

ALMANYA'DA İŞ MAHKEMELERİ YARGILAMASI¹

Dr. Jochen Sievers^{*} / Dr. Sabine Poeche^{**}

Çeviren: Yard. Doç. Dr. H. Özden Özkaya-Ferendeci^{***}

Almanya'da beş tane adli yargı kolu bulunmaktadır. Kamu hukuku alanında idari yargı, sosyal yargı ve vergi yargılaması vardır. Genel mahkemelerde, hukuk ve ceza hukuku ayrımı mevcuttur. İş mahkemeleri, hukuk mahkemeleri içinde özel mahkemelerdir. İş mahkemeleri işveren ile işçi ve onların menfaatlerini koruyan temsilcileri (Betriebsräte) arasında çıkan ihtilafları çözümlenmekle görevlidirler.

İş Mahkemelerinin yargılaması üç dereceli olarak kurulmuştur. Burada şöyle bir özellik vardır: En üst derece yargılamasına kadar iş mahkemelerinde meslekten hakimlerin (Berufsrichter) yanında onursal veya fahri hakimler de (ehrenamtliche Richter) bulunur. Fahri hakimler karar verme konusunda hakim ile aynı haklara sahiptirler. Yargılamanın ilk iki derecesindeki mahkeme heyeti, bir meslekten hakim ile iki fahri hakimden oluşmaktadır. Sadece en üst derece yargılamada mahkeme heyetinde meslekten hakimler çoğunluktadır. Federal İş Mahkemesi'ndeki daireler üç meslekten hakimden ve iki fahri hakimden oluşmaktadır. Fahri hakimler uygulamadan edindikleri pratik tecrübelerini karar aşamasında kullanmak üzere görevlendirilmişlerdir. Bunlar eşit sayıda işveren ve işçi tarafının temsilcilerinden gelmektedirler.

¹ Bu tebliğ 29.12.2009 tarihinde Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde sunulan metindir.

^{*} Köln İş Mahkemesi Hakimi.

^{**} Köln İş Mahkemesi Hakimi.

^{***} Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Anabilim Dalı.

Ekonomik krizin etkileri ile özellikle İş Mahkemelerinin iş yükü çok artmıştır. İşverenin iş akdini fesih bildirimine karşı açılan davalarda çok büyük bir artış tespit edilmektedir. Sadece Köln'deki İş Mahkemesi'nde 2009 yılında 11.000'den fazla dava açılmıştır. Bu açılan davalar mevcut olan 18 hakime dağıtılmaktadır. Her hakime her ay ortalama 60 – 70 yeni dava düşmektedir. Davaların hakimlere dağıtımını tesadüf prensibi ile yapılmaktadır (iş bölümü). Anayasanın düzenlemesine göre, hiçbir taraf kendi hakimini seçemez ve hiçbir hakim de davasına bakmak istediği tarafları seçemez.

Köln İş Mahkemesi'nde iş bölümü şöyle yapılmaktadır: Sırasıyla açılmış 20 dava bir hakime verilmekte, söz konusu hakime 20 yeni dava verildikten sonra, ondan sonra yeni açılan 20 dava da sıradaki hakime verilmektedir.

Bu artan sayıdaki davaların bir sonuca bağlanabilmesi, iş mahkemeleri yargılamasında öngörülen diğer bir özellik sayesinde mümkün olmaktadır. Hakim, dava dilekçesinin mahkemeye sunulmasından kısa bir süre sonrası için bir sulh teşebbüsü günü (Güteverhandlung) tayin eder. Söz konusu sulh teşebbüsü hakim tarafından tek başına yönetilmektedir. Bu sulh teşebbüsü günü, genelde davanın açılmasından bir ay sonradır. Sulhe teşebbüs gününde ihtilafın sözlü olarak hakim önünde kısaca tartışılması öngörülmekte ve mümkünse her iki tarafın rızası ile bir sulh yapılarak uyuşmazlık sonlandırılmaktadır. Sulh teşebbüsü günü ile davaların büyük bir kısmını bitirmek mümkün olmaktadır. Bu aşamada hakimin karar vererek davayı bitirmesi henüz mümkün değildir.

