına ağırlık verilecektir”<sup>6</sup>.

8 Nisan 2015 tarihinde Bakanlar Kurulunda kabul edilerek, kamuoyuna açıklanan Avrupa Birliği'ne Katılım için Ulusal Eylem Planında yer alan Yargı Reformu Stratejisine göre, iş mahkemelerinde 2003 yılında dava sayısı 160.290 iken, 2013 yılında bu sayı 406.986 olarak tespit edilmiştir. Bu strateji çerçevesinde, mahkemelere gelen iş yükünü hafifletmek ve vatandaşların haklarına daha hızlı sürede kavuşmalarını sağlayabilmek açısından diğer ülkelerde etkin bir şekilde uygulanan “bireysel iş uyuşmazlıklarında hakem heyeti” uygulamasının Türk hukuk sisteminde de yer alması gerektiği düşünülmektedir<sup>7</sup>. Yargı Reformu Stratejisinin Amaç 3 “Ceza Ve Hukuk Adalet Sistemini Geliştirmek” başlığı altında davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılmasının, Amaç 4 “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerini Geliştirmek Ve Uygulamada Etkililiğini Artırmak” başlığı altında ise, uzlaşma, müzakere ve arabuluculuk kültürünün gelişmesi ve alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulanmasının ülkemizin hukuk düzenine olumlu yönde katkı sağlayacağı kabul edilmiştir<sup>8</sup>.

Yürürlükteki iş ve sosyal güvenlik mevzuatının aksayan yönleri dikkate alınarak, uygulamada yaşanan sorunların tespiti ile bunların çözümünü ortaya koyan, bu kapsamda bazı uyuşmazlıkların alternatif çözüm yöntemleriyle sonuçlandırılmasını sağlayarak, iş yargılamasında iş yükü sorununun ortadan kaldırılmasına hizmet eden ve günümüz ihtiyaçlarına cevap veren bir Kanun

<sup>4</sup> Bu bilgiler Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünden alınmıştır.

<sup>5</sup> Bu bilgiler Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünden alınmıştır.

<sup>6</sup> www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130706M1-1-1.doc

<sup>7</sup> Yargı Reformu Stratejisi, Adalet Bakanlığı.

<sup>8</sup> Yargı Reformu Stratejisi, Adalet Bakanlığı.

Tasarısı taslağı hazırlanması amacıyla 30.03.2015 tarihli Adalet Bakanı "Olur"uyla kurulması uygun görülen ve 20.04.2015 tarihli Kanunlar Genel Müdürlüğü "Olur"uyla üyeleri belirlenen bir Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Bu çalışma grubu iş yargısının hızlandırılması ve yargılamada alternatif çözüm yolları üzerine çalışmalarını devam ettirmektedir.

Bu çalışmada öncelikle iş mahkemelerinin kuruluşu, oluşumu, görevi, yetkisi ve yargılama usulü hakkında bilgi verilmiş, sonrasında bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin mevzuattan, uygulamadan ve sendikal örgütlenmenin azalmasından kaynaklanan sorunlar belirtilerek bazı çözüm önerileri getirilmiştir. Bu bağlamda iş yargısının hızlandırılması ve yargıdaki iş yükünün azaltılması için alternatif çözüm yollarına ilişkin düzenlemeler yapılmasının isabetli olacağı düşünülerek, bireysel iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolları incelenmiştir.

### **İş Mahkemelerinin Kuruluşu**

İş mahkemeleri 1950 yılında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile kurulmuştur. Özel mahkeme niteliğindeki iş mahkemelerinin kuruluş amacı, işçilerin haklarını çabuk, kolay ve ucuz bir yolla alabilmelerini sağlamaktır<sup>9</sup>. İş davaları, genel mahkemelerden ayrı özel bir yargılama usulünün uygulandığı iş mahkemelerinde görülmektedir. İş hukukunun niteliği ve temelde işçiyi koruma özelliği taşıması bu davaların hızlı, basit ve ucuz bir şekilde görülmesini gerektirmektedir. Bu nedenle de iş davalarına iş hukuku alanında uzmanlaşmış mahkemeler tarafından bakılması gerekir<sup>10</sup>. Bu çerçevede iş mahkemeleri, görev alanı belirli ve istisnai nitelikte olan, işçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkları çözmek için kurulmuş olan özel mahkemeler olarak tanımlanabilir<sup>11</sup>.

Yargıtay'ın 1960 tarihli içtihadı birleştirme kararına göre, iş mahkemeleri, iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklardan kaynaklanan davaların bu konularda özel bilgiye sahip mahkemelerde görülmesi amacıyla kurulmuşlardır<sup>12</sup>.

İş Mahkemeleri Kanunu gerekçesine göre, "Her memlekette iş kanunlarının işçilere sağladığı hakların gerçek teminatı o hakların ihkaki hususunda mevcut usullerdeki müessiriyet ve kolaylıklarda tecelli eder. İşçinin haklarını adalet mercilerinde çabuk, kolay ve ucuz bir surette istihsal etmesini temin eden özel iş mahkemeleri kanunları bu ihtiyacı karşılamak üzere çıkarılmışlardır."<sup>13</sup>

İş Mahkemeleri K.m.1 e göre, "İş Kanununa göre işçi sayılan kişilerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen kişilerde

<sup>9</sup> Çenberci, 1969:1-2, 4; Kuru, 2006:430; Koç, 2004: 177, 181; Birben/Öktem, 2001:1079; Yılmaz, 2007:5; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, 2014:156; Yılmaz, 2011:189; Kar, 2014:870.

<sup>10</sup>Sarısözen, 1981:201-202; Şahlanan: 377.

<sup>11</sup> Koç, 2004: 180-181; Bozkurt, 2012:28; Başterzi, 1999:12.

<sup>12</sup> Yarg. İBK., 29.6.1960, E.1960/13, K.1960/15. Bkz. Bozkurt, 2012:28.

<sup>13</sup> Koç, 2004:80, dn.11; Çenberci, 1969: 1 vd.

çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.”

2 Temmuz 2012 tarihinde kabul edilen Yargı Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Basın Yayın Yoluyla İşlenen Suçlara İlişkin Dava ve Cezaların Ertenenmesi Hakkında Kanun (6352 sayılı Kanun) 39. maddesi ile 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Birden fazla iş mahkemesi bulunan yerlerde, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davaların görüleceği iş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir.”

İş mahkemeleri, iş uyuşmazlıklarının yoğun olduğu il ve ilçelerde ayrı bir mahkeme olarak kurulur. Aynı yerde birden fazla iş mahkemesinin kurulması halinde, bu mahkemeler arasında görev ayrımı ilişkisi değil, iş dağılımı ilişkisi vardır. Ayrı bir iş mahkemesinin bulunmadığı durumda, asliye hukuk mahkemesi iş mahkemesi sıfatıyla karar verir<sup>14</sup>.

## **İş Mahkemelerinin Oluşumu**

5521 sayılı Kanun ile iş mahkemeleri kurulduğu zaman, mahkeme sistemi meslekten bir hâkim başkanlığında birer işçi ve işveren temsilcisinden oluşmakta idi. İşçi ve işveren temsilcilerinin de mahkeme içinde bulunması, iş mahkemelerini genel hukuk mahkemelerinden ayırt eden bir unsur olarak kabul edilmekteydi<sup>15</sup>. Sistemin böyle kurulmasındaki amaç, işveren karşısında zayıf konumda olan işçileri korumak, işçi ve işveren temsilcilerinin yargılamaya katılımı ile bu kişilerin çalışma hayatındaki bilgi ve deneyimlerinden yararlanmak olarak belirlenmişti<sup>16</sup>. Bu düzenleme ile ayrıca, Fransa, Almanya, İsviçre gibi ülkelerde seçimle eşit sayıda üyelerden oluşan iş mahkemelerine benzer bir sistem oluşturulması amaçlanmıştır<sup>17</sup>. Kanunda iş mahkemeleri toplu mahkemeler olarak düzenlenirken, iş uyuşmazlıklarının, sosyal tarafların çalışma yaşamının içinden gelen temsilcileri tarafından seçilen üyeler tarafından daha kolay çözümleneceği düşünülmüştü<sup>18</sup>.

Her ne kadar iş mahkemeleri toplu mahkeme olarak kurulmuş ise de, 1971 yılında Anayasa Mahkemesince mahkeme başkanı dışındaki üyelerin işçi ve işveren temsilcilerinden oluşması ve hâkimlik mesleğinden olmayan bu üyelerin görev yapmalarının mahkemelerin bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı ilkelerine aykırı bulunması nedeniyle iş mahkemeleri tek hâkimli olarak görev yapmaya

<sup>14</sup> Pekcanitez/ Atalay/ Özkes, 2013:121; Koç, 2004:181-183; Şahlanan:380.

<sup>15</sup> Birben/Öktem, 2001:1079.

<sup>16</sup> Birben/Öktem, 2001:1079.

<sup>17</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:156-157.

<sup>18</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:157.

başlamışlardır<sup>19</sup>. Günümüzde de iş mahkemeleri, tek hâkimli mahkemelerdir.

Karşılaştırmalı hukuka baktığımız zaman, örneğin Almanya'da İş Kanunu istihdam ilişkisine uygulanabilir kuralları içermektedir. Bireysel iş hukuku, bireysel istihdam ilişkilerine, toplu iş ilişkileri endüstriyel ilişkilere odaklanmaktadır. İş Kanunu sadece özel sözleşmeye dayanan ilişkilere uygulanmaktadır. Devlet memurları bu kanun kapsamı dışındadır<sup>20</sup>. Alman Anayasasının 95 inci maddesi beş yargı kolu düzenlemiştir. İş yargısı ayrı bir yargı kolunu oluşturmaktadır<sup>21</sup>. Almanya'da iş mahkemelerinin kökeni 19. yüzyıla dayanmaktadır ve temeli 1926 tarihli İş Mahkemesi Kanunudur<sup>22</sup>. 1953 yılında yeni bir İş Mahkemesi Kanunu kabul edilmiş, 1979 ve 2014 yıllarında bu kanunda değişiklikler yapılarak, kanun revize edilmiştir<sup>23</sup>.

Almanya'da iş yargısı üç dereceli sistem üzerine kurulmuştur. İlk derece iş mahkemesi, ikinci derece eyalet iş mahkemesi ve üçüncü derece federal iş mahkemesidir<sup>24</sup>. Alman İş Mahkemeleri Kanununun (Arbeitsgerichtsgesetz) 16/2 paragrafına göre iş mahkemesi, ilk derece mahkemesi olarak meslekten hâkim başkanlığında, işçi ve işveren temsilcisi olan iki meslekten olmayan hâkimden oluşmaktadır. İş mahkemelerinde ve eyalet iş mahkemelerinde görev yapan meslekten olan hâkimler Adalet Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından belirlenir<sup>25</sup>. Alman İş Mahkemeleri Kanununun 20 inci

---

<sup>19</sup> “5521 sayılı Kanunun 2. maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre iş mahkemeleri bu iş için görevlendirilen yargıcın başkanlığında bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden oluşur. Aynı kanunun 1. maddesinin son iki fıkrası uyarınca iş mahkemesi kurulmamış yerlerde, kurulmuş yerlerde de fiilî ve hukuki imkânsızlıklar dolayısıyla iş mahkemesinin toplu olarak görevini yapmadığı hallerde iş davalarına bakmakla görevlendirilmiş mahkemenin temsilci üyeler alınmaksızın bu davalara bakmasına cevaz bulunmakla birlikte Kanunun getirdiği temel kurala göre iş mahkemesi üç kişilik bir toplu mahkemedir ve bu toplu mahkeme, bir bütün olarak, Anayasa Mahkemesinin! 13/4/1971 günlü, 1970/63 - 1971/38 sayılı kararında saptandığı üzere, kuruluşu dolayısıyla Anayasa'nın 7., 132., 133 ve 134. maddelerine aykırı bir durumdadır. Böyle olunca da toplu iş mahkemesinin kuruluşunu öngören birinci fıkranın tümünün iptali gerekir. Oysa çoğunluk bu görüşü benimsemeyerek fıkradaki (bir işveren temsilcisi ve bir işçi temsilci çışinden"» deyiminin iptali ile yetinmiş; böylece Yasa Koyucunun üç kişilik toplu bir mahkeme olarak öngördüğü iş mahkemeleri, kendisi Yasa Koyucu imişcesine, tek hâkimli mahkeme durumuna sokmuştur. Bu tutumun hukukça savunulabilir yanı yoktur.” AYM., 13.4.1971, E.1970/63, K.1971/38. (RG. 16.11.1971, S.14017).

<sup>20</sup>Çukur/Andaç:<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/i cdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisyusuzmazligi>

<sup>21</sup> Zimmermann: 2.

<sup>22</sup> Weiss/ Schmidt, 2008:149.

<sup>23</sup> <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbagg/gesamt.pdf>.

<sup>24</sup> <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>; Zimmermann:3; Weiss/Schmidt, 2008:149.

<sup>25</sup> Weiss/Schmidt, 2008:151.

paragrafına göre meslekten olmayan hâkimler, işçi ve işverenleri temsil ederler. İşçi ve işveren örgütleri yetkili resmi daireye bu hâkimler hakkında öneri listeleri gönderir. Meslekten olmayan hâkimler, çoğunlukla işçi temsilcileri, personel dairelerinde çalışanlar, sendikalarda çalışanlardan oluşmakta ve beş yıl için atanmaktadır<sup>26</sup>.

Meslekten olan hâkimler ile meslekten olmayan hâkimler aynı hak ve sorumluluklara sahiptir<sup>27</sup>. Karar alma sürecinde meslekten olmayan hâkimlerin oyları, meslekten olan hâkimler kadar ağırlık taşımaktadır<sup>28</sup>.

