



İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ

**BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI
VE ÇÖZÜM YOLLARI
SEMPOZYUMU**

Bildiriler-Tartışmalar

Mart 2013

İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları No:52

ISBN: 978-975-8789-51-1

DÜZENLEME KURULU

İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ

Prof.Dr.Huriye Kubilay-Hukuk Fak. Dekanı

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Şişli-Hukuk Fak.Öğr.Üy.

Yrd. Doç. Dr. Alp Limoncuoğlu- Hk.Fk.Öğr.Üy.

İŞ MÜFETTİŞLERİ DERNEĞİ

İlhan Tuncer-Yönetim Kurulu Başkanı

Selahattin Çetindağ-Yönetim Krl.Başk. Vekili

Yasemin Yücesoy- Yönetim Krl.Genel Sekreter

Şeref Uzman-Yönetim Krl. Yayın İşleri Sekreteri

Salih Yanık-Baş İş Müfettişi

İZMİR-25 MAYIS 2011

İSTANBUL-26 MAYIS 2011

YAYIMA HAZIRLAYANLAR

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Şişli(Editör)-İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

Yasemin Yücesoy- İş Müfettişleri Derneği Yönetim Kurulu üyesi Genel Sekreter

Cenker Değirmenci--İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi

Dilek Dulay-İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi

Türker Ertaş- İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi

HUKUK FAKÜLTESİ

Bireysel iş
uyuşmazlıkları ve
çözüm yolları
28 Mayıs 2011

Sempozyum



İş Müfettişleri
Derneği



İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ

Onuncu yıl

Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları



28 Mayıs, Cumartesi
Saat: 09:30-17:00
Yer: Konferans Salonu

Sakarya Cad. No: 156, 35330
Balçova - İZMİR
Tel: (232) 279 25 25
Faks: (232) 279 26 26
www.ieu.edu.tr

PROGRAM

25 MAYIS 2011-İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ

Açılış Konuşmaları

Prof.Dr.Huriye KUBİLAY-İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı
İlhan TUNCER-İş Müfettişleri Derneği Genel Başkanı

I.Oturum:

Oturum Başkanı:

Prof.Dr.Huriye KUBİLAY-İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı

- Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları
Yrd.Doç.Dr.Alp LİMONCUOĞLU-İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

-Türk İş Hukukunda Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünün Tarihsel Gelişimi ve Bugünü
Mevlut CAN-Baş İş Müfettişi

II. Oturum: 14.00

Oturum Başkanı:

Baş İş Müfettişi Selahattin ÇETİNDAG-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

-Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözüm Yolları
Yrd.Doç.Dr.Zeynep ŞİŞLİ-İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

26 MAYIS 2011- İSTANBUL KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ

Açılış Konuşması

İlhan TUNCER-İş Müfettişleri Derneği Genel Başkanı

I.Oturum: 10.00

Oturum Başkanı:

Prof.Dr. Devrim ULUCAN

Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı Başkanı

-Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları
Yrd.Doç.Dr.Alp LİMONCUOĞLU-İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

- Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde İş Denetimi Sisteminin Rolü
Doç. Dr. Fuat BAYRAM-Marmara Üniv. Çalışma Ekonomisi End. İlişkileri Bölümü

II. Oturum: 14.00

Oturum Başkanı:

Osman Güven ÇANKAYA

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi Onursal Başkanı

-Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözüm Yolları
Yrd.Doç.Dr.Zeynep ŞİŞLİ- İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

SUNUM

İş Müfettişleri Derneği, iş denetiminin etkinliğinin artırılması, çalışma yaşamının sürekli değişen yapısına bağlı olarak iş denetiminin uyarlanması, iş müfettişliği mesleğinin geliştirilmesi ve statüsünün güçlendirilmesi amaçlarıyla, 20 Nisan 1998 tarihinde kurulmuş meslek örgütü niteliğinde bir sivil toplum kuruluşudur.

İş Müfettişleri Derneği, Uluslararası İş Müfettişleri Derneği'nin (IALI) üyesidir.

İş Müfettişleri Derneği olarak, çalışma yaşamına ilişkin sorunların saptanması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi için demokratik kitle örgütleri, üniversiteler ve ilgili kuruluşlarla işbirliğine önem vermekteyiz.

İş Müfettişleri Derneği olarak yıllardır bireysel iş uyuşmazlıklarını iş denetimi çerçevesinde inceleyen iş müfettişleri adına bu tür uyuşmazlıkların çözülmesi konusuna, katkı vermeyi görev biliyoruz. Ayrıca, ülkemizde sendikalaşmanın son derece yetersiz olduğu ve örgütsel anlamda yalnız olan işçilerin yasal haklarının dahi sık sık ihlal edildiği koşullarda, işçilerin sorunlarının yansımaları olan bireysel iş uyuşmazlıklarının çözülmesi konusuna katkı vermeyi arzu ediyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ya da diğer idari kurumlara yapılan şikayet başvuruları, iş müfettişleri tarafından, şikayetlerin iş sözleşmesi sona ermiş ya da devam eden işçilere ilişkin olup olmamasına ilişkin bir ayrıma gidilmemeksizin incelenegelmiştir. İşçi şikayetlerinin sayısal olarak artması nedeniyle iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin "işyerlerinin denetimi" kapsamında incelenmesi yerine "şikayetçinin bireysel hakları" ile sınırlandırılarak "bireysel iş uyuşmazlığı" olarak ele alınması öngörülmüş ve İş Teftiş Kurulunun 2002/2 sayılı Genelgesi ile bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin yeni bir yöntem getirilmiştir. İş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayet incelemelerinde öncelikle işveren veya işveren vekiline şikayetçi ile uzlaşma önerileceği, aksi halde inceleme yapılması öngörülmüştür.

Bakanlık, 2009 /10 sayılı Genelge ile "iş sözleşmesi sona eren işçilere ilişkin şikayetleri"ni inceleme yetkisini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü memurlarına vermiştir.

25 Şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı Yasa ise, 4857 sayılı İş Kanunun "Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi" bölümündeki 91 inci maddesine iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin Kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin işçi şikayetlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerince inceleneceğine ilişkin bir düzenleme ekleyerek, 2009 /10 sayılı Genelge ile getirilen ve Genelgenin iptali ile ortadan kalkan benzeri düzenlemeyi yeniden gündeme getirerek yasalaştırmıştır. Buna göre, iş sözleşmesi sona eren işçilerin bireysel alacakları Bölge Müdürlükleri memurları tarafından incelenmekte, iş sözleşmesi devam eden işçilerin şikayetleri iş müfettişlerince incelenmeye devam etmektedir.

İş Müfettişleri olarak, 6111 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanununda bahsi geçen yasal değişikliklerin sonuçlarına, hem iş denetiminin uluslararası normlara uygun olarak etkinliğinin sağlanması, hem de işçilerin yasal hak ve çıkarlarının korunması açısından yaklaşmaktayız.

İş Müfettişleri Derneği olarak, yeni yasal düzenleme ile getirilen bu sisteme eleştirilerimiz bulunmaktadır. Bu eleştiriler şu başlıklar altında toplanmaktadır:

1) İşçi şikayetleri, iş sözleşmesi devam eden yahut sona ermiş olsun, iş müfettişlerince işyerlerinde iş mevzuatına aykırılıkları saptamaya yönelik bir denetim girişimine hizmet

etmekte, çalışanların da hak kayıplarının giderilmesine olanak vermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş ilişkisi sona eren işçilerin şikayetlerinin iş müfettişlerince incelenmesi, işveren ve işçi arasında çıkan uyuşmazlıkların çözümünün yanısıra, kamusal anlamda İş Kanununun herhangi bir maddesinin uygulanmaması nedeni ile işveren veya işveren vekillerince kabahat fiilinin işlenip işlenmediğinin tespiti amacına yöneliktir.

İş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin, “şikayetçi işçinin yasalardan, toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesinden doğan alacaklarının tespiti ve ödettirilmesi” çerçevesiyle sınırlandırılarak Bölge Müdürlüğü memurlarınca incelenmesiyle, iş denetiminin görev alanı sınırlandırılmış, mevzuata aykırı durumlarla ilgili kamusal denetim alanı daraltılmış olmaktadır.

2) Bu yasal değişiklikle, iş sözleşmesi sona eren işçilerin bireysel iş uyuşmazlıkları, denetim girişimleri dışına çıkarılmakta, yerine başka bir idari çözüm mekanizması getirilmektedir. Bu idari çözüm, iş sözleşmesi sona eren işçilerin bireysel hak ve alacaklarının Bölge Müdürlükleri (665 sayılı KHK ile Çalışma ve İş Bulma İl Müdürlükleri”ne devredilen) memurlarınca incelenmesidir. Bu tür inceleme, denetim yetkisi olmayan memurlar eliyle yaptırılarak, 1950 yılında onadığımız ILO’nun İş Denetimine İlişkin 81 sayılı Sözleşmesine aykırı olarak, denetim yetkisini örtülü olarak gerekli ehliyet haiz olmayan memurlara vermektedir. Bu düzenlenmeyle iki yapı bir iş teftişine gidilmekte, bu da ILO’nun önerdiği iş teftişinin bütünlüğü ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

3) İş denetimine özgü tüm yetki ve araçlarla yapılmayan bu tür idari inceleme “ bireysel iş uyuşmazlıklarının uzlaştırma yöntemi”ne benzerlikler taşıyorsa da, tam anlamıyla bu yöntemde uymamakta, taraflar arasında uzlaşma sağlanamadığında, yetersiz inceleme nedeniyle sonuçlandırılmamaktadır. Bu ise uyuşmazlığın tarafı olan işçilerin hak ve alacaklarının ödettirilememesi ve işçilerin vakit kaybettikten sonra tekrar yargı yoluna başvurmalarına neden olmaktadır.

4) Yargı yolu işçilerin bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü yönünden nihai yol olmakla birlikte, ülkemizde yargı sisteminin içinde bulunduğu durum nedeniyle, haklı olan işçilerin hak ve alacaklarına ulaşmaları uzun yıllar alabilmektedir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle idari ve yargı yoluyla bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde yaşanan sıkıntılar, bireysel iş uyuşmazlıklarının alternatif çözüm yolları konusunda düşünmeye itmektedir. Bu düşünceyle, bireysel iş uyuşmazlıkları sorununu, yargısal alanda çözümleyen yargı mensupları, uyuşmazlıkların tarafları olan işçi ve işverenleri temsilen sendikaları ve ilgili mevzuat alanına ışık tutan akademisyenlerle ile tartışarak en uygun çözüm önerileri ortaya koymak ve konuya kamuoyunun ilgisini çekmek amaçlanmıştır.

Bu amaçla konunun tüm taraflarını bir araya getiren sempozyumlar düzenlenmesi planlanarak, İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nin Sayın Dekanı Prof. Dr. Huriye Kubilay ve değerli hocalarımızın katkılarıyla bu konuda çok önemli bir görev üstlenilmiştir. İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi ile ortaklaşa olarak 26 Mayıs 2011 tarihinde düzenlenen Sempozyum, 25 Haziran 2011 tarihinde İstanbul Kadir Has Üniversitesi’nde bu sempozyumu tekrarlanarak hocalarımızın hazırladığı tebliğler ışığında konunun iş müfettişleri, sendika uzmanları, yargı mensupları tarafından tartışılması sağlanmıştır.

26 Mayıs 2011’de İzmir Ekonomi Üniversitesi Konferans Salonunda yapılan Sempozyumda Yrd. Doç. Dr. Alp LİMONCUOĞLU tarafından, karşılaştırmalı hukukta iş uyuşmazlıklarının alternatif çözüm yolları ve iş denetiminin iş uyuşmazlıklarının çözümündeki yeri, çeşitli ülke uygulamalarıyla örneklenilerek açıklanmış, Baş İş Müfettişi Mevlut Can tarafından “Türk İş Mevzuatında İşçi Şikayetlerinin Tarihsel Gelişimi ve

Bugünü” konulu ve Yrd. Doç.Dr. Zeynep ŞİŞLİ tarafından “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yargı Yolu” konulu tebliğler sunulmuştur.

26 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul Kadir Has Üniversitesi’nde gerçekleştirilen sempozyumun ikinci ayağında Yrd. Doç. Dr. Alp LİMONCUOĞLU ile Yrd. Doç.Dr. Zeynep ŞİŞLİ tarafından tekrar sunulan aynı konulu tebliğlerin yanı sıra ayrıca Doç.Dr. Fuat Bayram tarafından “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde İş Denetiminin Rolü” konulu tebliğ sunulmuştur.

Sempozyumun her iki gününde yer alan tebliğler biraya getirilmiş ve arkasına tartışma bölümlerindeki soru-cevap kısımları da eklenerek İzmir Ekonomi Üniversitesi tarafından kitap haline getirilmiştir.

Sempozyum Bildiriler Kitabını kamuoyunun ve ilgililerin ilgisine sunmaktan mutluluk duyuyor ve ülkemiz koşullarında hem iş denetiminin uluslar arası normlara uygun olarak etkinliğinin sağlanması, hem de işçilerin yasal hak ve çıkarlarının korunması açısından en uygun çözüm yolu/yollarının bulunması ümidiyle, hem Sempozyumların gerçekleştirilmesine katkı veren, hem de basımını üstlenen İzmir Ekonomi Üniversitesi’ne şükranlarımızı sunuyoruz.

İş Müfettişleri Derneği Yönetim Kurulu adına

İlhan TUNCER

İş Müfettişleri Derneği Genel Başkanı

İÇİNDEKİLER

Açılış Konuşmaları

İzmir Ekonomi Üniversitesi Sempozyum Açılış Konuşması

Prof.Dr.Huriye KUBİLAY

İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı.....11

İzmir Ekonomi Üniversitesi ve İstanbul Kadir Has Üniversitesi
Sempozyumlar Açılış Konuşması

İlhan TUNCER

İş Müfettişleri Derneği Genel Başkanı.....13

Telgraflar.....16

Bildiriler.....17

Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları

Yrd.Doç.Dr.Alp LİMONCUOĞLU

İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi19

Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde İş Denetimi Sisteminin Rolü

Doç. Dr. Fuat BAYRAM

Marmara Ün. Çalışma Ekonomisi End. İlişkileri Bölümü.....37

Türk İş Mevzuatında İşçi Şikayetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Bugünü

Mevlut CAN

Baş İş Müfettişi.....53

Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Yargı Yoluyla Çözümü

Yrd.Doç.Dr.Zeynep ŞİŞLİ

İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi.....67

Tartışma(Soru-Cevap) ve Katkılar.....81

İzmir Ekonomi Üniversitesi

1. Oturum.....83

2. Oturum.....93

İstanbul Kadir Has Üniversitesi

1. Oturum.....101

2. Oturum.....115

Açılış Konuşması

Prof.Dr.Huriye KUBİLAY
İzmir Ekonomi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi Dekanı
25 Mayıs 2011-İzmir Ekonomi Üniversitesi

İş Müfettişleri Derneği Genel Başkanı Sayın İlhan Tuncer, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi Sayın Selahattin Çetindağ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi Sayın Mevlut Can ve saygıdeğer konuklar, “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu”na hoş geldiniz.

İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi ile ortaklaşa düzenlenen ve İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi bünyesinde bir ilk olma özelliğini taşıyan bu Sempozyumun gerçekleştirilmesine özverili katkılarda bulunan İş Müfettişleri Derneği Genel Başkanı’na ve üyelerine, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku öğretim üyelerimiz Sayın Yrd.Doç.Dr.Alp Limoncuoğlu’na ve Yrd.Doç.Dr.Zeynep Şişli’ye içtenlikle teşekkür ederim.

İzmir Ekonomi Üniversitesi’nin kuruluşunun onuncu yılında açılan Hukuk Fakültesi, vereceği eğitimle, yerli ve yabancı, uluslararası hukuk sistemlerini yakından takip edebilecek, avukatlık, danışmanlık, hakemlik gibi çok değişik alanlarda hizmet verebilecek mezunlar yetiştirmeyi planlamaktadır. Öğrencilerin alacakları hukuk eğitiminin özellikleri onların geleceğin hukuk etiğini özümsemiş, başarılı hukukçuları olmalarını sağlayacaktır.

Ocak ayından bu yana Türk Ticaret Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Hukuk Muhakemesi Kanunu ve Tebligat Kanunu gibi yeniden düzenlenen pek çok temel mevzuat yasalaştığı gibi mevcut yasalarımızda da önemli değişiklikler yapılmaktadır. Bu yeniliklerin bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümüne getireceği katkıların, başta 4857 sayılı İş Kanunu, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve 1947 tarihli, kısaca 81 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü İş Teftişi Sözleşmesi olarak anılan, “Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi” olmak üzere diğer ilgili mevzuatımız yönünden, değerli konuşmacılar tarafından değerlendirilmesinin ve saygıdeğer konuklarla tartışılmasının çok önemli ve yararlı olacağına inanıyorum.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde adil yargının önemi nedeniyle, adaletin gerçekleştirilmesinde başarılı olunması için bu görevi üstlenmiş kişilerin gerekli eğitimi almış olmaları, deneyimli, bağımsız ve tarafsız olmaları gereklidir.

Ülkemizde uyuşmazlıkların yargı yoluyla çözümünde görev alabilecek yetişmiş hukukçuların bulunması memnuniyet vericidir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının yargı önüne gelmeden önce çözümünde görev alacak kişilerde de gerekli eğitimin alınmış olması, deneyim sahibi olma, bağımsızlık ve tarafsızlık koşullarının sağlanması şarttır.

Değerli konuşmacıların bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü konusundaki açıklamalarını merak ve heyecanla bekliyor, toplantının verimli geçmesi diliyorum.

Açılış Konuşması

İlhan TUNCER

İş Müfettişleri Derneği Başkanı

**25 Mayıs 2011-İzmir Ekonomi Üniversitesi
26 Mayıs 2011- İstanbul Kadir Has Üniversitesi**

Yargı organlarımızın değerli temsilcileri,
Bakanlığın değerli yöneticileri,
Sendikaların ve meslek odalarının değerli temsilcileri,
Değerli bilim insanları, Meslektaşlarım,
Saygıdeğer konuklar, basın mensupları,
Hoş Geldiniz. Onur verdiniz, sizleri saygıyla selamlıyorum.

İş Müfettişleri Derneğinin amaçları arasında; iş müfettişlerinin mesleki gelişmelerine katkıda bulunmak, rol ve işlevleri açısından çalışma yaşamında etkin bir biçimde yer almalarını sağlamak, iş denetimi; çalışma ekonomisi, endüstri ilişkileri, iş ve sosyal güvenlik hukuku, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma yaşamını ilgilendiren konularda bilimsel araştırma ve incelemeler yapmak, yaptırmak ve yayınlamak, meslekte çağdaş bakış açısının oluşmasına katkıda bulunmak yer almaktadır.

İş denetimi 1947 yılında Sanayi ve Ticarete İş Teftişine ilişkin 81 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) sözleşmesi ile kabul edilmiştir. Bu sözleşme, İş Müfettişliğini “işçilerin görevlerini yerine getirirken korunmasını sağlamak ve yasaların, çalışma yaşamının değişen gereksinimlerine göre uyarlanmasına katkıda bulunmakla görevli bir kurum” olarak tanımlamıştır. 81 sayılı ILO sözleşmesi ülkemizde 1950 yılında onaylanarak, İş Müfettişlerinin görevleri, yetkileri ve statüleri düzenlenmiştir.

Ülkemizde 4857 sayılı İş Yasasının 91 nci maddesi uyarınca devlet adına denetim yapma yetkisi iş müfettişlerine verilmiştir. İşyerlerinde İş Yasasına uyulup uyulmadığı kontrol etmek iş denetimi aracılığı ile gerçekleştirilmektedir.

81 sayılı ILO Sözleşmesine göre, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü iş denetiminin görev alanlarından biridir, çünkü özünde işçilerin bireysel iş ilişkisi ve iş mevzuatından kaynaklı hak ve alacakları ile ilgilidir. ILO’ya üye ülkeler, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda, iş denetiminin yanısıra yarı yargısal veya yargısal yolları içeren farklı sistemlere sahiptir.

Türkiye’de ise iş ilişkisi devam eden veya sona eren işçilerin, bireysel iş uyuşmazlıkları, Çalışma Bakanlığı’nın kuruluşundan bu yana, iş denetimi çerçevesinde iş müfettişleri tarafından incelenmiştir. İş Teftiş Tüzüğünde de, işçi yakınmalarına ilişkin incelemelerin iş müfettişlerinin yetkisinde olduğu hüküm altına almıştır.

İş ilişkisi devam eden veya sona eren işçi şikayetleri, 2002 yılına kadar sadece şikayetçi işçi veya işçiler yönünden değil, işyerinde tüm çalışanları kapsayacak şekilde ve işyeri çalışma koşullarını yasal kurallara uygun hale getirmek üzere yapılmıştır. Ancak, 2002/2 sayılı Genelgeyle, bireysel alacakların ve çalışma koşullarının yerinde tespitinin yapıldığı denetimlerin yerine tebligatlı, diğer bir adıyla çağrılı denetimler yapılmasının öngörülmesi sonucunda, işyeri çalışma koşullarının bütününe yönelik olarak yapılan işyeri denetimleri yapılamaz hale getirilmiş ve iş denetimi etkisizleştirilmiştir.

Bakanlığın 01.11.2009 tarihinde çıkardığı 2009/10 sayılı “İşçi Şikayetlerinin Çözümü” başlıklı Genelge ile, iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin idareye yaptıkları şikâyetlerin, bölge müdürlüğü memurlarınca sonuçlandırılacağı öngörülmesi ile, iş Müfettişlerinin yetkileri elinden alınarak, iş denetimini etkisizleştirme sürecine devam edilmiştir. İş Müfettişleri Derneği, bu etkisizleştirme sürecine karşı durarak Genelgenin konuya ilişkin bölümlerinin yürürlüğünün durdurulması ve iptali için dava açmış, Danıştay verdiği kararla, sözü edilen Genelgenin iptali istenen kısımlarının yürürlüğünü dava sonuna kadar durdurmuştur.

Bu kez 6111 sayılı Yasa ile, 4857 sayılı İş yasasının çalışma hayatının denetiminin “iş müfettişleri” vasıtasıyla yürütüleceğini hükme bağlayan “çalışma yaşamının denetimi” başlıklı 91 ve 92 maddelerinde yapılan değişiklik yapılarak, “iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin iş sözleşmesinden, kanundan veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel alacaklarına ilişkin başvurularının Bölge Müdürlüğü memurlarınca incelenmesi” hükme bağlanmıştır. Madde gerekçesinde bu tür incelemenin tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti olmadığı belirtilmiş ise de, maddede geçen “incelenir” ibaresi, ayrıca 92 inci maddenin ikinci fıkrasında yapılan değişiklik ile işverenlere, “Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçi şikayetlerini inceleyen memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek” yükümlülüğünün getirilmesi, gerekçe ile çelişmektedir. Bu değişiklik, 1950 yılında onadığımız 81 Sayılı ILO Sözleşmesine aykırı olarak, denetim yetkisini örtülü olarak gerekli ehliyetle haiz olmayan memurlara vermektedir. Bu düzenlenmeyle iki yapı bir iş teftişine gidilmekte, bu da ILO’nun önerdiği iş teftişinin bütünlüğü ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.

ILO’nun 81 sayılı sözleşmesine göre, İş Müfettişliğinin temel ilkeleri; siyasi değişikliklerden ve dış etkilerden etkilenmemek, merkezi bir makama bağlı olan bir örgüt yapısına ve faaliyetlerini etkin bir biçimde yürütebilmeleri için olanaklara sahip olmaktır. Oysa işçi şikayetlerinin incelenmesi konusunda yetki verilen Bölge Müdürleri siyasi otoritenin atamasıyla göreve gelmekte olup, Bölge Müdürlerine bağlı ve hiyerarşik yapının baskısı altında bulunan memurların inceleme görevlerini tarafsız bir şekilde yapmaları mümkün bulunmamaktadır.

İş Müfettişleri olarak, 6111 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanununda bahsi geçen yasal değişikliklerin sonuçlarını, hem iş müfettişliği mesleğinin uluslar arası normlara uygun olarak statüsünün korunması ve güçlendirilmesi, hem de işçilerin yasal hak ve çıkarlarının korunması açısından değerlendirmekteyiz.

Bu nedenlerle İş Müfettişleri Derneği olarak, 6111 sayılı Yasa ile 4857 sayılı İş Kanununda yapılan bahsi geçen yasal değişikliklerin ILO’nun İş Denetimine ilişkin 81 sayılı Sözleşmesi’ne ve Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırı olacağı inancıyla, gerekli yasal girişimlerde bulunmaktadır. Bu toplantıyı düzenleme amacımız ise, ülkemizde sendikalaşmanın son derece yetersiz olduğu ve örgütsel anlamda yalnız olan işçilerin yasal haklarının dahi sık sık ihlal edildiği koşullarda, işçi sınıfının sorunlarının yansımaları olan bireysel iş uyuşmazlıklarının, en uygun koşullarda çözümlenmesi konusuna, kamuoyunun ilgisini çekmektir. Düzenlediğimiz bu sempozyum ile üniversitelerdeki bilim insanları ile konuyu hem ülkemiz hem de karşılaştırmalı hukuk açısından irdelemeyi amaçladık. Bu nedenle mevzuatımızı bu açıdan değerlendirmek ve uygun yasal çözüm yollarını ortaya koyacak şekilde bir program oluşturmaya çalıştık.

Bu sempozyumun ilkinin 28.05.2011 tarihinde İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi ile ortak olarak İzmir’de, ikincisini İstanbul’da düzenledik. Konuşmacı sayısını sınırlı tutarak, siz değerli katılımcıların da konuyla ilgili değerlendirmelerini alma fırsatı bulabileceğimizi umuyor ve katkılarınızı bekliyoruz.

Katılımlarıyla bizleri onurlandıran siz değerli konuklarımıza, İzmir’de bu sempozyumun düzenlenmesine katkı veren İzmir Ekonomi Üniversitesi Mtevelli Heyet Başkanı Sayın Ekrem DEMİRTAŞ’a, İzmir Ekonomi Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Sayın Attila SEZGİN’e, Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Sayın Huriye Kubilay’a, İstanbul’da etkinliğimizin gerçekleşmesi için bizlere salonu tahsis eden Kadir Has Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Sayın Mustafa AYDIN’a, her zaman başımız sıkıştığında yanına gittiğimizde bizlere katkılarını esirgemeyen Rektör yardımcısı Prof.Dr. Sayın Ali GÜZEL’e, Oturum Başkanlığını üstlenen Prof. Dr. Sayın Devrim ULUCAN’a, Yargıtay 9.Daire Onursal Başkanı sayın Osman Güven ÇANKAYA’ya, İzmir’de sunum yapan Sayın Mevlut Can’a ve İstanbul’da sunum yapan Doç.Dr. Sayın Fuat BAYRAM’a, her iki ilde sunum yapan Yrd. Doç.Dr. Sayın Zeynep ŞİŞLİ’ye, Yrd. Doç. Dr. Sayın Alp LİMONCUOĞLU’na,

Ayrıca 6111 sayılı yasa ile 4857 sayılı yasa’nın 91 ve 92’nci maddelerinde yapılan değişiklik üzerine, bu düzenlemenin geri alınması için büyük çaba harcayan dönemin Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı Sayın Süleyman ÇELEBİ’ye ve yöneticilerine, bize destek veren ve 2009/10 sayılı Genelge ile ilgili olarak Danıştay’a dava açan Tek-Gıda İş sendikası Başkanı Sayın Mustafa TÜRKER’e ve yöneticilerine, katkıda bulunan meslektaşlarıma teşekkürlerimi iletiyor, saygılar sunuyorum.

TELGRAFLAR

*“Öncelikli olarak Sayın İlhan Tuncer, “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları” konulu sempozyuma davetiniz için teşekkür ederim. Yoğun programım nedeniyle katılamayacağımı üzüntüyle belirtir, düzenlenen “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları” konulu sempozyumun başarılı geçmesi temennisiyle şahsınızda tüm katılımcılara en iyi dileklerimi sunarım. **Ömer Dinçer, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı**”*

*“Sayın İlhan Tuncer, İş Müfettişleri Derneği Genel Başkanı; Derneğinizce düzenlenen “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları” konulu sempozyuma davetiniz için teşekkür ederim. Sempozyuma katılan tüm üyelerinizi içtenlikle selamlıyorum, sempozyumun başarılı ve üretken geçmesini diliyorum. Katkı verenleri kutluyor, katılan konuklara sevgilerimi, saygılarımı sunuyorum. **Kemal Kılıçdaroğlu, CHP Genel Başkanı**”*

*“Sayın Başkanım, İstanbul çalıştayınızın mesleğimiz adına verimli geçmesini diler, tüm katılımcılara saygılar sunarım. **Salih Yanık, Baş Müfettiş**”*

BİLDİRİLER

KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI¹

Yrd. Doç. Dr. Alp LİMONCUOĞLU
İzmir Ekonomi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Öncelikle söz için teşekkür ediyorum. Tebliğ konusunu “Karşılaştırmalı hukukta bireysel iş uyuşmazlıklarının alternatif çözüm yolları” olarak belirledik. Tabii konu geniş, anlatmak için yarım saatlik süremiz var. İnsan çalışınca da her şeyi anlatmak istiyor, ama sizi sıkmadan aktarmaya çalışacağım. Umarım başarılı olurum.

Konuya daha detaylı bir şekilde girmeden önce, tebliğin kapsamını belirleyen iki hususu açıklamakta fayda olduğuna inanıyorum.

Konumuz alternatif çözüm yollarına ilişkindir. Alternatif çözüm yolu dediğimiz vakit ismi geçmese dahi bir uyuşmazlık kavramı önümüze çıkar. Çünkü alternatif çözüm yolu kavramı kendi içinde zaten uyuşmazlıkların alternatif çözüm yollarını ifade eder. Kavramın isminin başında “alternatif” tabiri olduğuna göre bu yolların esas kabul edilen bir çözüm yoluna alternatif oluşturmaları tabidir. Bu esas yol hepimizin bildiği yargı yoludur – iş yargısıdır. Alternatif çözüm yolları arasında sayılan tahkim müessesesi de aslen bir yargı türü olduğundan, ilk kavramı devlet yargısı olarak belirtmekte fayda olabilir. Bugün sunulacak tebliğler arasında, öğleden sonra sizle paylaşımında bulunacak olan Zeynep hocamız, bireysel iş uyuşmazlıklarının yargısal çözüm yollarını ele alacağından, gerek devlet yargısını gerekse tahkimi bu noktada sınırlı tutmaya çalışacağım.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına, literatürde bazı yazarlar tarafından barışçı çözüm yolları dendiği görülür. Kanımca bu ibare hatalıdır. Herşeyden önce barış ibaresinin Türk dilindeki karşılığı savaştır. Şayet diğer çözüm yolları barışçı ise iş yargısı (veya grev veya lokavt) savaşçı mıdır? Nihayetinde barışçı çözüm yolları arasında gösterilen tahkim ile klasik iş yargısı arasında usulen bir fark yoktur. Bu sebeple, uluslararası literatürde kabul edildiği üzere, alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ibaresini kullanmanın daha doğru olduğunu düşünmekteyim.

İkinci kapsam sınırlaması, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının bireysel iş uyuşmazlıkları bakımından ele alınacak olmasıdır. Dar anlamda İş Hukuku, bütün dünya literatüründe olduğu üzere ülkemiz içinde de gerek akademik gerekse uygulama anlamında bireysel iş hukuku – toplu iş hukuku olmak üzere ikiye ayrılarak düzenlenmekte ve incelenmektedir. Toplu iş hukuku dediğimizde, işin içine işçiyi ve/veya işvereni temsil eden örgütler girdiğinden, bireysel iş hukukunun ana konusu, bu örgütler dahil olmadan kurulan veya yürüyen iş sözleşmeleri ve buradan doğan ödev ve yükümlülüklerdir. Bu kapsamda, bireysel iş uyuşmazlığı nedir diye sorulduğunda, buna verilecek cevap da netleşmiş olur. Zaten bu konunun tanımı ile ilgili literatürde açıkçası bir tartışma bulunmamaktadır. Bireysel iş uyuşmazlığı, bir işçi ve işveren temsil organizasyonu hukuken dahil olmadan kurulan, yürüyen ve/veya sonlanan iş sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıktır. Buna ilave olarak toplu bir müzakereye dayanılarak kurulmuş olsa dahi, işçileri bireysel olarak etkileyen ve hak veya menfaat mücadelesinin işin içine taraf örgütleri girmeden bireysel yürütüldüğü

¹ İzmir’deki ve İstanbul’daki Sempozyumlarda sunulan ortak tebliğ metnidir

uyuşmazlıklarda “bireysel iş uyuşmazlıkları”dır. Kısaca, bireysel iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar, bireysel iş uyuşmazlıklarıdır.

Aktaracağımız konu aslen detaylı bir konu olduğu için ben burada akademik dünyada var olan menfaat uyuşmazlığı – hak uyuşmazlığı ayırımına girmek istemiyorum. Ancak bilinmesi bakımından fayda vardır ki, hak uyuşmazlığı kavramı, taraflardan birinin diğer tarafın mevzuat, hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesinden doğan bir hakkını ihlal etmesi yüzünden çıkan uyuşmazlığı; menfaat uyuşmazlığı kavramı ise, mevcut çalışma şartlarında değişiklik yapılması yada yeni hakların kabul ettirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlığı ifade etmektedir.

Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Genel Bakış

Alternatif iş uyuşmazlığı çözüm yolu dendiğinde, ifade edilmek istenen yöntemler:

- Arabuluculuk (Conciliation)
- Uzlaştırma (Mediation)
- Tahkim
- İş Denetim Sistemi veya kamu denetim sistemi (Burada bir açıklama yapmak faydalı olur: uluslararası uygulamalarda iş denetiminin bazı ülkelerde özel kurumlar tarafından gerçekleştirilmesi sebebi ile kamu denetimi olarak kabul edilmemektedir. Bu sebeple ayrıca kamu denetim sistemi terimi kullanılmaktadır.)

Uzlaştırma, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan bir yöntemdir. Uzlaştırmada, taraflar, kendi aralarındaki uyuşmazlığın çözümünde bu konuda yardımcı olacaklarını düşündükleri veya bu konuda yardımcı olacağı peşinen kabul edilmiş kişilere olaya dahil olarak görüş bildirmeleri ve tarafları birbirlerine yakınlaştırmaları için yetki verirler. Bu kişi olayı inceleyerek, gerektiğinde taraflar ile görüşerek konunun var olan mevzuat ve iş sözleşmesi kapsamında ne şekilde sonuca bağlanması gerektiği konusunda tarafları ikna etmeye çalışır. Bu konuda tarafları bağlayıcı niteliği olmayan (bazı sistemlerde bağlayıcı) görüşlerini bildirebilir. Burada uzlaştırmacının görevinin salt uyuşmazlık hakkında görüş bildirmek olduğu düşünülmemelidir. Uzlaştırmacının asıl görevi uyuşmazlığı uzmanlığı konusunda değerlendirmek olduğu kadar, tarafları bu konuda bir sonuca yönleltmek üzere faaliyette bulunmaktır. Bir başka deyişle, uzlaştırmacı “benim fikrim budur, beğenirseniz beğenin, beğenmezseniz ipler kopsun” yaklaşımında bulunmaz. Tarafları birbirlerine yaklaştırarak, onları ikna etmek ve uyuşmazlığı neticelendirmek, uzlaştırmacının görevidir.