Eğer sulh teşebbüsü gününde bir anlaşma sağlanamadıysa, o zaman hakim duruşma gününü tayin eder. Aynı zamanda taraflardan ve onların temsilcilerinden, ihtilafı kapsamlı bir biçimde yazılı olarak beyan etmelerini ister. Duruşma genelde sulh teşebbüsü gününden üç dört ay sonra yapılmaktadır. Bu duruşma gününe Kammertermin, yani heyet duruşması denilmektedir, zira bu aşamada fahri hakimler de yer almaktadır. Söz konusu duruşma gününde de gene bir sulha teşvik çabası gösterilmektedir. Eğer sulha teşvik gene olumlu sonuçlanmıyorsa, mahkeme heyeti davayı artık kararla sonlandıracaktır. Tarafların beyan ettikleri hayat olayları birbirinden farklı ise, (tartışmalı vakia için) konu le ilgili olarak tanıklara ve bilirkişilere başvurulacaktır. Ancak taraflar arasında hukuki değerlendirme açısından farklı bir değerlendirme mevcut ise, bunu mahkeme doğrudan kendisi sonuçlandıracaktır.

Almanya'da hakimin pozisyonu çok güçlüdür. O, yasama ve yürütmenin yanında üçüncü güç olarak yer alan yargılamanın temsilcisidir. Hakim, Anayasa

tarafından özel olarak korunmaktadır. „Hakimin bağımsızlığı“ temel bir prensiptir. Bunun anlamı şudur: Hakime kimse konuyla ilgili emir ve talimat veremez. Başka bir deyişle, kimse hakime belirli davalarda belirli şekilde karar vermesini emreder. Ayrıca atanmış bir hakim rızası olmadan görev yaptığı mahkemeden başka bir mahkemeye (mahkemenin yargı çevresine) gönderilemez. Bunun dışında hakimlerin hukuki sorumluluğu da özeldir. Hakimlerin bağımsızlığının bir sonucu olarak, hakimler çalışma saatlerini kendilerine göre ayarlayabilmektedir.

Ancak bu özgürlüğün de uygulamada sınırları vardır. İş mahkemesi hakimi bir haftada kural olarak 2 gün duruşma yapmaktadır: bir sulh teşebbüsü günü ve bir heyet duruşma günü. Sulh teşebbüsü gününde genelde 20 davaya yer verilmekte ve her dava için ortalama 10 dakika ayrılmaktadır. Bu zaman içinde söz konusu dava sözlü olarak tartışılmaktadır. Sulh teşebbüsü günü saat 9'da başlar ve saat 13 gibi biter. Heyet duruşmasında ise ortalama yedi veya 8 davaya yer verilmektedir.

Heyet duruşma gününde görülecek olan davalara ortalama yarım saatlik bir süre ayrılmaktadır. Duruşma başlamadan yarım saat önce hakim, fahri hakimlere ihtilafların içeriklerini rapor etmektedir. Sözlü duruşma esnasında hakim gene ihtilaflı hususları belirterek, davanın anlaşılmasını sağlamaktadır. Hakim ayrıca taraflarla hayat olayına ilişkin soruları ve hukuki değerlendirme konusunu tartışır.

İş mahkemesinin ilk derece yargılamasında avukat zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak uygulamada tarafların % 90'ından fazlası kendisine bir temsilci tayin etmektedir. Bu temsilci avukat olabileceği gibi, sendikadan gelen bir temsilci de olabilir.

Sözlü duruşmada genelde bir „pazarlık“ söz konusu olmaktadır. Bu pazarlığın amacı taraflarca kendilerine uygun bir sulh ortamı yaratıp, ihtilaflı kendi katkılarıyla çözmektir. Bu özellikle iş akdinin feshi bildirimimin iptali davalarında (Kündigungsschutzverfahren) söz konusu olmaktadır. Zira bu durumda tazminat ödemesi karşılığında iş akdinin sona ermesi kabul edilmektedir. Tazminatın miktarı için genelde ciddi bir pazarlık yapılmaktadır. Hakim bu pazarlık esnasında her iki tarafın menfaatlerini göz önünde tutarak, adil bir çözüme ulaşmak için teşvikte bulunmaktadır. Ancak buna rağmen bir sulh yapılamıyorsa, hakim artık karar verecektir, ancak iş akdinin sona ermesi hususunu bir tazminata bağlayarak karar vermesi mümkün değildir. Hakim sadece iş akdinin

feshi bildirimnin (Kündigung) geçerli olup olmadığı hususunu karara bağlayabilmektedir. Eğer iş akdinin feshi bildirim geçerli ise, o zaman iş akdi sona ermiştir ve bu halde işçiye bir tazminat ödenmeyecektir. Eğer iş akdinin feshi bildirim geçersiz ise, o zaman iş akdi sona ermemiştir ve işveren işçiye çalıştırmaya devam edecektir.