Alman iş mahkemeleri iş ilişkisinden doğan işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkları çözmekle görevlidir. Bu uyuşmazlıklar tazminat, izin, iş referansları ve diğer iş belgeleri, rekabet yasasının ihlali, iş sözleşmesinin varlığı, feshe karşı koruma, emeklilik, belirli süreli sözleşmeler, sözleşmelerin feshi, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklar, toplu iş sözleşmelerinin varlığına veya yokluğuna ilişkin anlaşmazlıklar, grev ya da örgütlenme hakkı ile ilgili sorunlar, işçi veya işveren temsilcisinin hakları gibi iş ilişkisine ilişkin talepleri ve konuları kapsar<sup>29</sup>.

Birinci derecede mahkemelerde tarafların avukatla temsili iradelerine bağlıdır. Ancak yüksek mahkemelerde avukatla temsil gereklidir<sup>30</sup>. Eyalet iş mahkemesi meslekten olan hâkim ve meslekten olmayan işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır. Federal iş mahkemesi de üç meslekten olan hâkim ve iki meslekten olmayan hâkimden oluşmaktadır<sup>31</sup>.

Alman hukukunda iş yargılaması kural olarak medeni usul hukukunun genel kurallarına tabidir<sup>32</sup>. Alman İş Mahkemeleri Kanununun 46/2 paragrafına göre, bu kanunda aksi belirtilmedikçe ilk derece iş mahkemesindeki yargılamada, genel mahkemede uygulanan yargılama hukuku kuralları geçerli olur. Buna karşılık işçinin hukuki bilgi eksikliği nedeni ile birtakım taleplerde bulunamaması ve bazı maddi vakıaları mahkeme önüne getirmemesi gibi sıkıntıları engellemek amacıyla, iş yargısında hâkime dava dosyasını kontrol görevi verilmiştir. Bu çerçevede hâkim davanın dinlenmesi, karara bağlanması görevlerinin yanı sıra kendiliğinden dosya eksikliklerini gidererek davayla ilgili tüm belgeleri toplamak yükümlülüğündedir<sup>33</sup>.

<sup>26</sup> Weiss/Schmidt, 2008:152.

<sup>27</sup> Birben/Öktem, 2001:1080.

<sup>28</sup> Çukur/Andaç:<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisyusmazligi>

<sup>29</sup> <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>. Ayrıca bkz. Zimmermann: 3.

<sup>30</sup> Weiss/Schmidt, 2008:154; Çukur/Andaç:<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisyusmazligi>

<sup>31</sup> <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>

<sup>32</sup> Kar, 2014:878.

<sup>33</sup> Başterzi, 1999:179-180; Birben/ Öktem, 2001:1104.



## İş Mahkemelerinin Görevleri ve Yetkisi

İş mahkemeleri özel nitelikte hukuk uyuşmazlıkları olan iş uyuşmazlıklarını çözmekle görevli mahkemelerdir<sup>34</sup>. İş Mahkemeleri K.m.1 e göre iş mahkemeleri, “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli”dir. Bu çerçevede, bir davanın iş davası olarak nitelendirilmesi ve iş mahkemelerinin görev alanına dahil edilebilmesi için, uyuşmazlığın taraflarının İş Kanununa tabi işçi ve işveren, konusunun da iş sözleşmesine veya İş Kanununa dayanan bir hak iddiası olması gerekmektedir<sup>35</sup>.

İş Mahkemeleri K.m.1-B ye göre iş mahkemeleri, “ İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar.” Bu hükümde İşçi Sigortaları Kurumu ile mevcut sistemde Sosyal Güvenlik Kurumu, bu kapsamda sigortalı olanlardan da 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamındaki sigortalılar anlaşılmalıdır.

Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir. 854 sayılı Deniz İş Kanununun 46 ıncı maddesine göre, “Bu kanun kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet aktinden doğan davalar hakkında, 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır.” 5953 sayılı Basın İş Kanununun ek 4 üncü maddesine göre, “Basın mesleğinde çalışanlarla çalışanlar arasında 5953 sayılı Kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine tevfikeyen bu mahkemeler tarafından rüyet edilir.” Bu kanunlar çerçevesinde gemi adamları ile işverenleri ya da işveren vekilleri arasındaki kanundan veya iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar ile basın mesleğinde çalışanlar ile bu kişileri çalışanlar arasındaki Basın İş Kanununa dayanan hak iddialarından doğan uyuşmazlıklar iş mahkemesinde görülür.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 79 uncu maddesine göre, “Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür.” 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 101 inci maddesine göre, “Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.”

İş mahkemeleri Kanununun beşinci maddesi, iş mahkemelerinin yetkisini düzenlemiştir. Buna göre, “İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte

<sup>34</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:159.

<sup>35</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:160; Çenberci, 1969:14; Süzek, 2014:96; Bozkurt, 2012:122; Şahlanan:384 vd; Başterzi, 1999:36 vd..

dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.” Kanun, Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki düzenlemeye uygun olarak davalının yerleşim yeri mahkemesini yetkili kılmaktadır. Bununla birlikte özel bir yetki kuralı getirerek işçinin işyerinin bulunduğu yer mahkemesini de yetkili kabul etmektedir. Bu düzenlemenin amacı da işçiyi korumak ve işçiye kolaylık sağlamaktır<sup>36</sup>.

## **İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü**

İş Mahkemeleri K. m.7/1’e göre, “İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır.” Buna karşın Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) ile sözlü yargılama usulü kaldırılarak, daha önce sözlü yargılama usulünün uygulandığı hallerde basit yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmiştir. HMK.m.447/1’e göre, “Diğer kanunların sözlü yahut seri yargılama usulüne atıf yaptığı hallerde, bu Kanunun basit yargılama usulü ile ilgili hükümleri uygulanır.” HMK.m.316/d ye göre de, “Hizmet ilişkisinden doğan davalar” hakkında basit yargılama usulü uygulanır. 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi hükmü de feshin geçersizliği iddiasıyla açılan davaların seri yargılama usulüne göre sonuçlandırılacağını düzenlemekte idi. HMK.m.316 çerçevesinde söz konusu davalar da basit yargılama usulü ile çözümlenmektedir.

## **İş Davalarının İdari Yoldan İş Mahkemesine İntikali**

5521 sayılı İş Mahkemeleri K.m.10 a göre, “İş Kanununun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, re’sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tesbitten ve zabıtnameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin bu yoldaki tevdi mahkemenin göreve mütaallik kararını takyit etmez.”<sup>37</sup>. Bu düzenleme çerçevesinde iş davalarının idari makamlarca da mahkemeye intikal ettirilmesi mümkündür. Ancak davacının idari makama başvurmak ve bu yolla davayı mahkemeye intikal ettirmek zorunluluğu bulunmamaktadır.

<sup>36</sup> Süzek, 2014:98; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 2014:160.

<sup>37</sup> Adalet Komisyonu Raporunda bu maddenin konuluş nedeni şu şekilde belirtilmiştir: Memleketimizde işçilerin işverenlerle ücret vesair iddialarından mütevellit ihtilafların hali hususunda dava açmak külfetinden kaçınarak umumiyetle... idari mercilere dilekçe ile başvurmalarından ileri gelen ve birçok hallerde delillerin kaybolmasına ve zamanaşımına yol açan durumlara mahal kalmamasını sağlamak bakımından idareye yapılan müracaatların görevli mahkemelere resen intikal ettirilmesi düşüncesine dayanmaktadır.” Bkz. Şahlanan: 412.

İş Kanununun uygulanması ile görevli idari merci, uyuşmazlığın çözümü için kendisine başvurulması halinde tarafları çağırarak uyuşmazlığın sulh yoluyla çözümüne çalışır. İdari merci mahkeme olmadığı için bağlayıcı karar veremez. Uyuşmazlığı çözüme kavuşturamaması halinde ise iş mahkemesine intikal ettirir<sup>38-39</sup>.

## **Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Bu Uyuşmazlıkların Sayısının Artmasına İlişkin Temel Sorunlar**

İş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine veya iş mevzuatına dayanan bir hakkın uygulanmaması, yanlış uygulanması gibi sebeplerle iş uyuşmazlıkları ortaya çıkabilmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasında bireysel ilişkilerden, özellikle iş sözleşmesi ile mevzuatın ihlal edilmiş olmasından ya da işçinin sözleşmeden ya da kanundan doğan haklarını alamamış olmasından kaynaklanan uyuşmazlıklardır<sup>40</sup>. Toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklar, işyeri iç yönetmelikleri ve iş şartı haline gelmiş işyeri uygulamalarından doğan haklar da bireysel iş ilişkisinden kaynaklandığı için bireysel iş uyuşmazlıklarının konusunu oluşturur<sup>41</sup>. Günümüzde iş yargılamasında bireysel iş uyuşmazlıklarında pek çok sorun yaşandığı ve her geçen gün dava sayısının arttığı görülmektedir. Bu sorunların bir kısmı mevzuattan bir kısmı da uygulamadan ve sendikal örgütlenmenin giderek azalmasından kaynaklanmaktadır.

### **Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar**

İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılan hükümler de dahil olmak üzere şeklen 18 maddeden oluşan kısa bir kanundur. Bu Kanun ile iş mahkemeleri, işçi ve işverenler ve işveren vekilleri arasında çıkacak hak uyuşmazlıklarının çözümü ile görevli kılınmışlardır. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu iş hukukunun gelişme sürecinin gerisinde kalmıştır<sup>42</sup>. Kanun 1950 yılında kabul edilmiş ve kabulünden bu yana iş kanunları, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, sosyal güvenlik mevzuatında önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklere karşın, İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapılmadığı için, söz

<sup>38</sup> Bozkurt, 2012:35.

<sup>39</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulduğu 1946 yılından itibaren işçiler tarafından Bakanlığa yapılan başvurular, 5521 sayılı Kanunun 10 uncu maddesine dayanarak idare adına iş müfettişlerince incelenmiştir. 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanununun “Çalışma Hayatının Denetim ve Teftişi” bölümündeki 91 inci maddesinde değişiklik yapılmış ve bu değişiklik tartışmalara neden olmuştur. Bu konuda bkz. Yücesoy, 2012:169 vd. ve ayrıca aşağıda VII. D. İş Denetimi bölümü.

<sup>40</sup> Çelik, 1973:3; Kocaoğlu, 1999:8; Bayram, 2013:37.

<sup>41</sup> Bayram, 2013:37.

<sup>42</sup> Birben/Öktem, 2001:1076; Çenberci, 1969:2-3; Bozkurt, 2012:28.

konusu kanun uygulanamaz hale gelmiştir<sup>43</sup>. Bu nedenle iş uyuşmazlıklarının kısa sürede, taraflara fazla yük yüklemeyen ve uzmanlaşmış yargı organları aracılığı ile çözüme kavuşturulması amacına hizmet eden yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu çıkarılması gerekmektedir<sup>44</sup>. Nitekim İş Mahkemeleri Kanununa ait ilk tasarının gerekçesine göre, “İşçinin haklarını adalet mercilerinde çabuk, kolay ve ucuz bir surette istihlal etmesini temin eden Özel İş Mahkemeleri Kanunları bu ihtiyacı karşılamak üzere çıkarılmışlardır.” İş Mahkemeleri Kanununun çıkarılmasının temelinde işçinin korunması ilkesinin yanı sıra davaların en az giderle mümkün olduğunca çabuk bir şekilde sonuçlandırılması diğer bir ifade ile usul ekonomisi ilkesi de bulunmaktadır<sup>45</sup>. Ancak şu anda İş Mahkemeleri Kanununun hiçbir işlevi olmadığı gibi, belirtilen amaca da hizmet edememektedir. İş yargılaması usulü, usul ekonomisi gibi kavramlar bakımından mevzuatta yeni düzenlemeler getirilmesi ve kanunda bu ilkeler bakımından değişiklik yapılması isabetli olacaktır<sup>46</sup>.

İş Mahkemeleri Kanununun görev ve yetkiye ilişkin hükümlerinde değişiklik yapılması gerekmektedir. İş Mahkemeleri Kanununun birinci maddesi görevi düzenlemesine karşın, iş mevzuatında yapılan pek çok değişiklik uygulamada görevin belirlenmesi konusunda sıkıntılara neden olmakta, bazı konularda taraflar mahkemenin görevi konusunda tereddüt duymaktadır. Hâkimler tarafından verilen görevsizlik kararları da iş uyuşmazlıklarının çözümünde gecikmelere neden olmaktadır<sup>47</sup>. İş mahkemelerinin yetkisine ilişkin düzenlemede de bir değişiklik yapılması isabetli olacaktır. Hukuk Muhakemeleri Kanununun kabulü ile birlikte (HMK.m.316, 447) iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanacağı için yetki itirazı bir ilk itiraz olarak ileri sürülmelidir. Ancak öğretinin çoğunluğuna göre, İş Mahkemeleri Kanununun beşinci maddesi çerçevesinde yetki kuralları kamu düzenine ilişkindir ve yetki itirazı her zaman ileri sürülebileceği gibi, mahkemece resen dikkate alınması gerekir<sup>48</sup>. Yargıtay’ın HMK döneminde verdiği kararlar da bu yöndedir<sup>49</sup>.

İş Mahkemeleri Kanununun yedinci maddesine göre iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile sözlü yargılama usulü kaldırılmış ve daha önce sözlü yargılama usulünün uygulandığı hallerde basit yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmiştir. Öğretide iş uyuşmazlıklarının çabuk, basit ve ucuz bir şekilde sonuçlanmasını sağlayacak ilkelerin benimsenmesi, iş mahkemelerinde taraflarca hazırlama ilkesi yerine

<sup>43</sup> Yılmaz, 2007:s.10

<sup>44</sup> Sarısözen, 1981:249.

<sup>45</sup> Birben/Öktem, 2001:1129.

<sup>46</sup> Birben/Öktem, 2001:1143.

<sup>47</sup> Yılmaz, 2007:6.