Arabuluculuk, aslen dar kapsamda bir uzlaştırma faaliyetidir. Arabuluculuk yönteminde, arabulucunun görevi, taraflar arasında bir köprü oluşturmaktır. Uyuşmazlıktan ötürü taraflar arasında görüşmelerin sağlıklı yürüyemeyebileceği düşüncesi ile bir arabulucunun tarafların arasına girerek sağlıklı olarak görüşmelerin yapılabileceği bir ortamı yaratmaya çalışılması sistemi kabul edilmiştir. Bu konuda, arabulucu tarafları gerginlikten uzak, sağlıklı kararların verilebileceği bir ortama hazırlamakla birlikte, bu ortamın söz konusu olmayabileceği ortaya çıkarsa bir bakıma taraflar arasında mesaj taşıma görevi görmektedir. Bir kolaylaştırıcı görev görür. Uzlaştırmacı ise bir adım öteye giderek, konu hakkında kendi görüşü doğrultusunda tarafları yönlendirmeye ve ikna etmeye çalışmaktadır. (Bu tanım farkı her zaman doğru değildir). Ülkemizde de uzun zamandır gündemde bir arabuluculuk yasası tasarısı mevcuttur (Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı). Bunun yanında toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kabul edilen resmi arabuluculuk sistemi mevcuttur. Toplu iş görüşmeleri sürecinde, taraflardan birinin ilk toplantıya gelmemesi, gelmesine rağmen görüşmelere başlanamaması, süreçteki toplantılara katılmaması veya toplu görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılamaması hallerinde, taraflardan birisinin başvurusu ile birlikte

ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce resmi listeden bir arabulucu seçimi veya tayini yapılır veya taraflardan başvuru olmazsa Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün talebi ile Mahkemece arabulucu tayini gerçekleştirilir. Arabulucu tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Anlaşma sağlanamaz ise görevli makama durumu bir rapor ile bildirir. Bu raporun bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, arabuluculukla uzlaştırmanın, özellikle yurtdışı tanımları incelediğimde birbirinin içine geçen konumda olduklarını gördüm. Tam net olarak ayırt edilemiyor; arabuluculuk nerede başlar, nerede biter, uzlaştırma nerede başlar, nerede biter diye. Bunların ikisinde de şöyle bir olay var: Bir uyuşmazlık ortaya çıktığında taraflar bağımsız bir üçüncü kişiden yardım istiyorlar. Bu üçüncü kişinin görevi, uyuşmazlık çıkan tarafları bir araya getirtip onları belli bir konuda ödün vererek uzlaştırma ve yahut da bir ortak yol bulmaya davet etmek. O yüzden bunlara “kolaylaştırıcı” da deniliyor. Bazı ülkelerin kabul ettiği sistemde arabuluculukla uzlaştırmanın arasındaki fark arabulucuların tarafları bir araya getirdiklerinde olayın çözümüne ilişkin herhangi bir öneride bulunmamaları, uzlaştırmacının bulunmasından kaynaklanıyor. Diğer bazı ülkelerde ise arabulucuyla uzlaştırmacı arasındaki fark uzlaştırmacının vereceği kararın bağlayıcı olması, arabulucunun vereceği kararın bağlayıcılıktan uzak olması bakımından ayırt ediliyor. Fakat genel geçerli, tüm dünyada kabul edilecek bir ayırım aralarında yok. O yüzden açıkçası iç içe geçmiş kavramlar.

Tahkim, iş yargısı diye kabul ettiğimiz sistemin özel şahıslar tarafından yürütülen halidir. Tahkimde, taraflar uyuşmazlık halinde konunun devlet organizasyonu ile yürütülen iş yargısı sisteminde görülmesi yerine, özel şahıs veya şahısların yargı gücü ile hareket ettiği ve aynen devlet yargısı gibi infaz gücüne sahip kararların verildiği bir sistemde çözüme kavuşması hususunda uzlaşma göstermektedirler. Tahkimin, arabuluculuk ve uzlaştırmadan en önemli farkı, tahkim sonucu hakem veya hakem heyetinin verdiği kararın icra gücüne sahip olmasıdır.

İş denetim sistemini veya kamu denetim sistemi bugün asıl konumuz olduğu için, bu konuyu sonraya bırakıyorum. İş denetiminden Fuat Hocamız detaylı olarak bahsedecekler, ben de yine karşılaştırmalı hukukta iş denetim sistemine değineceğim. Ancak bahsetmek gerekir ki, iş denetimi ile kamu denetimi ayrı ibareler olarak önümüze çıkıyor. Bazı ülkelerde sırf kamu çalışanlarına yönelik olarak iş denetimi yapılması hususu mevcut, buna kamu denetim sistemi diyorlar. Daha doğru ifade etmek gerekirse, kamu çalışanları denetim sistemi demek gerekir. Bir de bazı ülkelerde iş denetimi özel kuruluşlara tevdi edilmiş.

Genel kabul edilen bu alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yanında, çeşitli ülkelerde yine bu başlık altında kabul edilebilecek, burada bahsi geçen yöntemlerin bazı niteliklerini taşıyan, ancak genel geçerli olmadığı için literatürde bu kapsamda geçmeyen uygulamalarda görülmektedir. Örneğin, Almanya, Avusturya, Danimarka ve İsveç'te işyeri konseyleri veya başka sosyal tarafların uzlaştırma veya arabuluculuk niteliklerinde yetkileri bulunmaktadır. Bu ülkelerde genel anlamı ile tahkim dışı alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının kabul gördüğü söylenebilir. Tahkimin geçerliliği sınırlı tutulmuştur. Ülkemizde de tahkim bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde sınırlı (iş güvencesi ile) olarak kabul edilmiştir. İtalya, İrlanda, Lüksemburg ve İngiltere örneğinde ise tahkimde dahil bahsi geçen uyuşmazlık çözüm yolu uygulamasının kabul edildiği görülür. Estonya, Letonya, Litvanya ve Polonya'da işçi ve işveren tarafının katıldığı şirket bazında kurulan uzlaştırma komisyonları mevcuttur.

2000 yılından bu yana 15 Avrupa ülkesi, iş yargısının yükünün de azaltılması çalışmaları kapsamında alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına ilişkin yeni düzenlemeler yapmıştır. Bunlar Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya, Macaristan, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Norveç, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve İngiltere

(Birleşik Krallık)'tır. Bunlardan Finlandiya, Portekiz, Romanya ve İngiltere (Birleşik Krallık)'de özel arabuluculuk kurumları kurulmuş ve işleyiş usulleri belirlenmiştir. Yine Avusturya, Almanya, Bulgaristan, Macaristan ve Slovakya'da arabuluculuk ile ilgili özel yasal düzenleme mevcuttur. Almanya ve Yunanistan örneğinde bazı uyuşmazlıklarda yargı öncesi arabuluculuk kurumuna başvurulması zorunlu tutulmuştur. Fransa, Belçika, Avusturya, Bulgaristan ve Macaristan'da tam olarak ihtiyari bir düzenleme söz konusudur.

Bu konuda örnekler vermek gerekirse, Norveç'teki zorunlu arabuluculuk sisteminden bahsedilebilir. **Norveç**'te birçok davanın yargı aşamasından önce Arabuluculuk Kurulu'na getirilmesi gerekmektedir. Bunun yanında, çalışma süreleri, esnek çalışma ve hak edişler gibi konular olmak üzere “Çalışma Çevresi Kanunu” (Working Environment Act) ile ilgili uyuşmazlıklar hakkında kurulmuş özel Uyuşmazlık Çözüm Kurulu bulunmaktadır. Bunun haricinde Uyuşmazlık Kanunu (Disputes Act) kapsamında düzenlenen arabuluculuk kurumu da taraflar arasındaki uyuşmazlıkta başvurulabilecek bir diğer yöntemdir. Yine **İtalya'da**, iş uyuşmazlıklarının yargıya taşınmadan önce idari arabuluculuk sürecinden geçmesi gerekir. Arabuluculuk, Bölgesel Çalışma Müdürlükleri tarafından belirlenen bir kurul önünde gerçekleştirilecektir. Tarafların, arabuluculuk yöntemine yönelmeden mahkemeye başvurmaları halinde, hakimin yargı sürecine ara vererek, tarafları arabuluculuğa yönlendirmesi söz konusu olur. İngiltere'de işçi tarafından istihdam mahkemelerine yapılan her başvuru Danışma, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri'nden (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) bir arabulucuya yönlendirilir. Almanya ve Macaristan'daki arabuluculuk sistemi ise ihtiyaridir ve yargı sistemi içinde kendine yer bulur. Örneğin, Macaristan'da iş yargısının uyuşmazlıklarda izlemesi gereken ilk yol, taraflar arasında dostane çözümü teşvik etmek ve onları bir araya getirmektir. Almanya'da da iş mahkemesinde açılan davaların ilk aşamasında mahkeme başkanının tek başına yönettiği bir arabuluculuk prosedürüne uyulması gerekir.

Hollanda'da bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuktan ziyade uzlaştırma yoluna gidilmektedir. Bunda hükümetin uzlaştırmayı teşviki önemli rol oynamıştır. Uzlaştırma, Hollanda Uzlaştırma Enstitüsü'nün belirlediği standartlara göre çalışan özel uzlaştırmacı kişiler aracılığı ile gerçekleştirilir. Hükümetin buradaki teşviki daha çok maddi boyuttadır. Taraflar kendi kendilerine bu tür bir uzlaşma yöntemini benimseyebilecekleri gibi iş yargısında da uzlaştırma hakim önerisi ile gündeme gelmektedir. İngiltere'de istihdam mahkemesi hakimlerinin yargısal uzlaştırma görevi son zamanlarda ön plana çıkartılmaktadır. Slovakya ve Portekiz ise yargı dışı uzlaştırma yöntemini, iş yargısının yükü ve maliyetini azaltmak projeleri kapsamında kanunla düzenlemişlerdir. Avrupa çapına bakıldığında 19 ülkede uzlaştırmaya yönelik hukuki düzenlemenin varlığı görülür.

Tahkime ilişkin ise Avrupa çapında 14 ülkede yasama yapılmıştır (Avusturya, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovenya, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık).

Ülkemizde de İş Mahkemeleri Kanunu'nda kaynaklanan, iş yargısında aslında hakime yüklenmiş bir arabuluculuk görevi görülüyor; uzlaşma veyahut da uzlaşmaya çağrı yapması usulü öngörülmüş. Bu genelde çağrı şeklinde uygulanıyor. Hakimler tam arabuluculuk yapmıyorlar, sadece çağrı yapıyorlar.

Bu kısa özetten sonra, karşılaştırmalı açıdan alternatif çözüm yollarına bakıldığında, ben konunun incelenmesini üç ülke ile sınırlı tuttum. Bunlardan iki tanesi bizim bütün mevzuatımızı da etkilemiş olan, oradan örnekler aldığımız Fransız hukuku ile Alman hukukudur. Onun dışında, iş müfettişliği – iş denetim sisteminin kökeni Sanayi Devriminin de etkisi ile İngiltere'ye dayanır. Bunların ilk örnekleri de orada görülmüştür. O yüzden,

özellikle de anglo sakson hukuku örneği olması açısından İngiltere sistemine de bakmak istedim. Bu konuda size detaylı bilgi vereceğim.

İngiltere

Diğer bütün ülkelerde olduğu gibi İngiltere’de de iş uyuşmazlıklarının genel çözüm yolu iş yargısıdır. Bu konuda görevli makam da ihtisasa sahip olan İstihdam Mahkemeleri’dir. İstihdam mahkemeleri iş hukukuna ilişkin tüm konularda (toplu iş ilişkileri de dahil) yetki sahibidirler.

Genel yetki mahkemelerde olmakla birlikte İngiltere’de iş uyuşmazlıklarının çözümünde karar hakkı bulunan 5 farklı kurum bulunmaktadır. Bunlar:

1. Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri - The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)
2. İstihdam Mahkemeleri
3. Merkezi Tahkim Komitesi - The Central Arbitration Committee (CAC)
4. Sertifikasyon Memuru
5. İstihdam Temyiz Mahkemesi

Bunlardan ikinci sırada bulunan ile son sırada bulunan kurumlar, uyuşmazlığın çözümünde asli yetkisi olan iş yargısı sistemini temsil ediyor.

Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri bağımsız ve büyük çoğunlukla çeşitli bakanlıklardan oluşan ve Birleşik Krallık hükümetine bağlı İşletme, İnnovasyon ve Yetenekler Dairesi tarafından finanse edilen bir kurumdur. Bu kurum, bir iş uyuşmazlığı ile ilgili olarak istihdam mahkemesine başvurulduğu anda arabuluculuk – uzlaştırma hizmeti sunmakla yükümlüdür. Bunun yanında ihtiyari olarak adil olmayan fesih ve esnek çalışmaya ilişkin iddialarda tahkim hizmeti sunar. Ayrıca işveren veya işveren örgütleri ile işçilere, işçi sendikalarına ve kamuya, istihdam ve endüstri ilişkileri alanında danışmanlık hizmeti verir. Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri tarafından görülen tahkim sonucu verilen kararlar bağlayıcı ve büyük ölçüde kesindir. Kararların temyizine sınırlı konuda olanak sağlanmıştır.

1996 tarihli İstihdam Mahkemeleri Kanunu’nun 18. Maddesi uyarınca iş uyuşmazlığı ile ilgili olarak taraflardan birince İstihdam Mahkemesi’ne başvuruda bulunduğunda, başvurunun bir örneği arabulucuya gönderilir ve şayet tarafların ortak talebinin varlığı halinde veya arabulucunun uyuşmazlığın çözümünde bu prosedürün başarılı olacağına tek başına kanaat getirmesi halinde arabuluculuk faaliyeti başlar. Ancak tarafların arabulucuya başvurması için illa mahkemede davanın açılması da şart değildir. Bu noktada arabuluculuk faaliyetinin mahkemenin faaliyetinden ayrı olduğunun altını çizmek gerekir. Örneğin arabuluculuk faaliyeti sırasında arabulucuya taraflarca sunulan deliller, mahkemeye de sunulmuş sayılmaz. Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar uzlaşırlarsa bu bir anlaşma metnine dökülür ve taraflarca imzalanır. Uzlaşma sağlanamaz ise ve davacı tarafın talebi devam ediyorsa istihdam mahkemesindeki yargılama devam eder.

Bu takdirde şayet dava adil olmayan fesih veya esnek çalışmaya ilişkin ise tarafların iradeleri ile tahkime de götürülebilir. İngiltere’de iş uyuşmazlıklarında Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri tahkiminin bu sınırlı yetkisi 1998 tarihli İstihdam Hakları (Uyuşmazlık Çözümü) Kanunu’ndan kaynaklanmaktadır. Tarafların bu konularda Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri’nin tahkim yetkisini seçmeleri halinde, uyuşmazlığın görülmesine artık istihdam mahkemesi’nde devam edilmesi mümkün değildir. Tahkim sonucu verilen kararlar kesin ve bağlayıcıdır. Avrupa Birliği Hukuku ve 1998 tarihli İnsan Hakları Kanunu’na aykırılık iddiası dışında tarafların tahkim sonucu verilen kararı

temyiz hakları bulunmamaktadır. Tahkim prosedürü ile ilgili bir önemli noktada bahsi geçen yöntemin ücretsiz oluşudur. Doğacak tüm ücretler ve masraflar kuruma aittir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde istihdam mahkemelerinin rolü üzerinde tebliğ konusu kapsamı dışında kaldığından detaya girilmeyecektir.

Merkezi Tahkim Komitesi'nin uyuşmazlıkların çözümünde asli görevi toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkindir. Bunun yanında 2004 tarihli İşçilerin Bilgilendirilmesi ve İşçilere Danışılmasına İlişkin Yönetmelik hükümleri çerçevesinde, bu yönetmeliğe uyulmamasından kaynaklanan bireysel iş uyuşmazlıklarında da Komite'nin yetkisi kabul edilmiştir. Bu konuda kendisine bir uyuşmazlık çözüm talebi ulaştığında Komite üç kişiden oluşan bir heyet ile çalışmaya başlar. Buradaki ana amaç taraflar arasında uzlaşma sağlanmasıdır. Bu sebeple Komite sadece adı gibi tahkim faaliyetinde bulunmaz bir nevi arabuluculuk faaliyeti de görür. Ancak neticede bir karar vermesi de gerekmektedir. Tarafların tahkim sürecinde anlaşamaması halinde tahkim heyeti kararını verir. Bu karar bağlayıcıdır. Ancak, Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri tahkiminden farklı olarak, Merkezi Tahkim Komitesi kararlarına karşı tüm konularda İstihdam Temyiz Mahkemesi'ne başvuru imkanı mevcuttur.

Sertifikasyon Memuru'nun görevleri incelendiğinde de yetkisinin toplu iş uyuşmazlıklarının bir kısmı ile ilgili olduğu görülür. Bu bakımdan tebliğ kapsamı dışında kalmaktadır.

Yine istihdam temyiz mahkemesi de iş yargısına dahil olduğundan alternatif çözüm uyuşmazlıkları içinde inceleme imkanı bulunmaz.

İngiltere'de İş Denetimi

İngiltere'de iş denetimine ilişkin yasal düzenleme 1974 tarihli Sağlık ve Güvenlik Kanunu ve ilgili mevzuata dayanır. Kanun uyarınca sağlık ve güvenlik ile ilgili yasal uygulamanın sağlanmasından sorumlu bir Sağlık ve Güvenlik İdaresi kurulmuştur. İdare, İçişleri Bakanlığı'na bağlıdır. Kanun ile İçişleri Bakanlığı'nın çıkaracağı yönetmelikler vasıtası aracılığıyla İdare'nin bazı yetkilerini yerel yönetimlere devredebileceği belirtilmiştir. Yine gerekli görülen alanlarda kanunu uygulama yetkisi başka yönetimlere de bırakılabilecektir. Kanunu uygulamakla yükümlü yönetimler, bu konuda uzmanlık alanları çerçevesinde uygun niteliklere sahip ve yasal düzenlemelerin etkin bir biçimde uygulanmasını sağlayacaklarına inandıkları kişileri müfettiş olarak atayabilecekler ve gerektiğinde de görevden alabilme yetkileri olacaktır. Bu atamanın yazılı bir yetki belgesi ile yapılacağını bildiren kanun, müfettişin ancak kendisine verilen yetki belgesindeki yetkileri kullanabileceğini ve yine ancak kendisine yetki veren İdare'nin yetki alanındaki yetkileri kullanabileceğini belirtir. Böylelikle İngiliz sisteminde farklı müfettişlerin farklı yetkilerinin olması doğal bir sonuçtur. Yine müfettişler arasında niteliksel bir benzerlik bulunmaz, hepsinin kariyer ve eğitim geçmişi birbirinden farklılık gösterebilir. Müfettişler görevleri esnasında talepte bulunulması halinde kendilerine verilen yetki belgesini göstermekle yükümlüdürler. Kanun uyarınca, müfettişlerin yetkileri şunlardır:

- Kendisine verilen yetki çerçevesinde kanunun uygulanmasını teminen gerekli gördüğü işyerlerine uygun saatlerde veya tehlike bulunduğunu düşündüğünde herhangi bir zaman girmek;
- Görevini yerine getirmesine ciddi bir engel bulunması veya bulunduğuna inanması halinde yanında bir kolluk kuvveti götürmek;
- Yanında kendi yetkisi ile gerekli herhangi birini götürmek veya görevini yerine getirirken ihtiyacı bulunacak her türlü araç ve malzemeyi götürmek;
- Yetkisi kapsamında her türlü inceleme ve araştırmayı yapmak;

- Araştırma ve inceleme kapsamında girmeye yetkili bulunduğu her yerde araştırma ve incelemenin tamamlanması için gerekli olabilecek makul süre için her türlü şeyin olduğu gibi kalmasını sağlamak;
- Araştırma ve inceleme kapsamında gerekli olabilecek önlemleri almak, fotoğraf çekmek ve kayıt almak;
- Girmeye yetkili bulunduğu işyeri veya yakınlarında bulunan eşya veya maddelerden örnekler almak;
- Eşya veya maddenin sağlık ve güvenliğe tehlike oluşturduğuna inandığında bu eşya veya maddeyi söküp alarak gerekli tüm işlemleri ve testleri yürütmek;
- Bahsi geçen eşya veya maddeyi inceleyinceye veya yetkisi kapsamında gerekli araştırmayı yapıncaya kadar zilyedinde bulundurmak, incelemesi bitinceye kadar bu eşya veya maddenin hakimiyeti altından çıkmasını engellemek, yargı sürecinde delil olarak kullanılacak olması halinde bunu temin etmek;
- Araştırmasına yardımcı olacağını düşündüğü kişilerin hazır bulunmasını istemek ve bu kişilere araştırmaya uygun sorular sormak, bu kapsamda verilecek cevapları yemin beyanı altına almak;
- Tutulması zorunlu bulunan defter ve kayıtların veya araştırma ve inceleme kapsamında gerekli olan diğer defter ve kayıtların tutulmasını veya kendisine tamamından veya herhangi bir kısmından kopya verilmesini istemek;
- Belirli kişilerin kontrolünde veya sorumluluğu altında olan konularda görevi kapsamında bu kişilerden yardım ve kolaylık istemek;
- Görevi ve yetkisi kapsamında gerekli tüm işlemleri yapmak.

Bu noktada bir ilginç düzenleme, müfettişin ifade alma veya sorgulama yapma yetkisi kapsamında dinlediği kişinin sessiz kalması halinde, bu sessizliğin kişi, onun eşi veya hayat arkadaşı aleyhine delil teşkil edeceğinin düzenlenmiş olmasıdır. Bilindiği gibi bizim hukukumuzda sessizlik (istisnalar dışında ve özellikle ceza hukuku ile ilgili konularda) ikrar değil inkar anlamına gelir.

Bunun dışında, müfettiş şayet inceleme sırasında veya sonrasında, bir kişinin yasal düzenlemelere aykırı hareketinin devam ettiğini veya aykırı hareket etmiş olduğunu ancak bunun tekrarlanacağını düşünüyorsa o kişiye ihtar çekerek kuralları hatırlatır, yasal düzenlemeye aykırılığın ne olduğunu neden tekrarlanacağını düşündüğünü de bildirerek gerektiğinde kendisine uygun bir süre tanıyarak aykırılığın kaldırılmasını talep eder. Buna düzeltici ihtar adı verilir.

Bunun haricinde iş müfettişinin bir de engelleyici (yasaklayıcı) ihtar çekme hakkı mevcuttur. Şayet iş müfettişi bir kişinin hareketinin veya eyleminin ciddi bir kişisel yaralanma riski taşıdığı sonucuna varırsa, bu takdirde o kişiye bir ihtar çekerek, düşüncesini, hareket veya eylemin riskini, yasal düzenlemelere aykırılığını, neden bu düşüncede olduğunu belirterek, kendisine bu işin hiç yapılmamasını veya risk ortadan kaldırılınca kadar yapılmamasını emreder.

Düzenleyici veya engelleyici ihtarı alan kişinin buna istihdam mahkemesi nezdinde itiraz hakkı vardır. İstihdam mahkemesi ihtarı onama veya kaldırma yetkisine sahip olmakla birlikte düzelterek onama yetkisine de sahiptir.

İş müfettişine tanınan bir başka yetki de, araştırma ve incelemesi sırasında herhangi bir eşyanın kişisel yaralanma açısından ciddi bir acil tehlike riski içerdiğini düşünmesi halinde, bu eşyaya elkoyma hakkıdır.

İş müfettişlerinin yetki düzenlemesinin yanında, İngiliz hukukunda bir önemli düzenleme, iş müfettişlerinin görevlerini yerine getirmelerinden dolayı maruz kalacakları

davalar için, atamaya yetkili makamın, iş müfettişinin kendisine verilen yetkiler dahilinde davrandığı görüşünde olması halinde, iş müfettişini zarardan sorumlu olmaktan çıkarma yetkisinin bulunmasıdır.

Yasa, sağlık ve güvenlik anlamında suçları da düzenlemiştir. Genel anlamda işverenin sağlık ve güvenliğe ilişkin düzenlemelere uymaması açıkça suç olarak kabul edilmiş olmakla birlikte, iş teftişi ile ilgili olarak;

- İş müfettişleri tarafından yapılan talepleri yerine getirmemek
- Bir kişinin iş müfettişi ile görüşmesini veya ona cevap vermesini engellemek veya engellemeye çalışmak
- Düzenleyici ve engelleyici ihtarlarda belirtilen hususlara karşı gelmek
- İş müfettişinin görevini yerine getirmesini kasıtlı olarak engellemek

eylemleri de suç sayılmışlardır. Cezalar 12 aya (veya 24 aya) kadar hapis ile 20.000 Pound'a kadar para cezasından biri veya ikisi birden.

Şayet iş müfettişine verilen yetkiler arasında bulunmaktaysa, iş müfettişi bu düzenleme kapsamında suç sayılan olaylar ile ilgili olarak ilgili mahkemede iddia makamı olarak dava açmak ve yürütmek hakkına sahiptir. Bu düzenleme belki de İngiliz sisteminin en ilginç yönüdür.

Almanya

Almanya'ya geçelim. Almanya'da bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde esas görevli makam iş mahkemeleridir. Kamu personelinin çalışma ilişkilerinde ise bu görevi ülkemizde olduğu gibi idare mahkemeleri yerine getirir. Alman sisteminde iş mahkemelerinin bireysel iş uyuşmazlıklarındaki yetkilerinin münhasır olduğu belirtilir. Çalışanların kendisi hukuki uyuşmazlığı mahkemeye taşımaya yetkili olduğu gibi, gerektiğinde sendikaların ve hatta işyeri konseylerinin de bu yetkileri mevcuttur. Alman iş yargısında hedef yargılamanın basit, hızlı ve ucuz olmasıdır. Bu sebeple, ilk derece mahkemesinde açılmış olan davanın henüz ilk aşamasında bir uzlaştırma mekanizması benimsenmiştir. İlk derece iş mahkemeleri üç hakimden oluşur ve uzlaştırma mahkeme heyeti başkanı tarafından tek başına yürütülür. Bu zorunlu bir uzlaştırma uygulamasıdır. Buradaki hedef aslen tarafların gerektiğinde birbirlerinden ödün vererek anlaşmaya varmalarıdır. Uzlaştırma bir duruşma şeklinde yapılır ve uzlaştırma duruşmasında mahkeme başkanı taraflar ile uyuşmazlık konusu olayın tüm unsurlarını tartışır. Bunu yaparken mahkemeye sunulan deliller ve tarafların durumlarını göz önünde bulundurur. Yapılan bir araştırmada ilk derece mahkemelerinde açılan davaların % 50'sinin uzlaştırma sonucu sonuçlandığı tespit edilmiştir. Örneğin 2007 yılında açılan davaların sadece % 18'i tam bir yargı aşaması sonrası mahkeme kararı ile sonuçlanmış, % 51'i uzlaştırma prosedürü ile geri kalan kısmı ise diğer yollarla (çekilme, feragat, vs.) neticelenmiştir. Bu açıdan bakıldığında Almanya'da zorunlu uzlaştırma prosedürü etkili bir bireysel uyuşmazlık çözüm yolu olarak kendini belli etmektedir. Tarafların bu aşamada uzlaşmaya varması halinde, mahkemeler ilk başvuru harcı dışında başka bir masraf veya harca hükmetmemektedirler.

Bunun haricinde Almanya'da yukarıda belirtilen alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına ilişkin bir düzenleme bulunmaz. Ancak mesleki eğitim alanında ve şayet toplu iş sözleşmeleri ile bir arabuluculuk mekanizması oluşturuldu ise bu iki istisna durumda bir alternatif yoldan bahsedilebilir. Toplu iş sözleşmeleri ile arabuluculuk sisteminin kurulması oldukça az rastlanan bir durumdur ve kurulduğunda da bu sistemin asıl görevi toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkindir. Bu bakımdan bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde bu yoldan kurulan arabuluculuk sisteminin bir rolü olduğunu söylemek doğru olmaz.

Bu noktada, Alman İşletme Esas Teşkilat Kanunu tarafından kurulan işyeri konseylerinin bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümündeki alternatif rolünü gözardı etmemek gerekir. Bu kanun gereği, en az 5 işçinin çalıştığı ve bunlardan üç tanesinin seçme hakkına sahip olduğu işletmelerde işyeri konseyinin kurulması düzenlenmiştir. Burada seçme hakkına sahip olmak kavramı işçinin 18 yaş ve üzerinde olmasını ve şayet bir başka işverene ait işçinin o işyerinde çalıştırılması halinde (alt işverenlik gibi) en az üç aylık kıdeminin olmasını ifade eder. İşyeri konseyine seçilebilmek için de işçinin o işyerinde en az altı aylık kıdeminin olması esastır. İşyeri konseylerinin üye sayısı, o işyerinde çalışan ve oy verme hakkına sahip bulunan işçilerin sayısına göre artan sayıda belirlenir. İşletme Esas Teşkilat Kanunu'nun 76. maddesi uyarınca iş uyuşmazlıklarının çözümünde bir uzlaşma müessesesi temin edilmiştir. Ancak bu şekilde kurulacak uzlaşma kurulu her tür iş uyuşmazlığında yetkili değildir. İşveren ile işyeri konseyi, merkezi işyeri konseyi ve birleşik işyeri konseyi arasında çıkacak görüş ayrılıklarının çözümünde görev almak üzere kurulacak bir kuruldur. Bu kurulda işveren ve işçi temsilcilerinin eşit sayıda olması gerekir. Ayrıca bu iki taraftan bağımsız bir başkanda belirlenecektir. Taraflar bu başkan konusunda uzlaşamazlar ise başkan iş mahkemesi atar. İş mahkemesinin yetkisi aynı zamanda oluşturulacak arabuluculuk kurulunun üye sayısı konusunda da mevcuttur. Arabuluculuk kurulu faaliyetini sözlü olarak yerine getirir, gecikmeden hareket eder ve oy çokluğu ile karar alır. Kurul başkanının oy hakkı bulunmaz. Oylamada eşitlik bulunması halinde, görüşmelere devam edilir ve yeniden yapılacak oylamaya bu sefer kurul başkanı da katılır. Arabuluculuk kurulunun uyuşmazlık konusundaki kararı yazılı olarak verilir ve başkan tarafından imzalanarak işverene ve işyeri konseyine tebliğ edilir. Arabuluculuk kurulunun çalışma esasları işyeri anlaşması ile belirlenebilir.

Arabuluculuk kurulunun kararlarının taraflar arasında bir anlaşma olarak kabul edileceği durumlarda (menfaat uyuşmazlıkları), arabuluculuk kurulu görevine taraflardan birinin başvurusu ile başlar. Arabuluculuk kurulu kararını verirken işyerinin ve konudan etkilenecek işçilerin çıkarlarını makul bir biçimde gözetmek durumundadır. Bu hali ile arabuluculuk kurulunun verdiği karar aslen bağlayıcıdır. İşveren veya işyeri konseyi arabuluculuk kurulunun kararına karşı mahkemede iki hafta içinde itiraz yoluna gidebilirler.

Diğer durumlarda (hak uyuşmazlıkları) arabuluculuk kurulu ancak iki tarafın birden müracaatı ile görevine başlar. Bu durumda ise arabuluculuk kurulunun verdiği kararların taraflar arasında bağlayıcı bir anlaşma yerine geçmesi ya tarafların bunu önceden kabulüne ya da sonradan onay vermelerine bağlıdır.

Bu noktada İşletme Esas Teşkilat Kanunu'nun özellikle işçi başvurularını düzenleyen 84 ve devamı maddelerinden de bahsetmek gerekir. 84. madde uyarınca her bir işçinin, bir ayrımcılığa maruz kaldığı veya adil olmayan biçimde kendisine davranıldığı veya işveren veya işverenin bir işçisi tarafından dezavantajlı bir konuma düşürüldüğü iddiası ile işyerindeki yetkili kurumlara müracaatta bulunma hakkı düzenlenmiştir. İşçi bu noktada işyeri konseyinden de yardım isteyebilir. Bu müracaat üzerine, işverenin işçiye bu müracaatının ne usulde değerlendirileceğine ilişkin bilgi vermesi ve şayet işçiye haklı buluyorsa haksızlığın ne şekilde telafi edileceğini de belirtmesi gerekir. İşyeri konseyi de işçinin şikayetini inceler ve işçiye haklı bulursa işvereni bu haksızlığı telafi etmeye davet eder. Bu konuda işveren ile işyeri konseyinin görüş birliğine varamaması halinde işyeri konseyinin uzlaşma kuruluna tek başına başvurma yetkisi vardır ve bu hususta uzlaşma kurulunun vereceği karar işveren ile işyeri konseyi arasında anlaşma yerine geçer. Ancak taraflar arasındaki uyuşmazlığın kanundan doğan hakedişlerle ilgili olması durumunda uzlaşma kurulunun bu konuda bir karar yetkisi bulunmamaktadır.

Alman mevzuatında işyeri konseyleri ve arabuluculuk kurullarına ilişkin kurallar özel hukuk tüzel kişileri için geçerlidir. Ancak buna benzer düzenleme kamu işyerleri için de

mevcuttur. Federal Personel Temsil Kanunu uyarınca, özel sektör işyerlerinde kurulması öngörülen işyeri konseylerine benzer olarak bir personel konseyi kurulması hususu düzenlenmiştir. Bu kanunun 71. maddesi uyarınca kamu sektörü işverenleri ile çalışanlar arası uyuşmazlıklarda yukarıdakine benzer bir şekilde işyeri esaslı bir uzlaşma kurulur. Bu kurul 7 kişiden oluşur. 3 kişi işveren tarafını 3 kişi ise çalışanları temsil eder. Bir kişi bağımsız başkandır. Başkan konusunda uyuşmazlık çıkarsa karar Federal İdare Mahkemesi Başkanınca verilir. Bu noktada, kamu çalışanlarının, kanun kapsamında, el emeği ile çalışanlar - beyaz yakalı çalışanlar ve özel yetkili kamu hizmetlileri olarak 3'e ayrıldığını söylemek gerekir. Uyuşmazlık konusunun bu gruplardan sadece birini ilgilendirmesi halinde uzlaşma kurulundaki 3 çalışan temsilcisi sadece bu grupta çalışanlardan oluşur, aksi halde her üç gruptan birer kişinin kurulda temsili şarttır. Arabuluculuk kurulunun çalışma prosedürü benzerdir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş konseylerinin yetkileri bununla da sınırlı değildir. Burada hizmet sözleşmelerinin feshinde iş konseyinin rolünü de belirtmek gerekir. İşletme Esas Teşkilat Kanunu'nun 102. maddesi uyarınca, işverenin bir işçinin hizmet sözleşmesini feshetmeden önce işyeri konseyine danışma zorunluluğu bulunmaktadır. Bu zorunluluğa uyulmadan yapılacak fesihler yok hükmünde kabul edilir. Normal yapılan bir fesihte, işverenin işyeri konseyine danışması halinde, işyeri konseyinin cevap için bir haftalık süresi mevcuttur. İşyeri konseyi şayet bu bir hafta içinde yapılan fesihe itirazda bulunmadığı takdirde, fesih işlemine onay vermiş kabul edilir. Olağanüstü durumlarda yapılan fesihlerde ise işyeri konseyinin itiraz hakkı üç gün ile sınırlıdır. İşyeri konseyi üç gün içinde işçi ile konuşarak bu konuda görüşünü oluşturur. Normal yapılan fesihlerde işyeri konseyinin fesih işlemine itiraz hakkı kanunda belirtilen haller ile sınırlandırılmıştır. İşyeri konseyinin yapılan fesih işlemini onaylamaması halinde dahi işverenin feshi yürürlüğe koyma hakkı kabul edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında işyeri konseyinin bu konuda vereceği kararlar bağlayıcı değildir. Ancak işyeri konseyinin olumsuz görüşüne rağmen işverenin fesih bildiriminde bulunması ve bunun karşılığında işçinin mahkemede feshe karşı dava açması halinde hizmet sözleşmesinin dava sonucuna kadar devam edeceği ve bu sürede işverenin işçinin çalışma koşullarında olumsuz değişiklikler yapamayacağı düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin istisnaları mevcuttur.

İşyeri Teşkilat Kanunu'ndaki bu düzenlemenin yanında Alman iş hukuku uygulamasında mahkemelerin münhasır yetkisi çerçevesinde tahkim müessesesinin mümkün olup olmadığı sorusu gündeme gelebilir. Bu soruya olumlu cevap verilmelidir. Ancak tahkimin uygulanma sahası sınırlı tutulmuştur. Uyuşmazlığın tahkime götürülebilmesi için uyuşmazlık konusu işçinin, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunması, ekran veya şov işçisi olması veya gemi mürettebatından bulunması gerekir. Bunun yanında tahkim prosedürüne toplu iş sözleşmesi ile karar verilmiş olması da gereklidir. Bu istisna durum haricinde, tüm iş uyuşmazlıklarında iş mahkemelerinin yetkisi münhasırdır.