<sup>48</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 2014:169; Süzek, 2014:100; Yılmaz, İş Yargılaması, 2011:195; Şahlanan:404.

<sup>49</sup> Yarg. 9. HD., 3.3.2014, E.2012/1549, K.2014/6710; Yarg. 9. HD., 6.5.2010, E.16419, K.2010/12463 (kişisel arşiv).

kendiliğinden araştırma ilkesinin hakim olması gözetilerek İş Mahkemeleri Kanununda değişiklik yapılması gerektiği dile getirilmektedir<sup>50</sup>. Bununla birlikte, Hukuk Muhakemeleri Kanununun getirdiği basit yargılama usulünün çok katı bir uygulama olduğu, davanın mutlaka yazılı dilekçe ile açılabilmesi, sadece iki dilekçe hakkı tanınması, iddia ve savunmanın genişletilmesi yasağı gibi hususlar gözetildiğinde basit yargılama usulünün iş yargılaması açısından uygun bir usul olmadığı, iş uyuşmazlıklarının çözümünde daha esnek kuralların uygulanması gerektiği ifade edilmektedir<sup>51</sup>.

İş Mahkemeleri Kanununun yedinci maddesinde düzenlenen sulh kurumunun işletilecek hale getirilmesi de önemlidir. Toplumda sulh anlayışının yerleştirilmesi, bunun için de iş mahkemesi hâkimlerinin tarafları sulhe teşvik etmesi sağlanmalıdır<sup>52</sup>.

İş mahkemesi kararlarının temyiz süresinin tefhimden itibaren başlaması da uygulamada sıkıntılar yaratmaktadır. Kararın gerekçesi tefhimle bildirilmediği için taraflar temyiz dilekçesinde temyiz sebeplerini gerekçeyi bilmeden gösterememektedir. Bu nedenle temyiz süresinin tebliğden başlayacağına ilişkin bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır<sup>53</sup>.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile getirilen ön inceleme aşamasının da iş yargılamasında sıkıntı oluşturduğu düşünülmektedir. Hâkimin cevap dilekçesinden sonra ön inceleme günü belirlemek zorunda bırakılması, basit yargılama usulünün amacına uygun değildir. Bu bağlamda ön inceleme aşaması yargılamayı hızlandırmak yerine uyuşmazlığın çözümünü geciktirmektedir<sup>54</sup>. İş Mahkemeleri Kanununda bu sorunu giderecek bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

İş Mahkemeleri Kanununun iş hukuku sistemine ve Hukuk Muhakemeleri Kanununa uygun olarak değiştirilmesi isabetli olacaktır. İş hâkimlerinin iş hukuku alanında uzman kişilerden oluşmaması, daha önce savcılık ya da ceza hâkimliği yapan kişilerin iş hâkimi olarak görevlendirilmesi de yargılamayı yavaşlatmaktadır. Bu nedenle mahkemelerde uzmanlık alanlarının dikkate alınarak bir yetkilendirme yapılması da yargılamayı hızlandırıcı bir etki sağlayabilecektir. Mevzuatta hâkimlerin uzmanlaşmasına yönelik düzenlemeler de yapılması isabetli olacaktır.

### **Uygulamadan Kaynaklanan Sorunlar**

İş mahkemelerinin ve iş uyuşmazlıklarının çözümünün asıl ve en önemli sorunlarından biri aşırı iş yüküdür. Bu nedenle iş mahkemesi hâkimlerinin iş yükünü azaltacak, hâkimlerin dosya ve duruşma sayısını azaltacak, yargılamayı hızlandıracak çözümler getirilmesi önemlidir.

---

<sup>50</sup> Yılmaz, 2007:11; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:174-175.

<sup>51</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:175.

<sup>52</sup> Yılmaz, 2007:s.7-8.

<sup>53</sup> Yılmaz, 2007:s.9.

<sup>54</sup> Yılmaz, 2007:194.

İş hukuku, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olarak işçinin korunması düşüncesinden hareketle ortaya çıkmıştır. İş yargılamasında medeni usul hukukundaki kuralların geçerliliği nedeni ile, işçi bazı olaylarda haklı bile olsa hakkını savunmakta başarısız olabilir. Bu nedenle işçinin usul hukuku kuralları bakımından korunması, işçinin haklı olduğu durumlarda başarısız olma tehlikesini ortadan kaldıracaktır<sup>55</sup>. Sosyolojik açıdan bakıldığı zaman, işçi tek geçim kaynağı ücret olan ve başka gelir kaynağı olmayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle işçilik alacakları, diğer alacaklardan farklıdır ve yargılamanın kısa sürede sonuçlandırılması, işçinin lehine bir durumdur. Bu çerçevede iş mahkemelerine ilişkin düzenlemelerde değişiklikler yapılması sosyal devlet politikasının da bir gereğidir<sup>56</sup>.

İş hukukunda, iş ilişkisinin niteliği nedeniyle bu hukuka özgü bir yorum kuralı olarak işçi lehine yorum ilkesi hakimdir. İşçi lehine yorum, içeriği tartışmalı bir kanun hükmüne ilişkin uyuşmazlıkta maddi olarak işçi aleyhine olan menfaat durumunu hukuki olarak dengelemek ve bu suretle işçiyi korumak anlamına gelmektedir<sup>57</sup>. Bu ilke 1958 tarihli Yargıtay içtihadı birleştirme kararı ile şu şekilde ifade edilmiştir: “Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında iktisadi durumca zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyacak içtimai muvazeneyi ve cemiyetin sükûnunu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde lafzın gayenin ışığı altında manalandırılmasının gerektiği göz önünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır”<sup>58</sup>. Ancak Kanunun açıkça düzenlediği konularda yoruma gidilemez. Buna karşın uygulamada kanun hükmünün açık olduğu durumlarda dahi işçi lehine yorum yoluna gidildiği görülmektedir. İşçi lehine yorum ilkesi bir maddi hukuk ilkesi olup, iş yargılaması usulünde uygulanmamalıdır. Bu çerçevede mevzuatta işçi lehine yorum ilkesinin suiistimalini engelleyici düzenlemeler yapılması isabetli olacaktır.

İş uyuşmazlıkları nitelikleri gereği uzmanlık gerektiren uyuşmazlıklardır. İş davalarına bakacak hâkimlerin iş hukukunun özelliklerini bilmeleri ve bu konuda uzmanlaşmış olmaları önemlidir. Gerek çalışma hayatının tabi olduğu kurallar gerek iş hukukunu düzenleyen kuralların karakteri, iş uyuşmazlıklarının çalışma hayatı şartlarını bilen kimseler tarafından çözüme kavuşturulmasını gerektirmektedir<sup>59</sup>. İş davalarına bakacak hâkimin iş hukukunu iyi bilmesinin yanı sıra iş ilişkisinin şartlarına ve işçi-işveren ilişkilerine de hâkim olması gerekmektedir<sup>60</sup>.

<sup>55</sup> Birben/Öktem, 2001:1077.

<sup>56</sup> Bayram, 2013:37.

<sup>57</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 2014:132; Süzek, 2014:22-23; Kar, 2014:879.

<sup>58</sup> Yarg. İBK, 28.5.1958, E. 1957/15, K.1958/5. (RG. 26.9.1958, S.10017)

<sup>59</sup> Birben/Öktem, 2001:1077-1078.

<sup>60</sup> Birben/Öktem, 2001:1078; Kuru, 2006:435.

Uygulamada iş uyuşmazlıklarında bilirkişilik konusunda da sıkıntılar vardır. Ancak, bu konuda Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve bilirkişilik sistemine nitelik getiren ve bilirkişilerin seçimi, eğitimi ve denetimine standartlar getiren Bilirkişilik Kanun Tasarısı 18.05.2015 te tüm kamu kurum ve kuruluşlarının görüşüne sunulmuştur<sup>61</sup>.

İşçilik alacakları bakımından belirsiz alacak davası açılıp açılmayacağı konusunda gerek öğretide gerek Yargıtay uygulamasında farklı görüşler bulunmaktadır. Yargıtay'ın iş daireleri bu konuda farklı yönde kararlar vermektedir. Konu geçtiğimiz ayda Hukuk Genel Kuruluna taşınmış ancak henüz gerekçeli karar yazılmamıştır. Bu sorunun bir an önce giderilmesi gerekmektedir<sup>62</sup>.

Uygulamada Hukuk Muhakemeleri Kanununun ispata ilişkin hükümlerinin iş yargısında uygulanması konusunda da sıkıntılar görülmektedir. İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilecek düzenlemelerle bu sorunun aşılacağını düşünmekteyiz.

Uygulamada sorun oluşturan ve yargılamanın uzamasına sebep olan diğer bir konu da, işe iade davalarıdır. İşçi işe iade amacıyla dava açmakta, ancak yargılama çok uzun sürmekte, işçi bu süre içinde yeni bir işe girmektedir. Alman hukukuna baktığımızda, Alman Feshe Karşı Koruma Kanununun dokuzuncu paragrafına göre mahkeme iş ilişkisinin fesihle sona ermediğini tespit ederse, ancak aynı zamanda işçiden iş ilişkisine devamı beklenemez durumda ise, mahkeme işçinin dilekçesi üzerine iş ilişkisini sonlandırabilir ve işveren aleyhine makul bir tazminata hükmedilmesine karar verebilir. Aynı karar, işverenden işletmesel menfaatlerinin zarar görmemesi için sözleşme ilişkisinin devamının beklenemeyeceği durumda da verilir. İşçi ve işveren istinaf mahkemesinde sözlü oturumun sonuna kadar iş ilişkisinin devamı yerine tazminat talebi konusunda başvuruda bulunabilir. Mahkemece feshin geçersizliği tespit edildiği zaman işçi veya işveren, iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği gerekçesi ile, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve tazminat veya işe iade talebinde bulunmak konusunda seçimlik bir hakka sahiptir<sup>63</sup>. Geçersiz feshe rağmen iş ilişkisinin sona ermesi nedeniyle ödenecek tazminatın amacı geçersiz ve sosyal bakımdan aykırı olan feshe rağmen işini kaybeden işçinin zararının karşılanmasıdır. Bu nedenle, söz konusu tazminat ne ücret ne de sözleşmeden doğan zarar tazminidir. Aksine bu tazminat, işçinin sosyal bakımdan aykırı olan feshe rağmen işyerini kaybetmesinin telafisidir<sup>64</sup>. Bu düzenleme işçinin geçersiz feshe rağmen iş ilişkisinin devamını istememesi halinde işyerini kaybetmesi nedeniyle göreceği zararın tazminini sağlamak ve işveren için de geçersiz feshe karşı bir yaptırım getirmek amacıyla yapılmıştır<sup>65</sup>.

---

<sup>61</sup> <http://www.kgm.adalet.gov.tr/>

<sup>62</sup> Konunun çok tartışmalı ve kapsamlı olması nedeniyle ayrı bir çalışma konusu olduğu düşünüldükçe çalışmada ayrıntıya gidilmemiştir.

<sup>63</sup> Hoyningen-Huene/Linck, 2007:512-515.

<sup>64</sup> Hoyningen-Huene/Linck, 2007:527.

<sup>65</sup> Hoyningen-Huene/Linck, 2007:527.

Bu çerçevede hukukumuzda da işe iade davaları yeniden düzenlenerek işe iadenin mümkün olmadığı ya da işçinin işe iadeyi istemediği ya da işverenin artık işçinin işe geri dönmesini istemediği durumlarda tazminat talep edebilmelerine yönelik bir düzenleme getirilmesi yargılamayı hızlandıracaktır.

Uygulamada kıdem tazminatına, emsal ücretin belirlenmesine, alt işverenlik uygulaması ve muvazaaya, delillerin toplanmasına, hâkimlerin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına erişimlerine ilişkin konularda da sıkıntılar yaşanmaktadır. İş hâkimlerinin duruşma esnasında dinlenen tanıklara yönelik problemleri de olduğu görülmektedir. Tanıkların duruşma esnasında dinlenmesi duruşmaların uzun sürmesine neden olmaktadır. Kayıt dışı istihdam ve işverenlerin kayıt ve belgeleri gerektiği şekilde tutmaması da çalışma hayatında önemli bir sorun oluşturmaktadır. 2014 Türkiye İlerleme Raporuna göre, İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen kayıt dışı istihdam oranı %33,6'ya gerilemiştir. Bu azalma ülkemiz açısından önemli bir gelişme olmasına karşın, raporda kayıt dışı istihdam, kötü çalışma koşulları, haksız işten çıkarmalar ve sendikalara üye olmakta yaşanan zorluklar konularında bilhassa alt işverene bağlı çalışan işçilerin risk altında olduğu belirtilmiş ve Türkiye'nin, alt işverenlik ve geçici iş ilişkisi gibi diğer istihdam türlerini AB müktesebatına uygun şekilde düzenlemesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>66</sup>. Yapılacak düzenlemelerle bu sorunların giderilmesi sağlanmalıdır.

### **Küreselleşme Sürecinde Sendikal Örgütlenme Sorunu**

Günümüzde mahkemelerin iş yoğunluğu giderek artmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlıklarının ve mahkeme önüne gelen dava sayısının artmasının önemli sebeplerinden biri de toplu iş hukukunun giderek zayıflamasıdır. Küreselleşme ile birlikte çalışma yaşamında esneklik artmıştır. İşverenler küresel rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için iş ilişkilerinde esneklik yoluna gitmişler, işçiler de işsiz kalmamak için çalışma koşullarında (çalışma süresi, ücret, vb.) esnekliğe rıza göstermişlerdir<sup>67</sup>. Küreselleşme ve ekonomik kriz sonucu işsizlik ve kayıt dışı istihdam artmış, ücret dengesi bozulmuş ve sendikalar güçsüzlüşmeye başlamıştır<sup>68</sup>.

Sendikalar gelişmekte olan ülkelerin önemli sivil toplum kuruluşlarından biridir. Sendikalar, ülkenin toplumsal ve ekonomik yapısından, üretim tekniklerindeki değişimlerden etkilenmektedir. Küreselleşme süreci ile birlikte ülkemizde son yıllarda yaşanan değişimler, çalışma hayatının en önemli sosyal taraflarından biri olan işçi sendikalarının örgütlenme gücünü olumsuz etkilemiştir<sup>69</sup>. İşsizlik ve kayıt dışı istihdam da sendikal örgütlenmenin önündeki engeller olarak

<sup>66</sup> [http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf), s.39.

<sup>67</sup> Albayrak, 2012:170-171.

<sup>68</sup> Albayrak, 2012:166, 178-180.

<sup>69</sup> Gerşil/Aracı, 2007:156; Gökbayrak, 2012:

[http://www.turkmetaldergi.com/Sendikaciligin-Gelecegi-Tehditler-ve-Firsatlar\\_makale\\_39.html](http://www.turkmetaldergi.com/Sendikaciligin-Gelecegi-Tehditler-ve-Firsatlar_makale_39.html).



kabul edilmektedir<sup>70</sup>.

Belirttiğimiz bu etkenler ülkemizde sendikalaşma oranının da oldukça az olmasına neden olmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz Ayı İstatistiği Hakkında Tebliğe göre Türkiye’de çalışan toplam işçi sayısı 12.744.685’dir. Toplam sendikal işçi sayısı 1.429.056’dır. Bu çerçevede sendikalaşma oranı %11.21’dir<sup>71</sup>.

Ülkenin ekonomik ve sosyal politikaları, endüstri ve işletme yapısı ile küresel rekabetin getirdiği düşük maliyet ve ücrete dayanan rekabet anlayışı, güvencesiz ve esnek istihdam, yeni üretim ve çalışma biçimleri, vb. hususlar işsizliğin artmasına, iş bulmakta zorlanan bireyin düşük ücretle ve olumsuz çalışma koşullarında çalışmaya razı olmasına ve sendikaların üye sayılarının azalmasına, sonuç olarak toplu pazarlık gücünün zayıflamasına yol açmaktadır<sup>72</sup>.

Sendikal örgütlenmenin olmayışı kayıt dışı istihdamı ve dolayısıyla da bireysel iş uyuşmazlıklarını artırmaktadır. Nitekim toplu iş sözleşmesi imzalanmadığı süreçte kayıt dışılık artmaktadır. Sendikal örgütlenmenin güçlendirilerek toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve uygulanması, işçinin kayıt altına ve haklarının güvence altına alınmasını sağlar. Bunun sonucunda bireysel iş uyuşmazlıkları sayısında azalma olur. Nitekim arkasında güçlü bir örgüt olan işçi pek çok hakkını iş sözleşmesi devam ederken elde edebilecek ve alacaklarını dava yolu ile talep etmesine gerek kalmayacaktır.

Toplu iş sözleşmelerinin yapılması ve uygulanması iş hukukunun temeli olan işçi lehine yorum ilkesi bağlamında da önemlidir. Nitekim işveren karşısında zayıf konumda olan işçinin bireysel iş sözleşmelerine kendi lehine hükümler koydurarak işvereni borç altına sokması zor iken; iş sözleşmesinin üzerinde olan ve maddi anlamda kanun niteliğindeki kuralları içeren toplu iş sözleşmeleri işçileri güvence altına alacaktır<sup>73</sup>. İşçilere daha iyi çalışma koşulları sağlamak amacıyla sendikalar aracılığıyla toplu iş sözleşmesi yapılarak işçilerin lehine düzenlemeler getirilmesi sağlanabilir<sup>74</sup>.

<sup>70</sup> Gerşil/Aracı, 2007:159; Yorgun, 2005:146; Kutal, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/4214.pdf>:258 .

<sup>71</sup>[http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2015\\_temmuz\\_6856](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2015_temmuz_6856).

<sup>72</sup> Gerşil/Aracı, 2007:163; Yorgun, 2005:141; Kutal, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/4214.pdf>:253.

<sup>73</sup> Şahlanan, 1992:107.

<sup>74</sup> Şahlanan, 1992:107-108.

## Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri

Bir uyuşmazlık doğduğu zaman tarafların ilk aklına gelen yol mahkemeye başvurmaktır. Ancak bazı uyuşmazlıklarda mahkemeye başvurmak masraf ve zaman kaybına yol açmakta, ayrıca mahkemelerin iş yükünün artmasına neden olmaktadır<sup>75</sup>. HMK.m.30 a göre “Hâkim yargılamanın makul süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülmesini ve gereksiz gider yapılmamasını sağlamakla yükümlüdür.” Bu çerçevede yargılamanın hızlı, basit ve ucuz bir şekilde sona erdirilmesi önemlidir. Mahkemeye gitmeden önce alternatif çözüm yolları ile uyuşmazlığı çözümlmek yargının hızlandırılmasını sağlayacaktır.

Alternatif çözüm yöntemleri, tarafsız bir kişinin, taraflar arasındaki uyuşmazlığı mahkemeye gitmeden önce çözmek hususunda gayret gösterdiği, mahkemelerde yürütülen dava yolunun yanında işleyen seçimlik nitelikteki uyuşmazlık çözüm yollarıdır<sup>76</sup>. Diğer bir ifade ile, uyuşmazlığın yargıya gidilmeden devlet denetiminde ve hukuk kuralları ile oluşturulmuş yargılama dışı uyuşmazlık çözüm yöntemleridir<sup>77</sup>.

Ekonomik gelişmeler ve her geçen gün artan nüfus günümüzde anlaşmazlık ve uyuşmazlıkların çoğalmasına sebep olmuş ve mahkemelerde iş yükünü de artırmıştır. Bu sorun, alternatif çözüm yollarının gelişmesini de beraberinde getirmiştir. Günümüzde “uyuşmazlık çözümünde dava yolunun her zaman en uygun yol olmadığı gibi, başvurulacak tek yol da olmadığı” fikri güçlenmiştir<sup>78</sup>. Adalet Bakanlığı Yargı Reformu Stratejisinde “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerini Geliştirmek Ve Uygulamada Etkililiğini Artırmak” şeklinde bir amaç belirlemiştir. (Amaç 4)<sup>79</sup>. Uzlaşma kültürü geliştikçe, müzakere ve arabuluculuk yöntemleri öğrenildikçe alternatif uyuşmazlık çözümünün uygulaması yaygınlaşacak ve bu durum da uyuşmazlıkların çözümünü hızlandırarak, ülkemizin hukuk düzenine olumlu katkı sağlayacaktır. Hukukî uyuşmazlıkların çözümü için arabuluculuk yöntemini öngören 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, 22/6/2013 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte 200 uyuşmazlıkta arabuluculuk uygulanmış, bunun 195’i anlaşma yoluyla sonuçlanmıştır<sup>80</sup>.

<sup>75</sup> Kekeç, 2011:12.

<sup>76</sup> Özbay, 2004: 387

<sup>77</sup> Kekeç, 2011: 13.

<sup>78</sup> Adalet Bakanlığı Yargı Reformu Stratejisi.

<sup>79</sup> Adalet Bakanlığı Yargı Reformu Stratejisi.

<sup>80</sup> Adalet Bakanlığı Yargı Reformu Stratejisi.

## Uzlaştırma

Uzlaşma kavramı, ortaya çıkan uyuşmazlıkların barışçıl bir şekilde çözüme kavuşturulması, uzlaştırma da tarafların kendi aralarında dostane bir biçimde uzlaştırıcı kabul edilen tarafsız bir üçüncü kişi aracılığıyla uyuşmazlığı çözmeye yöntemidir. Uzlaştırıcı, uyuşmazlıkla ilgili taraflarla görüşür, uzlaşıp uzlaşamadıkları konulara ilişkin tarafların görüşlerini alır<sup>81</sup>. Diğer bir ifade ile uzlaştırma, taraflardan tamamen bağımsız, tarafsız, objektif davranan, uzmanlık eğitimi almış olan üçüncü kişinin, uyuşmazlığın taraflarına somut olayın koşullarına göre çözüm önerileri sunarak, çözüm önerilerinden biri üzerinde anlaşmalarını amaçlayan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir<sup>82</sup>.

İş Mahkemeleri K.m.7 tarafların sulhe teşvikini düzenlemektedir. Bu düzenlemenin çabukluk ilkesini gerçekleştirmek ve uyuşmazlığı barışçı yollarla çözmek üzere iki amacı vardır. Çabukluk ilkesi çerçevesinde sulh yolu ile davanın gereksiz uzaması engellenerek, davanın başında uyuşmazlığın sona erdirilmesi ve işçi-işveren arasındaki ilişkinin dava nedeni ile çekilmez hale gelmesinin önlenmesi amaçlanmaktadır<sup>83</sup>. İş mahkemelerinde taraflar arasındaki uyuşmazlığı çözebilmek için öncelikle tarafları barışa ve uzlaşmaya teşvik etmek önemli bir husustur<sup>84</sup>.

Tarafları sulhe teşvik etmemek bozma nedeni değilse de, iş mahkemeleri hâkimlerinin bu görevi tam olarak yerine getirmeleri ve işçi işveren arasındaki uyuşmazlıkları sulh yoluyla çözüme kavuşturmaları, yargılamaya geçmeden önce tarafların uzlaştırılması yoluna gidilmesi, hem yargının yükünün hafifletilmesi hem iki tarafı da yıpratmadan uyuşmazlığın daha hızlı neticelendirilmesi açısından isabetli görülmektedir<sup>85</sup>.

Uygulamada iş uyuşmazlıklarının çözümünde sulh ya da uzlaştırma kurumu zorunlu olmadığı ve uzlaşma kültürü de oluşmadığı için mahkeme esasa geçmeden önce tarafları uzlaşmaya yönlendirmemektedir. Bunun bir nedeni de tarafları sulhe teşvik etmemenin, doğrudan yargılamaya geçmenin Yargıtay uygulamasında bozma sebebi oluşturmamasıdır<sup>86</sup>. İş mahkemesi hâkimlerinin tahkikat öncesi tarafları sulhe teşvik etmemesinin nedeni, tarafları ikna edecek bir tespit yapılması için yine yargılama yapılması gerektiği düşüncesidir<sup>87</sup>. Bununla birlikte, mahkemelerin aşırı iş yükü nedeniyle hâkimler zaman yetersizliği, sulh konusunda bilgi eksikliği, sulhe teşvik halinde tarafsızlığını kaybetme ve davranışının görüş bildirme (ihsası rey) olarak algılanması endişesi ile bu yola gitmeyi tercih etmemekte ve bu nedenle

---

<sup>81</sup> Özbay, s.389-390.

<sup>82</sup> Tanrıver, 2010:91.

<sup>83</sup> Birben/Öktem, 2001:1131.

<sup>84</sup> Çenberci, 1969:80; Kuru, 2006:448.

<sup>85</sup> Birben/Öktem, 2011:1096,1132.

<sup>86</sup> Birben/Öktem, 2001:1132.

<sup>87</sup> Şişli, 2012:55.

de sulh sadece şekli bir çaba olarak kalmaktadır<sup>88</sup>. Sulh yoluna başvuru zorunlu olmadığı için, hâkimin tarafları sulhe teşvik etmemesi davanın kabulüne ve görülmesine engel oluşturmamaktadır<sup>89</sup>.

İş uyuşmazlıklarında tarafların sulh olması ve uyuşmazlığın sulh yoluyla çözümü, hem usul ekonomisi açısından hem de mahkemenin iş yükünü azaltacağı düşüncesiyle önem arz etmektedir. Bu nedenle mevzuatta yer alan söz konusu hükmün etkin kullanımının sağlanmasına yönelik bir düzenleme yapılmasının isabetli olacağını düşünmekteyiz. Öğretide bir görüşe göre, sulh girişimi zorunlu kılınmalıdır<sup>90</sup>. Benzer yönde diğer bir görüşe göre, iş yargısındaki mevcut dava yükü dikkate alındığında, iş uyuşmazlıklarında alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına ilişkin bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır. Uyuşmazlıkların dava yolu ile çözümü yerine tarafların kendi iradeleri ile uzlaşarak uyuşmazlığı çözüme kavuşturmaları, gerek toplumsal barışın sağlanması ve korunması gerek iş mahkemelerinin iş yükünün azalması bakımından önem taşır<sup>91</sup>.

Hâkimin tarafları sulhe teşvik etme zorunluluğu Alman hukukunda da kabul edilmiştir. Dava açıldığı zaman iş hâkimleri öncelikle uzlaştırma prosedürünü uygulamaktadır<sup>92</sup>. İlk derece iş mahkemesi işlemlerinin özel bir yanı meslekten olmayan üyeler olmadan oturum başkanı nezdinde ön uzlaştırma duruşmasının yapılmasıdır. Uzlaştırma duruşmasının amacı mahkeme duruşması olmadan bir davanın karara bağlanmasıdır. Uzlaştırma duruşması usulü hızlandırmak ve taraflar arasında anlaşmaya varmak ya da bir çözüme ulaşılmadığı takdirde mahkeme duruşması hazırlamaktır. Uzlaştırma duruşmasında hâkimin taraflardan birinin hazır bulunmamasının sonucunda gıyabi hüküm vermesi ya da davalının ifadesine istinaden bir karar çıkarması da mümkündür<sup>93</sup>.

Alman İş Mahkemeleri Kanununun 54 üncü paragrafında uzlaştırma kurumu düzenlenmiştir. Buna göre oturum başkanının her iki tarafı bir araya getirmesi ile uzlaştırma oturumu başlar. Başkan tarafları uzlaştırmak amacı ile, uyuşmazlık konusunun tamamını her yönüyle ele alır ve uyuşmazlığı çözmek için her işlemi yapabilir. Ancak taraflardan yemin teklifi ile ifade almak mümkün değildir. Başkan uzlaşma ile ilgili oturumu her iki tarafın mutabakatı ile başka bir güne erteleyebilir. Davacının ilk duruşma gününe kadar davalının onayını almaksızın talebinden vazgeçme hakkı vardır. Tarafların başkan huzurunda verdikleri beyanlar ancak tutanağa geçmesi halinde bağlayıcı kabul edilir. Uzlaşma sonucu tarafların beyanlarının bir protokole bağlanması gerekmektedir. Taraflardan biri uzlaşma

<sup>88</sup> Yılmaz, 2007:7; Yılmaz, 2011:196.