Almanya'da İş Denetim Sistemi

Almanya iş denetim sistemi anglo-sakson modelinden etkilenmiştir. Bu açıdan herşeyden önce iş denetim sisteminin ana amacı iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasının sağlanması ve kontrol edilmesidir. Yine bu sistemin özelliği olarak bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş denetiminin herhangi bir rolü bulunmamaktadır.

Almanya'da iş denetim sistemi federal devletin değil eyaletlerin görevi olarak görülür. 16 eyaletin her birinde sosyal işlerden sorumlu bakanlıklar bünyesinde teftiş kurulları kurulmuştur. Bu açıdan Almanya'da İngiltere'de olduğu gibi merkezi bir sistemin bulunduğu söylenemez. Bununla birlikte yukarıda bahsedilen İngiltere'de de, konuyu düzenleyen 1974 tarihli Sağlık ve Güvenlik Kanunu öncesi, birbirinden tamamen bağımsız farklı denetim

birimleri tarafından yürütülen bir iş teftiş sistemi bulunmaktaydı. Eyalet iş teftiş kurullarının yanında, kaza sigortası kurullarının da iş sağlığı ve güvenliğini teminde sorumluluğu bulunmaktadır. Almanya'daki bu ikili yapı 125 seneyi aşkın bir süredir devam etmektedir.

İş müfettişlerinin görevleri incelendiğinde, işyerlerindeki teknik tehlikelere karşı korumanın uygulanması, işyerlerinde başta iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler olmak üzere, çalışma saatlerinin kısıtlanmasına, analık koruması ve genç istihdam korumasına yönelik mevzuatın uygulanmasını sağlamak konusunda görevleri vardır. Yine bazı eyaletlerde çevresel koruma da iş teftişinin kapsamı altına girmektedir. Görüleceği üzere, bu kapsam İngiliz sistemindeki kapsamdan daha geniştir. İş sağlığı ve güvenliği yanında çalışma koşullarının ve istihdama ilişkin konuların çok dar bir kısmı da iş teftişine konu olabilmektedir. İş teftişi yukarıda bahsedilen ikili yapı gereği her iki kuruma da bağlı iş müfettişlerince yerine getirilir. Her iki kurumun iş müfettişleri de işyeri denetimi yapma yetkisine haizdirler. Ancak eyalete bağlı çalışan iş deneticilerinin kamu sağlığı, kamu güvenliği ve mesleki sağlığın korunmasının teminin de daha geniş sorumlulukları mevcuttur. Alman iş müfettişlerinin yetkileri, İngiliz meslekdaşlarının yetkileri ile paralellik gösterir. İş müfettişleri iş yerlerine girebilmenin yanı sıra, teknik testler yapmak, işverenleri ve gerekli diğer kişileri sorgulamak, belgelere ulaşmak, incelemek için gerekli eşya veya maddelerden örnekler almak gibi yetkilere sahiptirler. Bunun yanında bilgilendirme ve öneri yapma yükümlülükleri bulunur. İşvereni bağlayıcı ihtar gönderebilirler ve bunun uygulanmasını para cezası kesme yetkileri ile sağlarlar. Gerekğinde bazı madde ve materyallerin kullanımının yasaklanması ve hatta işin durdurulmasını sağlama yetkileri de mevcuttur. Hal böyle olmakla birlikte, Almanya'da işyerlerinin mevzuata uygunluğun en büyük sağlayıcısının işyeri konseyleri olduğu söylenir.

Bu noktada tarım, ormancılık, sağlık ve eğitim işkollarında belirtilen iş müfettişlerinin denetim yetkisinin olmadığını belirtmek gerekir. Bu denetimler ilgili bakanlıklarca ayrı olarak yapılmaktadır.

Bu çoklu yapı içinde deneticilik sistemindeki bir bölünme de görev bölgelerinin kapsamına göre olur. Eyalet müfettişleri, bölge müfettişleri ve kontrolörler olmak üzere bu noktada üçlü bir yapı gözükür. Kontrolörler değişik branşlarda lise eğitimi sonrası 2 yıl mesleki eğitim görmüş kişilerden oluşur ve alt seviyedeki uzmanlık gerektirmeyen işlerde kendilerine delege edilen görevleri yaparlar. Orta seviyede bulunan bölge müfettişleri uzman ve yüksek mühendis olarak değişik branşlardan gelen elemanlardır. Denetim kılavuzlarının oluşturulması, politikaların belirlenmesi, sigortalarla işbirliği yapılması, bu konuda istatistiklerin tutulması ve analizlerin yapılması, uzmanlık gerektiren teftiş işlerinin yapılması görevleri vardır. Burada işkolu ya da başka bir ifade ile meslek bölünmesi mevcuttur. İnşaat mühendisleri, kimya mühendisleri, makine mühendisleri gibi. En üst seviyede bulunan eyalet iş müfettişleri, bölge iş müfettişleri arasından belirli branşlarda ve niteliklerdeki kişilerden sınavla seçilerek atanırlar. Bunlar bakanlık merkezi birimlerinde ve idari hizmetlerde görevlendirilirler. Makro politikaların üretilmesi, bunların bölge ve iller çerçevesinde koordinasyonu ve diğer danışmanlık ve denetim hizmetlerini görürler. Bu kişilerin seçiminde eğitim düzeyi ile kıdem esas alınmaktadır.

Ceza müessesesi Alman iş denetim sisteminde de mevcuttur. İş müfettişlerinin şartlar oluştuğunda işyerini kapatma, işi durdurma, idari para cezaları uygulama yetkisi dışında savcılığa suç duyurusunda bulunma yetkileri de mevcuttur. Şayet işverenler, işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini almazlar ise iş teftiş servisi, söz konusu tedbirlerin tümünü bir profesyonel kuruluşa yaptırarak masrafını işverene ödettirme imkanına sahiptir.

Fransa

Fransa'ya geldiğimizde, Fransa'da da her ülkede olduğu gibi bireysel iş uyuşmazlıklarının ilk çözüm mercii olarak iş mahkemeleri yetkili kılınmıştır. Bununla birlikte Usul Hukuku hükümleri çerçevesinde iş mahkemelerine yapılan bir başvuruda zorunlu arabuluculuk faaliyetinin uygulanması gerekir. Burada iş mahkemesine başvuru yapıldığı anda başvuru Almanya'da olduğu üzere arabulucuya gönderilir. Arabulucu taraflar ile belirlenen günde ve konulan zaman sınırı içinde görüşerek tarafları anlaşmaya sevkeder. Şayet anlaşılırsa bu bir tutanak altına alınır. Anlaşma sağlanamaz ise veya anlaşmanın sağlanamayacağı belirlenir ise yargılama devam eder. Arabuluculuk faaliyeti sırasında dava genel zamanaşımaları kesilir.

Bunun dışında, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan bir diğer alternatif yol ise henüz uyuşmazlığı dava aşamasına taşımadan, durumu o işyerindeki işçi temsilcisine bildirmektir. Fransa'da işçi temsilciliği 11 veya daha fazla işçi çalıştıran her iş yerinde sendikal örgütlenme bulunsun bulunmasın var olan bir kurumdur. İşçi temsilcisinin görevi işyerinde, iş mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıkların yönetime aktarılması ve şayet konu iş denetiminin görevi kapsamına giriyorsa iş denetim sisteminin haberdar edilmesidir. Bireysel iş uyuşmazlığının işçi temsilcisi aracılığı ile işverene iletilmesi, konunun davaya taşınmadan önce sonuçlandırılması açısından yardımcı olmaktadır. İşçi temsilcisi, kendisine ulaşan bir uyuşmazlık konusunda, işvereni uyararak hukuka uygunsuzluğun ortadan kaldırılmasını ve telafi edilmesini talep eder. Eğer bu talebi reddedilirse konuyu iş mahkemesine taşıma yetkisi bulunmaktadır.

Fransız İş Denetim Sistemi

Fransız iş denetim sisteminin kökeni 1874 tarihli bir kanuna dayanır. Ancak bundan öncede 1841 tarihinde yapılan bir düzenleme ile 8 yaşından ufak çocukların çalışmasını engelleyen düzenlemenin denetimi için küçük bir denetim mekanizması kurulmuştur. Bu denemenin etkisiz kalmasını takiben 1890 yılında çıkartılan bir yasa ile çalışma şartlarının denetimini sağlamak üzere idare hukukuna bağlı statüde bir iş denetim sistemine geçilmiştir. 1906 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulması üzerine iş denetim sistemi bakanlığa bağlanmıştır. Bugün bakanlık bünyesinde iş denetimi iki kategoriye bölünmüştür: İş ve işkolu. İlki, çalışma mevzuatının çalışanlar bakımından haklarına ilişkin denetim iken diğeri işyerine ilişkin düzenlemeleri kapsar.

Fransa'da iş denetim sistemi 2008 yılında yeniden düzenlenmiştir. 2008 yılına kadar çalışma yaşamına ilişkin olarak üç ayrı bakanlık çatısı altında farklı iş müfettişleri bulunmaktaydı. Tarım işlerine ilişkin Tarım Bakanlığı'na bağlı, taşıma işlerine ilişkin Ulaştırma Bakanlığı'na bağlı ve genel olarak diğer tüm çalışma ilişkilerinde Çalışma Bakanlığı'na bağlı iş müfettişleri mevcuttu. 2008 yılında yapılan yeniden yapılanma çalışmaları sonucunda 1 Ocak 2010 tarihi itibarı ile tüm iş denetim sistemi merkezi bir sistemde toplanmıştır.

Bugünkü yapı itibarı ile Fransa'da iş müfettişleri bölgesel olarak işyerlerini teftiş yetkilidirler. Her iş müfettişinin bölgesi tanımlanmıştır. Kendisine bağlı bir sekreter, iş koluna bağlı bir yardımcı ve iki veya üç kontrolör bulunur. Kontrolörler, iş müfettişinin denetleme ve suçları tespit yetkisine haizdirler. Ancak müfettişin idari karar yetkisi kendilerinde bulunmaz. Genel olarak iş müfettişleri 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerine ilişkin denetimleri gerçekleştirirken, kontrolörler daha ufak yerlere ilişkin görevleri icra ederler. İş müfettişi olabilmek için idari sınavı geçmek ya da en az B+ sınıfında 5 sene kontrolörlük yapmak gerekir. Bu sınava girmek için üniversite mezunu olma şartı bulunmaktadır. İş müfettişi olarak kabul edilen kişiler bunu takiben Ulusal Çalışma, İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü'nde 18 ay süre ile eğitime tabi tutulurlar. Bu sırada ücretleri ödenir.

Kontrolörler ise yine sınav ile alınırlar, ancak bu sınava girebilmenin şartı belirli bir seviyede lise diploması sahibi olmaktır. Kontrolörlüğe hak kazananlarında Bölgeler-Arası Eğitim Merkezi'nde eğitime katılmaları zorunludur. Kontrolörler, iş müfettişlerinin aksine, eğitimleri sırasında bölgesel birimlerde çalıştırılırlar.

İş müfettişleri ve kontrolörlerin çalışma mevzuatının uygulanmasını denetleme yetkisi vardır. Bu sebeple, görev alanları yukarıda incelediğimiz İngiltere ve Almanya örneğine göre daha geniştir. Çalışma koşulları da iş sağlığı ve güvenliği yanında denetime tabidir. İş müfettişlerinin ve kontrolörlerin denetleme yetkilerini hayata geçirebilmeleri için önceden haber vermeksizin ve izin almaksızın denetime tabi olduklarına makul olarak inandıkları yerlere girmek yetkileri mevcuttur. Görüldüğü üzere bu düzenleme diğer ülkelerde olduğu gibi ILO'nun 81 sayılı sözleşmesinde belirtilen ilk yetkinin aynısıdır. Zaten Fransız sisteminde de aslen ülkemizde olduğu gibi usulüne uygun olarak kabul edilen uluslararası antlaşmalar yasa hükmünde kabul edildiğinden, ILO'nun 81 sayılı sözleşmesinin 12. maddesinde iş müfettişlerine verilen yetkiler, Fransa'nın iç hukuk düzenlemesi kabul edilerek aynen uygulanır. Fransız İş Kanunu'nun R. 8121-13 maddesi de açıkça Genel Çalışma İdaresi'nin ILO'nun ilgili sözleşmelerinin uygulanmasında ve bu konuda düzenleme yapmasında yetkili olduğunu açıkça düzenlemiştir. Bu kapsamda yeniden hatırlatma yapmak gerekirse, Fransız iş müfettişlerinin yetkileri serbest giriş hakkı haricinde şunlardır:

Kanuni hükümlere hakikatten uyulup uyulmadığına kanaat getirmek amacıyla, gerekli görebilecekleri her türlü tetkik, kontrol ve tahkikatta bulunmak ve bilhassa:

- i. Kanuni hükümlerin uygulanmasıyla ilgili her hususta işvereni veya işletme personelini yalnız veya şahitler huzurunda sorgulamak;
- ii. Çalışma şartlarına dair olan milli mevzuatın tutulmasını emrettiği her türlü defterlerin, kayıtların veya diğer vesikaların kanuni hükümlere uygun olup olmadıklarını tetkik etmek ve suretlerini çıkarmak veya bunlardan hulasalar maksadıyla, adı geçen vesikaların ibraz edilmesini talep etmek;
- iii. Asılması kanunen mecburi olan ilanların asılmasını sağlamak;
- iv. İşveren veya vekiline haber verilmek kaydı ile, analiz etmek maksadıyla, kullanılan veya işlenen malzeme ve maddelerden numuneler almak ve bunları götürmek.

Yine deneticilerin teftiş geldiklerini kural olarak işveren veya vekiline bildirecekleri ancak bu tarzda haber vermenin görevin ifasına zarar verecek olması halinde bu haber verme yükümlülüğünden kurtulacakları da düzenlenmiştir.

Teftiş türleri incelendiğinde, Fransa'da altı tür uygulamanın varlığı görülür.

1. Basit gözlem: Gözlem tekniği ile yasalara uygunluk denetlenir, herhangi bir cezai soruşturma bu aşamada söz konusu değildir. Yasalara uygunluk var ise işverenin sorumluluğu bulunmaz. Uygunsuzluk tespit edilirse cezai işlem yapılır. Şayet, yasalara uygunsuzluk bir kazaya da yol açarsa bu takdirde işverenin kusursuz sorumluluğu bulunacaktır.
2. İhtar: Eğer iş müfettişleri inceleme sırasında bir uygunsuzluk tespit ettiler ise bu uygunsuzluğun düzeltilmesi için işverene bir ihtar çekerek süre tanırırlar. Bu süre 8 günden üç aya kadar uzar. Eğer bu sürede uygunsuzluk düzeltilmezse, iş müfettişi cezai yargılama sürecini başlatır.
3. Cezai tutanak: Şayet, uygunsuzluğun ciddi boyutta olduğu sonucuna varılırsa, iş müfettişi bir tutanak ile konuyu ceza yargılaması için savcılığa intikal ettirir. Bu tutanaklar aksi ispat edilinceye kadar doğru kabul edilirler.
4. İş müfettişlerinin kamu hizmetlerinde veya inşaat sektöründe acil ve ağır tehlikelerin bulunması halinde işi durdurma yetkileri mevcuttur.

5. İş müfettişleri ayrıca hukuk mahkemelerine başvurarak işverenlerin tehlikenin önlenmesi için gerekli önlemleri almasının sağlanmasını ve son çare olarak işyerinin kapatılmasını talep edebilir. Bu önlemler arasında maddi tazminata hükmedilmesi de vardır. Ancak bu önlemin uygulanması sırasında çalışanların maddi kayba uğramaması gerekir.
6. Savcılığa ihbar: İş müfettişlerinin son teftiş yükümlülüğü savcılığa ihbarı içerir. Fransız ceza hukuku kapsamında kamu görevlileri veya kamu çalışanları görevlerinin ifası sırasında bir suçu tespit etmeleri halinde en kısa sürede savcılığa haber vermekle yükümlüdürler.

Bu son yükümlülüğe rağmen, ILO'nun 81. Sayılı sözleşmesinin 17. maddesi kapsamında iş müfettişlerinin bir cezai sorgulama talep etmek yerine ikaz ve öneri getirme yolunu tercih edebilecekleri düzenlenmiştir. Uluslararası normların ulusal normlara üstünlüğü ilkesi gereği, iş müfettişlerinin savcılığa ihbar yükümlülüklerinin kendi yetkilerine bırakıldığı kabul edilir.

İş denetimini yapan müfettişlerin ayrıca idari yaptırım talep etme yetkileri de bulunmaktadır. Onların yetkilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile sınırlı olduğu düşünülmemelidir.

Fransız iş denetim sistemi daha öncede belirtildiği üzere merkezi yapıda bir sistemdir. Bu kapsamda üç nitelikten bahsedilir:

- İş müfettişlerinin denetlemeye yetkili olduğu kurallar sadece devletin amir olarak buyurdıkları değil (kamu sağlığı, çevre, sosyal güvenlik, vs.) sözleşmesel kuralları (toplu iş sözleşmeleri) da içeririr.
- Denetim faaliyeti, iş yasasında belirtilen özel durumlar haricinde tüm işyerlerini kapsar. Ana kural olarak, istisnalar hariç, denetim kamu sektörünü kapsamaz. Ancak bu alana ilişkin iş sağlığı ve güvenliği denetimleri bulunmaktadır.
- Fransız iş denetim sistemi çalışma ilişkilerinin bütünü üzerinde etkindir. Buna bireysel ve toplu iş ilişkileri ile çalışma şartları girer.

Bununla birlikte nükleer santraller ve elektrik üretimi, enerji ile ilgili diğer birimler, savunma sanayi, kendi özel denetim sistemine sahiptir.

Çalışma yaşamına ilişkin tüm yasaların uygulanmasının denetimi iş denetim sisteminin görev alanına girer. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmış asgari ücret uygulamasının da denetimi iş müfettişlerindedir. Eğer tespit ettiği uygunsuzluğun yaptırımı gerektiriyorsa gerekirse cezai bir soruşturma başlatma yetkileri mevcuttur. Ayrıca kamuyu aydınlatma görevleri mevcuttur. Ancak bu bilgilendirme yargının yetkisine müdahale içermemelidir. Cezai soruşturma başlatma ve kamuyu aydınlatma yetkileri dışında iş müfettişleri başka idari yetkileri de kullanırlar.

- Yasanın öngördüğü şekilde muafiyet tanımak veya ortadan kaldırmak.
- Bazı izinlerin verilmesi veya verilmemesi (örneğin fazla mesai sınırının aşılması veya özel koruma altında olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi (sendika temsilcisi gibi))
- Farklı alanlarda gerekli izinlerin verilmesi (örneğin işçilerin yaşayacağı inşaatların yapılmasında yetkisi vardır)
- Toplu iş uyuşmazlıklarında kısa süreli olarak veya tarafların talebi halinde katılmak. Arabuluculuk – dostane çözüm.

İş müfettişlerinin 81 sayılı Sözleşmenin 15. maddesinde bahsi geçen bağımsızlık, şikayetlerin gizliliği ve işyeri sırlarına saygı ilkeleri Fransız mevzuatında da geçerlidir. Burada işin bireysel iş uyuşmazlıkları boyutuna gelirsek, Fransız hukukunda iş müfettişlerinin iş sözleşmelerini yargılama yetkisi bulunmadığından, bireysel iş uyuşmazlıklarında

uyuşmazlıkların çözümünde kendilerine bir rol biçilmemiştir. Fransa’da bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde yargısal yol esas olup, bu özel kurulan iş mahkemeleri aracılığı ile yerine getirilir. Bununla birlikte, iş müfettişinin görevi bu konudaki düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak olduğu için, enformal olarak bazı zamanlarda (ki özellikle cezai yaptırım hallerinde) tarafları bilgilendirmesi ve tavsiyede bulunması kaçınılmazdır.

Toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk yetkisi verilmiş bulunan iş müfettişlerinin bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin yetkilerinin bulunmaması şaşırtıcıdır.

Değerlendirme

Ana hatları ile İngiltere, Almanya ve Fransa sistemini bu şekilde özetleyebiliriz. Ben bunların yanında bazı dikkatimi çeken ülke uygulamalarını da kısaca belirtip bitirmek istiyorum. İtalya’da işçilerin ücret haklarına ilişkin uyuşmazlıklarda arabuluculuğa gitmek zorunluluğu var ya da iş müfettişlerinin Kanuna uygunsuzluğu tespit etmeleri halinde işverene uyarı vermeleri bir diğer yol. Uyarı üzerine işveren ya ödemeyi yapacak ya da arabuluculuk yolunu tercih edecektir, ikisini de tercih etmez, sessiz kalırsa nihayetinde 30 gün sonra işçi, iş müfettişlerinin tespit raporunu icraya koyabiliyor; yani iş müfettişlerinin verdiği rapor eğer 30 gün içinde itiraz edilmezse icrai nitelik kazanıyor. Bu değişik bir husus olduğu için bunu belirtmek istedim. İzmir’de tartışmıştık bu konuyu, katılan arkadaşlarımız hatırlayacaklardır.

Yunanistan’da uyuşmazlık halinde işçi iş müfettişlerine başvuruda bulunuyor, bunun üzerine iş müfettişi tarafların ve kendisinin de katılacağı bir toplantı düzenliyor. Bu toplantıda uyuşmazlık konusu ve sorunun nasıl çözüleceğine ilişkin fikir alışverişinde bulunuluyor, ücretin ödenmemesi gibi bir husus varsa bu takdirde iş müfettişi işçinin de olurlarını alarak işverene ceza uygulanması için gerekli başvuruları yapabiliyor. Burada daha doğrusu belki de işçiyi koruma mantığı olabilir. İşçi işverenle çalıştığı anda karşı karşıya getirmek yerine iş müfettişine bu yetkiyi veriyorlar.

Estonya’da ayrıntılı bir düzenleme yapılmış. Polonya’da gene iş müfettişlerinin işçinin yerine geçerek uyuşmazlığı mahkemeye taşıma yetkisi ve burada temsil etme yetkisi mevcut. Bu ülkelerin dışında benim incelemeye fırsat bulduğum İspanya, Belçika, Hollanda, Avusturya, Bulgaristan, Finlandiya, Danimarka, İrlanda, Norveç’te bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş müfettişlerinin bir rolü yoktur. Ancak buradaki yoktur lafını tabii şöyle algılamamak lazım: Nihayetinde incelemeler sonucunda para cezası kesme yetkinizin bulunduğu her ortamda, yaptırım gücünü elinde bulundurmanızdan dolayı, uyuşmazlığın çözümünde de rol oynuyorsunuz demektir. Bu bakımdan önemli.

Ben burada keseceğim, çok sıkıcı da olmasını istemediğim için. Soru cevap sırasında muhtemelen 6111’le ilgili tartışmalara ben de katılırım. İzmir’deki sunumumdan sonra özellikle bir iki kelime edeyim, 6111’deki sıkıntıyı ben şöyle yorumluyorum: Artık bütün dünyada da aynı sıkıntı var. İş müfettişlerinin sayıları sınırlı kalmış durumda, her yere yetişemiyorlar. Bununla ilgili olarak da sıkıntıyı aşmak için çeşitli çözümler bulunmaya çalışılıyor. İşte, bu alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına ilişkin son 10 senede çıkartılan kanunların hepsi bu ihtiyaçtan, iş yargısının üzerinden olağanüstü yükü almak üzerine.

Şimdi, iş müfettişlerine ilişkin Türkiye’nin yaşadığı sıkıntı, sınırlı sayıda müfettiş var, bunları arttıramıyorlar. Neden arttıramıyorlar bilemiyorum. Bunun yerine diyorlar ki, “*biz sizdeki yetkileri alalım, bütün Bakanlık memurlarına verelim, böylece Bakanlık memurları görevi yerine getsin.*” Sakınca, çok ciddi sakınca, çünkü siz bu konuda uzmanlaşmamış, eğitim almamış kişilere eğer bu yetkiyi verirsiniz o zaman adaletin sağlanması konusunda, doğrunun tespiti konusunda çok ciddi sıkıntılar yaratabilirsiniz. Buradaki benim önerim, o

zaman da önermiştim, hâlâ öneriyorum, Fransız sistemini çok beğendim. Memurları evet, kontrolör yerine getirebilirsiniz örneğin, iş müfettişinin yetkisini bunlara verebilirsiniz. İş müfettişi her yere koşmak imkânına sahip olmayabilir, ama eğer emrinde bazı kontrolörlerle çalışma yetkisi varsa, belirli bir sekreteryaya yardımı da alabiliyorlarsa bunların etkilerini kat kat arttırma imkânınız olabilir. Gerektiği zaman soru-cevap kısmında da konuşuruz.

Bana katlandığınız için çok teşekkür ediyorum.

KAYNAKÇA

- Bayram, Fuat. **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- British Columbia Law Institute. “Report to the Ministry of Labour and the Ministry for the Attorney General”, **Workplace Dispute Resolution Project**, Vancouver, 2010.
<http://www.bchrcoalition.org/files/documents/BCLIWorkplaceDisputeResolutionReport.pdf>
- Ceran, Canpolat. **Türk ve Alman İş Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 1997.
- Cardoso, Adalberto ve Telma Lage. “Labor Inspection in Brazil”, **Dados**, Cilt 2, Sayı Özel, 2008, pp. 1-41.
- Çukur, Mürsel ve Muzaffer Koç. “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 24, Sayı 5, 2010, ss. 4-29.
- Çukur, Mürsel ve Murat Andaç. “Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ülke Uygulamaları”,
<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisuyusmazligi> (21.02.2011)
- De Baets, Philippe; “The Labour Inspection of Belgium, the United Kingdom and Sweden in a Comparative Perspective”, **International Journal of the Sociology of Law**, Cilt 31, 2003, pp. 35-53.
- European Agency for Safety and Health at Work; **Labour Inspectorates’ Strategic Planning on Safety and Health at Work** (ed. William Cockburn), Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.
- Fasani, Mario. **Labor Inspection in Italy**, ILO, Geneva, 2011.
- Görücü, Mehmet Nuri. **Türkiye’deki ve İngiltere’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2004.
- Graf, Margaret; “Addressing the Effectiveness of Labour Inspection in Switzerland”, **IALI Kongresi bildiri notları**, Cenevre, 9 Haziran 2008.

ILO. **The Global Challenges of Labour Inspection**, Labour Education 2005/3-4, No. 140-141, ILO, Geneva, 1986.

Institute for Work and Health. “Germany: Description of the organization of the occupational health and safety system and the delivery of prevention services”, 2010, http://www.iwh.on.ca/system/files/documents/iwh_interjurisdictional_review_germany_2010.pdf (30.10.2010)

Koshiro, Kazutoshi; “Formal and Informal Aspects of Labor Dispute Resolution in Japan”, **Law & Policy**, Cilt 22, Sayı 3-4, 2000, pp. 353-367.

Piore, Michael J. ve Andrew Schrank. “Toward Managed Flexibility: The Revival of Labor Inspection in the Latin World”, **International Labour Review**, Cilt 147, Sayı 1, 2008, pp. 1-23.

Sappia, Jorge; **Labour Justice and Alternative Dispute Resolution of Collective and Individual Labour Conflicts**, Series of the Inter-American Conference of Labour Ministers IACLM-ILO Project, Working Paper 149, ILO, Lima, 2002.

Siffermann, Sylvie ve Paul Weber. **Labour Inspection and Sustainable Development**, International Association of Labour Inspection, Luxembourg, 2008.

Teague, Paul; “Reforming the Anglo-Saxon Model of Labour Inspection: The Case of the Republic of Ireland”, **European Journal of Industrial Relations**, Cilt 15, Sayı 2, 2009, pp. 207-225.

Von Richthofen, Wolfgang. **Labour Inspection – A guide to the profession**, ILO, Geneva, 2002.

Weil, David; “A Strategic Approach to Labour Inspection”, **International Labour Review**, Cilt 147, Sayı 4, 2008, pp. 349-375.

Weiss, Menfreid; “The Effectiveness of Labour Law: Reflections Based on the German Experience”, **Managerial Law**, Cilt 48, Sayı 3, 2006, pp. 275-287.

Yrjänheikki, Erkki ve Heikki Savolainen. “Occupational Safety and Health in Finland”, **Journal of Safety Research**, Cilt 31, Sayı 4, 2000, pp. 177-183.

BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE İŞ DENETİMİ SİSTEMİNİN ROLÜ²

Doç. Dr. Fuat BAYRAM
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Sayın Başkan, kıymetli konuklar, tebliğime başlamadan önce hepinizi saygıyla selamlıyorum öncelikle.

Bireysel İş Uyuşmazlığı Kavramı

Tebliğime bireysel iş uyuşmazlığı kavramı ile başlamak istiyorum.

Bilindiği üzere iş sözleşmesi İş Kanununun 8.maddesinin ilk fıkrasında tanımlanmıştır. Bu tanıma göre iş sözleşmesi işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Bu sözleşme ile işçi ile işveren arasında kurulan ilişki, İş Kanununun 2.maddesinin ilk fıkrasında iş ilişkisi olarak isimlendirilmiştir. İşçilerin, sendikaları aracılığı ile işverenle tesis ettikleri toplu iş ilişkisinden ayırt etmek için, işçi-işveren arasında iş sözleşmesi ile oluşturulan ve çerçevesi iş mevzuatı ile belirlenen bu ilişki, bireysel iş ilişkisi olarak da tanımlanmaktadır.

Bireysel iş uyuşmazlığı ise en kısa ve özlü ifadesi ile bireysel iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklardır.

Peki bireysel iş uyuşmazlıkları hangi hak ve yükümlülükler bağlamında ortaya çıkar?

Diğer bir ifade ile bireysel iş uyuşmazlıklarının konusunu neler teşkil eder?

Bireysel iş uyuşmazlıklarının konusunu İş Kanunu ve iş sözleşmesinde düzenlenen hak ve yükümlülükler oluşturur.

Bunlar daha çok kanun ve sözleşme ile işçilere tanınan haklardır.

İşçiye yararlılık ilkesi gereğince toplu iş sözleşmesi ile işçiye sağlanan haklar da bireysel iş uyuşmazlığının konusu olabilir.

İşyeri iç yönetmelikleri ve iş şartı halinde gelmiş işyeri uygulamalarında yer alan haklar da bu listeye ilave edilmelidir.

Bireysel iş uyuşmazlıkları esas itibarıyla ücret, çalışma ve dinlenme süreleri ve iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar (kıdem ve ihbar tazminatları) konusunda meydana gelmektedir.

İş yargısı uygulamasında işçilik alacakları davası adı ile anılan davaların, nerede ise matbu hale gelmiş bir netice'i talep kısmı bulunmaktadır.

Bu davaların netice'i talep kısmı genelde; kıdem ve ihbar tazminatı, içerde kalan ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatilinde çalışma karşılığı olan ücret, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma karşılığı olan ücret ve yıllık izin ücreti taleplerinden oluşmak bireysel iş uyuşmazlıklarının uygulamada görülen konu başlıklarıdır.

² İstanbul'daki Sempozyumda sunulmuş tebliğ metnidir.

Bireysel İş uyuşmazlıklarının Çözümünde İş Yargısının Rolü

Ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde asli yetkili organ iş yargısıdır.

İşçilik alacakları konusunda özel hakem sözleşmesi Yargıtay tarafından geçersiz sayılmaktadır.

Sadece işe iade süreçlerinde çok sınırlı bir biçimde özel hakem kabul edilmektedir.

Ülkemizde iş yargısının örgütlenmesi ve yargılama usulü 1950 tarih 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile düzenlenmiştir.

Kanun lüzum görülen yerlerde İş Mahkemelerinin kurulmasını öngörmüş ve iş davalarının yoğun olduğu yerlerde İş Mahkemeleri kurulmuştur.

Günümüzde yeni kurulan mahkemeler içinde iş mahkemelerinin ön sıralarda olduğunu söyleyebiliriz.

İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde görevlendirilen asliye hukuk mahkemesi bu davalara iş mahkemesi sıfatıyla ve iş yargılaması usulüne göre bakmaktadır (İş Mahkemeleri Kanunu-İMK.1/3).

İş mahkemeleri İş Kanununa göre işçi sayılan kişilerle işveren veya işveren vekilleri arasında, iş sözleşmesine ya da İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan iş davalarına bakmaktadır.

Bir davanın iş mahkemesinde görülebilmesi için tarafların İş Kanununa tabi işçi veya işveren olması ve aralarındaki uyuşmazlığın iş akdinden veya İş Kanununa dayanan bir hak iddiasından doğmuş bulunması gerekmektedir.

İş Kanununun 4.maddesinde sayılan işlerde çalışanların (iş sözleşmesi ile çalışmasına karşın bu yasaya tabi olmayan kişilerin) açacakları davalarda iş mahkemeleri görevli değildir.

Yargıtay'a göre İş Kanununa tabi olmayan tarım işçilerinin (İş Kanunu-İK.4/b), hava taşıma işlerinde çalışanların (İK.4/a) açacakları davalarda iş mahkemeleri görevli değildir.

Uyuşmazlık iş sözleşmesi dışında bir sözleşmeye dayanıyorsa davaya iş mahkemesinde bakılmaz.

İş sözleşmesinden doğan alacak davasını işçinin halefleri dahi açsalar, dava yine iş mahkemesinde görülmektedir.

İşverenle işveren vekili arasındaki uyuşmazlıklarda aradaki ilişki iş akdine dayandığı sürece iş mahkemelerinin görevli olduğu kabul edilmelidir.

Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu(TSGLK) ve 5510 sayılı Kanunlardan doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir.

İş mahkemelerinde dava iki türlü açılabilir. Dava dilekçesi ile iş mahkemesine başvurabileceği gibi idari makamların iş mahkemesine başvurması sonucu da bu yol açılabilir.

İş teftiş örgütü ile iş yargısının bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümündeki rolü bu noktada kesişmektedir.

İdari makamlar kendilerine yapılan şikayet başvurularını 15 gün içinde sonuçlandırmadıkları takdirde, bu husustaki belgeleri yetkili iş mahkemesine gönderirler (İMK.10).

Belgeleri alan iş mahkemesi gün tayin ederek tarafları davet eder.

Başvuru sahibi mahkemeye gelerek davacı olduğunu bildirirse durum tutanağa yazılır ve kendisine imza ettirilir (İMK.10).

Davanın açıldığı tarih tutanağın imzalandığı tarihtir ve davacı idari başvuru sırasında bildirmediği taleplerini bu aşamada bildirebilir.

Bu bildirme iddianın (davanın) genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağına tabi olmaz.

İş yargısında yargıç ilk duruşmada tarafları sulha teşvik eder.
Sulh olmaz veya taraflardan birisi ilk duruşmaya gelmezse herhangi bir sulh girişiminde bulunmaz ve yargılamaya devam ederek esas hakkındaki kararını verir (İMK.7).
İş mahkemelerinde temyiz süresi hükmün tefhim edildiği tarihten itibaren 8 gündür.
Temyiz edilen kararlar Yargıtay tarafından 2 ay içinde incelenerek karara bağlanır.
Yargıtay'ın kararlarına karşı karar düzeltme (tashihi karar) yoluna başvurulamaz (İMK 8). İMK.8 de aksine bir hüküm yer almadığından, iş mahkemesi kararlarına karşı HUMK.445 uyarınca yargılamanın iadesi istenebilir.

İş Yargısının İş Yükü Sorunu

Hepimizin malumudur ki, ülkemizde iş mahkemelerinin iş yükü, taraflar ve özellikle işçiler açısından katlanılmaz bir hal almıştır.

Sosyolojik tanımlarından birisinde işçi tek geçim kaynağı ücret olan ve başka bir gelir kaynağı olmayan kişi olarak tanımlanmaktadır.

Bu yönü ile işçilik alacakları davası normal alacak davalarından farklıdır.

İşçi, kendisinin ve ailesinin yaşamını idame ettirdiği tek geçim kaynağını bu davaya konu etmektedir.

Bu davanın kısa sürede sonuçlandırılması; işçiyi ve onun ücret hakkını koruma ödevi olan sosyal bir devlet için öncelikli bir adalet politikası olmalıdır.

Yine kanımızca bir sosyal devlet; işçiyi uzun yargısal süreçlerle boğuşmak zorunda bırakmaksızın haklarını en kısa sürede almasını sağlamalıdır.

İş yargısının iş yükünü azaltmak için öncelikle iş mevzuatının tabir caizse dava üreten bir kısım hükümlerinde düzeltmeye gitmekten geçmektedir.