<sup>89</sup> Yılmaz, 2010 :76.

<sup>90</sup> Sarısözen, 1981:250; Başterzi, 1999:186.

<sup>91</sup>Koç, 2013, <http://www.dunya.com/bireysel-is-uyusmazliklarinin-cozumunde-hakem-cozum-olabilir-mi-196492h.htm>

<sup>92</sup> Bkz. Şişli, 2012:54, dn.24; Sarısözen, 1981:227; Weiss/Schmidt, 2008:154; Başterzi, 1999:184. Ayrıca bkz. <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>.

<sup>93</sup> <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>.

oturumuna katılmaz ya da oturum sonucu uzlaşma sağlanamazsa başkan normal yargılama sürecine geçer. Ancak yargılama aşamasına geçmek için engel bulunması halinde, uzlaşma için yeni bir tarih verir. Her iki tarafın da uzlaşma oturumuna katılmaması halinde oturum askıya alınır. Bu durumda taraflardan birinin talebi üzerine yeni bir tarih belirlenir. Ancak bu talebin altı ay içinde yapılması gerekmektedir. Uzlaşma oturumu esnasında uzlaştırıcı, tarafları uzlaştırabilmek için arabuluculuk dahil her türlü yöntemi deneyebilir.

Uzlaşma oturumunun sonunda davacı davasını geri alabilir, taraflar uzlaşabilir veya yargılama için gün tespit edilir<sup>94</sup>. Alman iş yargısında uyuşmazlıkların önemli bir bölümü uzlaşma ile sonuçlandırılmaktadır ve uyuşmazlığın uzlaşma ile çözüme kavuşturulması hâkimin prestiji bakımından da önemlidir<sup>95</sup>.

Uyuşmazlığın uzlaşma ile çözümlenmesi durumunda mahkeme dosya ücreti dışında bir ödeme talep etmemektedir. Davanın uzlaşma yolu ile çözümlenememesi ve sonrasında taraflarca mahkeme yoluna gidilmesi halinde, her bir taraf kendi avukatının masraflarını karşılar. Kaybeden taraf ise mahkeme masrafları ve tanık ücretlerini ödemek zorundadır<sup>96</sup>. Alman İş Mahkemeleri Kanununun 57/2 paragrafına göre, hukuki uyuşmazlığın uzlaşmalı olarak sonuçlanmasına bütün dava sürecinde gayret edilmelidir. Nitekim bu şekilde Almanya'da uyuşmazlıkların %50 sinden fazlası uzlaşma ile çözüme kavuşturulmaktadır<sup>97</sup>.

### **Arabuluculuk**

Arabuluculuk, uyuşmazlığın taraflarını konuşmak ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir araya getiren, uyuşmazlığı çözebilmeleri konusunda aralarındaki iletişimi kolaylaştıran, bağımsız, tarafsız ve objektif davranan, bu konuda uzmanlık eğitim almış olan üçüncü bir kişinin katılımı ile uyuşmazlığın çözümlenmesini sağlayan alternatif bir çözüm yöntemidir<sup>98</sup>. Kısaca tanımlamak gerekirse arabuluculuk, uyuşmazlığın tarafsız bir üçüncü kişi yardımıyla çözüme kavuşturulmasıdır. Taraflar uyuşmazlığın arabulucu yolu ile çözülmesi konusundaki isteklerini sunarlar. Arabulucu ise müzakerelere katılmayıp, uyuşmazlığın çözümünde tarafsız olarak taraflara yardımcı olur. Tarafların uyuşmazlığı çözme noktasında tıkanması halinde arabulucu devreye girerek taraflara uzlaşmalarını sağlayıcı önerilerde bulunur<sup>99</sup>.

Arabulucu, tarafların üzerinde anlaşabilecekleri konuları tespit ederek, bu konularda anlaşmalarını sağlayıcı önerilerde bulunabilir, ancak taraflara hukuki tavsiyelerde bulunamaz, kendisi bir çözüm önerisi geliştirerek tarafları bu konuda

<sup>94</sup> Weiss/Schmidt, 2008:154.

<sup>95</sup> Weiss/Schmidt, 2008:154.

<sup>96</sup>Weiss/Schmidt,2008:156;Çukur/Andaç:<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisyusmazligi>

<sup>97</sup> Zimmermann:6.

<sup>98</sup> Tanrıver, 2009:89; Kekeç, 2011:23; Kocaoğlu, 1999:17.

<sup>99</sup> Özbay, s.390-391.

baskı altına alamaz<sup>100</sup>. Bu bağlamda arabulucunun temel hedefi tarafların menfaatlerini dengeleyici bir anlaşma ortamı hazırlamaktır<sup>101</sup>.

Arabuluculuk iş hukukunda genellikle toplu iş uyuşmazlıklarında kullanılan bir alternatif çözüm yöntemidir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda da arabuluculuğa gitmeyi engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır. Taraflar mahkemeye ya da arabuluculuk yoluna başvuru konusunda serbest olmakla birlikte, çoğunlukla mahkeme yoluyla bu uyuşmazlıkların çözüme kavuştuğu görülmektedir.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, iş mahkemelerinde de mahkeme kökenli arabuluculuk esası geliştirilmelidir. Hâkimin arabuluculuk yöntemini uygulamadan önce uyuşmazlık hakkında bilgi sahibi olması, ilk duruşmadan önce dosyayı dikkatli bir şekilde incelemesi, tarafların uzlaşma ihtimali varsa ilk duruşmaya tarafları ve avukatlarını davet ederek gizli bir celsede arabuluculuğu teşvik etmesi gerekir. Taraflara başarı şansları ve gerekirse dava sonunda uğrayabilecekleri kayıplar da anlatılmalıdır. Taraflar uzlaşmaya karar verirse tutanak tutularak dava sona erdirilmeli, arabuluculuğun başarısız olması halinde davanın esasına geçilmelidir<sup>102</sup>. Mahkeme sadece davanın başında değil, her aşamasında tarafları arabuluculuğa teşvik etmeli ve hâkim ve avukatlar alternatif çözüm yöntemleri konusunda eğitilmelidir<sup>103</sup>.

Hem ilk derece mahkemelerinde hem temyiz mahkemesinde dava sayısının azaltılması suretiyle aşırı iş yükünün azaltılması ve adalete erişimin daha verimli hale gelmesi için alternatif çözüm yollarının kullanılması şarttır<sup>104</sup>. Arabuluculuk kurumunun işletilmesi ile bilirkişiliğe ilişkin problemler de ortadan kalkacaktır. Nitekim bazı davaların arabulucu ile çözümü ile mahkemelerin iş yükü azalacak ve bilirkişilere başvuru daha az olacaktır<sup>105</sup>.

Öğretide aksi yöndeki görüşe göre ise, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin bireysel iş uyuşmazlıklarında uygulanması, iş hukukunun bağımsız bir hukuk dalı oluşu ve işçiyi koruma niteliği ile varlık sebebini tehlikeye düşürebilecektir<sup>106</sup>. Nitekim iş davalarının iş mahkemelerinde çözüme kavuşturulmasının temel sebebi, iş ilişkisinin diğer borç ilişkilerinden farklı niteliği ve iş sözleşmesinde işçinin temel haklarının korunması gerekliliğidir. İş yargılamasında taraflar eşit olmamakla birlikte, işçi işveren karşısında zayıf konumdadır<sup>107</sup>. Anayasa önünde eşitlik, sosyal adalet ilkeleri, işçi lehine yorum kuralı, Anayasanın çalışma hakkına ilişkin hükümleri göz ardı edilmemelidir<sup>108</sup>.

<sup>100</sup> Subaşı, 2001:757-758; Tanrıver, 2009:90.

<sup>101</sup> Subaşı, 2001:760-761; Tanrıver, 2009:90.

<sup>102</sup> Özbek, 2009:678-679.

<sup>103</sup> Özbek, 2009:679.

<sup>104</sup> Özbek, 2009:622

<sup>105</sup> Özbek, 2009:623.

<sup>106</sup> Şişli, 2012:60.

<sup>107</sup> Şişli, 2012:60-61.

<sup>108</sup> Şişli, 2012:62.

Kanaatimizce, iş yargılamasının hızlandırılabilmesi için iş mahkemelerindeki dava sayısının azaltılması şarttır. Alternatif çözüm yollarına başvuru, dava sayısını azaltabilir. Mevcut sistemde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tarafların arabuluculuk kurumunu başvurmasına bir engel bulunmamaktadır. Ancak ülkemizde işçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde alternatif çözüm yollarına başvuru kültürü oluşmamıştır. İşçiler haklarını almak amacıyla küçük miktardaki alacaklar için bile mahkemeye başvurmakta ve uzun süren davaların sonuçlanmasını beklemektedir. Bu nedenle iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk kurumuna başvurulmasının zorunlu hale getirilmesi ve dava şartı olarak kabul edilmesi ilk etapta iş yargısını hızlandırmak ve mevcut sistemde var olan sorunları giderebilmek için bir çözüm yolu olarak düşünülebilir. Böyle bir sistemin Anayasaya ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine aykırılığı ileri sürülebilir. Anayasanın Hak Arama Hürriyetini düzenleyen 36 ıncı maddesine göre, “Herkes, meşrû vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınmaz.” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Adil Yargılanma Hakkını düzenleyen altıncı maddesine göre de, “Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir.” Ancak bu düzenlemeler zorunlu arabuluculuk sisteminin getirilmesine engel oluşturmamaktadır. Zorunlu arabuluculuk sisteminin getirilmesi halinde tarafların dava hakkı elinden alınmayacak, uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile çözümlenememesi halinde taraflar iş mahkemesinde davaya devam edilmesini isteyeceklerdir.

Her ne kadar hukukumuzda arabuluculuğa ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiş, önemli çalışmalar yapılmış ise de, kamu denetiminin etkin olduğu ve resen araştırma ilkesinin uygulandığı bireysel iş hukuku alanında zorunlu arabuluculuğun uygun bir alternatif çözüm yolu olmayacağını düşünmekteyiz. Bu bağlamda anayasal anlamda bir sıkıntı olduğunu düşünmemekle birlikte, ülkemiz koşulları, işçi ve işveren taraflarının yargılamaya bakış açısı göz önüne alındığında, tarafların arabuluculuk yöntemine başvurduktan sonra anlaşamaması nedeni ile yeniden dava yoluna başvuracakları ve bu yöntemin uyuşmazlığın çözümünün gecikmesine engel bir yöntem olmayacağı değerlendirilebilir. Bununla birlikte sendikaların da arabuluculuk müessesinin uygulanmasına karşı çıkacağını düşünmekteyiz. Bu sebeple zorunlu arabuluculuk, bazı hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde yargılamayı hızlandırmak ve mahkemelerin iş yükünü azaltmak adına çok önemli bir yöntem olsa da; bu kurumun bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde beklenen amacı sağlayamayacağını düşünmekteyiz.

Alman İş Mahkemeleri Kanununun 54 a paragrafında arabuluculuk kurumu düzenlenmiştir. Buna göre, arabuluculuk mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm

yöntemidir. Mahkeme başkanı taraflara arabuluculuğu ya da mahkeme dışı başka bir alternatif çözüm yolunu önerebilir. Taraflar uyuşmazlığın arabuluculuk ya da diğer bir alternatif çözüm yöntemi ile çözülmesine karar verirse, dava askıya alınır. Taraflardan birinin talebi üzerine sözlü yargılama için bir tarih belirlenir. Eğer taraflar arabuluculuk ya da mahkeme dışı başka bir alternatif çözüm yönteminin devam ettiğine ve uyuşmazlığın bu yolla çözülebileceğine ilişkin bir kanıt gösteremezse, üç ay içinde dava tekrar ele alınarak yargılama aşamasına geçilir.

Arabuluculuk ve uzlaştırma kurumları birbirine benzer kurumlardır. Almanya'da arabuluculuk sadece tarafların anlaşmasına yardımcı olma, uzlaştırma ise uyuşmazlık konusunda taraflara tavsiyede bulunarak uyuşmazlığı karara bağlama şeklinde görülmektedir<sup>109</sup>.

### **Tahkim**

Tahkim, devlet tarafından denetlenen, verdiği kararlar kesin hüküm oluşturan ve mahkeme kararı gibi icra edilebilen bir uyuşmazlığı çözüme yöntemi ve yargı faaliyetidir<sup>110</sup>. Tahkimin alternatif bir çözüm yöntemi olup olmadığı konusunda öğretilerde farklı görüşler ileri sürülmüştür<sup>111</sup>.

Tahkim sözleşmesi tarafların üzerinde serbest olarak tasarruf edebildikleri uyuşmazlıkları çözüme görevini devlet yargısı yerine kendi tespit edecekleri bir hakem ya da hakem kuruluna bırakmak üzere anlaşmasıdır. Bireysel hak uyuşmazlıklarında tahkim sözleşmesi yapılıp yapılamayacağı konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre iş davaları uzmanlaşmış özel mahkemeler olduğu ve işçiyi koruma amacı ile kurulduğu için mutlaka iş mahkemelerinde görülmelidir. Tahkim anlaşmasının geçerliliği kabul edilemez<sup>112</sup>. Toplu sözleşme düzeni içinde toplu görüşme taraflarının tahkim şartı getirmesi mümkün iken, bireysel iş uyuşmazlıklarını içeren bir tahkim şartı kararlaştırılsa dahi, dava iş mahkemelerinde görülür<sup>113</sup>. Yargıtay'ın 1965 tarihli bir kararına göre de bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkime gidilemez. Nitekim iş hukukunda amaç güçlü karşısında zayıfı korumaktır. İş Mahkemeleri Kanunu da işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan her türlü hak iddiasından doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğunu düzenleyerek, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için tahkime gidilemeyeceğini göstermektedir<sup>114</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, iş mevzuatı bakımından bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkime gidilmesine bir engel bulunmamaktadır. İş mahkemelerinin kuruluş amaçlarından biri de iş yargısında basitlik ve çabukluk olduğu için tahkim yoluna gidilmesinde bir

---

<sup>109</sup> Çelik, 1973:68.