Örnek vermek gerekirse işe iade davalarında hakimin ihtimalli karar vermek yerine iade veya tazminat konusunda işçinin talebine bağlı kalması bu konudaki dava yükünü çok önemli ölçüde azaltacaktır.

Tebliğ konumuz açısından olaya bakacak olursak şu soruları kendimize sormamız gerekiyor:

- ✓ İş denetim örgütünün bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümündeki rolünü güçlendirmek suretiyle yargı yükünü azaltabilir miyiz?
- ✓ Yine bu yolla işçinin alacaklarına daha kısa bir sürede kavuşmasını sağlayabilir miyiz?

Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Denetim Örgütü

İş Denetim Sisteminin Görev Alanları ve Temel İşlevleri

Bu sorular iş denetim sistemlerinin görev alanları ve temel işlevleri bağlamında cevaplandırılması gereken sorulardır.

Geleneksel denetim modellerinden olan genelci modelde iş müfettişlerinin aşağıdaki gibi geniş sorumlulukları vardır.

- ✓ Ücretler
- ✓ Sosyal güvenlik
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği
- ✓ Çalışma ve dinlenme süreleri
- ✓ Göçmen işçiler
- ✓ Kayıt dışı çalışma
- ✓ Endüstri ilişkileri
- ✓ Uzlaştırma
- ✓ Tahkim

Örneğin Fransa’da ve Fransız modelini takip eden diğer ülkelerde, iş müfettişleri yargısal göreve benzer bir görevi üstlenmekte ve bu sayede adeta bir sosyal yargıç görevi üstlenmektedir.

81 sayılı ILO Sözleşmesinin 3.maddesi uyarınca iş denetim sisteminin 3 ana görevi bulunmaktadır.

Bunlardan ilki çalışma şartları ve işçilerin işleriyle meşgul bulundukları sırada korunmalarına dair kanuni hükümlerin uygulanmasının sağlanmasıdır.

Aynı hükümde çalışma şartlarının içeriği de örnekseme yolu ile doldurulmuştur.

Çalışma süreleri, iş güvenliği, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar çalışma şartları kapsamında değerlendirilmiştir.

81 sayılı Sözleşmede iş denetim sisteminin diğer temel görevleri;

-İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere uymayı sağlayacak en etkili yollar hakkında teknik bilgi vermek ve tavsiyelerde bulunmak;

-Mevcut kanuni hükümlerin açık olarak belirtmediği kusur veya suistimalleri yetkili makamın dikkatine arz etmektir (m.3/b-c).

Görüldüğü üzere iş denetiminin temel (birincil) görev alanları çalışma ortamı ve çalışma koşullarıdır.

Bireysel iş ilişkileri, toplu iş ilişkileri, istihdam ve mesleki eğitim ve sosyal güvenlik ise iş denetim sisteminin ikincil görev alanına girmektedir.

İş müfettişlerine tevdi edilebilecek ikincil görevler, temel görevlerini ifaya mani olmamalı veya tarafsızlıklarına zarar vermemelidir.

İşlevsel açıdan baktığımızda iş denetim sisteminin temel işlevleri, mevzuata uyumun sağlanması, sosyal taraflara destek ve öneri ve de yasama sürecine katkıda bulunmaktır.

Bu ana işlevlerin yanında iş uyuşmazlıklarının çözümü ile bilgi ve veri toplama işlevleri ikincil işlevler kategorisine girer.

Ülkemizdeki Durum - 6111 sayılı Kanundan Önceki Düzenleme-

İç hukukumuzun bir parçası haline gelmiş olan 81 sayılı Sözleşmenin öngördüğü yapıyı belirttikten sonra,

İş Kanunundaki düzenlemeleri, 6111 sayılı Kanundan önce ve sonra olmak üzere iki ayrı dönemde ele almayı uygun görüyoruz.

Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7.Bölümünde düzenlenmiştir.

Devletin yetkisi başlıklı 91.maddenin ilk fıkrası uyarınca; *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.*

Aynı bölümde yer alan ve yetkili makam ve memurlar başlığını taşıyan 92.maddenin ikinci fıkrasına göre ... *Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birinci fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.*

Maddenin üçüncü ve son fıkrasına göre ise *Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.*

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna göre Bakanlığın görevleri arasında çalışma hayatını, işçi ve işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve düzenlemek ve denetlemek de yer almaktadır (ÇSGBK.m.2/h,g).

Bakanlık bünyesinde iş teftişi konusunda yetkili ve görevli birim İş Teftiş Kurulu'dur (İş Teftiş Tüzüğü.m.3).

Çalışma hayatının denetimi görevini Bakan adına İş Teftiş Kurulu Başkanlığı yerine getirir (ÇSGBK.m.15).

Tebliğ konumuz açısından bu düzenlemelere baktığımızda bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü açısından iş teftiş örgütüne asli bir görevin verilmediğini söyleyebiliriz.

İş teftiş sistemi, yargı yoluna gerek olmadan uyuşmazlığı çözücü bir fonksiyona sahip kılınmamıştır. Sadece yargı yolu açık olan sürecin bir parçasıdır.

Zira tutanaklara kesin delil niteliği verilmemiş; bunların aksinin ispat edilebileceği hükmü öngörülmüştür.

Örgütün buradaki fonksiyonu işçinin alacaklarını (aksi kanıtlanabilen bir şekilde) tespitten ibarettir.

3.6111 sayılı Kanundan Sonraki Düzenleme

6111 sayılı Kanun 77.maddesi ile İş Kanunu'nun 91.maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere şu fıkra eklemiştir;

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

Yine 6111 sayılı Kanun 78.maddesi ile, İş Kanunu'nun 92.maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarını da şu şekilde değiştirmiştir;

“Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikâyetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkroda yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler..

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişle yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.”

6111 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin Gerekçesi

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesinde yer alan hükme istinaden vuku bulan işçi şikâyetleri hâlihazırda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından incelenmekte ve sonuçlandırılmaktadır.

İşçi şikâyetleri çok çeşitli konularda olabilmektedir. İşyeri ve çalışma şartlarına, iş şartlarına, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine, sigorta işlemlerine ilişkin şikâyetler olduğu gibi, işçilerin mali haklarına ilişkin şikâyetler de yoğun bir şekilde Bakanlığa intikal etmektedir.

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 şikâyetlerinin incelenmesi, bu incelemenin işyeri denetimini gerektirmemesi, belgeye dayalı incelemeler olması nedeniyle TAM ANLAMıyla BİR TEFTİŞ VE DENETİM FAALİYETİ OLMAYIP, bu şikâyetlerin 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 şikâyetlerinin en kısa zamanda çözülmesi veya en azından yol gösterilmesi bu kişiler açısından da büyük önem arz etmektedir.

Maddeye eklenen fıkra ile iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin Kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin işçi şikâyetlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenebilmesine imkân tanınarak iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyerlerinin teftiş ve denetimine yoğunlaşmaları, öte yandan işçi şikâyetlerinin hızlı bir şekilde sonuçlandırılması amaçlanmaktadır

6111 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklerin Değerlendirilmesi

Genel Olarak

Şikâyetlerin yoğunluğu,

Özellikle ekonomi krizde işyerlerinin kapanması ve işçi çıkarmalarla birlikte Bölge Müdürlüklerine şikâyet sayısının artması,

Asıl görevi işyerlerinin denetimi olan iş müfettişlerinin bu ikincil görevler yüzünden işyeri denetimlerinden geri kalmaları,

Bireysel işçi alacaklarının kısa sürede çözülmesi gereği gibi hususlar,

6111 sayılı Yasanın bu konudaki değişikliklerinin temel gerekçeleridir.

Gerekçenin satır aralarına bakıldığında, işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin incelenmesi tam anlamıyla bir denetim faaliyeti olarak görülmemektedir.

Bu yargıya nasıl varıldığı da de yine gerekçenin satır aralarında gizlidir.

Bu incelemeler işyeri denetimini gerektirmemesi ve belgeye dayalı incelemeler olması hasebi ile tam anlamıyla iş denetimi kapsamında sayılmamıştır.

Değişiklikleri derinlemesine incelemeden önce belirtmek isterim ki; 6111 sayılı Kanun bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş teftiş örgütünün rolünü değiştirmemiş, etkinleştirmemiştir.

Tam aksine varolan rolünü azaltmış ve zaafa uğratmıştır.

Halbuki değişiklik gerekçesi ile amaçlanan hususların gerçekleşmesi için yapılması gereken iş teftiş örgütüne bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde daha aktif ve asli bir görev verilmesi yönünde olabilirdi, olmalıydı da.

Değişikliklere biraz daha yakından baktığımızda Bölge Müdürlüğü memurlarına verilen denetim yetkisinin, sadece sözleşmesi sona eren işçi şikâyetleri konusunda olduğunu görüyoruz.

Memurlara Verilen Denetim Yetkisinin, Sadece Sözleşmesi Biten İşçi Şikayetleri Konusunda Olduğu Söylenbilir.

Yeni düzenlemeye göre “... 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir ...” .

Maddede geçen “iş sözleşmesi fiilen sona eren” ifadesi yasal bir tanım değildir.

İş mevzuatında iş sözleşmesinin fiilen sona ermesi diye bir kurum düzenlenmemiştir.

Buradaki fiilen ifadesinin kaldırılması ile madde daha anlamlı bir hale gelecektir.

Maddenin 5521 sayılı Kanuna yaptığı atıfta anlamsızdır.

Zira yukarıda da belirttiğimiz üzere 5521 sayılı Kanunu’nun 10.maddesi, şikayetlerin yetkili iş mahkemesine tevdiini düzenlemektedir.

Gerekçenin Aksine İş Sözleşmesi Sona Eren İşçilerin Şikayetlerinin İncelenmesi de Bir İş Denetim Faaliyetidir

Gerekçenin aksine Bölge müdürlüğü memurlarına verilen yetki iş denetimi kapsamında bir faaliyettir.

81 sayılı ILO Sözleşmesinin 3.maddesinde iş denetimin temel görevinin çalışma şartlarına ve çalışma ortamına ilişkin iş mevzuatının uygulanmasını temin etmek olduğu açıkça belirtilmiştir.

İş davalarının genel perspektifine bakıldığında ücrete, fazla çalışma ücretine, hafta tatilinde çalışma karşılığı ücrete, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücrete ve yıllık izin ücretine ilişkin davaların; diğer bir ifade ile çalışma süreleri ve ücrete ilişkin uyuşmazlıkların kahir ekseriyeti teşkil ettiği ve bu uyuşmazlıklarının nerede ise tamamına yakının iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıktığı görülecektir.

Bu uyuşmazlıkların iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkmasının temel sebebi iş güvencesi sisteminin yetersizliği ile izah edilebilir.

Dolayısıyla iş sözleşmesi sona erdikten sonraki işçi alacaklarına ilişkin şikayetlerin iş denetimi kapsamı dışında düşünülmesi 81 sayılı Sözleşmenin ruhuna ve temel amaçlarına açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

Kanımızca bu konudaki işçi şikayetlerinin incelenmesi iş denetiminin asli konuları arasında değerlendirilmelidir.

ILO sözleşmesinin 3.maddesinde geçen “ ... işçilerin işleriyle meşgul bulundukları sırada korunmalarına dair olan kanuni hükümlerin uygulanması ...” ifadesinden hareketle işçi şikayetlerinin incelenmesinin sadece iş ilişkisinin devam ettiği süreçte sözkonusu olacağı da söylenemez.

İşçilerin çalışırken korunması ifadesi çalışırken elde ettikleri kazanımların, sözleşme sonrası dönemde korunmayacağı şeklinde yorumlanamaz. 81 sayılı Sözleşme çalışma koşulları ile ilgili mevzuatın uygulanmasının sağlanmasını amaçlamaktadır. Uygulanması sağlanacak mevzuat işçinin sözleşme sürecinde hak kazandığı ve sözleşmesinin feshi ile ortaya çıkan tüm alacakları da düzenlemektedir. 81 sayılı Sözleşme uygulanması sağlanacak mevzuatı iş ilişkisini düzenleyen ve iş ilişkisi sonrası dönemi düzenleyen mevzuat olarak ikiye ayırmamıştır. İş sözleşmesinin sona ermesine bağlı haklar; ihbar ve kıdem tazminatı ve sendikal tazminat alacaklarını konusundaki şikayetlerinin incelenmesi iş müfettişlerinin asli görevleri arasındadır. 81 sayılı Sözleşme işçilerin şikayetlerinin incelenmesini hiçbir şekilde iş sözleşmesinin devam etmesi ya da sona ermesi durumuna göre ayrı işlemlere tabi tutmamıştır.

İşçiler tarafından yapılan şikayetler; işçinin iş sözleşmesi sona ermiş olsa da, işçi halen işyerinde çalışıyor olsa da iş denetim birimi, yani iş müfettişleri tarafından incelenecektir.

Oysa 6111 sayılı Yasa ile getirilen yeni düzenleme ile Çalışırken ücretinin veya fazla çalışma ücretinin ödenmediğini şikayet eden işçinin şikayetini iş müfettişi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra ücretinin veya fazla çalışma ücretinin ödenmediğini şikayet eden işçinin şikayetini ise Bölge Müdürlüğü memuru inceleyecektir.

6111 sayılı Yasanın gerekçesinde işçi şikayetlerinin incelenmesi (işyeri denetimi gerektirmemesi ve belgeye dayalı incelemeler olması sebepleriyle) tam anlamıyla iş denetimi sayılmamıştır.

Öncelikle buradaki tam anlamıyla ifadesinin hukuken anlaşılmas bir ifade olduğu tespitini yapmak zorundayız.

İşyerinde yapılan denetim ve belge üzerinde denetim şeklindeki tamamı ile işlevsel bir ayırımdan hareketle, belge üzerinde yapılan denetimleri önemsiz sayarak bunları iş denetiminden saymamak;

İşyerinde yapılan denetime önem atfederek bu denetimleri iş denetimi kapsamında değerlendirmek;

Bu değerlendirmelerden hareketle belge üzerinden incelemeleri memurlara; işyeri denetimlerini iş müfettişlerine (tabir caizse) yakıştırmak

81 sayılı Sözleşmeye aykırı olduğu kadar modern iş denetim ilkelerine de aykırıdır.

İş denetimi bu ayırımın tam aksine kompleks bir işlem olup; belge incelemesini ve işyeri ziyaretini de içerir.

Müfettiş gerekli belgeleri işyerinde inceleyebilir; işyerinde işçileri dinleyebilir, işyerinden belge örnekleri alarak bunları kendi ofisinde de inceleyebilir.

İşçi - işveren ilişkisine ilişkin belge incelemenin önemsiz sayılmasından daha öte; bu belgeler ancak ve ancak iş müfettişi formasyonuna sahip kişilerce incelenecek kadar teknik bilgi ve tecrübe gerektiren süreçlerdir.

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki şikayetlerde, fesih sürecinin hukuka uygunluğu ve mali sonuçları da inceleme konusuna girdiğinden bu şikayetlerin öncelikle ve özellikle iş müfettişleri tarafından incelenmesi gerekir.

Zira fesih süreçleri, fesih işleminin hukuka uygunluğu, iş güvencesi, sendikal güvence ve feshin mali sonuçları ancak ve ancak iş hukuku konusunda uzmanlık düzeyinde olan kişilerce değerlendirilebilecek konu başlıklarıdır.

İş denetimi yapacak kişilerin sahip olması gereken özellikler 81 sayılı Sözleşmede belirlenmiş olup, bu konu aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

Bu noktada gerekçedeki bir çelişkiyi de vurgulamak gerekir.

6111 sayılı Yasa'nın değiştirdiği 92.maddenin 2.fıkrasının yeni şekline göre “ ... *Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ...*” zorundadırlar.

İşverenler kayıt ve belge ibraz etmedikleri takdirde bölge müdürlüğü (şikayet inceleme) memurları tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 107/a maddesine göre işveren/vekili hakkında idari para cezası uygulanacaktır.

Bir yandan Bölge Müdürlüğü memurlarına verilen yetkinin iş denetimi olarak değerlendirilemeyeceğini ileri sürerken; kendilerine bu fıkra ile iş müfettişlerine paralel yetkiler verilmesi tutarlı bir yaklaşım olarak değerlendirilemez.

Tutanakların Delil Niteliğinde Etkili Bir Değişim Olmamıştır

6111 sayılı Kanunla değişik 92.maddenin üçüncü fıkrası uyarınca “ ... Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez...”.

Maddenin eski şekline göre ise “ ... Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir...”

Görüldüğü üzere yeni düzenleme ile tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısmına karşı taraflarca itiraz prosedürü getirilmiştir.

İş mahkemesine yapılacak itiraza ilişkin olarak mahkemenin verdiği karara karşı kanun yolu da açıktır. Ancak Yargıtayın daireler arası yeni işbölümü görev dağılımında bu davaların hangi dairede olduğu da belli değildir.

Bu düzenleme ile tutanakların bağlayıcılık gücünün artırılarak işçinin alacaklarına daha çabuk kavuşması amaçlanmaktadır.

Madde iki açıdan ele alınmalıdır.

Birincisi tutanакlara itiraz edilmediği takdirde, tutanakların hukuki vasfının ne olacağıdır?

İkincisi ise tutanакlara itiraz edildiği takdirde tutanakların bu davadaki etkisinin ne olacağıdır.

Tutanакlara itiraz edilmediği takdirde tutanaklar ilam niteliği kazanmaz ve ilamlı icraya konu olmaz.

Zira ilamların icrası hakkındaki hükümlere tabi olan belgeler İİK m.38 hükmünde sınırlı bir biçimde sayılmıştır.

Buna göre Mahkeme huzurunda yapılan sulhlar, kabuller ve para borcu ikrarını havi re'sen tanzim edilen noter senetleri, istinaf ve temyiz kefaletnameleri ile icra dairesindeki kefaletler, ilamların icrası hakkındaki hükümlere tabidir.

İşçiyi dava açma külfeti ile baş başa bırakmamak için tutanakların ilamlı icraya konu olabilmesinin yolu açılabilir. İcra ve İflas Kanunu m.38 hükmü anlamında tutanaklar, ilamların icrası hakkındaki hükümlere tabi kılınabilir.

İlam niteliğinde sayılan bir belgeye itiraz, icrayı durdurmayacağı için işçi veya işverence açılacak gereksiz davalar da engellenmiş olacaktır.

Kanımızca tutanакlara itiraz edilmediği takdirde tutanaklar ilamlı icraya tabi olmasa dahi; hatırlatalım ki böyle bir durumda işveren böyle bir durumda tutanakların aksini hiçbir surette ispat edemeyeceğinden işçinin açacağı ilamsız takipte işverenin itiraz etme keyfiyetinin ağır mali sonuçları olabilecektir.

Ayrıca işverenin 30 gün içinde itiraz etmemesi nedeniyle tutanакta belirtilen (gösterilen) alacak tutarları (bir anlamda) kesinleştiğinden işçi tarafından başlatılacak olası bir icra takibine işverenin itiraz etmesi halinde sözkonusu alacak likit hale geldiğinden işveren icra-inkar tazminatına da mahkum edilebilecektir.

Bu noktada bir tartışma konusuna daha değinmekte fayda görüyorum.

İtiraz görmemiş tutanaklar, işçi tarafından ilamsız icra takibine konu edilirse, bu tutanaklar İİK 68/I anlamında itirazın kaldırılmasına konu (diğer ifade ile itirazın kaldırılmasını temin edebilecek) belgelerden sayılabilir mi?

İcra İflas Kanunu'nun 68.maddesinin ilk fıkrası uyarınca “ Talebine itiraz edilen alacaklının takibi, imzası ikrar veya noterlikçe tasdik edilen borç ikrarını içeren bir senede yahut resmî dairelerin veya yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne göre verdikleri bir makbuz veya belgeye müstenitse, alacaklı itirazın kendisine tebliği tarihinden itibaren altı ay içinde itirazın kaldırılmasını isteyebilir... ”.

Tutanaklar anılan madde anlamında yetkili makamların yetkileri dahilinde ve usulüne göre verdikleri bir belge sayılabilir mi?

Kanımızca itiraz görmeyerek aksinin ispatı hukuken imkansızlaşan tutanaklar bu madde kapsamında itirazın kaldırılmasını sağlayabilecek bir belgedir.

Tutanaklara ilişkin olarak ikinci hususun; itiraz gördükleri taktirde tutanakların bu davadaki (itiraz davasındaki) etkisinin ne olacağıdır.

Kanımızca itiraz davasında tutanaklar kesin delil olarak nitelendirilemez.

Kesin deliller HUMK da sınırlı bir biçimde sayılmış olup ikrar, kesin hüküm, senet ve yemin olmak üzere dört adettir.

Kesin deliller hakimi bağlayıcı nitelikte delillerdir. Hakim kesin delillerden biri ile ispat edilen bir vakıayı ispat edilmiş kabul etmek zorundadır.

Hakimin bu delilleri takdir yetkisi yoktur.

Kaldı ki tutanaklar kesin delil niteliğinde sayılsa idi dahi bunların iş hakimini bağlayıp bağlamayacağı yine tartışma konusu olurdu.

Zira kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda hakim kesin deliller ile bağlı değildir.

Hakim bu davalarda delilleri serbestçe takdir eder.

İş davalarında da kendiliğinden araştırma ilkesi uygulandığı için tutanaklar hiçbir şekilde hakimi bağlamayacak; aksi her türlü delille ispat edilebilecektir. Güncel Yargıtay içtihadı da bu yöndedir.

Burada öngörülen dava bir tespit davasıdır ve maktu harca tabidir. Davayı kaybeden taraf aleyhine de Avukatlık Asgari Ücret tarifesindeki maktu vekalet ücretine de hükmedilmelidir.

Ne var ki Yasa bu tutanaklara ilam niteliği tanımadığından işveren sözkonusu belgenin içeriğine 30 gün içinde itiraz etmemiş olsa dahi işçi iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarını tahsil etmek için işverene dava açacak veya ilamsız icra takibinde bulunacaktır.

Tutanaklara ilişkin bu düzenleme yapılırken bir hukuki ihtilaftan iki dava üretilerek usul ekonomisi yönünden yanlış bir tercih yapılmıştır.

İşçi, alacakları için alacak davası açar ve işveren de tutanağa itiraz davası açarsa bir uyuşmazlıktan iki dava çıkmış olacaktır.

Burada işveren davada işçiyi ve Bakanlığı davalı olarak gösterecektir.

Zira davanın sonucu doğrudan işçinin hak alanını ilgilendirdiğinden davanın sadece Bakanlığa yöneltilmesi doğru değildir.

Bakanlığın yanında işçi de hasım gösterilmelidir.

Tarafları farklı olduğu için davaların birleştirilip birleştirilemeyeceği de ayrı bir tartışma konusudur.

Bir diğer husus bekletici meseledir.

Alacak davası, itiraz davasının sonucunu beklemek durumunda olacaktır.

İşveren dava açarsa yetkili mahkemeler bölge müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesi, işçinin ikametgahı mahkemesi veya işyerinin bulunduğu yer mahkemesi olabilir.

İşçinin alacak davası ise işyerinin bulunduğu yer veya işverenin ikametgahı yer mahkemesinde açılacaktır.

Düzenlemede özel hüküm olmadığı için tutanağa itiraz davasında işveren ispat yükü altındadır.

6111 sayılı Yasa İş Denetiminde Vesayet Sisteminin Kapısını Aralamıştır

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'ndan başlayarak, 5 sayılı Sağlık Hizmetleri İş Denetimi Tavsiyesi'nde, 20 sayılı İş Denetimi Tavsiyesi'nde, 81 sayılı İş Denetimi Sözleşmesi ve bunu tamamlayan 81, 82 ve 85 sayılı Tavsiye Kararları'nda ve de 129 sayılı Tarım Sektöründe İş Denetimi Sözleşmesi'nde

İş denetimi her şeyden önce bir devlet görevi; hükümetin sorumluluğunda iyi organize edilmesi gereken bağımsız bir sistem olarak kabul edilmiştir.

150 sayılı İş Yönetimi Sözleşmesi ile ona eşlik eden 158 sayılı Tavsiye Kararı'nda iş denetim örgütü, ulusal iş yönetim örgütü (Çalışma Bakanlığı ve/veya Sosyal İşler Bakanlığı veyahut bu yapılara eşdeğer kuruluşlar) ile birleşik olarak düşünülmüştür.

Ancak iki kurum arasında idari bir vesayet ilişkisi öngörülmemiştir.

81 sayılı Sözleşme bu konuda açıklayıcı ve net hükümler içermemiştir.

Sözleşme'de iş denetiminin merkezi bir otorite tarafından kontrol ve denetlenmesi öngörülmüştür (m.4).

81 sayılı Sözleşme'nin m.4/1 hükmü uyarınca iş teftişi üye memleketin idari usulleriyle gerçekleştirilmesi mümkün olduğu oranda, merkezi bir makamın idaresi ve kontrolüne tabi bulunacaktır.

Bu nedenle iş müfettişleri bağımsız statüde devlet çalışanları olarak güçlerini ve görevlerini kimseden baskı görmeden tarafsız bir tutumla uygulayacaklardır.

81 sayılı ILO Sözleşmesi iş müfettişlerinin statüleri konusunda standart bir hukuki yapı öngörmektedir.

Buna göre müfettişler hükümet değişikliklerinden ve dış tesirlerden etkilenmeyecek istikrarlı bir statü ve hizmet şartlarını haiz devlet memurluğu kadrolarında istihdam edilmelidirler.

Ülkemizde de iş müfettişleri devlet memuru kadrolarında istihdam edilirler.

Müfettişliğe sınavla ve müfettiş yardımcısı olarak girilir (Teftiş Y.m.23).

Müfettiş Yardımcılığı sınavına katılabilmek için, Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesindeki niteliklere haiz olmak, sınavın açıldığı yılın Ocak ayının birinci gününde otuz yaşını doldurmamış olmak (askerlik ödevini bitirmiş olanlar için askerlikte geçen süre eklenir), iklim değişikliklerine ve her çeşit yolculuk koşullarına elverişli olduğunu tam teşekküllü resmi hastanelerden alınacak sağlık kurulu raporuyla belgelemek, kasıtlı olmayan suçlar dışında özgürlüğü bağlayıcı bir ceza ile hükümlü olmamak ve sicili yönünden müfettişliğe engel bir durumu olmamak gerekmektedir.

Ülkemizde iş teftişi, İş Teftiş Kurulu tarafından yürütülmektedir (Teftiş Tz.m.3/I).

Teftiş Kurulu, *Bakanlık Makamı*'na bağlıdır (Teftiş Tz.m.3/II; Teftiş Y.m.4; 7/I).

3146 sayılı Kanun uyarınca Bakanlık Makamı, Bakan ve Müsteşardan oluşmaktadır (ÇSGBK.m.5,6).

Teftiş Kurulu; Başkan, baş müfettiş, müfettiş, müfettiş yardımcısı ile şube müdürlerinden oluşur (Teftiş Tz.m.3/II).

Teftiş Kurulu Başkanı'nın teklifi ve Bakan'ın onayı ile uygun görülen illerde teftiş grupları kurulabilir.

Müfettişlerin çalışacağı gruplar Teftiş Kurulu Başkanı'nın teklifi, Bakanın onayı ile belirlenir (Teftiş Y.m.6).

İş teftiş hizmetinden sorumlu olan Teftiş Kurulu Başkanı'nın görev ve yetkileri hem İş Teftiş Tüzüğü'nde ve hem de İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Kurul Başkanı esas itibarıyla Kurul'u yönetmek, Kurul'un çalışmasını düzenlemek, izlemek, teftiş etmek, denetlemek, soruşturmak ve değerlendirmek konularında yetkilidir. (Teftiş Tz.m.11/A; Teftiş Y. m.8/I).

Bu kapsamda,

- Grup başkanlarının hazırladıkları teftiş programlarını incelenmesi ve Bakan onayına sunulması;
- Teftiş programlarını uygulanmasının sağlanması;
- Müfettişlerin görevlendirilmesi;
- Grupların oluşturulması ve verimli, etkin ve uyumlu biçimde çalışmalarının sağlanması;
- Müfettişlerin çalışacakları merkezlerin belirlenmesi;
- Müfettiş yardımcılığına alınacakların sayısının meslek dallarına göre belirlenmesi; Müfettiş yardımcılığı sınavlarının yapılması ve yardımcılardan yetişmesinin sağlanması;
- Teftiş programlarının incelenmesi (veya inceletilmesi) ve eğer varsa eksikliklerinin tamamlanarak yanlışlarının düzeltilmesi;
- Müfettişlerin özlük durumlarının, çalışma ve istihkak cetvellerine ait işlemlerin yürütülmesi (istihkak cetvellerinin incelenmesi veya inceletilmesi, usulüne uygun olanların tahakkuka bağlatılması, eksiklerin ve yanlışlıkların düzeltilmesinin sağlanması),
- İşyeri teftiş fişlerinin tutulmasının sağlanması;
- İş teftişi ile ilgili istatistiki bilgilerin derlenmesinin sağlanması;
- ILO'ya her yıl gönderilecek genel raporun iş teftişine ilişkin bölümünün hazırlanması;
- Kurul'un bütçesinin hazırlanması

Teftiş Kurulu Başkanı'nın görev ve yetkilerinden başlıcalarıdır. (Teftiş Tz.m.11/B-M; Teftiş Y.m.8/VI).

Müfettiş ve müfettiş yardımcılarının idari yönden denetim yetkisi de İş Teftiş Kurulu Başkanı'na aittir.

Başkan idari denetim görevini müfettişler eliyle yaptırabilir (Teftiş Y. m.8/I).

Kurul çalışmaları ve müfettişler hakkında yapılacak idari denetim ve soruşturmada, denetim programlarının yerine getirilip getirilmediği, Kurul'da veya gruplarda kullanılan defter, kayıt ve belgelerin düzenli olarak tutulup tutulmadığı incelenir (Teftiş Y.m.8/II).

Teftiş veya soruşturma sırasında henüz suç delilleri elde edilmemiş olmakla beraber, iş başında kalmasının soruşturmayı güçleştireceği düşünülenler, belge ve kayıtları göstermeyenler yapılacak teklif sonucu bakan onayı ile görevden alınırlar (Teftiş Y.m.8/III).

Teftiş ve soruşturma sonucunda suçun işlendiği anlaşılmadığı veya yeterli delil bulunmadığı takdirde işten el çektirilmiş olanlar verilecek rapor üzerine Bakan tarafından derhal görevlerine iade olunurlar (Teftiş Y.m.8/IV).

6111 sayılı Yasa Bölge Müdürlüğü memurlarına sınırlı da olsa teftiş yetkisi vermek suretiyle 81 sayılı Sözleşmede öngörülen ve ülkemiz uygulamasında da benimsenen bağımsız iş denetimi ilkesini de zaafa uğratmaktadır.

Bu şekilde idareye işverenler üzerindeki dolaylı bir baskı kurabilme yolu da açılmıştır.

İşverenin sosyal taraf niteliği de dikkate alındığında; teftiş baskısı altındaki bir sosyal tarafın sosyal diyalogdan beklenen faydaya ne ölçüde katkıda bulunabileceği de tartışılabilir hale gelmiştir.

Bu yeni durum 81 sayılı Sözleşmenin hem sözüne ve hem de ruhuna açıkça aykırıdır.

Müfettişlerin Yeterlilik Kriterleri Açısından da Yeni Düzenlemeler 81 sayılı Sözleşmeye Aykırıdır

81 sayılı Sözleşme uyarınca Kamu hizmetine alınmak için gerekli olan genel şartlar saklı kalmak kaydı ile müfettişlerin atanmalarında sadece gerekli olan ehliyet göz önünde tutulacak, bu ehliyetin araştırılmasına ilişkin yollar yetkili makamca tayin edilecektir (81.s.Söz m.6-8).

Ülkemizde müfettişliğe giriş aşamasında iş sağlığı ve güvenliği müfettişleri ile sosyal iş müfettişleri ayrılmaktadır.

Sosyal iş müfettişliği için, hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, idari bilimler, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden mezun olma şartı aranmaktadır (Teftiş Tz.m.4/I; Teftiş Y.m.25).

Müfettişliğe giriş ve yeterlik sınavları, Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda kurulan sınav kurulları tarafından yapılır.

Kurullar, işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliği yönünden ayrı ayrı oluşturulur (Teftiş Tz.m.7/I; Teftiş Y.m.15/I).

Sınav kurulları, Kurul Başkanı'nın başkanlığında, Teftiş Kurulu Başkanı'nın önerisi üzerine müfettişler arasından Bakan tarafından seçilecek dört asıl, iki yedek üyeden oluşur ve (Teftiş Tz.m.7/II; Teftiş Y.m.15/II).

Müfettiş yardımcılığına giriş sınavından önce Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı'na ön eleme sınavı yaptırılır.

Bu sınavda başarılı olanlar giriş sınavına alınırlar (Teftiş Y.m.7/III).

Giriş ve yeterlik sınavları önce yazılı, sonra da sözlü olarak yapılır.

Yazılı sınavı kazanamayanlar sözlü sınava giremezler (Teftiş Tz.m.7/IV; Teftiş Y.m.16).

Yazılı sınavı kazanmak için yüz tam puan üzerinden en az yetmiş puan alınması şarttır.

Yazılı sınavları kazananların, sözlü sınavda genel olarak hukuki, iktisadi, mali ve mesleki bilgileri ile genel kültürü, temsil yeteneği yoklanır ve tek not verilir.

Sözlü sınavda başarılı olmak için en az yetmiş puan almak gerekir (Teftiş Y.m.29/I).

Giriş sınav notu en yüksek olan adaylardan başlamak suretiyle ve sıra ile kadro durumu ve ihtiyaca göre belirlenen sayıda adayın ataması yapılır.

Atamalar yapılırken giriş sınav notlarının eşitliği halinde yabancı dil notu üstün olan veya işletme tecrübesi olanlar tercih edilir (Teftiş Tz.m.4/II; Teftiş Y.m.30).

Müfettiş yardımcılığına atananlar, bir müfettişin yanında göreve başlarlar (Teftiş Tz.m.5/I).

Müfettiş yardımcılığına atananlar yardımcılık döneminde; kişiliklerini, mesleğin gerektirdiği özel ve üstün moral niteliklerine göre geliştirmek, iş hukuku, iş uyuşmazlıklarının incelenmesi ve teftişi konularında, tecrübe ve ihtisas sahibi olmalarını sağlamak, rapor yazma tekniği hususundaki bilgi ve melekelerini geliştirmek, bilimsel çalışma ve araştırma alışkanlığı kazandırmak ve yabancı dil bilgilerini olgunlaştırmak amacıyla yetiştirilirler (Teftiş Y.m.33).

Başlangıçta iş mevzuatı uygulamaları, dosyalama sistemleri, raporlar ve incelemeler hakkında genel çalışma ve tartışmalar yapmak üzere hizmet içi eğitime tabi tutulan müfettiş yardımcıları, yardımcılık süresi boyunca en az iki müfettişin refakatinde bulundurulurlar.

Yardımcılar tek başlarına teftişe yetkili değildirler.

Ancak, 2 yıl olumlu sicil alanlara, yanında çalıştıkları müfettişlerle grup başkanı ve İş Teftiş Kurulu Başkanı'nın olumlu görüşleri üzerine Bakan tarafından teftiş yetkisi verilebilir (Teftiş Tz.m.5/II; Teftiş Y.m.34,36).

Müfettişlik yeterlik sınavını kazanan müfettiş yardımcılarını, müfettişliğe atanır (Teftiş Tz.m.6/I; Teftiş Y.m.40/I).

6111 sayılı Yasa ile Bölge Müdürlüğü memurlarına teftiş yetkisinin verilmesi; 81 sayılı Sözleşmenin öngördüğü “gerekli ehliyet şartına” da açıkça aykırıdır.

Yukarıda da görüldüğü üzere ülkemizde bir iş müfettişleri uzun bir teorik ve pratik eğitimden geçerek yetiştirilmektedir.

Müfettiş yardımcılığı döneminde eylemli olarak en az üç yıl çalışan, müfettiş yardımcılığında geçen hizmet yıllarına ait bütün sicilleri olumlu olan ve genel yetişme notu yüz tam puan üzerinden en az yetmiş olan müfettiş yardımcılarını yeterlik sınavına girebilirler (Teftiş Tz.m.6/II; Teftiş Y.m.37).

Bu sınavda başarı gösteremeyenler ya da özürsüz olarak bu sınava girmeyen yardımcılar Bakanlıktaki diğer görevlere atanırlar.

Müfettişliğe atananlar Teftiş Kurulu Başkanı’nın teklifi ve Bakan’ın onayı ile Teftiş Tz.’nün 27. maddesine göre görevlendirilirler (Teftiş Tz.m.6/III; Teftiş Y.m.40/II).

Müfettiş yardımcılığı döneminde müfettişlik karakter ve nitelikleriyle bağdaşmayacak tutum ve davranışları sabit olanlar, müfettiş yardımcılığı sırasında olumsuz sicil alanlar, yardımcılık dönemi sonunda haklarında verilen *genel yetişme notu* yetmiş puandan az olanlar, yeterlik sınavı beklenmeksizin Teftiş Kurulu dışında başka bir memuriyete nakledilirler (Teftiş Y.m.31).

En özlü ve en kısa ifadesi ile 6111 sayılı Yasa ile getirilen yeni düzenlemeler, iş müfettişlerinin yetiştirilmelerine ilişkin İş Teftişi Tüzüğü ve İş Teftiş Yönetmeliği’ndeki tüm bu ayrıntılı düzenlemeleri bir anda anlamsız hale getirmiştir.

Değişikliklerin 81 sayılı Sözleşmeye Aykırılığı Sorunu

ILO sözleşmelerinin iç hukukta etki yapabilmesi için bir yasa ile kabul edilmesi gerekir (Ay.90/I).

Usulüne göre onaylanan ILO sözleşmeleri de kanun hükmündedir bunlar hakkında anayasaya aykırılık iddiasında bulunulamaz (Ay.90/son).

Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay, uluslararası hukuk kurallarının iç hukuk düzeninde hüküm doğurmalarının ancak bu yönde gerekli yasal düzenlemelerin yapılması ile mümkün olacağı görüşündedir.

Ancak bu konuda ikili bir ayırıma gitmek ve sözleşme hükmünün doğrudan uygulanabilir (self executing) nitelikte olup olmadığına bakmak gerekir.

ILO Sözleşmesi, başka hukuki düzenlemeyi gerektirmeyecek derecede açık, kesin, somut ve doğrudan uygulanabilecek nitelikte ise onayla birlikte iç hukukta uygulanır.

Asgari çalışma yaşını onbeş olarak belirleyen 138 sayılı sözleşme ile zorla çalıştırmayı ortadan kaldıran 105 sayılı sözleşme doğrudan uygulanabilir niteliktedir.

ILO sözleşmeleri genelde doğrudan uygulanabilir nitelikte değildirler ve genel, soyut ve program hüküm niteliğinde esnek ve seçenekli hükümler içerirler.

Bu tür sözleşmeler yargı tarafından doğrudan uygulanamayacağından uyum yasalarının çıkarılması zorunludur.

ILO sözleşmesi - iş yasası çatışırsa; hangisi uygulanır ?

ILO sözleşmelerinin, anayasaya aykırılık iddiasında bulunulamamasından dolayı (Ay.90/son) daha üstün olduğu ve çatışmada sözleşmenin uygulanacağı ileri sürülmektedir.

Kanımızca anayasaya aykırılığın ileri sürülebilmesi yasalara üstün tutulduğu anlamına gelmez; aksi halde sözleşmelerin kanun hükmünde olduğu belirtilmezdi.

Anayasaya aykırılığın ileri sürülebilmesi devletin uluslararası alanda sorumluluğuna meydan verilmemesi ve anayasa ile çelişen uluslararası kuruluşlara girebilmesine imkan sağlanmasıdır.

ILO sözleşmesi anayasanın açık hükmü gereği kanun hükmündedir ve iş yasaları ile eşit düzeydedir.

ILO sözleşmesi - iş yasası çatışırsa iki yasanın çatışması halinde uygulanacak kurallar (lex posterior veya lex specialis) geçerli olmalıdır.

Yargıtay da aynı görüştedir.

Buna göre ILO sözleşmelerinin iç hukuktaki etkilerinin sonraki bir yasa ile değiştirilmesi veya ortadan kaldırılması mümkün olduğu gibi; uyum yasaları çıkarmamak suretiyle sözleşmeden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmemesine iç hukuk bakımından engel bulunmamaktadır.

İstisnalar hariç ILO sözleşmeleri kendiliğinden uygulanabilecek nitelikte olmadıklarından uyum yasalarının çıkarılması gerekmektedir.

Uyum yasaları ile yürürlükteki yasalar arasında çatışma ortaya çıkarsa sonraki yasa öncekini (zımnen) ilga edecektir.

Uyum yasaları çıkarmama veya bunlarla çatışan yasalar öngörülmesi uluslar arası yükümlülüklerin ihlali anlamına gelir.

Ay.90/son hükmüne 2004 yılında eklenen cümleye göre temel hak ve özgürlüklere ilişkin US hükümleri ile yasa hükümleri çatıştığı takdirde US hükümlerine öncelik tanınır.

Bu durumda sendikal örgütlenme, eşitlik, zorla çalıştırma yasağı, asgari çalışma yaşı gibi konuları düzenleyen ILO sözleşmeleri iş yasası ile çatışırsa iki yasanın çatışması halinde uygulanacak kurallar uygulanmaz; ILO sözleşmesine öncelik tanınır ve sözleşme uygulanır.

KAYNAKÇA

- Bayram, Fuat : *Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler*, Legal İHSGHD, 2007/13.
- Bayram, Fuat : *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine*”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 2007/16.
- Bayram, Fuat : *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, İstanbul 2008.
- Bayram, Fuat : *İş Güvenliği Hukukunda Denetim*, İstanbul 2009.
- Centel, Tankut : *İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler*”, *Sicil* (Eylül 2006).
- Centel, Tankut : *Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği*, İstanbul 1982.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı : *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi (2006-2008)*.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı : *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2005*, Ankara 2006.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	: 2006/9 sayılı Genelge/ İş Teftiş Rehberi.
Demircioğlu, A.Murat	: Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, 1.b.,İstanbul 2006.
Demircioğlu, A.Murat	: <i>İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi</i> ", Sicil, S.5 (Mart 2007).
Ekmekçi, Ömer	: <i>İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi</i> , Sicil, S.7 (Mart 2007), 19.
Ekmekçi, Ömer	: 4857 sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği, http://www.tisk.org/tisk yayınları/ İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri.
Emreates, Nevin	: Türkiye'de İş Güvenliği Denetimi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 1997.
ILO	: Modern Labour Inspection in the 21st Century, Conference Report, Riga, Latvia, 28-30 October, 2002
İş Müfettişleri Derneği	: İş Yaşamında Yeni Önleme Stratejileri Projesi, Sivil Toplum Diyalogu, Avrupa Bilgi Köprüleri Programı, Proje Final Kitapçığı.
Rica, Annie	: The Way Forward-Modernising Labour Inspection Systems in line With ILO Standarts. www.ilo.org .
Sarı, Osman	: Türkiye'de İş Denetimi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul 1993.
Sözer, Ali Nazım	: <i>İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde İç ve Dış Denetim</i> ", İş ve Hukuk, Yıl:31, S.253 (Haziran-Temmuz 1996).
Süzek, Sarper	: <i>İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri</i> ", Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.
Süzek, Sarper	: <i>İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hak ve Yükümlülükleri</i> , İHSGHD (Nisan-Mayıs 2005).
Süzek, Süzek	: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.
Tunçomağ, Kenan /Centel, Tankut	: İş Hukukunun Esasları, 5.b., İstanbul 2008.
Uluslararası Çalışma Örgütü	: İş Teftişi, Ankara 1985.
Vera, Jatoba	:Labour Inspection Within a Modernised Labour Administration, International Labour Office, 2002.

TÜRK İŞ MEVZUATINDA İŞÇİ ŞİKAYETLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE BUGÜNÜ³

Mevlut CAN
İş Başmüfettişi-Endüstri İlişkileri Uzmanı

Genel Olarak

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin kuralsal düzenlemelerin geçmişi 1937’li yıllara kadar uzanmaktadır. 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ile bireysel iş uyuşmazlıkları, 1950 yılında yürürlüğe giren 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girmesiyle yargı yerlerine taşınmış, bu da uzun süre sorunun tek çözümü gibi görülmüştür. Oysa bireysel iş uyuşmazlıklarının işyerinden başlayan çözümünün, uzun yıllar ertelenmesi, yasal düzenlemelerle de desteklenmemesi, sorunsalın karmaşık bir yapıya bürünmesine giderek toplumsal yaşamı de etkileyen bir boyuta taşınmasına neden olmuştur.

Burada Anayasal “sosyal devlet” ekseninde 1950 yılında onayarak iç hukukumuz kattığımız ILO’nun 81 sayılı sözleşmesi, iş kanunlarında belirtilen sosyal hak ve yükümlülöklere ilişkin olarak iş denetimin üstendiğı görev ve işlevler odağında özel olarak “işçi şikâyetlerinin dünü ve bugünü ” ve 6111 sayılı Kanuna değinilerek, öngörölere yer verilecektir.

1.Anayasal Sosyal Hukuk Devleti

Sosyal devlet anlayışı ile ilgili düzenlemeler Anayasanın değişik bölümlerine dağılmış; başlangıç bölümünde “her ..vatandaşın(ın) eşitlik ve sosyal adalet gereklerince” yararlanmasından söz edilmiş; 2.maddesinde, “Türkiye Cumhuriyeti,toplum huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, ...başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, ...sosyal bir hukuk devleti” olduğu vurgulanmış; 5.maddesinde ise, “kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti,ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal,ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya,insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” “devletin amaç ve görevleri” olarak sıralanmıştır. Anayasa, devlet düzenini oluştururken, insana saygılı yaşam konusunda bağımlı çalışanları, güçsüzleri yardıma gereksinimi olanları korumaya yöneltmek,dahası zorlamak istemiştir. Böylece Centel’in anlatımıyla, “Anayasa,yasama,yargı ve yürütme organlarına özel görevler ve işlevler yüklemiştir: (a) Öncelikle yasama organının toplumsal gereklerle örtüşen yasal düzenlemelerle çözümler öngörmesini, yürürlükteki hukuka toplumsal bir öz ve içerik katmasını amaçlarken, bunu da yasa koyucunun takdir alanına bırakmamıştır”.Bunun yanında sosyal hukuk devleti,(b) yargı organlarının izleklerini oluşturmuştur. Gerçekten de yargı kararları belirli bir yorum temeli oluşturmak; (c) yürütme organları,eylem ve işlemlerinde sosyal hukuk devleti ilkesini göz önüne almak zorundadır. Sosyal hukuk devleti ilkesi, devlet organları yanında,gerçek ve tüzel kişileri de bağlar,onlara da doğrudan uygulanır” (Centel, 1982:61, ve 62,dipnot. 17’de gösterilen kaynak; Tanör,1978: 293,294; Tanör-Yüzbaşıoğlu,2002:103; Serter,1994:153,154) Bulut,2009: 55 vd.; Özbudun 2009:132,133).

³ İzmir’deki Sempozyumda sunulmuş tebliğ metnidir.

Ayrıca sosyal devlet ilkesini gerçekleştirme görevini üstlenen devlet, bu işlevini çıkaracağı yasalarla yerine getirecektir. Devlet üçlü ilişkide bağımlı çalışanları korumak, çalışma hayatında kararlı bir iş ilişkileri ortamını oluşturmak için yasal düzenlemeler yapma görevi olduğu yadsınmaz. Nitekim Anayasanın 49. maddesinin ikinci fıkrası devlete “çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortamı yaratmak için gerekli tedbirleri” almak görevini vermiştir. Devletin bu görevlerini yerine getirmesi, her şeyden önce çalışma hayatını yeniden yapılandırma amaçlı yasal düzenlemeler yapması ile mümkün olabilir. Daha doğrusu Anayasal düzenleme devleti, sosyal devlet olmanın bir gereği olarak iş mevzuatı oluşturmakla yükümlü tutmuştur. (Centel, 1982: 63, 64; Ayrıca Sarı, 1997: 66; Göze, 1980: 189, 190; Balkır, 2002: 237).

II. Sosyal Hukuk Devletinın Çatı Kurumu

a) İş Dairesinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na

Çalışma ilişkileri, 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'nun 142 maddesine dayanılarak İktisat Bakanlığı'na bağlı “iş dairesi” tarafından yürütülmüştür. Bu görevi 1945 yılında 4763 sayılı kanunla kurulan ve 1946 yılında 4841 sayılı kanunla da örgütsel yapısı geliştirilen Çalışma Bakanlığı üstlenmiştir. Daha sonra 4763 sayılı yasa ile yeniden görev tanımına gidilerek bakanlığın merkez ve taşra örgütlenmesiyle ilgili yeni düzenlemelere gidilmiştir (İzveren, 1974: 22, 20; Makal, 1999: 468, 469; Sarı, 1997: 68, 69). Çalışma Bakanlığı 1983 yılında 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleştirilmiş, bu kez Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adını almıştır. Ardından 184 sayılı KHK, 213 sayılı KHK ile değiştirilmiş, 09.01.1985 tarihli 3146 sayılı bir yasayla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adını koruyarak yeniden örgütlenmiştir. 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2 nci maddesinde, bakanlığın görevleri, “çalışma yaşamını düzenlemek, çalışma barışını korumak, çalışma yaşamındaki sorunlara çözüm yollarını araştırmak, çalışanların korunmasını, yaşam seviyesinin yükseltilmesini... işçi sağlığını ve iş güvenliğini, ...sağlayacak önlemleri almak, çalışma yaşamını denetlemek” biçiminde sayılmıştır. Mülga 1475 sayılı İşK'nun 89. maddesine göre yayımlanan, 4857 sayılı İşK. Geçici 2. maddesi uyarınca yenisi yayımlanıncaya kadar yürürlükte kalacak olan İş Teftiş Tüzüğü'nün 3. maddesine⁴ dayanılarak 1979 yılında kurulan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 13.12.1983 tarihli ve 184 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK'nin 15. maddesiyle bakanlık danışma ve denetim birimleri arasında aynı adla yerini korumuştur (Sarı, 1997: 72; Süzek, 1998 : 125, 126; Makal, 1999: 468, 469)

b) Kamusal Bir Yetkinin Kullanımı Bağlamında İş Denetimi ve İşlevleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışanların korunması, çalışmanın kararlılık içinde gelişmesi bağlamında üstlendiği düzenleme işlevleri en etkin ve somut sonuçları görülebileni kuşkusuz “iş denetimidir”. Denetimle devlet, çalışma yaşamına doğrudan katılmakta, işçi ve işverenle işlevsel bir ilişkiye girmektedir. Böylece iş müfettişleri, kamunun toplumsal yaşama müdahale olgusunda doğrudan görev üstlenmiş olmaktadır. Esasen iş denetimi, içeriği ve anlamı bakımından diğer yönetsel denetimlerden daha değişik bir kamusal etkinliktir. Bu etkinlik, çağımızın sosyal devlet anlayışına doğrudan karşılık verme

⁴ İTT 06.08.1979 günlü ve 7/17925 sayılı Kararname ile yürürlüğe konulmuş ve 28.08.1979 gün ve 16738 sayılı RG yayımlanmıştır.

ve biçimlendirme konusunda atılacak adımlara, içerik yönünden katkıda bulunmayı öngörür (Pekiner,1975:2,3 ; Sarı,1997: 66,67).

Bu bağlamda iş denetimi; devletin,yasal ölçekte belirlediği ulusal çalışma normlarının işyerlerinde uygulanması için yürüttüğü izleme,teftiş ve denetleme hizmet ve etkinlikleri olarak tanımlanabilir. Denetimle amaçlanan, çalışan çalıştıran iş ilişkilerinin ulusal yararlar doğrultusunda uyumlandırılması, çalışma gücünün toplumsal gönenci arttıracak biçimde yönlendirilmesi ve üretkenleştirilmesidir. Gerçekten iş denetimi, işyerinde iş gücünün korunmasını, işçi işveren ilişkilerinin kamusal yararlar doğrultusunda gelişimini amaçlar.

III.İşçi Şikayetlerinin Çözümünün Evrimi

a) 3008 sayılı İş Kanununda Uzlaştırma ve Tarafları

15.06.1936 tarihinde kabul edilen ve bundan bir yıl sonra yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu döneminin özelliğini yansıtır. Gümüş'ün anlatımı ile”...ve grev yasaktır” (m.72); işçilerin ve işverenlerin sendikalarda örgütlenmelerine ilişkin yasak sürdürülmektedir (Gümüş,1972:62;Süral,1982:95,96).” Bunun doğal sonucu olarak da uzlaştırmanın tarafları örgütler değil, işçilerin kendi aralarından seçtikleri temsilci işçilerdir. Uyuşmazlığın diğer taraf ise işverendir.

3008 sayılı İş Kanunu iş uyuşmazlıklarını (a) tek başlı ve (b) toplulukla olmak üzere ikiye ayırmaktadır (m.77). Bu ayırmada ölçüt, işyerinde çalışan işçi sayısıdır.

b) İşçi Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçimi

Sendikal örgütlenmeye ilişkin hüküm içermeyen 3008 sayılı İş Kanununun 78.maddesine dayanarak yayımlanmış bulunan “ İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi⁵”nde, tek başlı ve çok başlı iş uyuşmazlıklarında uzlaştırma görevi yüklenen temsilcilerin seçimi, nitelikleri ile görevlerinin sona ermesi düzenlenmiştir (m.78).Temsilciler işyerinde çalışmasını sürdüren işçi sayısı esas alınarak seçilmektedir. Buna göre; 50’den az işçinin çalıştığı işyerlerinde 2 işçi temsilcisi,50-200 işçinin çalıştığı işyerlerinde 3 işçi temsilcisi 200-1000 işçinin çalıştığı işyerlerinde 4 işçi temsilcisi 1000’den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde ise 5 işçi temsilcisi seçilecektir.İşçi mümessilleri,işçilerin daha bireysel istek ve haklarını işverene karşı savunur ve temsil eder. Bu yönü ile temsilcilerin görevi,“tek başlı” iş uyuşmazlıklarını çözmekle sınırlanmıştır (Talas,1992: 120,121; Gümüş 1972: 64,65; Makal,1999: 403,404).

c) Uyuşmazlığın Tespiti

Bir işyerinde bir veya birden çok işçinin hak ve çıkarları için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlığa tek başlı iş uyuşmazlığı denilmektedir (m.77) .Belirtmek gerekir ki tek başlı iş uyuşmazlığından bir işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık anlaşılmaz. Tek başlı iş uyuşmazlığı birden çok işçi ile işveren arasında oluşabilir. Nitekim yasanın 77 ve Nizamnamenin 26. maddesi, anlaşmazlığın toplulukla iş uyuşmazlığı sayılabilmesini, anlaşmazlığın işyerindeki toplam işçi sayısının ondan az olmamasına,bunların beşte biriyle işveren arasında aynı sorun hakkında çıkmış olmasına bağlamıştır. O halde, on işçiden az işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık da tek başlı iş uyuşmazlığı olarak nitelenebilecektir.

İşyerindeki uyuşmazlığın tek başlı bir iş uyuşmazlığı olduğunu belirleyen birinci işçi temsilcisi, ilgili işçilerle de görüşerek uyuşmazlığı çözümlmek üzere toplantıya çağırır. Toplantıya bütün temsilciler yanında işveren veya vekilinin katılması koşuldur. Oluşan kurul, uyuşmazlığa konu olmuş işçi yada işçileri dinler (Nizamname,m.28). Taraflar işyeri dışından

⁵ Nizamname,Bakanlar Kurulunun 24.03.1939 tarihli ve 2/10565 sayılı kararnamesi ile yürürlüğe konulmuştur.Bkz.Gümüş,dipnot, 129 ve belirtilen kaynak.

temsilci veya avukat bulunduramazlar (*Gümüş, 1972 : 65,66; İzveren, 1974: 21,22 ; Makal,1999: 403,404*).

d) Uzlaştırma Kurulu Kararları

Uyuşmazlığın tek başlı iş uyuşmazlığı olduğunu tespit eden baş işçi temsilcisi, diğer temsilcilerle birlikte işveren veya vekilini toplantıya çağırır. Uzlaşma toplantısına iki tarafın katılımı zorunludur (Nizamname m.28). Toplantıda, (i) bir uzlaşmaya varılırsa sonuç karar defterine yazılır; karar, ortaklaşa imzalanır (Nizamname m.30). (ii) Taraflar arasında bir uzlaşma oluşmazsa yine karar imza altına alınır (Niz.m.31). (iii) Sonuç olarak, uzlaşma kararına konu olan işçiler kararı kabul ederse bunlar hakkında Nizamnamenin 30; etmeyenler için 31 nci maddesi hükmü uygulanır. Esasen 3008 sayılı İşK'nun 79. maddesi "...uzlaşma, tarafların ve mümessillerinin imzalayacakları bir zabıt varakası ile tespit olunur" diyerek süreci özetlemiştir.

e) Yargı Süreci

İster toplulukla, isterse tek başlı iş uyuşmazlıklarında olsun uzlaştırma sürecinden geçilmesi zorunludur. Tek başlı iş uyuşmazlıklarında yargı yoluna gidebilme uzlaştırma aşamasından geçilmesi koşuluna bağlanmıştır (İşK.m.79). Ayrıca dava aşamasında dilekçeye uzlaştırma tutanağının bir örneğinin eklenmesi zorunluluğu öngörülmüş olmakla birlikte (Niz.m.34), bu koşula uygulamada hiç uyulmamıştır. (*Gümüş,1972 :66 ve Dipnot 138'de belirtilen kaynaklar*).

3008 sayılı İş K'nun uygulandığı 1937-1967 döneminde iş uyuşmazlıklarına ilişkin nizamname hükümlerinin istenilen ölçüde ve sağlıklı bir biçimde işlemediği genel olarak kabul edilmektedir. Bunda dönemin özellikleri yanında, 1938 tarihli "Cemiyetler Kanunu"nun 9 ncu maddesiyle sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağının yürürlükte olması vb gibi etmenlerin 'etkili' olduğu ileri sürülmüş olmakla birlikte, uzlaştırma sisteminin yetersizliğine öğretide de vurgu yapılmıştır. Gümüş'ün Saymen'den aktardığına göre, "1950 yılında önce işçiler özel bir mahkemeye değil, sulh hukuk mahkemelerine ya da asliye mahkemelerine başvurabiliyordu. İşçinin avukat tutması ve davayı izlemesi oldukça güç olmaktan öte olanaksızdı. İşçinin davadan vazgeçmek veya izleyememek gibi bir sonuçla çoğu kez karşı karşıya kaldığı da olmuştur (*Gümüş,1972: 67, Dipnot 142'de belirtilen kaynak; ayrıca Makal,1999:405*).

1950'li yıllarda önemli yasal düzenlemelerin başında, işçi niteliğinde bulunanlarla işverenler arasında "iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesiyle görevli" 30.01.1950 yılında kabul edilen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gelmektedir. Kanuna göre iş mahkemeleri, ilgili taraflar arasında her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesiyle görevlidir. Kanunun 7 nci maddesiyle getirilen " ... İş Kanununun 79 maddesinde yazılı uzlaşma teşebbüsünün yapılmamış olması davanın kabulüne mani teşkil etmez" hükmüyle uzlaştırma sürecinin işlemediği de yasal kuralla belgelenmiş ve nizamnamenin 34 maddesi de böylece aşılmıştır.

IV.İşçi Şikayetlerinin Yönetsel Yoldan İncelemesi

a) İdari Sürecin Dayanakları

Bilindiği üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, iş yargılamasının kuruluşunu ve usulünü öngörmüştür. 1950'li yıllar için, ileri sayılabilecek bir sosyal anlayışı yansıttığı söylenebilen yasanın, günümüz gereksinimine karşılık verdiği bugün için tartışmalıdır. Oysa ilk kuruluşunda iş mahkemeleri toplu mahkeme olarak yapılandırılmış; bu da bir yargıcın başkanlığında bir işveren temsilcisi ile bir de işçi temsilcisinden oluşacağı belirtilmişti (5521 m.3,6,12,13,24). Ancak 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesinden sonra iş mahkemelerinin oluşum biçiminin anayasaya aykırılığı ileri sürülmüş, sonuçta Anayasa Mahkemesi, İş

Mahkemeleri Kanunu'nun işçi ve işveren temsilcilerinin katılımı ile oluşan örgüt yapısını "mahkemelerin bağımsızlığı ve doğal yargıç" ilkesine aykırı bularak iptal etmiştir (Şahlanan,1998:108,1096; Yılmaz,2007:5,6).

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10. maddesine göre, "...İş Kanunun uygulaması ile görevli 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 resen gün tayin ederek tarafları davet eder ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tespitten ve zabıtnameye imzasını aldıktan sonra sonra,bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir."

Bunun yanında 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun 2. maddesi (a) bendinde,"çalışma hayatını düzenleyici, işçi - işveren ilişkilerinde çalışma barısının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak" ve (h) bendinde ise "çalışma hayatını denetleme (k)" görevi verilmiştir. Yine aynı Kanunun İş Teftiş Kurulu Başkanlığının görevlerini düzenleyen 15. maddesinin (a) bendinde "çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme, soruşturma yapmak, gerekli önlemleri almak veya aldirmek" ve (h) bendinde "Bakanlık makamı tarafından verilen benzeri işleri yapmak" hükümlerine yer verilmiştir.Yine İş Teftiş Tüzüğünde ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde de işçi şikâyetlerinin iş müfettişleri tarafından incelenmesine ilişkin kurallar öngörmüş bulunmaktadır (Bayram,2008:35,36; Sarı,1997:89,97; Süzek,2005:725,726; Tüzük, 12/C; Yönetmelik, 11/b hükümleri gibi).

Ayrıca 16.12.1950 tarih 5690 sayılı kanunla onayarak hukukumuzda aktardığımız Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında 81 sayılı ILO sözleşmenin 3. maddesi, "Çalışma müddetleri, ücretler, iş emniyeti, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul bulundukları sırada korunmalarına dair olan kanuni hükümlerin mezkûr hükümlerin tatbikini temin etmekle iş müfettişlerinin vazifeli bulundukları nispette uygulanmasını sağlamak" iş teftiş sisteminin görevleri arasında saymıştır. Yine sözleşmenin 3. maddesinin 2. paragrafında da "iş müfettişlerine tevdi edilebilecek diğer vazifelerin, esas vazifelerini ifaya mani olmaması veya işverenler ve işçilerle olan münasebetlerinde müfettişler için zaruri bulunan nüfuz ve tarafsızlığa hâlel vermemeleri lazımdır" demiştir (Ayrıca bkz. Çukur,M-Andaç,M. 2009: 27,28).

Gerçekten de başta İş Mahkemeleri Kanununun 10.maddesinin karşıt anlamı, gerek bakanlık kuruluş yasası, gerekse 81 sayılı ILO sözleşmesi işçi şikâyetlerinin yönetsel bakımdan incelenmesine yasal tutamak oluşturmuş olmakla birlikte, incelemenin sonucuna ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

b) İdari Sürecin İşleyişi

Ülkemizde, yargı organları dışındaki herhangi bir birim tarafından kabul edilen iş uyuşmazlığına ilişkin dilekçeler, sonuçta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'na iletiliyor, bundan sonra da iş müfettişleri tarafından inceleniyordu. İş müfettişleri, 2006/9 sayılı Bakanlık Genelgesi ekinde yer alan İş Teftişi Rehberi'ni esas alarak işçi şikâyetlerini incelemekteydi. Genelge uyarınca, inceleme teftişin konu olabilecek dilekçeler aylık programlarla, incelenmesi düşünülen aydan bir önceki ay müfettişlere iletiliyordu. Müfettişler, öncelikle şikâyet edilen işyerinin, işveren veya işveren vekiline şikâyet konusuyla

⁶ AYM ,13.04.1971-1970-63/1971-38 sayılı kararı, RG'nin 16.01.1971 tarihli ve 14017 sayılı nüshasında yayımlanmıştır.

ilgili olarak belge ve delilleri ile birlikte, grup merkezinde veya ilgili bölge müdürlüklerinde bulunmaları için çağrı yazısı gönderiyordu. Ayrıca bu yazıda belirtilen gün ve saatte işveren veya vekilinin gelmesi isteniyor, gelmemesi halinde, 4857 sayılı İş Kanununun 92. maddesine muhalefetten eylemine uyan aynı Kanunun 107. maddesi uyarınca “idari para cezası” uygulanması istenilerek, sonuç hakkında dilekçeye bilgi veriliyor ve yargıya gitmesi öneriliyordu. Esasen iş yoğunluğu incelemenin ister istemez yalnız kayıt ve belgelerin dayanılarak sonuçlandırılmasını gerektiriyordu.

Müfettişin çağrısına uyan işveren veya işveren vekili ile yapılacak olan görüşme ve ilgili belge ve kayıtlar incelenerek yapılan tespitler tutanağa geçiriliyor; raporun temeli de buna göre kuruluyordu. İncelenmenin sonucu, ilgili makam tarafından işçi ve işverene yazılı olarak bildiriliyordu. Bu bildirimlerde şikâyetçinin tespit edilen hak ve alacakları belirtiliyor; ayrıca işverenden tutanağa da konu olan hakların işçi ödenmesi gerektiği şikâyetçiye ve işverene iletiliyor (*Çukur, M-Andaç, M* , 2009 : 33,34,35), çözümlenemeyen uyuşmazlıklarda ise İMK’nun 10. maddesine göre yargı yerine gitmesi öneriliyordu.

Bilindiği üzere idari makamların dilekçeleri iş mahkemelerine gönderimiyle (-tevdî - emanet etmesiyle) dava açılmış olmaz. Bu bağlamda yeni HMK 321 maddesine göre, dava açılması ve cevap verilmesi artık dilekçe olacaktır. Böylece dava, dava dilekçesinin kayda girdiği tarihte açılmış sayılacaktır (HMK, m.118). Böylece iş mahkemelerinde artık sözlü olarak dava açılması da mümkün olmayacaktır. Dilekçede bulunla da yetinilmeyecek, talebin ve miktarının da belirtilmesi gerekecektir. Taleple bağıllık ilkesi gereğince yargıç da bu talep ve miktarı ile bağılı olacaktır. Ancak iş davalarında bu durumun her koşulda geçerli olduğu düşünülemez. Nitekim davacıdan ve davanın konusundan kaynaklanabilecek nedenlerle belirsiz alacak davalarının açılması da olanaklar arasındadır (HMK, m.107; Yılmaz, 2011; 190; Rüzgar, 2011: 208, 209, 210).

İşçilerin iş mahkemesine gelmesi ve davacı açmış olması artık yetmiyor. Çünkü İş Mahkemeleri Kanununun 11 nci maddesindeki “iş mahkemelerine açılan davalar her türlü resim ve harçtan muaftır” hükmü, 21.11.1980 gün ve 2345 sayılı Kanunun 3 üncü maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. İş mahkemelerinin harçları 492 sayılı Harçlar Kanununun 123/II maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. (Şahlanan, 1998: 127; Günay, 2000: 295;). Günümüzde harçlarda bu miktarın esas alınması, tüm işçilerin dava harcı ödeyeceği anlamına gelir. Ancak İş Mahkemeleri Kanununun 11 nci maddesindeki “...iş mahkemelerinde açılan davalar tebligat ücretinden muaftır” hükmü 2345 sayılı kanunla 21.11.1980 tarihinde kaldırılırken bu kuralın yerine madde metnine, “...Türkçe bilmeyen yabancı uyruklu kişilerin taraf oldukları iş davalarında mahkemece çağrılacak tercüman ve mütercim ücreti müteakibliyet şartı ile Devlet hazinesinden karşılanır” hükmü 12.11.1980 tarihli ve 2339 sayılı Kanunun 1 nci maddesiyle eklenmiştir. Son olarak 1.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun yerini alan, 6100 sayılı HMK’nun “harç ve avansların ödenmesi” kenar başlıklı 120 maddesinin (1) fıkrası, “ davacı, yargılama harçları ile her yıl Adalet Bakanlığınca çıkarılacak gider avansı tarifesinde belirlenecek olan tutarı, dava açarken mahkeme veznesine yatırmak zorundadır” hükmüne ver vererek işçiler bakımından dava sürecini derinleştirmiştir. Yalnız iş mahkemelerine bugünkü Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açılacak davaların her türlü harçtan muaf olduğu gerçeğini gözden ırak tutmamak gerekmektedir.

Bu kuralların yaşama yansıması işçilerin doğrudan iş yargısına gitmesinin önü yasal kuralla tıkanmaktadır. Dahası dava aşamasında uyuşmazlığın birden çok bilirkişiden incelemesinden geçeceği ve bilirkişi ücretlerinin de ekleneceği düşünülecek olursa, düşük miktarlardaki hak ve alacaklar için işçilerin dava yoluna başvurmasını mümkün gözükmemektedir.

Böyle bir sonuç, “herkes meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir “ diyen Anayasanın 36 maddesi hükmü ile AİHS 6 .maddesi ile güvence altına alınan adil yargıya erişim hakkına uyarlığı tartışmalıdır.

V.İşçi Şikayetlerinin Bugünü

6111 sayılı kanun ile yapılan değişikliklerden sonra bireysel işçi şikayetlerinin çözümü iş sözleşmesi sona ermiş olan ve olmayan işçiler bakımından başka bir konuma taşınmıştır. Eğer işçinin iş sözleşmesi sona ermiş ise bakanlığın taşra örgütlerindeki genel idare hizmetleri sınıfındaki herhangi bir görevlice, işyerinde çalışmasını sürdürüyorsa iş müfettişince incelenecektir. Başka bir anlatımla aynı hak öznesinin istek ve hakları iki ayrı yapı tarafından değerlendirilip sonuçlandırılacaktır.

a) Düünden Bugüne İş Kanunlarındaki Denetim Düzenekleri

Erken Cumhuriyet döneminde sanayinin gelişimine koşut olarak, çalışma ilişkilerini düzenleyen bir çok yasa yürürlüğe konulmuştur. Özellikle 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, ülkemizde iş denetimini sistemli bir biçimde ele alan ilk düzenlemedir. Bu Kanun “Altıncı Faslı”nda (91-99) bütünüyle iş denetimini düzenlemiş, ilk kez oldukça ayrıntılı hükümlere yer vermiştir. 91.maddesinde İktisat Bakanlığına bağlı ve “genel teşkilat” içinde ihtiyaca yetecek nitelik ve sayıda denetim elemanlarının göreve alınacağını hükme bağlamıştır. 3008 sayılı İş Kanununun 92 ve 93.maddeleri, iş müfettişlerinin görev ve yetkilerini, bu konudaki işverenlerin yükümlülüklerini, 94.maddesinde kamu işyerlerindeki denetimin yapılma biçimini, 98.maddesinde işçi ve işverenlerin yükümlülüklerini, 99.maddesinde ise “zabitanın yardımını” düzenlemiştir (Sarı, 1997:30,31) .

1961 Anayasasının kabul edilmesinden sonra bireysel ve toplu iş ilişkilerinde yadsınmayacak gelişmeler olmuş, 1936’dan beri uygulanan 3008 İş Kanunu 1967 yılında yerini 931 sayılı İş Kanununa bırakmıştır. Bu Kanunun Anayasa Mahkemesince biçim yönünden iptal edilmesi üzerine 1971 yılında yerini 1475 sayılı İş Kanununa bırakmıştır. Gerek 931 ve gerekse 1475 ve 2003 yılında yerini alan 4857 sayılı İş Kanunları, bireysel “tek başlı” iş uyuşmazlıklarının işyeri odağından kalkarak çözümlenmesine ilişkin herhangi bir hüküm öngörmemiştir.

b) İş Kanununda Denetime İlişkin 6111 sayılı Kanunla Yapılan Son Değişiklikler

4857 sayılı İş Kanununun 91.maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere bir fıkra 6111 sayılı kanunun 77.maddesiyle eklenerek, “30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir,” denilmiş; 92 nci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları ise, “Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş

mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez” biçimine 78 . maddesiyle getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 91 nci maddesine eklenen fıkranın madde gerekçesinde ise, “asli görevleri işyeri denetimi olan iş müfettişlerince iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin incelenmesi, bu incelemenin işyeri denetimini gerektirmemesi, belgeye dayalı incelemeler olması nedeniyle tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti olmayıp, bu şikâyetlerin sonuçlandırılmaya çalışılması, bugünkü haliyle hem uzun zaman almakta hem de iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyeri denetimlerinden geri kalmalarına neden olmaktadır” demektedir.