<sup>110</sup> Kekeç, 2011:21.

<sup>111</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Kekeç, 2011:22-23.

<sup>112</sup> Çenberci, 1969:39-40; Kuru, 2006:443.

<sup>113</sup> Çenberci, 1969:40.

<sup>114</sup> Yarg. HGK. 10.11.1965, 634-405; bkz. Başterzi, 1999:98-99, dn.173



engel yoktur<sup>115</sup>.

İş K.m.20/1' e göre, "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür." Söz konusu hükmün eski düzenlemesi "Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya..." şeklinde idi. Toplu iş sözleşmesiyle özel hakeme ilişkin bir kararlaştırma yapılabileceğine ilişkin İş K.m.20/1-son cümle ile m.20/4'ün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla açılan iptal davası sonucunda Anayasa Mahkemesi 19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72 ile söz konusu düzenlemenin iptaline karar vermiştir<sup>116</sup>.

Öğretide bir görüşe göre, bireysel hak arama yolu olarak Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri uygulaması benzeri tahkim uygulamasının getirilmesi, uyuşmazlıkların çözümünde daha az bürokratik, az masraflı, hızlı hak arama imkânını sağlayabilecektir<sup>117</sup>. Tahkime ilişkin getirilecek düzenlemeler, iş mahkemelerindeki iş yükü de azalmasını sağlayacaktır<sup>118</sup>.

Ancak hukukumuzda Tüketici Hakem Heyetine yapılan başvuruların çok olması ve başvuruların büyük bölümünün tekrar dava olarak mahkemelere intikal ettiği düşünüldüğünde, söz konusu yöntemin uyuşmazlıkların çözümünü hızlandırdığı ve mahkemelerin iş yükünü azalttığı söylenemez. Bununla birlikte konuya ilişkin çalışma Adalet Bakanlığı tarafından 2012 yılında iş uyuşmazlıklarının mahkeme önüne gelmeden çözümlenmesini sağlamak amacıyla, Bakan Oluru ile oluşturulan çalışma grubu tarafından yapılmış, bir kanun tasarı taslağı hazırlanmış, ancak ilgili taraflara sunulduktan sonra eleştirilere maruz kalmıştır<sup>119</sup>.

---

<sup>115</sup> Başterzi, 1999:101-102

<sup>116</sup> Anayasa Mahkemesinin bu kararının iptal gerekçesinin "20. maddenin birinci fıkrasının son tümcesinin, öngörülen tahkimle ekonomik bakımdan daha zayıf durumda bulunan işçiyi doğal yargıcı olan iş mahkemesinden yoksun bıraktığı, toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlığın hakeme götürüleceği yolunda bir hükmün yer alması halinde, iş sözleşmesi feshedilen işçi ve işveren arasındaki fesih haklı sebebe dayanıp dayanmadığına ilişkin anlaşmazlığın çözümü için özel hakeme gidilmesini zorunlu hale getirdiği, bunun hak arama özgürlüğü ve kanuni hâkim güvencesiyle bağdaşmadığı, hak arama özgürlüğünün sınırlandırılmasının demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük ilkesi bakımından uygun olmadığı, bu nedenlerle Anayasa'nın 2., 5., 13., 36. ve 37. maddelerine aykırı olduğu, Anayasa'ya aykırılık gerekçelerinin tümünün özel hakemin oluşum ve çalışma esaslarının düzenlendiği 20. maddenin dördüncü fıkrası için de geçerli olduğu" belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesi 19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72. (RG. 24 Kasım 2007, S.26710).

<sup>117</sup> Koç, <http://www.dunya.com/bireysel-is-uyusmazliklarinin-cozumunde-hakem-cozum-olabilir-mi-196492h.htm>

<sup>118</sup> Yılmaz, 2007:8-9

<sup>119</sup> <http://www.kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamalari/Uzerindeicals/uzrenca1.htm>. Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü tarafından iş uyuşmazlıklarında yaşanan yoğunluğun giderilebilmesi amacıyla alternatif çözüm yolları arayışına gidilmiş, bu hususta örnek teşkil edebilecek nitelikteki tüketici hakem heyeti benzeri bir kurumun oluşturulması çalışması

Alman hukukunda tahkime başvurulabilmesi için, işçinin toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunması, ekran veya şov işçisi ya da gemi mürettebatından olan bir işçi olması ve ayrıca tahkim prosedürüne toplu iş sözleşmesi ile karar verilmesi gerekmektedir<sup>120</sup>. Alman hukukunda da bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkime başvuru usulü bulunmamaktadır.

### **İş Denetimi**

İş denetimi, devletin, yasal çalışma kurallarının işyerinde uygulanması ve işçi ve işverenlerin iş ilişkilerinin ulusal menfaatler çerçevesinde birbirine uyumlu hale getirilmesi amacıyla takip ettiği izleme, teftiş ve denetleme hizmetleri olarak tanımlanmaktadır<sup>121</sup>. 4857 sayılı İş Kanununun 91inci maddesine göre, “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.”

6111 sayılı Kanunun 77 inci maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 91 inci maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi filen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir.”

6111 sayılı Kanunun gerekçesine göre, “Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, işyerlerinin kapanması ya da istihdamda daralmaya gidilmesi sonucu, işten çıkarılan işçilerin, işverenleri ile aralarında çıkan iş uyuşmazlıklarının idari yönden çözümü için, bakanlık bölge müdürlüklerine çok yoğun başvuru olmaktadır. Asli görevleri işyeri denetimi olan iş müfettişlerince iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikayetlerinin incelenmesi, bu incelemenin işyeri denetimini gerektirmemesi,

---

başlatılmıştır. Bu kapsamda Bakan Olur'u ile akademisyenler, Yargıtay temsilcileri, uygulamadan gelen hâkimler ve ilgili kurum ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinden oluşan bir çalışma grubu kurulmuştur. Yapılan çalışmada;

- ✓ Her il merkezinde ve bazı ilçelerde çalışma il müdürlüğünün başkanlığında, işçi sendikası temsilcisi ve işveren sendikası temsilcisinden oluşan üç kişilik hakem heyeti kurulması,
- ✓ 5.000 Türk Lirasının altındaki iş uyuşmazlıklarının hakem heyetlerince çözümlenmesi,
- ✓ Heyetin verdiği kararlara karşı iş mahkemelerinde itiraz yolunun açık olması ve mahkemece verilecek kararın kesin olması,
- ✓ 1950 tarihli olan ve bazı maddeleri Anayasa Mahkemesince iptal edilen İş Mahkemeleri Kanununun, Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve kurulması öngörülen hakem heyetiyle uyumunun sağlanması amaçlanmıştır. (Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü çalışma notları.)

<sup>120</sup> Limoncuoğlu, 2011:28.

<sup>121</sup> Can, 2011:s.55.

belgeye dayalı incelemeler olması nedeniyle tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti olmayıp, bu şikayetlerin sonuçlandırılmaya çalışılması, bugünkü haliyle hem uzun zaman almakta hem de iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyeri denetimlerinden geri kalmalarına neden olmaktadır. Öte yandan çalışma hayatında emeğin karşılığı ve tek gelir kaynağı olan ücreti ile geçinen işçilerin, iş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel alacakları ile ilgili şikayetlerinin en kısa zamanda çözülmesi veya en azından yol gösterilmesi bu kişiler açısından da büyük önem arz etmektedir.”<sup>122</sup>

Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi (81 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesi) 19 Haziran 1947 de kabul edilmiş ve 1950 yılında Türkiye tarafından onaylanarak 22.12.1950 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Sözleşmenin üçüncü maddesinde iş müfettişlerinin görevleri düzenlenmiştir:

- Çalışma süreleri, ücretler, iş güvenliği, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi, çalışma şartlarına ve işçilerin işlerini yaptıkları sırada korunmalarına dair kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak;
- İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere uymalarını sağlayacak yollar hakkında teknik bilgi vermek ve tavsiyelerde bulunmak,
- Mevcut kanuni hükümlerin açık bir şekilde düzenlenmemiş olduğu kusur veya suistimalleri yetkili makama bildirmek<sup>123</sup>

Bir görüşe göre, 6111 sayılı Kanun çerçevesinde yapılan değişiklik ile, iş denetiminin görev alanı sınırlandırılarak, mevzuata aykırı durumlarla ilgili kamusal denetim alanı daraltılmıştır. Bölge müdürlükleri memurlarınca yapılan bu inceleme, 1950 yılında onaylanan 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesine de aykırılık oluşturmaktadır<sup>124</sup>. Nitekim yeni düzenleme denetim yetkisini açık olmamakla birlikte gerekli ehliyetle sahip olmayan memurlara vermekte ve iki yapılı bir iş teftişi yoluna gidilmektedir. Halbuki 81 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi çerçevesinde iş teftişinin bütünlüğü ilkesi geçerlidir<sup>125</sup>. Bir diğer görüşe göre, bu düzenleme ile, işçi şikayetlerini inceleme yetkisi iş müfettişlerinden alınarak, müfettiş olmayan Bölge Çalışma Müdürlüğünde görevli memurlara verilmiştir. İş ilişkileri ve uyuşmazlıkları alanında uzman olan müfettişin şikayetle ilgili inceleme ve raporunun, bireysel iş uyuşmazlığının mahkeme önüne gelmeden önce tarafların ikna edilmesi halinde, uzlaşmayı sağlayabilme fonksiyonu vardır. Uzlaşmanın sağlanamaması halinde uyuşmazlıkla ilgili delillerin toplanmış olması ve uzman müfettiş tarafından bir rapor haline getirilmesi sonrasında mahkeme önüne intikal etmesi sebebiyle iş yargılamasını

<sup>122</sup> Bayram, 2013:42.

<sup>123</sup> Bkz. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz081.htm>.

<sup>124</sup> Tuncer, 2013:s.14; Yücesoy, 2012:169-171.

<sup>125</sup> Tuncer, 2013:14.

hızlandırıcı ve kolaylaştırıcı bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir<sup>126</sup>. Ancak 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucu işçi şikayetlerinin soruşturulmasının teftiş mekanizması dışına çıkılarak memur ile yapılması iş mahkemelerinin iş yükünü azaltıcı bir uygulamadan ve ayrıca yargısal çözümü çabuklaştırıcı ve kolaylaştırıcı bir yöntemden vazgeçilmesi anlamına gelmektedir<sup>127</sup>. Nitekim İş Müfettişleri Derneğinin iş sözleşmesi sona eren işçilerin bireysel şikayetlerinin memurlarca incelenmesine ilişkin değerlendirmesine göre, uyuşmazlıkların büyük bir kısmı idari yoldan çözümlenememiş ve işçiler yargı yoluna başvurmuşlardır<sup>128</sup>.

Bir başka görüşe göre de söz konusu düzenleme, hem Anayasa hem 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ile çelişen hükümler içermektedir. Düzenleme ile aynı haklara sahip işçiler arasında iş sözleşmesinin devam ediyor olması ya da sona ermiş olmasına farklı muamele yapılmakta, iş sözleşmesi sona eren işçiler, bu Sözleşmenin öngördüğü koruma alanı dışına çıkarılmaktadır. Aynı zamanda Anayasanın “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10 uncu maddesi ile “Milletlerarası Andlaşmaları Uygun Bulma” başlıklı 90 ıncı maddesine aykırılık teşkil etmektedir<sup>129</sup>. Benzer yönde diğer bir görüşe göre de, alanında uzmanlaşmamış, eğitim almamış memurlara denetim yetkisi verilmesi, adaletin sağlanması konusunda sıkıntılar yaratabilecektir<sup>130</sup>. Diğer bir görüşe göre, 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik, iş teftiş örgütünün rolünü zayıflatmıştır. Bölge müdürlüğüne verilen iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin incelenmesi yetkisi iş denetimi faaliyetidir. 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesi işçi şikayetlerinin incelenmesine ilişkin iş sözleşmesi devam ederken ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra diye ayırım yapmazken; 6111 sayılı Kanun ile bu şekilde bir ayırım yapılması isabetli değildir. Bu düzenleme uyarınca, iş ilişkisinin devamında ücret ya da fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle şikayetçi olan işçinin şikayetini iş müfettişi incelerken; bu şikayetin iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılması halinde inceleme Bölge müdürlüğü memuru tarafından yapılacaktır<sup>131</sup>. Bir başka görüşe göre de, iş müfettişlerinin çalışma hayatı denetimlerinde etkin görev almaları, 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesinin bir gereğidir. Bu düzenleme ile ise, iş müfettişi şikayet denetimleri ise fesih dışındaki hallerle sınırlandırılmıştır. Feshe bağlı işçilik alacakları yönünden iş müfettişlerinin inceleme yetkilerinin kaldırılmış olması, iş uyuşmazlıklarının doğrudan mahkemelere intikali sonucunu doğurmuş ve iş yargısının yükünü arttırmıştır<sup>132</sup>.

Kanaatimizce de 6111 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme hem Anayasayı hem 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesine aykırılık oluşturmaktadır. Bununla birlikte iş yargısının hızlandırılması ve mahkemelerin iş yükünün azaltılması hedeflenirken, bu

<sup>126</sup> Şişli, 2012:54.

<sup>127</sup> Şişli, 2012:54.