Yasal düzenleme, Anayasa ve tarafı olduğumuz 81 sayılı ILO sözleşmesi ile çatışan ve çelişen hükümler taşımaktadır. Şöyle ki;

a) 1982 Anayasası’nın “kanun önünde eşiklik” başlıklı 10. maddesinin ilk fıkrasına göre; “..herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”.1961 Anayasası’nda olduğu gibi, bu Anayasa’da da, “Türkiye Cumhuriyeti’nin başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan” “sosyal hukuk devleti” olduğu (m.2 ve m.176) kurallaştırılmıştır. Ayrıca, Anayasa, “başlangıç bölümü” esas alındığında, “sosyal adalet” ilkesini “kanun önünde eşitlik” ile sınırlamaksızın Cumhuriyetin “değiştirilemez” nitelikleri arasına katmıştır (m.4). Böylece, Anayasa, “yasa önünde eşitlik ilkesi”ni “genel esaslar” bölümünde düzenleyerek Anayasa’nın bütününe ve devlete egemen bir ilke konumuna getirmiştir. (Gülmez, 2010/2: 231; İncoğlu; 2006/4, 47, 48; Özbudun,E 2009: 147,148,149) Son olarak 07.05.2010 tarihli ve 5892 sayılı Kanun ile Anayasa’nın 10. maddesine, “... Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorundadırlar” kuralı eklenmiştir. Burada anayasa koyucu hak özneleri eşitliğinden hareket ederek, aynı hak öznelerinin kamu hizmetlerinden yararlanmaları bakımından ayırma tabi tutulmamasını amaçlamıştır. Anayasa Mahkemesi, kanunlardaki sınıflandırmaların eşitlik ilkesine aykırı olup olmadığını denetlerken,”haklı neden” ölçütü yanında “kamu yararı ve hizmet gerekleri” ölçütlerini de kullanmakta; aynı yöndeki başka bir kararında , “Anayasanın 10.maddesinde öngörülen eşitlik, mutlak anlamda bir eşitlik olmayıp, ortada haklı nedenlerin yanında kamu yararı ve hizmet gereklerinin elvermesi ve bulunması halinde, farklı uygulamalara imkan veren bir ilke olduğunu vurgulamıştır (AYMK 11.12.1986,E.1985/11K.1986/29 ve diğer kararları, Özbudun,2009: 149). Yine Anayasa Mahkemesinin kararlarına göre, haklı nedenlerin “anlaşılabilir”, “amaçla ilgili”, ”makul ve adil” olması gerekir (İnceoğlu,2006/4: 47, 48) .

Kuşkusuz 4857 sayılı İş Kanununun 91 ve 92 .maddelerinde 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik, Anayasanın 2.maddesinde öngörülen hukuk devleti, değişik 10 ncu maddesinde öngörülen “ Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorundadırlar” ilkesi ve 90. maddesi uyarınca “usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir .Bunlar hakkında Anayasa Mahkemesine Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz” diyen kurallarına aykırı olduğu söylenebilecektir.

b) Öte yandan 4857 sayılı İşK’nun 91 ve 92 nci maddelerinde yapılan değişiklik,özünde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun genel düzeni ile de çatışmakta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nda göre yapan memurlara genel idare hizmetleri sınıfından görev yapan hiçbir memura verilmeyen özel ve öngörülmeyen bir yetki ve statü verilmektedir. Oysa müfettişlik, "kariyer meslek" ve statüdür. Bu mesleğe “iş müfettişliğine” verilen görev ve yetkiler, "kamu yararı ve hizmetin gereği" ilkeleri özel olarak ve hizmetlerin gereğine göre 657 sayılı Yasanın dışında 4857 sayılı İşK’nunu uyarınca düzenlenen İş Teftiş

Tüzüğü ve 1950 yılında 5690 sayılı bir Yasa ile onayarak iç hukukumuzda kattığımız 81 sayılı ILO sözleşmesi ile düzenlenmiş ve kurallaştırılmıştır. ILO sözleşmesinin 6 ncı maddesinin anlatımıyla; “teftiş personeli,memuriyette istikrarlarını ve hükümet değişikliklerini ve yerinde olmayan harici tesirlere tabi bulunmamalarını sağlayacak şekilde bir statü ve hizmet şartlarından faydalanan amme memurlarından terekküp edecektir”. Başka bir söyleyişle dayanağını ulusal ve ulus üstü düzenlemelerden alan, müfettişlik mesleğine verilen görev ve yetkiler, "kamu yararı ve hizmetin gereği" olarak verilen yetkililerdir. Kariyer meslek sahibi müfettişler ile genel idare hizmetlerine görev yapan personel, görev ve yetki bakımından aynı hukuksal statüde değildir. Kariyer meslek olarak müfettişlik görevini yapanlar ile bu kadro ve görevi ve sıfatı taşımayan personel aynı değerlendirilmiştir.

c) 6111 sayılı Kanunun ile değişikle, aynı hak öznesi konumundaki işçileri birbirinden soyutlamakta, kamu hizmetlerini iş sözleşmesi sona eren işçiler bakımından özel olarak ayırma tabi tutmakta, denetim açısından evrensel düzeyde “Sanayide ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki ”ILO sözleşmesinin öngördüğü koruma alanının dışına çıkarak iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetlerinin memurlar tarafından incelenmesi ve sonuçlandırılmasını öngörmektedir. 81 sayılı sözleşmesinin 4 ncü maddesi ile henüz onamadığımız 129 sayılı Tarımda İş Teftişine Dair ILO sözleşmesinin 7 nci maddesi iş denetiminin bütünlüğünü esas almıştır. Burada bütünlükle sözleşmelerin amaçladığı, yönetsel bütünsellik yanından 1950 ve izleyen yıllardan bu yana bu görevi üstlenen denetim elemanı (iş müfettişlerinin) bütünlüğüdür. Bu sözleşmeye taraf olmuş olan bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de çalışma hayatını denetime yetkili olan denetim elemanları iş müfettişleridir. Gerçekten de görev yetki ve sorumlulukları Uluslararası Çalışma Örgütünün sözleşmelerine konu olmuş denetim elemanlarının yetkilerinin alanının daraltılması, aynı alanın veya aynı konunun nitelik ve statü öngörmeksizin genel idare hizmetleri sınıfından başkalarına devredilmesi sözleşmelere aykırılık oluşturmada yanında, ILO denetim organlarının eleştirisine konu olabilecek bir niteliğe büründürülmüştür.

Sonuç ya da Öneriler

a) İşçi Temsilciliği Kurumu Yeniden Oluşturulmalıdır

Çalışma sorunları, yalınmış gibi gözükse ama ardında uzun bir geçmişi barındıran bir nitelik taşırlar. Bu açıdan sorunları içinde bulunduğu toplumsal yapının özelliklerinden ve geçmişinden ayırarak çözümler üretmek mümkün değildir. Bu düşünce biçiminin işçi şikayetlerinin çözümünde de başvurulacak bir yöntem olduğu yadsınmayarak uluslararası deneyimleri de göz önüne bulundurularak çözümlemelere gitmek işin doğasına daha uygun düşer.

Bugün işçi şikayetlerinin çözümüne ilişkin 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10.maddesinin karşıt anlamına dayanılarak idareye verilen yetki sınırlı ve bir o kadar çözüm üretmekten de uzaktır. İşçi şikayetlerini de işyerinden başlayan ve sosyal tarafları esas alan çözümlemelere işin doğası ve geleneğinin gereğidir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu Bilim Komisyonunca hazırlanan “İş Kanunu Tasarısı”nın 113 .maddesinin madde gerekçesinde 158 sayılı ILO Sözleşmesi belirli nedenlerle iş ilişkisine son verilmesi söz konusu olduğunda işçi temsilcisine danışma öngörülmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği Müktesebatında öngörülmesi ve AB ülkelerinde de uzun yıllardır uygulanmakta olan bu kurumun özel kanunla ayrıca düzenlenmesine kadar İş Kanunu kapsamına alınması gerekli olmuştur” denilmiş ve madde metninde de “...işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde ve en az on işçinin çalıştığı işyerlerinde işçiler tarafından 2821 sayılı kanunun 34 üncü belirtilen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar” denilerek işçi temsilciliği kurumuna yer verilmiştir. Ne var ki, TBMM’de görüşmeler sırasında madde metni tasarıdan çıkartılmış ve yasalaşmamıştı. Bugün bu kurumun eksikliği, gerek iş güvencesinin gerekse toplu işçi çıkartılmasında açık yasal

düzenlemeye karşı sendikal örgütlü olmayan işyerlerinde bir boşluk ortaya çıkmakta ve sendikal örgütlülüğün olmadığı işyerlerinde işçilerin seçeceği işçi temsilciliği kurumuna olan gereksinim açıktır.

b) İş Yargısı Üçlü Yapıya Kavuşturulmalıdır

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, iş yargılamasının kuruluşunu ve usulünü öngörmüştür. 1950’li yıllar için, ileri sayılabilecek bir sosyal anlayışı yansıttığı söylenebilen yasanın, günümüz gereksinimine karşılık vermediği de artık öğretilerde de benimsenmektedir. Oysa ilk kuruluşunda iş mahkemeleri toplu mahkeme olarak örgütlenmiş ve bir yargıcın başkanlığında bir işveren temsilcisi ile bir de işçi temsilcisinden oluşacağı belirtilmişti (5521 m.3,6,12,13,24). Ancak 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesinden sonra iş mahkemelerinin oluşum biçiminin anayasaya aykırılığı ileri sürülmüş, sonuçta Anayasa Mahkemesi İş Mahkemeleri Kanununun işçi ve işveren temsilcilerinin oluşturduğu örgüt yapısını mahkemelerin bağımsızlığı ve doğal yargıç ilkesine aykırı bularak iptal etmiştir. Ancak kimi Kara Avrupa ülkelerinde üçlü yapıdaki iş mahkemelerinin başarıyla işlev gördüğü bilinmektedir (Soyer,1998:134,135; Blomeyer,1998 :71,86)

c) Gönüllü (Özel) Hakem Bir Seçenek Olabilir mi ?

4857 sayılı İşK 20 nci maddesinde, “iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” taraflar anlaşırса uyuşmazlık aynı süre içinde özel hakeme götürülür”. Bu yasal kuraldaki “toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” tümcesiyle “özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkartılacak bir yönetmelikle belirlenir” hükmü AYM ‘nin 19.10.2005 tarihli ve E.2003/66 sayılı K.,2005/72 sayılı kararı ile iptal edilmiştir (Resmi Gazete’nin 24.11.2007 tarih ve 26710 sayılı nüshasında yayımlanmıştır).

Anayasa Mahkemesi kararında, toplu iş sözleşmesi ile tahkim koşulunun öngörülmesine ilişkin hüküm ile birlikte, “20.maddenin 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 hüküm yer alması halinde, iş sözleşmesi feshedilen işçi ve işveren arasındaki feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığına ilişkin anlaşmazlığı çözüm için özel hakeme gidilmesini zorunlu hali getirdiği, bunun hak arama özgürlüğü ve kanuni hakem 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” gerekçesine dayanarak iptal etmiştir.

Bunun yanında kuralın “...taraflar anlaşırса uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür” kısmını Anayasanın 36 .maddesine ayrı değildir diyerek iptal istemini reddetmiştir.

Belirtmek gerekir ki, İşK’nun 20.madde hükmünün Anayasa Mahkemesince iptal istemi reddedilmiş olmasına karşın, karar tahkimi temel aldığı için, öğretilerde ileri sürülen görüşler önemini korumakta, bir anlamda ileriye doğru yeni bir bakışı da sergilemektedir.

Konuya özgü olarak öğretideki baskın görüş, iş sözleşmesinin devamı sırasında işçiye dayatılan özel hakeme ilişkin kararlaştırmayı kabul etmek zorunda kalabileceği gerçeği ve bunun da iş hukukunda “işçiyi koruma ilkesiyle” bağdaşmadığı için tahkime ilişkin anlaşmanın geçersiz sayılması; ancak taraflar sözleşmenin sona ermesinden sonra feshin geçerliliğine ilişkin uyuşmazlığın hakeme götürülmesine karar verebilecekleri yolundadır (Yücel,2004:1355-1361 ve dipnot 40,41,42’de belirtilen kaynaklar;Çelik,2007:20,21). Buna karşın ortaya atılan diğer görüş ise, uyuşmazlığı taraflar fesihten sonra değil, iş sözleşmesinin bağitlanması veya sürdürüldüğü sırasında hakeme götürmeye karar verebilirler(Çelik,2007; 21 ve dipnot 7’de belirtilen kaynaklar; Yücel,2004:1355-1356).

Yargıtay ise 2004 yılında verdiği bir kararda Çelik'in özetlediği gibi, "iş sözleşmesinin bağitlanması aşamasında tahkime ilişkin kararlaştırma yalnızca iş güvencesi hükümlerinden karşıt görüş için, Çukur-Koç,2010:19,20doğan uyuşmazlıkla sınırlı olup,bunun dışındaki uyuşmazlıkların iş mahkemesinde çözümlenmesi" gerektiği sonucuna ulaşmıştır.Böylece,iş sözleşmenin bağitlanması sırasında tahkim koşulunun geçerli olduğunu kabul eden Yargıtay,belirtilen kararı ile öğretilerdeki azınlık görüşünün yanında durmuştur (Çelik,2007;24,dipnot 11;Y.9HD,22.03.2004,E.2004/5846,K.2004/5621,İşv.D.Nisan 2004).

Yargıtay daha sonra 2007 yılında verdiği başka bir kararda; (a) iş sözleşmesi ile kararlaştırılan tahkim koşulunun geçerli olacağını,(b)sözleşmenin bağitlanması veya sürdürülmesi sırasındaki tahkim koşulunun iradeyi sakatlayan bir durumun varlığı işçi tarafından kanıtlanmadıkça,geçerli sayılacağını öngörmüştür (Çelik,2007;24,25; karşıt görüş için, Çukur-Koç,2010:19) Yargıtay, iş sözleşmelerindeki özel hakeme ilişkin kayıtların sözleşmenin bağitlanması ve sürdürüldüğü sırada da konabileceğini kararlaştırmıştır.Her ne kadar iradeyi sakatlayan bir durumun olduğunu işçi kanıtlayabilirse hakeme ilişkin kaydın geçersiz sayılabileceğini de belirtmiş olmakla birlikte,işçi işveren ilişkisinde gerçek anlamda eşiklikten söz edilemeyeceği için,iş sözleşmesinden kararlaştırılan tüm hususlar gibi özel hakem kaydında da işçinin özgür iradesiyle gerçekleştiğini söylemek ayrıksı durumlar dışında düşünülemez. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra taraflar elbette hakeme ilişkin kararlaştırmalar da yapabilirler (Çelik,2007:26,27).

d) İdari Uzlaştırılması Yasa Tasarısı

Son zamanlarda idarenin değişik birimleri tarafından şikayetlerin idari yoldan çözümüne yönelik bazı yasa tasarısı taslakları hazırlıkları yapılmakta, soruna çözüm değişim kesimler katkı vermeyi sürdürülmektedir. Bunlardan birinde, her ilde veya ilgili bakanlığın bölge müdürlüklerinin bulunduğu yerlerde bir veya birden çok idari uzlaştırma kurullarının oluşumunu öngörmektedir. Bu hazırlığın en önemli yanı üçlü bir yapıyı temel almış olması ve almış olduğu kararlara tarafları bağlayıcı bir hukuksal nitelik vermesidir.

KAYNAKÇA

Bayram,Fuat (2008) ; Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Beta Y., İstanbul.

Balkır,Zehra Gönül(2000); "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları",İnsan Hakları ,236-258"-YKY İstanbul.

Blomeyer,Wolfgang, (1998); Almanya'da İş Yargısı, Çeviri;Tankut Centel; Endüstri İlişkileri Kongresi 1998, Cumhuriyetin 75 Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri,TUHİS, Ankara

Bulut, Nihat (2009) ; Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar,XII Levha Yayınları İstanbul.

Centel, Tankut (1982) ; Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul.

Çelik,Nuri,(1980); İş Hukuku Dersleri 5 Bası Sermet Matbaası İstanbul.

Çelik,Nuri (2007); İş Sözleşmesinde Kararlaştırılan Özel Hakem Anlaşmasının İradeyi Sakatlayan Bir Durumun Varlığı İspatlanmadıkça Geçerli Sayılmaz "Karar İncelemesi",DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi,Cilt 9,Özel Sayı 2007-(s.17-30)

Çukur,Mürsel-Andaç,Murat (2009) ; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında İşçi Şikayetlerinin İncelenmesi Süreci, İş Denetim Kurulu Başkanlığı İnceleme /Araştırma Raporu Ankara.

Çukur,Mürsel-Koç,Muzaffer (2010) ; Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem, Çimento İşveren Dergisi ,Cilt 5,Sayı 24 Eylül 2010.

İnceoğlu,Sibel,(2006); Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Mahkemesi kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum Dergisi 2006/4 ,45-62.

İzveren, Adil (1974); İş Hukuku,Doğuş Matbaacılık Ankara 1974,s.14-20.

Gözler,Kemal(2010); Türk Anayasa Hukuku Dersleri,Ekin Y.5 Bası, Bursa

Gülmez,Mesut, (2010/2); İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi:Aykırı Düşünceler Çalışma Toplum Dergisi s.217-265.

Makal,Ahmet (1999); Türkiye’de Tek Parti Döneminde Çalışma İlişkileri:1920-1946,İmge Kitabevi Ankara.

Mollamahmutoğlu,Hamdi (2005);İş Hukuku 2 Bası Turhan Kitapevi Ankara.

Sarı,Osman (1997); Türkiye’de İşyeri ve Sendika Denetimi,Kazancı Y.,İstanbul 1997.

Soyer,Polat (1998); Fevzi Şahlanan’ın İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması’na “Yorum” Endüstri İlişkileri Kongresi, Cumhuriyetin 75 Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri,TUHİS, Ankara 1998 s.134,135.

Süral,Nurhan,(1982); İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları. Türk İş Y.No 142 Ankara

Süzek,Sarper (1998); İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara .

Süzek,Sarper (2005);İş Hukuku Beta 2.Bası İstanbul

Özbudun, Ergun (2009); Anayasa Hukuku, Yetkin Yayınları Ankara.

Reisoğlu, Seza (1975); Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi,Ankara.

Pekiner,Visalettin (1975); “Bir Devlet Yetkisinin Kullanımı olarak İş Teftişinin Fonksiyonu”, Yayınlanmamış İş Müfettişleri Hizmet İçi Eğitim Notu” “Teksir”Ankara.

Rüzgar,Orhan(2011);“Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları”.Sicil,Aralık 2011.s. 24,s.207-216.

Serter,Nur, (1994); Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet,İÜ İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul .

Şahlanan,Fevzi (1998); İş Mahkemeleri ve İş Yargılaması,Endüstri İlişkileri Kongresi 1998, Cumhuriyetin 75 Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve İşlevleri,TUHİS, s.107-129.

Talas, Cahit (1992) ;Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi. Bilgi Y., Ankara

Tanör,Bülent (1978) ;Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar,May Yayınları İstanbul.
Tanör,Bülent-Yüzbaşıoğlu,Necmi i (2002) ;Türk Anayasa Hukuku,YKY 2.Bası İstanbul.

Tunçomağ,Kenan, (1973);Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim,Fakülteler Matbaası İstanbul .

BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ YARGI YOLUYLA ÇÖZÜMÜ *

Yrd. Doç. Dr. Zeynep ŞİŞLİ
İzmir Ekonomi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Sayın Başkan, Sayın konuklar, iş hukuku ile ilgili sizlerle birlikte olmak benim için onur, hepinizi saygı ile selamlıyorum. Konumuz bireysel iş uyuşmazlıklarının yargısal çözümü.⁷ Bu başlık altında elbette çok şey konuşulabilir. Şu anda kendisi de burada olan bir avukat meslektaşım, sempozyum için çalışırken konuyu paylaştığımda, “*bireysel iş uyuşmazlıklarının yargısal çözümü*” başlığı altında iş hukukuyla ilgili her şey konuşulabilir, konu nasıl sınırlandırılacak diye haklı olarak sormuştu. Elbette böyle olduğu için ve hukukçu olarak biz her zaman kavramlardan başlayıp tartışmayı sevdiğimiz için, ben şöyle bir çerçeve oluşturmuştum tebliğle ilgili; önce “uyuşmazlık” ve “iş uyuşmazlığı” kavramlarını açıklayıp, iş sözleşmesinin niteliği ve iş uyuşmazlığının ayırıcı özellikleri göz önüne alınarak, yargısal çözümün önemine değinmeyi, daha sonra “bireysel iş uyuşmazlığı” ile ilgili, hukukumuzda yer alan başvuru yöntemlerinin yargısal çözümle ilişkisi temelinde değerlendirilmesi, bu cümleden olmak üzere iş denetiminin yargısal çözüme etkisi, işe iade davaları ile sınırlı özel hakem düzenlemesinin eleştirisi ve yargısal çözümün kesin ve iş hukuku ilkelerine uygun “yegane” çözüm yolu olmasının sebeplerini irdelemeyi ve yargısal çözümün karşı karşıya olduğu sıkıntılar ve çözüm önerilerini değerlendirerek bir sonuca varmayı hedeflemiştim.

Fakat burada bulunan katılımcılara baktığımda, iş hukuku ile ilgili akademisyenler, yargıçlar, avukatlar, iş müfettişleri ve işçi- işveren sosyal tarafların temsilcileri olarak, hepimizin çalıştığı bir alanda bu kadar ayrıntıya girmeyip sondan başlamayı düşünüyorum. Çünkü esas konumuz şu: Evet, bireysel iş uyuşmazlıklarının yegane çözümü hukukumuzda göre, sosyal devlet ilkesine uygun olarak yargısal çözüm, ama şu an içinde bulunduğu sıkıntılar var ve bu sıkıntılar sebebiyle de değişik çözüm yöntemleri, yargısal çözümün yanı sıra önerilmekte. Ben konuşmamda, esas olarak bireysel iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarının yargısal çözümle ilişkisini, yargısal çözüme diğer çözüm yollarının katkısından söz etmeye çalışacağım ve yine yargısal çözümün maddi hukuk ayağı olan iş hukukunun ayırıcı özellikleri, ki aynı zamanda iş yargılamasının da temel prensipleridir, bu prensiplerin ve anayasal sosyal devlet ilkesinin ışığında yargısal çözümün diğer önerilen çözüm yöntemlerine göre değerini ve önemini sizlerle paylaşmaya çalışacağım.

Evet, “*sondan başlayacağım*” demiştim. Baktığımızda Adalet Bakanlığı istatistiklerine, gördüğümüz durum hepimizin de malumu olduğu üzere sadece iş hukuku alanında değil, aslında genel anlamda şu anda hukuki çözüm yolları açısından ciddi bir problem olduğu. Nedir bu? Adalet gecikmektedir ve herkes geciken adaletin adalet olmadığı üzerinde hemfikir. İş yargılaması açısından baktığımızda daha da vahim bir durumla karşılaşırız. Hukuk mahkemeleri açısından karşılaştığımızda, 2009 yılı itibarıyla bir

*İzmir ve İstanbul’da yapılan Sempozyumlarda sunulan tebliğ metnidir.

davanın ortalama görülme süresi 176 günken, genel mahkeme olan Asliye Hukuk Mahkemesi ve yine bir uzmanlık mahkemesi olan Aile Mahkemesine göre iş yükünün dağılımı açısından karşılaştırdığımızda, 2009 yılında mahkemelere gelen dosya sayısı ile mahkemelerden çözümlenerek çıkan dosya sayısının birbirine göre oranı açısından, rakamlarla anlaşıldığı üzere, en çok dosya gelen iş yargılaması, en az dosya da oradan çıkıyor ve ortalama bir iş uyuşmazlığının çözülme süresi 1,5 yıla yakın bir süreyi kapsıyor.

Bu durumun sebebini merak ederek, “*neden bu acaba*” diye düşündüğümüzde, yine aynı Adalet Bakanlığı sitesinde cevap niteliğinde bir karşılaştırmaya ulaşıyoruz;

Tablo 1: Yargıya Ayrılan Bütçe ve Yargıdan Elde Edilen Gelir Miktarları (Euro) (CEPEJ)⁸

ÜLKELER	Yargıya ayrılan toplam bütçe	Yargı harçları ve vergilerinden elde edilen gelir	Yargıdan elde edilen gelirin yargı bütçesine oranı
Türkiye*	522.486.876	279.094.188	% 53,4
Fransa	3.350.000.000	Bilgi yok	Bilgi yok
Almanya	8.731.000.000	3.977.000.000	% 45,6
İtalya	2.751.910.175	229.284.156	% 8,3
İngiltere	1.504.095.309	671.000.000	% 44,6
Hollanda	774.368.000	170.237.000	%22
İspanya	2.983.492.000	Bilgi yok	Bilgi yok
Avusturya**	572.013.000	614.000.000	% 107,3

*Yüksek Mahkemeler, YSK, Türkiye Adalet Akademisi bütçesi dâhil ** Yargı geliri, giderinden fazla olan tek Avrupa ülkesi

Bu karşılaştırmada görüldüğü üzere Avrupa ülkeleriyle, Türkiye’nin yargıya bütçeden ayırdığı pay karşılaştırıldığında, nüfusu az olan Hollanda ve Avusturya’yı bir tarafa bırakacak olursak, nüfus ve yüzölçümü açısından Türkiye ile karşılaştırılabilir olan bütün Avrupa ülkelerinde, “euro” bazında adalet bütçesi bizden çok fazla pay ayrıldığını ve ilginçtir, yine yargıdan elde edilen gelirin yargı bütçesine oranının da en fazla bizde olduğunu görüyoruz ki, anlamı şu: Türkiye’de bir çok Avrupa ülkesine göre, yurttaşın yargı giderlerini karşılamak için çok daha fazla katkı alınıyor, buna karşın yargıya çok daha az pay ayrılıyor.

Bu durum dolaylı da olsa, Adalet Bakanlığının 2010-2014 stratejik planında, ülkemizde yargılamada görev alan yargıç, savcı ve çalışan sayısının çok yetersiz olduğu tespiti ile kabul edilmekte ve yeni mahkemeler açılması, yargıç açığının kapatılması, yeterli yargı çalışanı görevlendirilmesi ve mahkeme donanımı sağlanması için eksiklerin tamamlanması için 2014’e kadar bir plan yapıldığından söz ediliyor.

Aynı stratejik planda, alternatif çözüm yolları içinde tartışılan Arabuluculuk Yasa tasarısının da bir Avrupa Birliği tavsiye kararı gerekçe gösterilerek önümüzdeki dönemde yasalaştırılması beklenen tasarılar arasında yer aldığını görüyoruz.

⁸ <http://www.adalet.gov.tr/stratejikplan/AdaletBakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1StratejikPlan%C4%B12010-2014.pdf>, s.52, erişim tarihi 19.05.2011.

Evet, yargıda bir sıkışıklık var, iş yargısında da çok ciddi bir sıkışıklık var. Önerilen nedir? Önerilen arabuluculuk içinde olmak üzere alternatif çözüm yöntemleri. Peki, acaba alternatif çözüm yöntemleri daha önce bunu deneyimlemiş ülkelerde nasıl değerlendiriliyor? Henüz iş yargısına gelmiyorum. Tabii ki iş ilişkisinin, iş sözleşmesinin ayrıca bir farkı var biliyoruz, ondan dolayı “ne kadar uyar” sorusu ikinci soru, ama ilk soru şu: Acaba arabuluculuk ve alternatif olarak sunulan yargı dışı çözüm yöntemlerinin nasıl bir değeri var?

Bu arada, yargıda çalışma ortamlarının ve ücretlerin iyileştirilmesi, arabuluculuk getirilmesi ve bölge adliye mahkemelerinin kurulması önerisine bir gazete haberinde rastlıyoruz. İlginç bir haber, Radikal Gazetesinin 30 Mayıs 2011 tarihli nüshasında yer alıyor. İstanbul Tekstil ve Hammaddeleri İhracatçıları Birliği(İTHİB) başkanının, yeni Yargıtay Başkanı’na bir mektup yazarak iş mahkemelerinde açılan davaların nerede ise tamamında işverenin kaybetmesi konusunda rahatsızlıklarını dile getirdiğini söylediği haberde, önerdikleri arasında arabuluculuk sisteminin getirilmesi de yer almakta. Birçok açıdan ilginç. Tabii, bu tebliğin konusunu aşan tartışma soruları oluşturuyor. İşveren kesimi Yargıtay Başkanına iş mahkemelerinde sonuçlanan bütün davaların işçiler lehine bittiğini söyleyerek dert yanmakta ve bunun sonunda da arabuluculuk sistemini, haberde açıkça belirtilmese de, konuyla ilgisi düşünüldüğünde, herhalde iş uyuşmazlıkları için de önermekte. Bu haber içeriğinin, mektubu yazanın açıklamasına dayalı yapıldığı anlaşılacakla, demokratik hukuk devleti ve yargı bağımsızlığı ilkelerinin değeri ve toplumsal olarak içselleştirilme düzeyi ve birçok yönden irdelenmesi gerekmele birlikte, arabuluculuğun hangi nedenle önerildiği kısmı, konumuzu yakından ilgilendirmekte. Kısaca ve özetle, sayın başkan bunu işverenin hemen tüm davaları iş mahkemelerinde kaybetmesinden yakındığı mektubunda ve anlaşılan o ki bu duruma çözüm yollarından biri olarak önermekte. Bu haber tek başına, iş uyuşmazlıklarında yargı dışı çözümlerin olası vahim sonuçları açısından, iş hukukçuları tarafından bir uyarı olarak okunmalı ve hiç unutulmamalıdır diyorum.

Alternatif uyuşmazlık çözümüyle ilgili Amerika Birleşik Devletleri(ABD)’nde bir federal yargıç olan Edwards’ın 1986’da kaleme aldığı makalesinin başlığı; “*Alternatif uyuşmazlık çözümü acaba her derde deva mı, yoksa lanet ya da çok kötü bir durum mu?(Alternative Dispute Resolution: Panacea or Anathema?)*”.⁹ Edwards bu yazıda bizden çok farklı bir hukuk sistemi olduğunu bildiğimiz; müdahaleci değil, liberal yargı sisteminin esas olduğu bir Anglosakson ülkesi olan ABD’de dahi, alternatif uyuşmazlık çözüm yönteminin yarattığı sakıncalara, olumlu yanlarını da belirterek değiniyor. Olumlu olarak belirttiği tek şeyin şu olduğunu görüyoruz: “*Dosyalar çok birikti, mahkemelerde yargılama pahalı ve uzun sürüyor, bu sebeple insanlar bir çözüm yolu aradılar ve alternatif çözüm yöntemleri bu şekilde yaygınlaştı.*” Tek gerekçe aynen bizde olduğu gibi yargılamaların uzun sürmesi ve pahalı olması. Ama öte yandan Edwards şuna dikkat çekiyor, diyor ki yargı dışı çözüm yöntemlerinin uygulanmasında özellikle yoksulların ve özellikle uyuşmazlığın taraflarının eşit olmadığı durumlarda, uyuşmazlığın taraflarının bu çözüm yöntemleri uygulandığında haklarının ciddi olarak zarara uğrayabileceği dikkate alınmalıdır, çünkü alternatif çözüm yöntemlerinde devletin yargı sistemi dışında çözüm üretilmektedir, usul hükümleri uygulanmamaktadır ve yargı denetimine tabi değildir. Bütün bu sebepleri bir arada

⁹ Alternative Dispute Resolution: Panacea or Anathema? Harry T. Edwards. *Harvard Law Review* , Vol. 99, No. 3 (Jan., 1986), pp. 668-684 Published by: [The Harvard Law Review Association](http://www.jstor.org/stable/1341152) Article Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/1341152>

değerlendirerek, iş uyuşmazlıklarını değil, ama çevre davalarını örnek göstererek temel hakların ihlali olasılığı ile ciddi sakıncalar doğurabileceğini, bu sebeple kamu düzeniyle ilgili konularda uygulanmamasına ya da hassas uygulanmasına dikkat edilmesi gerektiğine dikkat çekiyor.

Edwards'ın makalesinde iş uyuşmazlıklarıyla ilgili federal hakemlerden bahsediliyor, ki okuduğumuzda bunun daha çok toplu iş uyuşmazlığıyla ilgili olduğunu da anlıyoruz, ama sabahki oturumlarda belirtildiği gibi bireysel iş uyuşmazlıklarıyla da ilgili olabilir. Hukuk sistemimiz, kültürümüz, değerlendirmelerimiz farklı. Buna rağmen orada bile, “federal hakem” sıfatını taşıyan kamusal çerçevede görevli bir kişi, dolayısı ile kamu eliyle çözüm niteliğinde uygulandığını da buradan anlıyoruz.

Peki, alternatif çözüm yöntemleri ile ilgili bir Amerikan federal yargıcının bu değerlendirmeleri bir yana, Anayasamıza göre biliyoruz ki herkesin yargı önünde uyuşmazlıklarına çözüm arama hakkı var, bu bir özgürlük bireyler açısından, yurttaşlar açısından ve bir görev devlet açısından. Yine biliyoruz ki demokratik hukuk devletinin en ayırıcı özelliği bağımsız yargı, güvenceli, teminatlı hakimlik sistemi. İşte, özellikle Edwards'ın dikkat çektiği nitelikte, tarafları eşit olmayan iş ilişkisi ve sonucu iş uyuşmazlığında, yargı dışı çözüm yöntemlerinin şüpheyile karşılanması gereği yine ortaya çıkıyor.

Bir de tabii işin esası böyle. İş uyuşmazlıklarının bir özelliği var, hepimiz biliyoruz; işçiyle işveren arasındaki sözleşmenin konusu insan emeği; yani bir insan normal çalışma sürelerine uyulduğunu varsayalım, ücret karşılığı yaşamının en az 3'te 1'ini bir başka insanın, işverenin işini yapmak üzere harcıyor, buna karşı ücret alıyor, konusu insan emeği olduğu için de iş ilişkisinde devlet sözleşmenin üçüncü tarafı, sosyal devlet ilişkisi gereği ve müdahale etmek zorunda.

Peki, bu müdahale nasıl oluyor? Kuralları ve kurumları yaratarak. Kurallar ve kurumlar olarak en temelde, iş hukuku bir bütün olarak kuralları ve düzenleyerek kurumları oluşturuyor; iki tane kurum var; bunun biri hakların ihlal edilmesini engelleyici, önleyici iş denetimi ve organizasyonu, diğeri ise hepimizin bildiği gibi hak uyuşmazlığı, hak ihlali ortaya çıktığında başvurulacak iş yargısı, iş mahkemelerinin kurulmuş olması; devlet uyuşmazlık durumunda devlet güvencesinde işçi haklarının korunmasını sağlamakla yükümlü, bu görevini iş hukuku kurum ve kurallarıyla yerine getiriyor.

Hukukumuzda iş uyuşmazlığı çıktığı noktada esas olarak “yegane” çözüm olan yargısal çözümün, diğer çözüm yöntemleriyle ilişkisine değinmeden önce, her ne kadar sabah oturumunda konuşulmuş ve bu alanın uygulamacıları olarak hepimizin malumu olsa da, yine kısaca hatırlamakta fayda var, biz hukuki olarak uyuşmazlık dediğimizde neyi düşünüyoruz? Düşündüğümüz şey şu: Taraflarca üzerinde anlaşılamayan bir konu var ve bu bir taleple mahkeme önüne geliyor. Geldiği noktada uyuşmazlık yine yargı eliyle, devletin kamu gücü vasıtasıyla yasal zorla uygulanabilecek bir mahkeme kararıyla çözümleniyor.

İş uyuşmazlığı, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesine bağlı olarak iş ilişkisi sebebi ile çıkan uyuşmazlıktır. Bireysel veya toplu nitelikte olabilir. Konumuz olan bireysel iş uyuşmazlığı, iş ilişkisinin kurulması, uygulanması ve sonlanması ile ilgili sözleşme, toplu sözleşme veya mevzuattan kaynaklanan hakların ihlali sonucu ortaya çıkar. Mevcut bir hakkın tanınmaması ya da uygulanmaması anlamıyla “hak uyuşmazlığı” niteliğindedir. Toplu iş uyuşmazlığı ise, toplu sözleşme ile tanınan hakların uygulanmaması veya uygulanmasında farklı yorumlar sonucu “hak uyuşmazlığı” niteliği taşıyabileceği gibi, esas olarak toplu

pazarlık sürecinde yeni bir hakkın talep ve oluşma sürecinde “menfaat uyuşmazlığı” niteliğinde ortaya çıkabilir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının nitelikleri çerçevesinde çözüm açısından baktığımızda, hukukumuzda üç yolla karşılaşıyoruz: iş denetimi, özel hakem ve iş yargısı. İş denetimi hepimizin bildiği üzere İş Kanununda belli bir bölümde düzenleniyor ve burada 91. maddeyle devletin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasını izleme, denetleme ve teftiş etme görevi, yine 91 ve 92. maddesinde bunun yetkilendirilen iş müfettişleri eliyle yapılacağı düzenleniyor.

Peki, iş denetimi; yani işçinin iş yaşamında korunması, önlemlerin alınmasına yönelik olan bu organizasyonun yargısal çözüm, iş uyuşmazlığının yargısal çözümü açısından ne gibi bir etkisi var? Baktığımızda bireysel işçi şikâyetleri her ne kadar sadece o işçiye ilgilendiriyormuş gibi görünse de, buradan yola çıkarak müfettişin işyerine gitmesi, işyerinde denetim yapması, sabahki oturumlarda da konuşulduğu üzere doğru ve etkili olan budur, sadece şikâyetçi olan işçinin değil, aynı zamanda işyerindeki tüm işçilerin hak ihlallerinin engellenmesini sağlıyor. Örneğin, o işçi “*fazla çalışma yaptırıldı, ücreti ödenmedi*” diyorsa o işyerinde hukuka aykırı, yasaya aykırı fazla çalışma uygulaması olasılığı var demektir ki, müfettiş oraya gittiğinde önce uyararak, daha sonra belki de ceza yoluna başvurarak bütün işçilerin yaşam hakkını, dinlenme hakkını koruyacak şekilde iş hukuku kurallarının uygulanmasında etkili olabilir. Bu işin birinci kısmı, yargısal çözüme nasıl bir etkisi oluyor? İş müfettişi, işçinin şikâyetiyle ilgili delilleri topluyor, tanıkları dinliyor, belgeleri bir araya getiriyor ve bir rapor düzenliyor. Bu raporunda sonuç olarak bir kanaate de varıyor. Elbette 2000’li yıllarla tedrici olarak yetkileri sınırlandırılmadan önce esas olarak böyle idi. İşte, bu kanaat taraflar açısından bir uzlaşma zemini oluşturabilirdi. Demek ki aslında yargısal çözüme gelmeden önce alternatif bir çözüm yöntemi arıyorsak, bunun için “Arabuluculuk Yasa tasarısı” ya da bir başka şu anda moda olan, tırnak içinde, “*çözüm yöntemi*” aramamıza gerek yok. Her ülke kendi hukukunu, kendi kurallarını kendisine özgü yarattığı değerleri geliştirerek düzenlemek zorundadır, bu kendi yargı kültürünün, hukuksal birikiminin içselleştirmesi ve benimsenmesi açısından çok daha doğru bir durum olacaktır. Aslında iş müfettişlerinin önceki düzenlemelerle bu anlamda sınırlandırılan yetkileri, en son 6111 sayılı Yasa ile ellerinden alınmadan önce, iş akdinin feshinden sonra yaptıkları bireysel başvurularla bağımsız müfettişin, uzman müfettişin oluşturduğu raporun yargının işini kolaylaştırmakta çok büyük bir faydası vardı ve hatta yargı noktasına gelmeden tarafların “ha, demek ki yargı önüne giderse ben haksız çıkacağım” noktasında ikna olması ve bu şekilde sorunu çözmesi de iş müfettişi raporuyla mümkün olabilirdi; yani bir uzlaşma zemini; yani aslında bir anlamda yargı öncesi çözüm yöntemi olarak korunmalı idi.

Fakat ne yazık ki yine biliyoruz ki, 6111 sayılı Yasayla 91. maddeye bir ek yapılarak; yani devletin çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş etme ödevinin bağımsız uzman iş müfettişleri eliyle yapılacağına ilişkin hükmün, iş sözleşmesinin feshi sonucu bireysel işçi alacakları açısından istisnası düzenlenerek, iş müfettişlerinin bu alanda sınırlandırılmış olan yetkileri kaldırılmıştır. 6111 sayılı Torba tabir edilen Kanunla ne oldu? İş Kanunu 91 ve 92. maddelerine, iş sözleşmesinin feshi sonucu işçi alacakları ile ilgili işçi şikâyetlerini inceleme yetkisinin bölge çalışma müdürlüğü memurlarına verildiğine dair hüküm konularak, teftiş kurulu ve iş müfettişlerinin iş akdinin sonlandırılmasından sonra işçi şikâyetlerini ele alma, değerlendirme ve soruşturma yetkisi ellerinden alındı. Ben tekrar etmeyeceğim, sabah gerçekten bütün yönleriyle çok ayrıntılı olarak değerlendirildi. Bunun ne gibi sakıncaları olabileceği ortada. Bir kere bu iş artık layıkıyla yapılamayacak demektir, çünkü bu alanda uzman olmayan ve daha da önemlisi, Fuat Hocanın üzerine parmak bastığı gibi idareden

bağımsız olmayan memurlar eliyle bu işin yapılması, biraz önce konuştuğumuz bu yargı öncesi uzlaşmaya zemin sağlaması veya yargılama sırasında hakime dosya olarak oluşturulmuş delillerle gidilerek iş yargısının yükünün hafifletilmesi işlevlerini ne yazık ki artık yerine getiremeyecek demektir. Böyle olduğu için “iş yargısı çok yoğun yeni çözüm yolları arayalım” denildiğinde, önce 6111 sayılı Yasa ve öncesi düzenlemelerin gündeme getirilip, iş müfettişleri eli ile iş denetiminin iş yargısına yardımcı işlevinin gözetilerek ve geliştirilerek uygulanması için gerekli değişikliklere gidilmesine özen gösterilmesinde yarar vardır.

Bu arada, parantez açıyorum, bir diğer şey, tebliğ konusuyla çok alakalı olmasa da, bir hukukçu olarak ifade etmem gerekir ki, genelgeyle iş müfettişlerinin iş akdi sonlandırılan işçiyle ilgili bireysel başvurularda soruşturma yetkisi engellendiğinde, İş Müfettişleri Derneği’nin açtığı davada, Danıştay uluslararası ve ulusal kaynaklara, hukuki kaynaklara aykırı bularak bunun yürütmesini durdurduğunda, hükümetin Parlamento çoğunluğunun desteğiyle “torba” tabir edilen yasada, yasa yapma tekniği çerçevesinde taraflarca tartışılmaksızın, bu ekleri Kanunun özüne de aykırı olarak yerleştirerek böyle bir düzenleme yapılması, sabah da konuşulduğu gibi, hem kaynakların etkili kullanımı ilkesine aykırı, hem de hukuk devleti ilkesinin arkasından dolanılması niteliği ile, ayrıca eleştiriyi hak ediyor. Tabii ki bunu hangi partinin, hangi görüşün, hangi hükümetin yaptığı hiçbir önem taşıyor, önemli olan burada öncelikle yargıya saygı duyması gereken yürütmenin, bu konuda eksik davranması, yasal düzenleme yoluyla yargı kararlarını işlevsiz hale getirmeyi tercih etmesi ve sonuçta hukuka güveni zedelemesidir. Bu da yargıya güvenin arttırılmasını bir hedef olarak benimseyen Adalet Bakanlığı ve hükümet tarafından dikkatle değerlendirilmeli, iş müfettişi eli ile iş sözleşmesinin feshinden doğan alacaklarla ilgili iş denetiminin etkisi ve işlevleri göz önüne alınarak, 6111 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikten ve teftiş yetkisi sınırlamalarından geri dönmelidir diyoruz.

İş yargısına yardım ve kamusal yolla delil toplanması ve zemin oluşturulması meselesinde, sabah yine Alp Hoca da söyledi, mesela İngiltere’deki kamusal uzlaşma ve tahkim servisine bakıyoruz; görevleri neler? Uyuşmazlıkları önlemek ve çözmek, iş mahkemelerindeki mevcut müstakbel şikâyetleri uzlaştırmak, taraflara bilgi ve tavsiye sağlamak, faydalı ve yasal uygulamaların yerleşmesini sağlamak.¹⁰ Bu görevlerle çalışan bir uzlaşma ve tahkim servisi, İngiltere’de kurulmuş. Düşündüğümüzde iş mahkemelerindeki mevcut ve müstakbel şikâyetleri uzlaştırma dışındaki bütün görevleri, iş müfettişinin eğer mümkün olursa başından itibaren işçi şikâyetiyle konuya el koyması, delilleri toplayıp bir kanaat oluşturması ve bir uzlaşma zemini sağlamasıyla, Türkiye’de müfettişlik kurumunun, iş teftiş örgütünün tüm bu işlevleri, önceki yıllarda yasal çerçevede uygulamada yerine getirmiş olduğunu söyleyebiliriz. Onun için de iş teftişi bölünmesinden bir an önce vazgeçilmesinde yarar olduğu konusunda önceki oturumda dile getirilen görüşe katıldığımı ve ayrıca belirttiğim üzere, iş müfettişlerinin, işçinin iş sözleşmesinin feshine dayalı alacak talepleri dahil tüm başvurularında ve res’en işyerlerini denetleme yetkilerinin güçlendirilerek, en geniş anlamda düzenlenmesinin bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde çok etkili olacağı yolundaki düşüncemi ayrıca ifade etmek isterim.

¹⁰ Mustafa Serdar Özbek (2009) Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Yetkin Yayınları, Ankara s.668.

Bir diğ er bireysel iş uyuşmazlığı çözüm yöntemi sınırlı da olsa hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu, daha doğrusu daha önce 4773 sayılı yasa ile “işe iade” ile sınırlı giren “ zel hakem” müessesesi. Bu da hem öğretide çok tartışıldı, hem de, diyorum ki bereket versin ki, Yargıtay var ve yargı larımız gerçekten iş hukuku ilkelerine uygun içtihatlarla iş hukukunun önünü a ıy rlar, uygulamada son derece sınırlı bir şekilde kabul görüyor, fakat tabii yasa koyucu bunu iş hukukunun içine yerleştirdiğinde, o zamana kadar bildiğimiz üzere, Yargıtay her ne kadar usul hukuku içinde düzenlenmiş olsa da, iş uyuşmazlıklarında hakem sözleşmesini geçersiz buluyordu, çünkü diyordu, bu iş hukukunun temel ilkelerinden olan “işçinin korunması ilkesi”ne ve “sosyal haklarla ilgili koruma ilkesi”ne –ki kişinin kendisine rağmen korunmasını gerektirir-¹¹aykırıdır; yani işçi iş ilişkisinde zayıf taraf olduğu için kendisi bunu kabul etse bile, bu kabulün aleyhine olabileceği düşüncesiyle işçinin korunması ilkesi gereği ve İş Mahkemeleri Kanunu çerçevesinde yegane çözüm yolunun iş mahkemeleri eliyle düzenlenmesi sebebi ile, Yargıtay iş uyuşmazlıklarında hakem sözleşmesini geçerli kabul etmiyordu. 4773 sayılı ve ardından 4857 sayılı yasalarla, hukukumuzda işe iadeyle sınırlı olsa da tarafların anlaştığı takdirde feshe itiraz davalarını özel hakeme g t rebileceklerine ilişkin hüküm düzenlendi.  nce “*toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa*” ibaresi de, bu hükmün içinde mevcuttu, Anayasa Mahkemesi toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleriyle işçinin bireysel hak arama özgürlüğünün engellenemeyeceği gerekçesiyle bunu iptal etti, yerinde bir kararla biliyoruz ve yine yasa hükmünde yer alan bu konu ile ilgili yönetmelik düzenlenmesine ilişkin fıkrayı da, yasayla düzenlenmesi gereken bir konunun yönetmelikle düzenlenemeyeceği gerekçesi ile iptal etti, fakat tarafların anlaştığı takdirde uyuşmazlığın aynı süre içinde özel hakeme götürülmesini “hak arama özgürlüğü” kapsamında g r erek, Anayasa’ya aykırı bulmadı.

Anayasa Mahkemesi kararı reddedilen kısım itibarıyla eleştiriyi hak ediyor, çünkü “hak arama özgürlüğü” biçimsel değil, sosyal devlet ilkesi temelinde uyuşmazlığın niteliği ve tarafların birbirlerine göre karşılaştırmalı durumları açısından ele alınmak zorunda. Bugün yine de Yargıtay kararlarıyla uygulamada kabul edilen hali ile; yani kanun hükmünün sözüne dayalı yorumu ve iş hukuku ilkeleri çerçevesinde, ancak fesih ten sonra özel hakem konusunda bir sözleşme olursa, feshe itirazın özel hakem eliyle çözümlenebileceği yolundaki Yargıtay kararları yerleşmiş vaziyette. Umarız bu şekilde devam eder, ama yasal düzenlemeyle özel hakemin iş hukuku içine bu şekilde yerleştirilmesi ve uygulamanın içtihat hukukuna bırakılmış olması, yine de eleştiriyi hak ediyor.

Bu düzenlemenin dayanağı olarak 158 sayılı İLO Sözleşmesi gösteriliyor. Halbuki, hepimizin bildiği üzere, 158 sayılı İLO Sözleşmesi makul süre içinde feshe itiraz hakkını düzenlerken, başvuru yeri olarak “*mahkemeye, iş mahkemesine, hakeme ve diğer yetkili mercilere*” diye sınır koyulmaksızın olası yasal tüm mercileri sayıyor. Her ülkenin kendi iç hukukuna göre bunlardan birini tercih etmesi yeterliyken orada hakem sözcüğü geçtiği için iş yargılamasında özel hakemin düzenlenmesi, iş hukuku ilkelerine uygunsuz ve hukuken eleştiriyi hak eden bir durum, çünkü “*mahkemelere, iş mahkemesine, hakeme*” denildi diye, genel mahkemelere feshe itiraz davasını görme yetkisi vermiyoruz, 158 sayılı İLO Sözleşmesinde böyle söylüyor diye. “*Bunlardan hangisi sizin ülkenizde yetkiliyse orada işçinin makul süre içinde feshe itiraz hakkını düzenlemelisiniz*” anlamında sayıyor olası tüm mercileri İLO Sözleşmesi. Biz bu gerekçeyle “ zel hakem”i iş yargılaması sistemi içine, “işe iade” ile sınırlı özel düzenleme de olsa, yersiz olarak almış durumdayız.

¹¹ Bülent Tanör (1978) Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, May yayınları. 1.basım şubat 1978. s.261

Bireysel iş uyuşmazlığının yargısal çözümü ise, aslında İş Mahkemeleri Kanunuyla yegane çözüm olarak düzenleniyor. Kamu düzeniyle ilişkili olarak iş uyuşmazlıklarında görevli mahkeme iş mahkemeleri ve iş mahkemelerinde eşitler arası bir uyuşmazlık değil, zayıfın objektif olarak gerçeği ortaya koymasında aktif rol oynayacak bir şekilde; yani taraflarca hazırlama ilkesi değil, hakimin resen araştırma ilkesi uygulanarak işçinin iş ilişkisinde hakları sosyal devlet ilkesi gereği korunmaya çalışılıyor.¹²

Peki, değeri nereden kaynaklanıyor veya yerine alternatif bir çözüm yöntemi koyduğumuz zaman ne gibi sakıncalar yaratabilir? Bunu tartışırken hatırlamamız gereken iş yargılamasının ayırıcı nitelikleri. İş hukukunun, iş yargılamasında esas olan ayırıcı nitelikleri; sosyal hukuk devleti ilkesinin çalışma yaşamında karşılığı kurum ve kuralları içermesi, iş hukuku kurallarının nispi ve ancak işçi lehine değiştirilebilen buyurucu nitelikte olması ve iş mahkemelerinin görev ve yetkisinin kamu düzeni ile ilgili olmasıdır. Borçlar hukuku, örneğini kısmen yeni Borçlar Kanunu'nda gördüğümüz üzere, İş Kanunu kapsamında olması gereken iş ilişkilerini düzenlemeye başlarsa, iş mahkemeleri yerine genel mahkemeler ve yargı dışı çözümler, alternatif uyuşmazlık çözümleri bu alanda gündeme getirilirse ne olacaktır? Mustafa Çemberci'nin çok özenle ifade ettiği, o nevi şahsına münhasır kamu düzeniyle ilgili, işçinin korunması ilkesine dayalı bağımsız iş hukuku alanının¹³ işlevsizleştirilip anlamsızlaştırıldığı bir noktaya gelme tehlikesi söz konusu olacaktır.

İş hukukunun temel ilkeleri, iş yargılamasının da ilkeleri, işçinin korunması, anayasal yorum ve işçi lehine yorum. İşçinin korunmasında, biraz önce de söz ettiğim gibi, burada tekrar yollama yapmak için sizlerle paylaşıyorum hatırlamak üzere, sosyal haklardan vazgeçilememesi ve kişinin kendisine rağmen korunması. Örneğin, hepimiz biliyoruz, sözleşmede asgari ücret altında bir ücret miktarının kararlaştırılmasını geçerli saymıyoruz. Neden? Kişi kendisi kabul ediyor. Peki, özel hakeme ya da arabulucuya gitmeyi kabul ettiğinde, iradesini sağlıklı kabul edip korumayacak mıyız? Çünkü bu kişi kendi karnını doyurmak için ücretinden başka geliri olmayan ve çocuğunun karnını bugünden yarına doyurabilmek için temel haklarından vazgeçebilecek durumda olan kişi. Böyle olduğu için de, Tanör'ün de çok net olarak ifade ettiği gibi *“sosyal haklar kişiyi kendisine rağmen de koruyabiliyor”*.¹⁴ İş hukukunda, iş yargılamasında Anayasal yorum ilkesi, Anayasa'nın 11.maddesi ile düzenlenen bağlayıcılık ve üstünlük çerçevesinde, bireyler arasındaki yatay ilişkilerle ilgili Anayasa ilke ve kurallarına uygun yorum yapılması gereğini, iş mevzuatının yorumunda Anayasal ilkeler ve Anayasanın çalışma ilgili hükümlerinin(48.md vd) göz önünde tutulması gereğini ifade etmekte, ama bunun esas olarak *“işçi lehine yorum”* ilkesi temelinde kabul edilmesi zorunlu. İşçinin yaşamı ve vücut bütünlüğünün iş ilişkisinde korunması, ki bu sadece işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değildir, yanı sıra ücretlerle ilgilidir, çalışma süreleriyle ilgilidir, dinlenme hakkıyla ilgilidir, hepsiyle çalışma yaşamının tüm koşulları ile ilgilidir. Anayasal yoruma işçi lehine başvuru bir alan iş hukuku ve iş yargılaması.

¹² Mustafa Kılıçoğlu (2011) 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü. Legal Yayınları. Birinci Bası. İstanbul. S.1-2.

¹³ Mustafa Çemberci(1986). İş Kanunu Şerhi. Seçkin Kitabevi. 6.Bası. Ankara. s.11

¹⁴ Bülent Tanör (1978) Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, May yayınları. 1.basım Şubat 1978. s.261

İş yargılamasında Anayasal kanun önünde eşitlik ilkesi, sosyal adalet ilkesi temelinde değerlendirilmekte, işverene oranla sosyal ve ekonomik açıdan güçsüz olan işçinin desteklenmesi ile geleneksel eşitlik düşüncesinin bu alanda uygulanmasının gerçekte sosyal dengesizlik yaratacağı vurgulanarak, işçi lehine yorum ile kurulan dengenin, toplumun ve uzun vadede işverenin de lehine ve demokratik rejimin güvencesi olduğuna dikkat çekilmektedir.¹⁵

Dikkatinizi çekmek istediğim nokta, Mustafa Çenberci'den aktardığım Anayasa Mahkemesi karar gerekçesinde yer alan; *“işçi lehine yorumla kurulan dengenin, toplumun ve uzun vadede işverenin de lehine demokratik rejimin güvencesi”* olduğuna ilişkin hukuki tespit. Bunun anlamı nedir? Bunun anlamı şu: Evet, bu alan tam anlamıyla kamu düzeniyle ilgili. Yeni Hukuk Muhakemesi Kanunu 408.maddesinde düzenlendiği üzere; iki tarafın iradelerine tabi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar tahkime konu edilemez, yargısal çözümünde kişilerin iradelerinin etkili olamayacağı, kamu düzeniyle ilgili konularda hakem yargılamasına gidilmeyeceğine ilişkin düzenleme çerçevesinde, İş hukuku kuralları sadece işçiyi değil, toplumun ve hatta uzun vadede işverenin lehine demokratik düzeni korumak amaçlı bir kamu müdahalesi niteliğinde olmakla, borçlar hukukundan farklı ve bu anlamda kamu düzeni ile ilgili. Bu sebeple yargısal çözüm “yegane”.

Burada ben bu ilkeleri hatırlatırken, amacım sadece alternatif çözüm yöntemlerinin iş yargılaması alanına uygunsuzluğuna dair görüşümü paylaşmak değil, aynı zamanda iş yargılamasının çok değerli bir kaynağına dikkat çekmek. İş Kanununda bu ilkeler yazmıyor, Anayasal ilke ve kuralların yorumuyla, iş hukuku öğretisi yardımı ile bunları belirliyor ve anlıyoruz. Peki, bu ilkelerin yorumunu kim yapıyor ve iş hukuku uygulamasına bugün ve gelecekte nasıl ışık tutuluyor? İçtihat hukuku ile. İş hukuku içtihat hukukunun çok değerli olduğu bir hukuk alanı ve öğretide yer alan görüşler, iş yargıçlarımızın katkısıyla, Yargıtay ve iş mahkemesi kararlarıyla, içtihatlarla, sosyal hukuk devleti ve iş hukuku ilkeleri uygulamaya, hayata geçiriliyor. Eğer alternatif çözüm yöntemleri; yani aleniyet olmayan, yargısal denetime tabi olmayan, kişilerin kendi seçtiği hakem ya da arabulucu vasıtasıyla çözüm yöntemleri, iş hukuku alanında kabul edilecek olursa bu değerli iş hukuku kaynağı da kuruyacaktır ve uyuşmazlıklarda uygulanması mümkün olmayacaktır. Hakim olmayan bir kişinin, kanun hükümlerinde açıkça yer almayan, Anayasal sosyal devlet ilkesi çerçevesinde iş hukuku ilkelerini ve bu ilkeler temelinde gelişen içtihat hukukunu bilmesi, buna uygun davranması beklenemeyeceği gibi, uygun davranıp davranmadığının denetimi de mümkün olmayacaktır.

Evet, yargısal çözümle ilgili bildiğimiz üzere iş mahkemeleri 5521 sayılı Kanuna göre kurulmuş ve iş uyuşmazlıklarında tek görevli ve yetkili. Yasanın maddelerini ve değişiklikleri hatırlamak gerekirse, işçi ve işveren temsilcilerinin katılımı söz konusuydu ilk düzenlendiğinde biliyoruz. Anayasa Mahkemesi kanuni hakim ilkesi ve hakim güvencesi taşımayan kişilerin yargısal çözümde etkili olamayacağı gerekçeleriyle bunu iptal etti Eskişehir İş Mahkemesinin başvurusu üzerine. Bunları da yeni yöntemler, yeni kombinasyonlar önerirken hukuki değerlerimiz olarak hatırlamakta fayda var.

¹⁵ Mustafa Çenberci (1986) s.19-20 (Anayasa Mahkemesi 23.5.1972 gün, 2E.,28 K.sayılı ve 21.11.1972 t.RG'de yayımlanan karar gerekçesi)

İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulünün ve işe iadelerde uygulama alanı bulmamış olsa da seri usulün, İş Kanununa göre uygulanması gerekiyor. Ekimden itibaren uygulanacak yeni Hukuk Mahkemeleri Kanununda ise iş davalarıyla ilgili genel olarak basit yargılama usulü tercih edilmekte. Baktığımızda, her ikisinde de hem İş Mahkemeleri Kanunu 1. maddesinde, hem de Hukuk Muhakemeleri Kanununun basit yargılama usulüyle ilgili maddesinde tarafların yargılama öncesi hakim tarafından sulha teşvik edileceğine ilişkin düzenleme yapıldığını görüyoruz; yani yargı içi uzlaşma mekanizması bu şekilde de işletilebilir, yargıç güvencesinde işletilebilir, ki uyuşmazlık noktalarıyla uyuşulamayan noktalar ilk celsede bu şekilde tespit edilip basit yargılama usulü iyi bir şekilde işletildiğinde dosyaların daha çabuk karara bağlanması belki de mümkün olabilecektir.

Burada hüküm olmayan konularda yeni Hukuk Muhakemesi Kanunu yazılı yargılama usulüne yollama yapıyor. Tabii, üstünde durmamız gereken bir husus da bilirkişilik. İş yargılamasında bilirkişilikle ilgili değişik tartışma ve sıkıntılar olduğu hepimizin malumu, ama yeni Usul Yasası bunu düzenlemiş. Diyor ki “*bilirkişiye hakim hangi konularda görüş sorduğunu net olarak tek tek belirleyecek ve belli bir süre içinde bu raporu isteyecek.*” Biliyorum şunu söyleyeceksiniz: Evet, Usul Kanunumuzda eskiden de vardı, ne yazık ki işletemiyoruz, ama usulü iyi işletmek de yeni mahkemeler oluşturmak kadar sorunun çözümünde etkili olabilir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda bir de 11. madde var. Gördüğümüz ve bildiğimiz üzere Kasım 1980’de değiştirilmiş. Önceki halinde, iş davalarında yargılama gider ve harçlarının işçiden alınamayacağına ilişkin bir düzenleme vardı. Herhalde 12 Eylül müdahalesine yol açacak sebeplerden biri işçilerin gider ödemeksizin dava açmaları olsa gerek ki, iki ay sonra gerekçesiz bir şekilde, Ejder Yılmaz Hoca’nın da bu konuda bir makalesinde, gerekçesiz olmasını eleştirdiği bir biçimde kaldırılmış durumda. Sosyal devlet ilkesi gereği, iş davalarında yargılama giderlerinin işçilerden alınmaması gerektiği düşüncesiyle, hak arama özgürlüğünün yargısal çözüm yoluyla etkin kullanılabilmesi açısından, eski hükmün tekrar düzenlenmesi gereğine ilişkin görüşü¹⁶ paylaştığımı belirtmek isterim.

Burada yine bir parantez açıyorum: Eğer alternatif çözüm yolları iş hukuku alanında benimsenirse, hakem yargılamasında, hakem ücreti nasıl belirlenecek? Yürürlükteki Usul Kanunumuzda düzenlendiği gibi, Yeni Hukuk Muhakemesi Kanununda da, hakem ya da hakem kurulu ile taraflar arasında kararlaştırılması ve her iki tarafın eşit ödemesi öngörülüyor, belirleyemezlerse Adalet Bakanlığı tarifesi esas alınıyor. Peki, kendi geçimini sağlamakta güçlük çeken, sadece ücretiyle geçinen işçi hakem ücreti, arabulucu ücretini nasıl ödeyecektir? Bugün eğer sosyal taraflardan biri, kendine göre haklı sebeplerle Yargıtay Başkanı’na mektup yazıp, taleplerde bulunabiliyorsa, yargı dışı çözüm yollarına dikkatle yaklaşılması gerekir. İş hukuku alanında, iş uyuşmazlığı durumunda, objektif sebeplerle, zayıf olan işçinin korunması gerekmekte. Her iki tarafın da sıkıntıları olabilir, ancak sosyal düzenin tesisi, adaletin ve hak arama özgürlüğünün sosyal devlet anlayışı temelinde güvence altına alınmasını gerektirir. Sosyal taraflardan birisi Yargıtay Başkanı’na bugün hukuk devleti ilkesi, demokrasi bilinci, bütün bunlar bir tarafa, böyle bir mektup yazabiliyorsa, sanki Yargıtay Başkanı yüksek hakimlere “*davaları öyle değil de böyle çözümleyin*” diyebilirmiş

¹⁶ Ejder Yılmaz, “Yargılama Giderlerinin İşlevi ve Sosyal Hukuk Devleti”. Ankara Barosu Dergisi. 1984/2 Yıl.41 s.212.

gibi. Yarın arabulucu veya tahkim, iş hukuku alanında iş uyuşmazlıklarını çözmek için kabul edildiği takdirde, nelerle karşılaşılabilceğini düşünebiliyor muyuz? Bunu da düşünmek gerekir. İşçi hakem ücretini nasıl ödeyecektir, arabulucu ücretini nasıl ödeyecektir? Hakimler gibi özlük hakları kanunla düzenlenmeyen ve yargıç güvencesi olmayan, hatta hukukçu bile olmaması muhtemel hakemle, arabulucularla bu sorun nasıl sosyal devlet ilkesine göre çözümlenecektir? Bunları çok ciddi düşünmek gerekir. Bu sebeple zaten iş hukuku alanında kesinlikle yargı dışı, kamu dışı çözüm yöntemlerine itibar edilmemesi uygun olacaktır görüşündeyim.

Evet, sonuç itibarıyla, kişisel görüşüm, ki sanıyorum sosyal hukuk devleti ilkesi içinde birçok açıdan paylaşabiliriz, yargısal çözüm şu anda mevcut olduğu gibi tek çözüm, tek uygun çözüm, iş hukukunun ilkeleri ve diğer temel kuralları açısından. Eğer yargı öncesi uzlaşmaya gidilirse, belli oranlarda, işte, Alp Hoca örnek verdi, yargı sonucu kaybedeceğini bilen kişi bu “sopa”dan korkuyor ve uyuşmazlık yüzde 50 oranında uzlaşmayla sonuçlanıyor. Hocamız da burada örnek verdi, Almanya’dan güzel bir örnek. Şöyle dedi: Hakim, işçi, işveren temsilcileri oturuyorlar, uyuşmazlığı tartışıyorlar. Hakim en sonunda diyor ki *“birinizin canı çok fazla yanacak. Gidin bir saatte karar verin, gelin.”* Aynı zamanda hatırlayalım, Alp Hoca bir örnek verdi, dedi ki, *“işveren, vekiline soruyor: sendikalaşma başladı, ben işçi atabilir miyim?”* Tabii ki avukat, hukukçu diyor ki *“hayır, atamazsın, bu haksız bir şey.”* Ama ne oluyor? *“Göze alıyorum tazminatını”* diyor, çıkarıyor. Bu iki örneği bir araya getirelim ve iş hukukunda yargı dışı çözümde hangi sopayı kime gösteriyoruz? Yargılama sonucu adamın zaten ödeyeceği bir tazminat faiziyle; yani neden ve nasıl uzlaşmaya ikna olacak. Uyuşmazlığın niteliğinde bir kere uzlaşmaya yatkın bir durum yok.

Diğer nedenleri de var, alternatif çözüm yöntemleriyle ilgili söylenen şey şu: temel ilke, kazan kazan ilkesi. Mesela adam satıcı, bakıyor tüketiciye ayıplı mal satmış. Teknik olarak ayıplı mal sattığı tespit edildiği zaman, yargılamaya gitmeden çözümlemek iki tarafın da işine geliyor. Tüketici sorununu çözüyor, firma da tüketici nezdinde itibarını kurtarıyor; kazan kazan. Ya da bir başka uyuşmazlık, deniz ticareti alanında iki firma, birlikte iş yapacaklar, belki biraz kendi kârlarından fedakârlık ediyorlar, ama anlaşıyorlar. Peki, işçi-işveren uyuşmazlığında nasıl bir “kazan kazan” olacak da, alternatif yargı dışı çözüm yöntemleri uzlaşmayla sonuçlanacak? Her durumda nitelik itibarıyla çok uygun bir çözüm yolu olmamakla birlikte, evet, endüstri ilişkilerinin yerleştiği, işçinin çalışmanın düzenlenmesinden itibaren iş konseyleriyle yönetime katıldığı, işçinin sendikalı olmasının işveren için onur olduğu ve sendikasız olmanın düşünülmediği Almanya gibi ülkelerde veya ekonomisi gelişmiş İngiltere gibi ülkelerde, bu tür çözüm yöntemleri etkili sonuçlar yaratabilir. Ama ekonomisi zayıf, sermayesi az, işverenin de rekabet sebebiyle problemlerinin fazla olduğu ülkelerde, işçiyi korumak, insanı korumak, temel hak ve özgürlüklerini korumak açısından alternatif çözüm yollarının uygun olduğunu söylemek mümkün değildir. Böyle olduğu için uyuşmazlığın çözümünde, gerekli ise uzlaşma araçlarının da kamusal olması, müfettiş eliyle düzenlenen raporların ve hakim tarafından sulha teşvikinin bir uzlaşma zemini olarak kullanılması yararlı olacaktır. Avukatlık Kanunu 35. Maddesi ile avukatlara tanınan anlaşma ve ilam niteliğinde uzlaşma sağlama yetkisi uygulamada kullanılabilirse, yine bir yöntem olarak değerli olacaktır. Ancak asıl olarak, Devletin bu alana yeterli bütçe ayırması ve iş mahkemelerinin donanımlarının ve sayılarının artırılmasıyla sorunların çözümlenebileceği yolundaki düşüncemi saygıyla bilgilerinize sunuyorum. Teşekkür ediyorum.

KAYNAKÇA

Alangoya H.Y.-Yıldırım K.- Deren Yıldırım N. (2009) Medeni Usul Hukuku Esasları. Beta Yayınları. Genişletilmiş gözden geçirilmiş 7.bası. İstanbul.

Blankenburg, E. & Rogowski, R.(1986) “German Labour Courts and the British Industrial Tribunal System, A Socio-Legal Comparison of Decrees of Judicialisation” Journal of Labour and Society, Volume 13, Number 1, Spring 1986. pp.67-92.

Çelik N.(2006) İş Hukuku Dersleri. Beta Yayınları. Yenilenmiş 19.bası. İstanbul.

Çenberci M. (1986). İş Kanunu Şerhi. Seçkin Kitabevi. 6.Bası. Ankara.

Çukur.M- Koç,M. (2010) “ÜlkemizdeBireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”. Çimento İşveren Dergisi. Eylül 2010. 4-28. S.17

Demir, F. (2007) Hukukun Temel Kavramları, Birleşik Matbaa, İzmir.

Demir,F.(2009) Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması. 5.Baskı. Birleşik Matbaacılık İzmir.

Edwards, H.T. (1986) “Alternative Dispute Resolution: Panacea or Anathema?”. Harvard Law Review, Volume 99, No.3(January 1986). Pp.668-684

İzveren,A.& Akı,E.(1999) İş Hukuku I.Cilt Bireysel İş Hukuku, 1.Baskı. 1999 İzmir. Barış Yayınları Fakülte Kitabevi.

Kılıçoğlu, M. (2011) 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Uyarlı İş Yargılamaları Usulü. Legal Yayınları. Birinci Bası. İstanbul

Mnookin, R. (1998) “Alternative Dispute Resolution”. Harvard Law School John M.Olin Center for Law, Economics and Business Discussion Paper Series, Paper 232. http://lsr.nellco.org/harvard_olin/232.

Narmanlıoğlu,Ü.(1998) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3.Bası, DEÜHF Yayınları NO.91, İzmir 1998.

Özbek, M.S.(2009) Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Yetkin Yayınları, Ankara.

Sungurtekin Özkan M. (2011) “Avukatın Uzlaştırma Yetkisi ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yasa Tasarısı”. Fasikül Aylık Hukuk Dergisi. Yıl.3 Sayı 17.Nisan 2011. S.6-11.

Sur, M.(2008) İş Hukuku Toplu İlişkiler. Turhan Kitabevi.Güncellenmiş 2.Bası. Ankara 2008.

Süzek, S. (2006) İş Hukuku. 3.tıpkı bası. Beta yayınları. İstanbul.

Tanör, B. (1978) Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar, May yayınları. 1.b. Şubat 1978

Yılmaz, E.(1984) “Yargılama Giderlerinin İşlevi ve Sosyal Hukuk Devleti”. Ankara Barosu Dergisi. 1984/2 Yıl.41 s.212.