<sup>128</sup> Yücesoy, 2012:169.

<sup>129</sup> Can, 2013:60.

<sup>130</sup> Limoncuoğlu, 2013:33.

<sup>131</sup> Bayram, 2013:43-44.

<sup>132</sup> Çil, Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü İş Yargısı Çalışma Grubu Notları.

yönde bir düzenleme iş yargısının yükünü artırarak, uyuşmazlıkların çözümünü de geciktirecektir. Bu bağlamda iş denetimi ve bireysel iş uyuşmazlıklarının yargı önüne getirilmeden önce iş müfettişleri aracılığı ile çözüme kavuşturulması iş yargısını hızlandıracaktır. Buna yönelik düzenlemeler getirilmesi, bu şekilde işçi şikayetlerinin öncelikle olarak iş müfettişleri tarafından denetlenerek incelenmesi isabetli olacaktır. Nitekim iş denetiminin öncelikli amacı, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirerek; işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve alacaklarını korumaktır. İşçinin haklarına ve alacaklarına kavuşabilmek için uzun bir yargısal süreci beklemek yerine öncelikle idari denetim yoluna başvurması, kısa sürede hakkına kavuşması açısından önemli bir gerekliliktir<sup>133</sup>.

Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasının sağlanması ve kontrol edilmesi amacıyla iş denetim sistemi kabul edilmiştir ve yaklaşık 130 yıldır uygulanmaktadır. İş müfettişlerinin görevi, işyerlerindeki teknik tehlikelere karşı korumayı ve iş sağlığı ve güvenliğine, çalışma saatlerine, analık korumasına ve genç işçilerin korunmasına ilişkin mevzuatın uygulanmasını sağlamaktır<sup>134</sup>.

### **İşçi Temsilciliği**

İşçi temsilciliği kurumu ülkemizde ilk kez 3008 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanunun 78 inci maddesine göre, “Bir işyerinde çalışmakta olan işçiler arasından, elli kişiye kadar iki, elliden iki yüz işçiye kadar üç, iki yüzden bine kadar dört ve binden yukarı sayıda işçiler için beş mümessil işçi seçilir. Bu mümessiller, işverenle işçiler arasında çıkacak tek başlı yahut toplulukla iş ihtilâflarını kotarmak için işverenle veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmağa çalışmak ödevini yaparlar. İşveren, işçilere vaki olacak tekliflerini bu mümessillerle müzakere eder. Arada ihtilâf çıkmaması çarelerini işverenle mümessiller beraberce araştırırlar. Mümessil seçilmiş olan işçilerin her biri, iş arkadaşlarının hak ve menfaatlerini doğrulukla korumak borcundadır.” 3008 sayılı İş Kanununda düzenlenen işçi temsilciliği kurumu 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile yerini işyeri sendika temsilciliğine bırakmıştır<sup>135</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu Bilim Kurulu Taslağının 113. maddesinde “...işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde ve en az 10 işçinin çalıştığı işyerlerinde işçiler tarafından 2821 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinde belirtilen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar” şeklinde bir ibare bulunmakta idi. Ancak bu düzenleme TBMM görüşmeleri sırasında tasarıdan çıkarılmıştır. Uluslararası düzenlemelere baktığımız zaman, 135 sayılı İşçi Temsilciliği Sözleşmesi 12.07.1993 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmış, 25.02.1993 te Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Sözleşme, işçi

<sup>133</sup> Yücesoy, 2012:171.

<sup>134</sup> Limoncuoğlu, 2013:28-29.

<sup>135</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, [www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download](http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download).

temsilciliğine ilişkin önemli düzenlemeler ve güvenceler getirmektedir. 4.1.1995 tarihinde onayladığımız 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi de belirli nedenlerle fesih öncesinde işçi temsilcisine danışma yükümü öngörmektedir. Bu açıdan işçi temsilciliğinin oluşumu, ülkemiz tarafından onaylanmış bulunan uluslararası sözleşmelerin bir gereğidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3-c maddesinde çalışan temsilcisi düzenlenmiştir. Buna göre çalışan temsilcisi, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı” ifade etmektedir. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de, işçi temsiline ilişkin bir düzenleme bulunmaktadır. Yönetmeliğin 15 inci maddesine göre, “İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir. Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir.”

Belirttiğimiz düzenlemeler dışında iş mevzuatımızda işçi temsilciliğine ilişkin düzenleme bulunmaması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Türkiye'nin 135 sayılı UÇÖ Sözleşmesini onaylanmış olmasının bir gereği olarak işyerlerinde temsilci atayacak sözleşme yetkisini kazanmış sendikanın olmaması durumunda işçilerin serbest iradeleri ile seçecekleri işçi temsilciliği siteminin getirilmesi ve işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvencenin bu temsilcilere de sağlanması önemlidir<sup>136</sup>. Bununla birlikte işçilerin seçtikleri temsilciler aracılığı ile yönetime katılmaları demokratik sitemin de bir gereğidir<sup>137</sup>.

Bu bağlamda, işçi temsilciliği kurumunun yeniden oluşturulması uyuşmazlıkların doğmadan önce çözüme kavuşması çerçevesinde bir yöntem olarak değerlendirilebilir. İşçi temsilcilerinin işçi, işveren sendikaları ile diğer meslek kuruluşları tarafından çalışma hayatı ve iş ve sosyal güvenlik hukuku noktalarında eğitilmeleri sağlandığı taktirde, bu kurum, çalışma yaşamına demokratik ve dinamik bir yapı kazandırabilecek ve bu şekilde modern iş hukukunun gerektirdiği sosyal diyalog gerçekleştirilecektir. İşçi ve işveren arasında sosyal diyalogun kurulması, uyuşmazlıkların doğmaması veya yargıya intikal etmeden çözümü için ilk ve önemli bir adım olarak değerlendirilebilir<sup>138</sup>. İşçi temsilciliği kurumunun şu anda olmaması, gerek iş güvencesi gerek toplu işçi çıkarılmasına ilişkin düzenlemeler bakımından sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde bir eksiklik olarak görülmektedir<sup>139</sup>. Bu çerçevede işçi temsilciliği konusunda öncelikli olarak Sendikalar Kanununda daha sonra İş Kanununda ve ilgili mevzuatta değişikliklerin yapılması

<sup>136</sup> Çelik, [www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download:411](http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download:411).

<sup>137</sup> Çelik, [www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download:411](http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download:411).

<sup>138</sup> Çil, Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü İş Yargısı Çalışma Grubu Notları.

<sup>139</sup> Can, 2013:62.

gerekmektedir<sup>140</sup>.

Alman İşletme Esas Teşkilat Kanunu (BetrVG) ile düzenlenmiş olan işçi temsilciliği de bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif bir çözüm yolu olarak kabul edilmiştir. Kanunun birinci paragrafına göre, en az beş seçme hakkına sahip işçinin çalıştığı ve bunlardan üç tanesinin seçilme hakkına sahip olduğu işletmelerde işçi temsilciliği kurulu kurulmaktadır. Kanunun uzlaşma kurulunu düzenleyen 76 ncı paragrafına göre, işveren ile işçi temsilciliği kurulu arasında çıkacak görüş ayrılıklarını çözmek üzere uzlaşma kurulu oluşturulmuştur. Uzlaşma kurulu tarafsız bir başkan ve eşit sayıda işveren ve işçi temsilciliği kurulu temsilcisinden oluşur. Kanunun 84 üncü maddesine göre, işçinin ayrımcılığa maruz kalması, kendisine adil olmayan şekilde davranılması veya işveren ya da işyerinde çalışan diğer bir işçi tarafından dezavantajlı duruma düşürülmesi halinde işyerindeki yetkili kurumlara başvurma hakkı vardır. İşçinin bu durumda işçi temsilciliği kuruluna şikayet hakkı da bulunmaktadır İşçi temsilciliği kuruluna şikayet halinde, kurul işçiyi haklı bulursa, işverenle işçiyi uzlaştırmaya ve işvereni bu haksızlığı gidermeye davet eder<sup>141</sup>. İşveren ile işçi temsilciliği kurulu anlaşamazsa, işçi temsilciliği kurulu uzlaşma kuruluna ya da arabulucuya başvurabilir<sup>142</sup>. Bu durumda arabulucu komitesi işveren ve işçi temsilcisine anlaşmayı sağlamak üzere tavsiyede bulunur<sup>143</sup>.

Kanunun 102 inci maddesine göre, işverenin işçinin sözleşmesini feshetmeden önce işçi temsilciliği kuruluna danışma zorunluluğu bulunmaktadır. İşveren işçi temsilciliği kuruluna fesihden önce fesih sebeplerini bildirmelidir. Bu kurul dinlenilmeksizin yapılan fesih geçersizdir. Eğer kurulun süreli feshe karşı tereddütleri varsa, işverene en geç bir hafta içinde bu şüphelerin sebebini yazılı olarak bildirmelidir. İşçi temsilciliği kurulunun bu süre içinde görüşünü belirtmemesi halinde, feshe onay verildiği kabul edilir. Eğer kurulun süresiz feshe karşı tereddütleri varsa, işverene gecikmeksizin en geç üç gün içinde yazılı olarak bu tereddütleri bildirmelidir. İşçi temsilciliği kurulu gerekli görürse, feshe ilişkin görüşünü açıklamadan önce ilgili işçiyi dinleyebilir (BetrV §102/2).

### Üçlü Yapıdan Oluşan İş Mahkemeleri

İş mahkemeleri ilk kurulduğunda toplu mahkeme olarak örgütlenmiş, diğer bir ifade ile bir hâkim başkanlığında işçi ve işveren temsilcisinden oluşmuş ise de, yukarıda da belirtildiği gibi bu düzenleme Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir<sup>144</sup>. Alman hukukunda üçlü yapılanma şeklindeki mahkemeler başarılı bir şekilde faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda Türk hukukunda da iş yargısının üçlü

<sup>140</sup> Çelik, [www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download/411-413](http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download/411-413).

<sup>141</sup> Limoncuoğlu, 2013:27.

<sup>142</sup> Weiss/Schmidt, 2008:160.

<sup>143</sup> Weiss/Schmidt, 2008:160

<sup>144</sup> Bkz. yukarıda II.İş Mahkemelerinin Oluşumu.

yapıya kavuşturulması bir öneri olarak getirilebilirse de<sup>145</sup>, bu şekilde bir düzenleme anayasa değişikliğini gerektirdiği ve bu bağlamda mevcut anayasal düzenlemeler anlamında sorun teşkil edeceği gibi, Türk iş hukuku sistemi düşünüldüğü zaman uygulamada birtakım sorunlar yaratacaktır. Bu nedenle söz konusu yöntemin iş yargısının hızlandırılmasına katkı sağlamaktan ziyade yavaşlatabileceği düşünülmektedir<sup>146</sup>.

İş mahkemelerinde hukukçu olmayan işçi ve işveren temsilcilerinin bulunması ve bu kişilere hâkim yetkisi verilmesi Anayasada düzenlenen hâkimlik teminatına aykırı olduğu gibi, hâkimlik güvencesinin meslekten olan hâkimlerle sınırlanmasına ilişkin düzenlemenin bir Anayasa değişikliği ile kanundan çıkarıldığı düşünülse dahi, ülkemiz koşullarında iş mahkemelerinin toplu mahkemeler şeklinde örgütlenmesi, işçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemesine üye olarak katılması faydadan ziyade sakıncalar doğuracaktır<sup>147</sup>. İşveren ve işçi temsilcileri üyeler hukukçu olmadıkları için, mahkeme başkanının her duruşmada meslekten olmayan üyeleri hukuki olarak bilgilendirmesi gerekecek ve bu durum da yargılamayı uzatacaktır. İşçi ve işveren temsilcileri üyelerin uzmanlığından yararlanarak yargılamaya fayda sağlanabileceği düşünülebilirse de, iş mahkemesi hâkimlerinin iş hukuku alanında uzman kişiler olması daha etkili bir çözüm yolu olacaktır<sup>148</sup>. Almanya'da bu sistemin iyi işleminin nedeni hem sendikal yapılanma, hem de bu uygulamanın uzun süreden beri devam eden kurumsallaşmış bir hale gelmiş olmasıdır<sup>149</sup>.

Bu bağlamda iş mahkemelerinin daha çabuk ve güvenli çalışmasını sağlaması açısından iş mahkemelerinin tek hâkimli olması ülkemiz sistemi açısından daha isabetlidir. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önce işveren temsilcileri ve işçi temsilcilerinin yer aldığı iş mahkemesinin üçlü yapısı işlememiş ve sorun yaratmıştır. Bu nedenle iş yargılamasının hızlandırılması için, iş mahkemesi hâkimlerini iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında bir uzman olarak yetiştirmek ve iş mahkemesi hâkimlerinin ve Yargıtay'a intikal eden dosya sayısının makul olmasını sağlayacak bir sistemi oluşturabilmek gerekmektedir<sup>150</sup>.

## **Sonuç**

İş mahkemeleri 1950 yılında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile kurulmuştur. Özel mahkeme niteliğindeki iş mahkemelerinin kuruluş amacı, işçilerin haklarını çabuk, kolay ve en az masrafla alabilmelerini sağlamaktır.

---

<sup>145</sup> Can, 2013:62.

<sup>146</sup> Şahlanan:380.

<sup>147</sup> Başterzi, 1999:20; Kuru, 2006:433.

<sup>148</sup> Kuru, 2006:433.

<sup>149</sup> Başterzi, 1999:20.

<sup>150</sup> Şahlanan, s.380.



Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasında bireysel ilişkilerden, özellikle iş sözleşmesi ile mevzuatın ihlal edilmiş olmasından ya da işçinin sözleşmeden ya da kanundan doğan haklarını alamamış olmasından kaynaklanan uyuşmazlıklardır. Günümüzde iş yargılamasında bireysel iş uyuşmazlıklarında pek çok sorun yaşandığı ve her geçen gün dava sayısının arttığı görülmektedir. Bu sorunların bir kısmı mevzuattan bir kısmı uygulamadan kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte küreselleşme ve ekonomik kriz sonucu işsizlik ve kayıt dışı istihdamın artmış, ücret dengesinin bozulmuş ve sendikaların güçsüzlüğe başlamış olması sonucu toplu iş hukukunun giderek zayıflaması da bireysel iş uyuşmazlıklarının artmasına neden olmuştur. Nitekim arkasında bir örgüt olmayan ve bireysel anlamda yalnız olan işçi iş sözleşmesi devam ederken haklarını tam olarak alamamakta, sözleşmesi sona erdikten sonra yargı yoluna başvurmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılan hükümler de dâhil olmak üzere şeklen 18 maddeden oluşan bir kanundur. Bu Kanun ile iş mahkemeleri, işçi ile işveren veya işveren vekilleri arasında çıkacak hak uyuşmazlıklarının çözümü ile görevli kılınmışlardır. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu iş hukukunun gelişme sürecinin gerisinde kalmıştır. İş Mahkemeleri Kanununun çok eski ve işlevsiz olması önemli bir problemdir. Şu anda İş Mahkemeleri Kanununun hiçbir işlevi olmadığı gibi belirtilen amaca da hizmet edememektedir. İş yargılaması usulü, usul ekonomisi gibi kavramlar bakımından mevzuata yeni düzenlemeler getirilmesi ve kanunda bu ilkeler bakımından köklü değişiklikler yapılması, İş Mahkemeleri Kanununun iş hukuku sistemine ve Hukuk Muhakemeleri Kanununa uygun olarak değiştirilmesi isabetli olacaktır.

İş mahkemesi hâkimlerinin iş hukuku alanında uzman kişilerden oluşmaması, daha önce savcılık ya da ceza hâkimliği yapan kişilerin, iş hâkimi olarak görevlendirilmesi de yargılamayı yavaşlatmaktadır. Bu nedenle mahkemelerde yapılan yetkilendirmelerde uzmanlık alanlarının dikkate alınması da, yargılamayı hızlandırıcı bir etki sağlayabilecektir.

İş mahkemelerindeki ve Yargıtay'daki artan iş yükünün nedenlerinden birisi de bireysel iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yöntemlerinin öngörülmemesi olarak düşünülebilir ve toplu iş uyuşmazlıklarında olduğu gibi bireysel iş uyuşmazlıklarında da alternatif çözüm yöntemine ilişkin düzenlemeler yapılabilir. Bir uyuşmazlık doğduğu zaman tarafların ilk aklına gelen yol mahkemeye başvurmaktır. Ancak bazı uyuşmazlıklarda mahkemeye başvurmak masraf ve zaman kaybına yol açmakta, ayrıca mahkemelerin iş yükünün artmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede yargılamanın hızlı, basit ve ucuz bir şekilde sona erdirilmesi önemlidir. Mahkemeye gitmeden önce alternatif çözüm yolları ile uyuşmazlığın çözümlenmesi yargının hızlandırılmasını sağlayacaktır.

İş Mahkemeleri K.m.7 tarafların sulhe teşvikini düzenlemektedir. Uygulamada iş uyuşmazlıklarının çözümünde sulh ya da uzlaştırma kurumu zorunlu olmadığı ve işçi ve işveren tarafında uzlaşma kültürü de oluşmadığı için mahkeme

esasa geçmeden önce tarafları uzlaşmaya yönlendirmemektedir. Bunun bir nedeni de tarafları sulhe teşvik etmemenin, doğrudan yargılamaya geçmenin Yargıtay uygulamasında bozma sebebi oluşturmamasıdır. Bu bağlamda sulhe ilişkin bir yöntemin uygulanmaması mevzuattan kaynaklanan bir eksiklik değil, bir uygulama sorunudur. Yargıtay uygulaması değiştirilerek hakimlerin tarafları sulhe teşviki sağlanabilir. Mahkeme içi bir çözüm yöntemi olarak sulh, işçilerin haklarına daha hızlı bir şekilde kavuşmalarını sağlayabilir.

Her ne kadar iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu arabuluculuk kurumunun getirilmesi, iş yargısını hızlandırmak ve mevcut sistemde var olan sorunları giderebilmek için bir çözüm yolu olarak düşünülebilse de, kamu denetiminin etkin olduğu ve resen araştırma ilkesinin uygulandığı bireysel iş hukukunda zorunlu arabuluculuğun uygun bir alternatif çözüm yolu olmayacağını düşünmekteyiz. Ülkemiz koşulları, işçi ve işveren taraflarının yargılamaya bakış açısı ve sendikaların arabuluculuğa yanaşmayacağı göz önüne alındığında, tarafların arabuluculuk yöntemine başvurduktan sonra anlaşamaması nedeni ile yeniden dava yoluna başvuracakları ve bu yöntemin uyuşmazlığın çözümünün gecikmesine engel bir yöntem olmayacağı kanaatindeyiz.

Belirttiğimiz bu nedenler dikkate alındığında, 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesine uygun olarak bağımsız iş müfettişliği kurumunun getirilmesi ve bireysel iş uyuşmazlıklarının yargı önüne getirilmeden önce iş müfettişleri aracılığı ile çözüme kavuşturulmasının iş mahkemelerinin önüne gelen dava sayısını azaltacağı ve işçilerin hak ve alacaklarına daha kısa sürede kavuşmalarını sağlayacak en iyi yöntem olacağını düşünmekteyiz. İşçinin haklarına ve alacaklarına kavuşabilmek için uzun bir yargısal süreci beklemek yerine öncelikle idari denetim yoluna başvurusu, kısa sürede alacaklarını elde etmesi açısından önemli bir gerekliliktir.

İş mevzuatımızda işçi temsilciliğine ilişkin düzenleme bulunmaması da önemli bir eksikliktir. Gerek Türkiye'nin 135 sayılı UÇÖ Sözleşmesini onaylamış olmasının gerek demokratik sistemin bir gereği olarak Sendikalar Kanunu, İş Kanunu ve ilgili mevzuatta işçi temsilciliğine ilişkin düzenlemeler getirilerek işçilerin serbest iradeleri ile seçtikleri temsilciler aracılığıyla yönetime katılmaları, işçi ve işveren arasında diyalogu kolaylaştırarak uyuşmazlıkların azalmasını ya da ortaya çıkan uyuşmazlıkların yargı yoluna intikal etmeden taraflar arasında daha hızlı bir şekilde çözümünü sağlayacaktır. Sendikalaşma oranının bu denli az olduğu ülkemizde işçi temsilciliği sisteminin getirilmesinin acil bir ihtiyaç olduğunu düşünmekteyiz.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının artmasının tek nedeni, alternatif çözüm yollarının olmaması değildir. Toplu iş hukukunun zayıflaması ve sendikal örgütlenme oranının çok düşük olması da önemli bir etkidir. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması sendikal örgütlenmeyi güçlendirerek, işçinin kayıt altına alınmasını, işveren karşısında daha iyi bir konuma gelmesini, haklarını ve alacaklarını daha kolay talep edebilmesini sağlayacak ve böylece bireysel iş

uyuşmazlıklarının sayısının azalmasına neden olacaktır. Bu bağlamda sendikal örgütlenmenin teşviki ve sendikaların üye sayısını artıracak faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir.

Özetle, mahkeme dışı alternatif çözüm yöntemleri olarak iş denetiminin güçlendirilmesi, iş müfettişlerinin devreye sokulması, işçi temsilciliğine ilişkin düzenlemeler getirilmesi ve sendikal örgütlenmenin güçlendirilerek ülkemizde sendikalaşma oranının artırılması gerekmektedir. Bu sayede iş yargısındaki iş yükünün, iş mahkemelerinin ve Yargıtay'ın iş dairelerinin önüne gelen dava sayısının önemli oranda azalacağını düşünmekteyiz. Bununla birlikte, çalışma hayatının en önemli sorunlarından birini oluşturan iş yargısında iş yükü sorununu çözebileceğini düşündüğümüz bu yöntemlere ilişkin gerekli mevzuat değişikliklerinin acil olarak yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

**KAYNAKÇA:**

- Albayrak, C. (2012), “Küreselleşme Ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (s.165-202)
- Başterzi, F. (1999), İş Yargısı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Bayram, F. (2013), “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde İş Denetimi Sisteminin Rolü”, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İstanbul 2011, (s.37-52)
- Birben E./Öktem S. (2001), “İş Yargılamasının Medeni usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan II, İstanbul (s.1076-1143)
- Bozkurt, H. A. (2012), İş Yargılaması Usul Hukuku, 4. Baskı, Ankara
- Can, M. (2013), “Türk İş Mevzuatında İşçi Şikayetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Bugünü” Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İstanbul 2011, (s.53-65)
- Çelik, N. (1973), İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İstanbul
- Çenberci, M. (1969), İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara
- Gülşen SARI G./Aracı M. (2007), “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:14 Sayı:2 (s.155-169)
- Hoyningen-H. / Linck, R. (2007), Kündigungsschutzgesetz Kommentar, München
- Kar, B. (2014) “İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel S., 2013, (Basım Yılı: 2014) (s.869-882)
- Kekeç, E. K. (2011), Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Ankara
- Kocaoğlu, M. (1999), Türk İş Hukuku’nda Arabuluculuk Kurumu, Ankara
- Koç, E. (2004), “İş Mahkemelerinin Görev ve Yetkisi”, Prof. Ergun Özsunay’a Armağan, İstanbul
- Kuru, B. (2006), “İş Mahkemeleri (İş Uyuşmazlıklarının Çözülmesi)”, Makaleler, İstanbul (s.429-463)
- Limoncuoğlu, A. (2013), “Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel iş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları”, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İstanbul 2011 (s.19-35)
- Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U. (2014), İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara
- Özbek, M. (2009), Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara
- Pekcanitez, H./Atalay, O./Özekes, M. (2013), Medeni Usul Hukuku, 14. Bası, Ankara
- Sarısozen, İ., (1981), “İş Mahkemelerinde Uygulanan Yargılama Usulü Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Prof. Dr. Akif Erginay’a 65. Yaş Armağanı, Ankara (s.201-250)
- Subaşı, İ. (2001), “Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk”, Ünal Tekinalp’e Armağan, C.II, İstanbul
- Süzek, Sarper, (2014), İş Hukuku, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul 2014
- Şahlanan, F. (1992), Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul
- Şişli, Z. (2012), “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”, Ankara Barosu Dergisi, S.2 (s.44-67)
- Tanrıver, S., (2010), “Arabuluculuk ve Uzlaştırma Kavramları, Aralarında Temel Farklılıklar ve Arabuluculuk Kurumuna Duyulan Tepkiler Ya Da Oluşturulan Dirençlerin Sosyolojik Açıda İrdelenmesi ve Değerlendirilmesi”, Hukuki Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Sempozyumu, 5-6 Kasım 2009, Ankara (s.89-104)

- Tuncer, İ., (2013), “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu Açılış Konuşması”, İş Müfettişleri Derneği, İzmir 2011-İstanbul 2011
- Weiss, M./Schmidt, M., (2008), Labour Law and Industrial Relations in Germany, Netherland
- Yılmaz, E. (2007), “İş Mahkemeleri Kanunu’nun Değiştirilmesi İhtiyacı”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık (s.5-12)
- Yılmaz, H. (2011), “Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle İş Yargılamasında Ne Değişti?”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi (s.189-206)
- Yılmaz, H. (2010), “İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi (s.70-85)
- Yorgun, S. (2013), “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, Çalışma ve Toplum, 2013/4 (s.357-379)
- Yücesoy, Y. (2012), “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları”, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Güncel Gelişmeler, IV. Çalışma Yaşamı Kongresi, 28-29 Nisan 2012

### **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

- <http://www.yargitay.gov.tr/belgeler/site/acilisKonusma/2013-2014.pdf>
- <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbgbg/gesamt.pdf>
- <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>
- [http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlari/TR/2014\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlari/TR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf)
- <http://www.bundesarbeitsgericht.de/englisch/general.html>
- <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz081.htm>
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130706M1-1-1.doc>
- Bigat, Ş.G. (2007), “Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimine Kısa Bir Bakış”,  
<http://www.istanbulbarosu.org.tr/yayinlar/BaroDergileri/ibd/20071/ibd2007115.pdf>
- Çelik N., “İşyeri İşçi Temsilciliği”, [www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download](http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuifm/article/download)
- Çukur M./Andaç, M., Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ülke Uygulamaları,  
<http://www.csqb.gov.tr/csqbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisyusmazligi>
- Gökbayrak, Ş., “Sendikacılığın Geleceği Tehditler ve Fırsatlar”,  
[http://www.turkmetaldergi.com/Sendikaciligin-Gelecegi-Tehditler-ve-Firsatlar\\_makale\\_39.html](http://www.turkmetaldergi.com/Sendikaciligin-Gelecegi-Tehditler-ve-Firsatlar_makale_39.html)
- Koç, M., “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Hakem Çözüm Olabilir mi?”, 29.6.2013,  
<http://www.dunya.com/bireysel-is-uyusmazliklarinin-cozumunde-hakem-cozum-olabilir-mi-196492h.htm>
- Kutal, M., “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”,  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/4214.pdf>
- Özbay, İ., “Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma ve Uzlaştırma Tutanağının İlam Niteliği”, AÜEHFD, C.VIII, Sayı:2004/3-4,  
[http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2004\\_VIII\\_2\\_13.pdf](http://www.erzincan.edu.tr/birim/HukukDergi/makale/2004_VIII_2_13.pdf)
- Şahlanan, F., İş Yargılaması,  
<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/viewFile/1023004533/1023004124>
- Zimmermann, H., “Labour Jurisdiction in the Federal Republic of Germany”  
<http://ealci.org/docs/germanysummary.pdf>