Yücel, M. (2004)''İş Güvencesi Kapsamında Özel Hakem Şartı''. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık 2004, sayı 4.s.1346-1367

TARTIŞMA/ SORU-CEVAP KATKILAR

BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ SEMPOZYUMU

İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ

TARTIŞMA BÖLÜMÜ

I. OTURUM

Oturum Başkanı- Prof.Dr.Huriye Kubilay-İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı

Necip Baday (İş Müfettişi): Öncelikle sunumları hazırladığınız ve sunduğunuz için teşekkür ediyorum sizlere. Benim sorum Limoncuoğlu hocama. Şimdi iş müfettişlerinin görevleri ile ilgili tanımları yaparken ülkelere ayırdınız. İngiltere’de almanya’da fransa’da ıspanya’da farklı modellerin olduğunu söylediniz. Ülkemizle ilgili de fransa’ya benzediği yönünde bir açıklamada bulundunuz. Şimdi iki tane sorum olacak birbirine bağlı. Birincisi iş müfettişlerinin görevlerini tanımlarken sizce genel yapıda mı olmalı yoksa sadece almanyada olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği yönünde özelde mi olmalı? İkincisi bizim ülkemizde şu an iş denetimimi ikiye ayrılmış durumda: Teknik ve sosyal, dünyada bunun bir örneği var mı? Yoksa iş müfettişleri gerçekten tek yapıda denetim mi yapmalı? Kendi içinde ayrılmasını doğru buluyor musunuz? Teşekkür ediyorum.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu: Ben soru için teşekkür ediyorum, Necip bey değil mi? Şimdi Türk sisteminin Fransa’ya benzemesini ben şu açıdan söyledim. Dünyadaki sistemlere baktığımız zaman, dediğimiz gibi görev alanları bakımından dar olan ve bir tek iş sağlığı ve güvenliğini esas alan sistem var, bir de görev alanı anlamında geniş olan, iş sağlığı ve güvenliğini yanında çalışma koşulları, endüstri ilişkileri gibi konuları da esas alan sistem var. İkinci olarak, merkezi açıdan düzenlenip düzenlenmemesi bakımından bir farklılık var. Bu açıdan yakaştığımızda, Türk sistemi görev alanının genişliği ve merkezi yönetim altında örgütlenmiş olması bakımından Fransız sistemine benziyor. Ama Fransız sistemine uymayan çok nokta da var. Örneğin endüstri ilişkileri kapsamında iş müfettişlerinin tam bir yetkisi yok. Fransada şöyle bir şey var. İşyeri sendika temsilcisinin hizmet akdinin sona erdirilmesi için iş müfettişinin onayı lazım. Türkiyede böyle bir kural yok. Fransada görev alanları biraz daha geniş tutulmuş durumda. Ancak bütün dünyadaki genel sistemi ikiye ayırmak zorunda kalırsak, hani Latin sistemi ya da Anglo sakson yada Anglo İskandinav sistemi dersek bizdeki uygulama Latin sistemine daha çok yatkın. İkinci olarak tabi görev alanları, görev yapısı nasıl olmalı, şimdi özellikle Anglo İskandinav veya Anglo Sakson sisteminde çalışma ilişkileri konusunda iş müfettişlerinin yetkilerinin olmaması oradaki hizmet sözleşmesinin tam bir sözleşme özgürlüğü ilkesine bağlı olarak değerlendirilmesinden kaynaklanıyor görüşündeyim. Yani Amerikan veya İngiliz sisteminde devletin tarafların sözleşmedeki iradelerine müdahalesi asgari safhada, hatta yok. Şimdi olayı böyle gördükleri zaman eşitler arasında bir mücadele olarak görünüyor. Bizim kıta Avrupası sisteminde ve yahut da Türkiye’deki sistemde biz işçi ile işveren arasındaki sözleşmeyi eşitler arasındaki mücadele olarak görmüyoruz. Zaten iş kanunun yaratılma amacı bu. Zayıfın korunması. Borçlar hukukunun diğer alanlarında aslında böyle bir şey yok. O bakımdan ben hukuk sistemimiz dahilinde iş müfettişlerinin görev alanlarının geniş olmasından yani çalışma koşullarını da kapsamasından yanayım. Toplu iş ilişkilerinde yetki verilir mi verilmez mi? Burada ben 81 sayılı ilo sözleşmesinde özellikle tarafsızlık ve bağımsızlığa tesir etmeyecek görevlerin verilmesi konusunda vurgunun doğru olduğunu düşünüyorum. Bir uzlaştırmacı ya da arabulucu görevi verildiğinde iş müfettişlerine nihayetinde bir görüş bildirme zorunluluğu ya da yetkisi de veriyorsak, orada tarafsızlığın bozulabileceğini düşünüyorum. Böyle bir şey yapılabilir mi?

dünyada örnekleri var fakat asgari düzeyde tutulması çok önemli. Teknik ve sosyal ayrımı görmedim hiçbir yerde. Uzmanlık alanlarına göre ayrım var. İşte Almanya’da dediğim gibi inşaat mühendisleri bir çatıda, kimya mühendisleri bir çatıda toplanmış; belki böyle bir ayrım olabilir. Teknik ve sosyal diye tam değil ama mesleki ayrım diye bakalım, mesleki uzmanlıklara göre bir ayrım da var. İş ve işyeri ayrımı yapmışlar; yani bizdeki, Fuat Bayram hocayı tanıyorsunuzdur muhtemelen, onun yaptığı, çalışma ortamı ve çalışma koşulları görev alanlı olarak tanımlanıyor ya? Onun gibi bir ayrımdır bu iş ve işyeri ayrımı; fakat teknik ve sosyal diye bir ayrım benim en azımdan incelediğim ülkelerde gözüme çarpmadı.

Prof. Dr. Meral Sungurtekin Özkan (İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi): Öncelikle her iki konuşmacıya da çok teşekkür ediyorum. Bir şeye takıldım benim zihnim. Şimdi hukuk devleti bağlamında iş hayatında denetim son derece önemli. Ondan hiç şüphemiz yok. Bu denetimi gerçekleştirecek iş müfettişlerinin bağımsız olmaları, özerk yapıda olmaları son derece önemli, profilin en önemli unsuru. Peki bunu güvence altına alacak kurumlar var mı? Şunu söylemeye çalışıyorum, mesela bizde hakimler, hakimlik teminatı altındadır anayasamızda. Burada da iş müfettişlerinin tuttıkları rapor eğer örneğin mahkemeye mesele yansıtıldığında bir kesin delil veyahut da ilam mahiyetinde bir belgeye dönüşebildiğine göre son derece önemli bir işlevleri var. Bu işlevlerinin tarafsız ve bağımsız olarak ifa edilmelerini sağlayacak kurumsal güvencelere sahipler mi? Bunu merak ediyorum. Bir de bu kurumsal güvencelere sahip oldukları takdirde arabuluculuk yapabilmelerine de eğer arabuluculuk kurumu benimsenecek olursa iş uyuşmazlıkları bakımından bir engel teşkil etmekten uzaklaşır mı? Çünkü arabulucunun taraflara oranla tarafsız bağımsız olması, 3. Kişi konumunda olması gerekiyor. Eğer yeterli kurumsal güvenceler varsa iş müfettişlerinin özerkliklerini temin anlamında o zaman arabuluculuk yapmalarına da engel teşkil etmez bu diyebilir miyiz? Yoksa hayır mahiyeti icabi arabuluculuk sıfatı bu kişilere düşmemelidir diye mi düşüneceğiz. Çok teşekkürler.

Mevlüt Can: Ben teşekkür ederim. Bugün iş müfettişlerinin bir kurumsal güvencesinden söz edilemez. Çünkü iş teftiş kurulu başkanlığı bakanlık danışma ve denetim birimleri arasındadır ve işte doğrudan kararname ile atanırlar, doğrudan yaptıkları hizmetin özlük hakları bakımından bakana bağlıdırlar. Ama bu yetmiyor. Bence 81 sayılı sözleşmenin amaçladığı bu örgütlenme tipi değil. 81 sayılı sözleşmede yanlış anımsamıyorsam şöyle bir şey var. En üst organa bağımlı olacaktır ve bağımsız olacaktır. Ama nasıl olabilir? Ayrı bir tüzel kişilik oluşması lazım. Ayrı bir kamu tüzel kişiliği oluşturması lazım. Bu kamu tüzel kişiliğinin kendi gelirleri ve kendi giderleri ile finanse etmesi lazım. O zaman kaldı ki Alp hocam da demin bir vurgu yaptı artık iş denetimi giderek bir sözleşmeden de değişikliğinden bir alıntı yaparak artık bakanlara bilgi üreten hatta tasarılar üreten bir müessese olması gerektiğine göre bunun kendi içerisinde bir özerkliği olması gerekir. Bugün böyle bir şey demek mümkün değil, biraz daha gerçekçi olmak zorundayız. O anlamda da arabuluculuk işlevi bugün için sadece siyasi iktidarın karışma işlevine dönüşebilir, daha da karmaşık bir süreç olabilir. Bu nedenle ne yazık ki böyle söylüyorum, teşekkür ediyorum.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu: Hocam ben de bir iki kelime edeyim. Şimdi genelde yurtdışı uygulamalarına baktığımızda da bakanlık çatısı altında bir örgütlenme yapısı görüyoruz. İşte Almanya’da eyalet bakanlıklarına bağlı; bir tek Almanya’daki özerk kurum merkezi kaza sigortalı kurumu, özerk bir kurumdur o. Oradaki iş müfettişleri için bir özerklik evet dediğiniz gibi olabilir. Fransa’da çalışma bakanlığına bağlı, Hollanda’da özerk bir kurum, İngiltere’de iç işleri bakanlığına bağlı. Yani genel yapısı itibarıyla aslında bakanlığa bağlı bir yapılanma görüyoruz. Türkiye’deki yapılanma da bu şekilde. O yüzden eleştiriye ben katılıyorum. Özellikle 81 sayılı ILO sözleşmesinde özerklik, bağımsızlık,

tarafsızlık vurgusu var. Tabi ki idarede bir yere oturtmak zorundasınız kamu yetkisi veriyorsanız. Ancak o bakımdan bağlantısını da asgari düzeyde tutmalısınız. Şimdi bizim ülkemizdeki düzeyde doğrudan o çatı altında organize olmuş durumda. Öyle bir teminatları olmadığı açıkça zaten. Eğer etkisi artırılmak isteniyorsa kesinlikle ilk yapılması gereken şey bu özerkliğin sağlanmasıdır. Dolaylı yoldan bakanlığa bağlı tutulabilir ve hakimlik teminatı gibi tam anlamıyla olmasa da ona benzer şekilde bir yapılanma düşünülebilir. Öyle olduğu zaman, arabuluculuk fonksiyonu iş müfettişliği görevi ile bağdaşır mı bağdaşmaz mı sorusu sorulduğunda, evet arabuluculuğun sizin de belirttiğiniz gibi bağımsızlık ve tarafsızlığı olmak zorunda. Burada herhalde muhtemelen eleştiri şurada getiriliyor. Görüş açıkladıktan itibaren tarafsız mısınız değil misiniz? Arabuluculukta öyle bir görüş açıklama yok ama ister istemez nihayetinde tarafları birbirine yakınlaştırmaya çalışırken özellikle iş müfettişinde diyeceksiniz ki kardeşim bak kural bu, örnek kıdem tazminatına ilişkin bir tartışma, zaten olayın ne olduğu belli, en nihayetinde işverene gidip demeniz lazım ki sen istersen anlaş, anlaşmazsan da işin içinden çıkacağı bu. Bu tarafsızlığa zarar getirir mi, kanımca getirmez. Arabuluculuk yapılabilir ama hep asgari düzeyde kalmasını, toplumun nasıl algılayacağı bakımından önemli buluyorum. Yani iletişim derslerinin bir numaralı kuralı “algılanan şey gerçektir” diye bir kural var. Yani biz toplumda iş müfettişi tarafsızdır, tarafsız değildir dedirttikten sonra her ne kadar tarafsız olsa da... o bakımdan arabuluculuk yapmazsak tarafsızlığını daha fazla koruyabileceğini düşünüyorum şu aşamada. Teşekkür ediyorum.

Oturum Başkanı Prof.Dr.Huriye Kubilay: Alp hocam ben de tam sırası gelmişken size bir şey sormak istiyorum. Merkezi kaza sigortaları kurumuna bağlı olarak faaliyette bulunduklarını söylediniz. Şimdi kaza sigortaları iş müfettişlerine acaba 5684 sayılı sigortacılık kanunundaki sigorta eksperleri konumunda değerlendirmemiz mümkün olabilir mi? Çünkü bu kanunda sigorta eksperleri bağımsız tarafsız kişiler ve belli bir hukuki statüleri var. Böyle bir konumda olabilirler mi? Kaza sigortalarında yargıca ya da sigorta hakemlerine yardımcı bir konum üstlenebilirler mi?

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu: Hocam tabi şimdi Almanya’daki sistemde dediğim gibi iş müfettişlerinin asıl görevi iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını sağlamak. Merkezi kaza sigortaları kurumundaki iş müfettişlerinin de görevi bu. O yüzden hani eksperden azıcık daha farklı görev görüyorlar. Orada uygulanmasını sağlamak yani eksikliği bir işyerinde iş kazası oldu. İşyerine gidiyorlar, eksikliği tespit ediyorlar ve düzeltilmesi konusunda öneri yapıyorlar. Bizdeki sigorta eksperlerinin görevleri azıcık farklı.

Oturum Başkanı : Uyuşmazlık çıktıktan sonra o uyuşmazlığın niçin ortaya çıktığı konusunda uzman olarak görev alabilirler mi? Herhalde görüşlerine başvuru alan kişiler olabilirler diye düşünüyorum.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu: Şu olabilir. Demin de ara vermeden önce tartıştığımız konu olan denetim raporlarının kesinliği yani 30 gün içinde itiraz edilmezse kesinlik kazanması konusunda böyle bir görevleri olabilir. En nihayetinde inceleme sonucunda iş müfettişinin hazırladığı rapor mahkemede kesin delil niteliği taşıyabilecek seviyede ayarlanabilir. Onu düşünüyorum.

Oturum Başkanı : Teşekkür ederim buyurun efendim.

Ali Gümüşay (Emekli İş Başmüfettişi): Öncelikle sayın konuşmacılara teşekkür ediyorum. Benim söyleyeceğim sorudan çok bir anıya dayalı bir şey ama yine de sayın konuşmacıların bu konudaki düşüncelerini öğrenmek istiyorum. Ben çalışırken bir işveren benim hakkımda dava açmıştı. Beni şu kadar zarar uğrattı, şu kadar maddi manevi kaybım var

diye asliye hukuk mahkemesinde dava açtı. Ben avukat tutmak zorunda kaldım yargılandım ve sonunda beraat ettim. Ancak bakanlığa dilekçe vermeme rağmen bana sahip çıkmadı. Ne avukat gönderdi ne de bir açıklama getirdi. Bu örnekten hareket edersek Çalışma Bakanlığı 1983 yılından bu tarafa öncelikle Harçlar Kanunu'nda yaptığı değişiklikle işçilerin mahkemelere başvurmasını pahalılaştırarak acaba bu tür süreçlerden geçirerek çalışma hayatından iş müfettişlerini çekmeyi mi amaçlıyor? Böyle bir şey söylenebilir mi? Teşekkür ederim.

Mevlüt Can (İş Başmüfettişi) Ben teşekkür ederim. Harçlar kanununda iki tane değişiklik yapıldı. Biri 81 yılında 5521 sayılı kanundaki harç muafiyetini kaldırmakla oldu. 2. değişiklik de sanıyorum arada konuşmuştuk 1983 yılında yapıldı ve belli bir maktu harca dönüştürüldü. Yanlışsa düzelt lütfen. Şimdi böyle olduğu zaman şöyle bir şey oluyor. Şimdi asgari ücret talep eden onun ücretini ödemediğini idareye başvuran bir işçi eğer asgari ücretini alamazsa ne yapacak mahkemeye gidecek, şimdiki söylemiyorum, değişiklikle yorumu birleştirmeye çalışacağım. Mahkemeye gidecek ve ne yapacaktır. Ortada harcını filan çıkardığınız zaman o ücretini feda etmiş olsa, hiç almamış olsa bile bu süreci bir avukatın izlemesi gerekirse işçinin son tahlilde eline bir şey geçemeyecek. Şimdi bu, hem bu durum birinci aşamada AİHS'nin 6. Maddesine hem 13. Maddesine hem de bizim anayasamızın açıkça düzenlediği 36. Maddesine aykırıdır. Diyor ki 36. Madde herkes meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak diyor yargılanma hakkına sahip. Dolayısıyla siz bu tür harçları getirdiğiniz zaman bu gelir grubundaki insanların yargıya ulaşma şanslarını ortadan kaldırıyorsunuz. Bu nedir? AİHS aynı zamanda adından da beli bizim anayasamızda güvence altına aldığı o hüküm uygulanması gerektiğine göre bu harçlara ilişkin hükmün anayasa ve aihş karşısında durumu tartışmalı. Buna ilişkin bir dava açılmış mıdır? Ben bilmiyorum en azından uygulamada sevgili ali uygulamanın içinde o da olmuş olsa duyardı. İkincisi acaba işte şimdi gerçekten o açılmış olan davayı ben de biliyorum. Bu nasıl olacak? Kimin başına gelseydi bakanlık böyle davranacaktı. Çünkü başka türlü davranmasını mı bekliyordun? Aliciğim sen bakanlıktan daha güçlü bir arkadaşımız olduğun için sen zaten çözmüşsün teşekkür ediyorum.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu : Ben de bu konuda bir görüş bildireyim. Şimdi iş müfettişliğinin kaldırılması Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler kapsamında mümkün gözüküyor. Burada özellikle son yapılan düzenlemeler neden yapıldı sorusu sorulduğunda, iş müfettişlerini tamamen ortadan kaldırmak için yapıldığını ben düşünmüyorum. Teftiş sisteminde tabi ki müfettiş sayısı 500 ile sınırlı kalırsa Türkiye'nin her yerindeki iş dünyasını kontrol edemeyeceği açıktır. Burada bir sayı kısıtlaması, personel anlamında, ve bütçe kısıtlaması vardır. Olanaklar konusunda kısıtlama vardır. Şimdi bu kısıtlamalar varken efendim işte bu iş doğru yapılmıyor o yüzden biz sayıyı arttıralım düşüncesiyle yetkiyi müfettişlerden alalım, aynı zamanda memurlara verelim, böylece sayı otomatikman bilmem kaç bin olsun anlayışı doğru bir anlayış değildir. Amacın o olduğunu değil de bu sebeple yapıldığını ben açıkçası düşünüyorum. Ancak yöntem doğru değil. Kamu yetkisini kullanıp da bir nevi kamu görevi görülen ortamlarda bu kişilerin eylemlerinden sadece şahsen sorumlu tutulmaları doğru değil - haksız fiil ayrı bir olay, haksız fiil sorumluluğu olacaktır ama o ayrı bir olay - kendi yetkilerini yerine getirirken şahsi sorumluluklarının olmaması gerektiği düşüncesindeyim. O bakımdan iş müfettişlerinin normal teftiş görevleri sırasında yaptığı eylemlerden doğrudan bakanlık sorumlu olmalıdır. Davalar bakanlığa karşı açılmalıdır ve bakanlık tarafından savunulmalıdır. Bunun işte bir örneği İngiltere'de bahsetmiştim mevcuttur. Orada sadece bakanlık değil hatta yerel yönetimlere de iş müfettişi atama yetkisi verildiği için oradaki yerel yönetimler dahi açılan

davalarda iş müfettişlerinin sorumluluğunu almakla mükelleftirler. O bakımdan bunu düşünüyorum. Bizde tabi sayın başmüfettişin belirttiği gibi yargı harçları konusu kişilerin adalete ulaşmasını zorlaştırıyor mudur? Bu eleştiri tabi ki getirilecektir. Adli yardım müessesesi var, ha tabi işliyordur, işlemiyordur kişiye göre ama imkan var hani parası olmayanlar için kullanılabilecek. Tabi ama ona devletin genel sorumluluğu olarak bakmak lazım yani şimdi sosyal devlet ilkesi bağlamında eğitim ücretsiz olmalı mı olmamalı mı? Sağlık ücretsiz olmalı olmamalı mı adalet ücretsiz olmalı mı olmamalı mı, güvenlik ücretsiz olmalı mı olmamalı mı? Bu konularda tabi tartışmalar yapılıyor. Gönül ister ki hepsi ücretsiz olsun. Ama işte eğitim 8 sene ücretsiz ondan sonra şu anda içinde konferansı gerçekleştirdiğimiz eğitim kurumu da ücretli bir kurum. Hatta olmadan evvel devlet işte harçlar var, üniversitede okumak için 1000tl harç ödüyorsunuz. Şimdi bu karşılanabilir bir yük müdür bu da çok tartışmalı. Ben aslında eski düzenlemeyi daha çok seviyorum. Eğer iş müfettişleri denetim faaliyeti sırasında bir usulsüzlüğü tespit ettiklerinde işçiye karşı bunu da yargıya taşıdıklarında bunun da yargı harcının bulunmaması gerektiğini düşünüyorum, aslında istiyorum. Böyle olmasının daha düzgün olacağına inanıyorum.

Salih Yanık (İş Başmüfettişi /İzmir): Ben öncelikle tebliğ sahiplerine teşekkür ediyorum. Oldukça aydınlandık. Sayın Alp Limoncuoğlu hocama bir soru yöneltmek istiyorum. Bireysel iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları Avrupa örneklerini anlatırken sunumunda Almanya yı örnek verdi. Almanya da iş mahkemelerinin bir hakimden fazla hakim tarafından oluşturulduğunu bir heyet tarafından oluşturulduğunu söyledi. Orada bir uyuşmazlık öncelikle bir aracıya başvurulması gerektiğini, eğer aracıya başvurulmadan sorun direkt mahkemeye getirildiyse iş mahkemesinin başkanı direkt olayı aracıya götürmek zorunda öyle bir işlevi var dedi. Bizim 5521 sayılı yasanın 7. Maddesinde de sulh müessesesi düzenlenmiştir. Bizde iş mahkemesi hakimi ilk duruşmada tarafları sulha davet etmek durumundadır. Bu sulh müessesesi ile Almanya örneğini karşılaştırsak benzer bir uygulamadır, Almanya uygulaması daha mı farklıdır? Bu konuda bir açıklama bekliyorum, teşekkür ediyorum.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu: Ben teşekkür ediyorum soru için. Şimdi Almanya uygulamasında yargı aşamasında bu arabuluculuk sistemi getirilmiş ve mahkemeye yani ilk yargı aşamasının başında mahkeme heyeti başkanının arabulucu sıfatıyla bir toplantı yapması öngörülmüş – iş mahkemelerinde. Bizde sulha davet olayı var. Ancak bunu uygulamada ben hiç görmedim. Çok da fazla sayıda iş davasına çıktım. Hiçbir yargı aşamasının ilk başında tarafları sulha davet eden bir hakimle karşılaşmadım. O yüzden uygulamasını görmedim. Sayın meslektaşım öğleden sonra size aktarımda bulunacak. Benden avukatlık yaşı daha fazla, uygulamada gördü mü görmedi mi o da bilgisini verir. Ancak toplantı yapıp tarafları uyuşmazlığı ortadan kaldırmaya çalışmakla sulha davet farklı bir şey. Sulha davette en nihayetinde uygulamasını da söyleyeyim yargı aşamasında taraflar kendi aralarında anlaşma ihtimali olduğu zaman yargıca derler ki biz anlaşmayı düşünüyoruz. Duruşmaya ara verilir, der ki size anlaşmaya varmanız için süre veriyorum, 2 ay sonraya erteliyorum, anlaşsanız anlaşın gelin der. Bu böyle bir şey değil orada arabuluculuk müessesesi yani toplantı yapılacak. O bakımdan bizdekinin bir aşama daha ileri düzenlemesi diye düşünüyorum. Başka soru var mıydı özür dilerim başka soru?

Yasemin Yücesoy (İş BaşMüfettişi): Sunuşlarından dolayı katılımcılara teşekkür ediyorum. Benim sorum da bu bireysel iş sözleşmelerinde sözleşme özgürlüğü ile ilgili olacak. Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde Avrupa ülkelerinde iş müfettişlerinin genellikle sözleşme çerçevesinde düzenlenen konularla ilgili fazla bir müdahalesi olmadığından bahsettiniz. Elbette asgari yasal normları uygun bir bireysel sözleşme yapmak taraflar

arasında sözleşme özgürlüğü çerçevesinde müdahale edilmesi gereken bir husus arz etmiyor. Ancak bizim gibi ülkelerde işçi ve işçi tarafının gerçek bir sözleşme özgürlüğünün olduğundan bahsetmek mümkün mü acaba? Bu durumda bir bireysel iş sözleşmesi yasal asgari normlara uygun olmayarak oluşturuluyorsa ki -ülkemizde genellikle bu normlar da yazılı olarak belirlenmiyor- örneğin yasal asgari ücretin altında ücretin belirlenmesi yahut yasal azami fazla çalışma sürelerinin üzerine çalıştırılması durumunda, iş sözleşmesi sona erdikten sonra haklarını aramak için yargı yoluna başvurabilirler demek, sosyal hukuk devleti çerçevesinde ne kadar uygundur diye düşünüyorum. Bizim ülkemizde özellikle gerçek sözleşme özgürlüğü özellikle iş güvencesinden yoksun işçiler açısından gerçek sözleşme özgürlüğü olmadığı için yasal asgari normlara uygun olmayan çalışma koşulları mevcut. İş müfettişlerinin birinci görevi eğer yasal asgari normlara uygunluğun sağlanması ise, bu konudaki ihlallere ilişkin bir takım ihbarlar, şikayetler iş sözleşmesi sona eren ya da ermeyen bir işçiden gelmiş olsun, eğer konusu itibarıyla asgari normlara aykırılığa ilişkin ise dolayısıyla anayasanın ve sosyal devletin çalışanlara tanıdığı asgari çalışma koşullarına aykırılık iddiası var ise bu durumda sosyal devlet ve devletin bir ajanı olarak iş müfettişlerinin rolü ne olmalıdır? Bugün ki konularımızdan biri de, 6111 sayılı yasa ile getirilen yeni düzenleme ile işçi şikayetleri dediğimiz hak ihlalleri konusunun ikiye ayrılması yani bireysel iş sözleşmesi sona eren şikayet konuları ve bireysel iş sözleşmesi devam eden işçilere ilişkin şikayet konuları diye ikili ayırmadır. Ancak bence önemli olan, şikayete konu işçinin iş sözleşmesinin halen sürüp sürmemesinden ziyade konunun hem iş kanunu hem de anayasa ile garanti altına alınmış bir takım hakların asgari çalışma haklarının hayata geçirilip geçirilmemesi ve buna ilişkin ihlallerin olup olmadığının tespitidir. Hem 4857 sayılı İş Kanununun 91. Maddesini düşündüğümüzde “çalışma hayatının teftişi, denetlenmesi izlenmesi görevi iş müfettişleri tarafından yapılır” hükmü, hem İş Kanunundaki diğer çalışma hakları ve anayasa ile güvence getirilen haklar düşünüldüğünde, böyle bir ayırım, anayasaya ve sosyal devlet ilkesine ne kadar uygundur acaba fikirlerinizi almak isterim teşekkür ederim.

Mevlüt Can : Efendim çok teşekkür ediyorum. Şimdi birincisinde iş sözleşmesi özgürlüğü bizde teorik planda eşitliği varsayılıyor. Yoksa fiili planda bir eşitlikten söz edemiyoruz zaten. Peki bu hukuksal platforma nasıl yansımış. Bu konuda iş müfettişi eğer tarafların özgür iradesi yoksa ve özgür iradeye karşı iş sözleşmesi ihlalleri olmuşsa bir şeyler yapılabilir mi. Sözleşmenin unsurları yani çalışma süresi, ücret gibi hususlarda belirli bir müdahale alanı var, örneğin İş Kanunu ücretin ödenmemesi halinde yaptırım öngörerek iş müfettişliğinin müdahalesini öngörüyor. Ancak müdahale alanları sınırlı. İkincisi 6111 sayılı Kanunla ilişkili, buradaki düzenleme Anayasanın hukuk devleti ilkesi ile eşitlik ilkesi ile bağdaşmaz. Birincisi ne yapıyor yasa koyucu; genel idare hizmetlerinden sadece Çalışma Bakanlığında istihdam edilenlere ayrıcalıklı bir yetki tanıyor, böyle bir yetkinin anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğunu bir kere düşünüyorum. Bu yönüyle yani hak özneleri bakımından anayasanın eşitlik ve hukuk devleti kuralına aykırı olduğunu düşünüyorum. Diğer taraftan bunu Alp hocam da belirtti, 81 sayılı Sözleşme, denetimin bütünselliği ilkesini düzenlemiş. Böyle bir ayırma giderseniz işçi şikayetlerini inceleme yetkisinin bir kısmını memurlara, bir kısmını diğer denetim elemanlarına vermenin hiçbir hukuki temeli yok. Ayrıca Türkiye pratiğine baktığınız zaman işçi işini sürdürürken hiçbir zaman şikayette bulunamaz dolayısıyla iş güvencesi yok. Güvence alanını da siz getirmişsiniz 30 işçi sınırına çekmişsiniz. Daha küçük işyerlerinde çalışan işçilerin iş güvencesi yok ve şikayette bulunamıyor. Benim Yasemin hanımın soruları ile ilgili söyleyeceklerim bu kadar.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu: Ben zaten iş sözleşmelerinde işçinin korunması gerektiği düşüncesindeyim. Zaten iş hukukunun doğuşu bu düşünceden kaynaklanmış. İş

hukuku diye ayrı bir alan varsa bu düşünceden kaynaklanıyor. Bütün çalışma yasalarının başlangıçtan itibaren istisnalar hariç yapılmasının sebebi işçinin haklarının korunması. Yani işçinin dezavantajlı durumda olduğu gözetilerek bu yapılmış. İşte bütün ILO sözleşmelerine bakarsanız şunların şunların asgari normları diye geçer. Bunların asgari normlar olacağı belirtilmiş. O bakımdan sosyal devlet anlamında bu tartışma ne kadar doğrudur ne kadar yanlıştır o konuda benim düşüncelerim tam oturmuş değil, hani tamamen sözleşme özgürlüğüne dayanan mesela Amerika'nın ben Türkiye'den daha fazla bir sosyal devlet olduğunu, uygulamaları açısından özellikle çalışma yaşamındaki uygulamalar ve düzenlemeler açısından daha fazla sosyal devlet ilkesine uygun olduğunu düşünüyorum. Ancak iş müfettişliği diye bir kurum olmalı mı? Olmalı, çünkü ben burada düzenlemelere uyulup uyulmamasını doğrudan kamu düzenine ilişkin buluyorum. Kamu düzenini etkilediğini düşündüğüm için de bunun denetime açık olması gerekir. Bu birinci aşaması. İkinci aşaması, konu geldi diye 6111 kapsamında bu yetkilerin verilmesi anlamında. Ben daha makro açıdan baktığım zaman, bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş denetim sisteminin sorunları vardır. Bu iş denetim sisteminin sorunlarının bence başında müfettiş sayısı ile buna aktarılan kaynakların azlığı gelmektedir. Burada bir iyileştirme yapılacaksa kesinlikle ve kesinlikle öncelikle bu alanlarda bir iyileştirme yapılması gerektiğini düşünüyorum. Biz iş müfettişi olarak yeteri kadar eleman yetiştiremiyoruz. Peki ne yapalım? örneğin memurlara mı bırakalım her şeyi ? bunlar önemli konular. Size açıkladım, yani koca bir özel ihtisas mahkemesi kurulmuş iş mahkemesi diye bu alanda ki bunlara gittiğinizde dahi hakimler özel bilirkişilerden yararlanıyor. İş müfettişi her alanda uzman olup bu işi yapamayacağına göre buna yardımcı olan kurumların da yaratılması gerektiğini düşünüyorum. Bu konuda benim incelediğim sistemler açısından belki de detaylı incelediğim için Fransız sistemini ben beğendim. Yani iş müfettişlerine verilecek kontrolörler - memurlar aracılığı ile götürülebilir mi ona da ayrı bir statü kazandırabilirsiniz. İş müfettişine kontrolörler bağlarsınız. Her tarafa ben koşamayacağıma göre bir iki tane yetkimi de onlara delege ederim. Ama rapor benim raporum olur. Rapor müfettiş raporu olur yani o özerkliğe o bağımsızlığa o tarafsızlığa o statüye sahip kişinin raporu olur. O bakımdan öyle olması gerektiğini düşünüyorum. 6111'i gördüğüm kadarıyla eleştirmeyen de yok. Ben bugüne kadar da 6111'in arkasındayız diyen de duymadım. Umarım birisi çıkacaktır, o kişiyle de tartışacağız diye düşünüyorum.

Oturum Başkanı : Ben sözleşme ile ilgili bir şey söylemek istiyorum. Bu bireysel iş sözleşmelerinin acaba genel işlem şartı şeklinde belirli standartlarının ortaya konulması mümkün mü var mı böyle bir şey yoksa her iş sözleşmesi farklı farklı mı yazılı metin olarak yani iş müfettişlerinin işlerini kolaylaştırmak bakımından acaba standart genel işlem şartlarının hazırlanması uygun olur mu? Çünkü böyle olduğu takdirde türk borçlar kanunundaki genel işlem şartları ile ilgili çok değerli hükümler uygulamaya girecektir. İş müfettişi de o çerçevede sözleşmeyi değerlendirme olanağına kavuşacaktır. En azından genel koşullar bakımından. Tabi onun yanında işin özelliği gereği özel bir takım koşulların bulunması da doğaldır. Sigorta sözleşmeleri örneğin bu tarzdır. Hazine müsteşarlığı tarafından hazırlanmış olan genel işlem koşulları mevcuttur. Onun yanında taraflar yani sigortacı ve sigorta ettiren istedikleri özel koşulları sözleşmeye koyabilirler. Ama bu bir ölçüde sözleşmelerin standart hale gelmesi işte işçiler bakımından onların korunmasını sağlayabilir. İş müfettişlerinin de belli bir alanı denetleyebilmesine olanak sağlar.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu : Hocam şimdi İş Kanununun içinde asgari normlar belirtildiği için bu bir genel işlem şartı olarak görülebilir. Ama asgari normlar olduğu için bunlarla oynanması söz konusu olabilir. Uygulamada benim gördüğüm özellikle yazılı yapılan

sözleşmelerde bir iki sayfalık bir metin olarak birbirine benzeyen sözleşmeler var. Ama onun dışında çok kurumsal firmaların hazırlamış olduğu uzun sözleşmeler de var. Burada tek bir statüde sözleşme yapılması bana daha zor gözüküyor. Şimdi borçlar hukukunda yani ticaret hukukundaki sözleşme veya borçlar hukukuna tabi sözleşmelerde dediğim gibi tam bir taraflar arası eşitlik öne alınmışken bizim iş hukukunda nispi özellikle nispi emredici hükümler var. O bakımdan tam onu uygulamaya geçirmek mümkün değil ama en azından iş kurallarındaki asgari normlardan faydalanmak mümkün olur.

Haldun Giray (İş müfettişi): Öncelikle sunumlar için çok teşekkür ediyorum çok yararlandım. Benim sorum iş teftiş sistemimize ve iş müfettişinin konumuna ilişkin olacak. Bizim iş teftiş sistemimiz 2 yapıya sahip bir sistem. İş sağlığı yönetim yönünden denetim yapan bir denetim yapan müfettişlerimiz var bir de işin yürütümü yönünden denetim yapan müfettişlerimiz var. Biz buna kısaca teknik sosyal diye kendimizce bir isim koyduk zaten. Şimdi işin yürütümü yönünden denetim yapan müfettişler sosyal okullardan mezun oluyorlar, yani hukuk fakültesi, iktisat ilimler fakültesi gibi okullardan mezun oluyorlar. İş sağlığı güvenliği yönünden denetim yapan müfettişler de mühendislik fakültelerinden tıp fakültelerinden mezun olan kişilerden seçiliyor. Daha sonra bir yardımcılık dönemi var. Bu yardımcılık döneminin sonunda da müfettişliğe geçiş dönemi var ve denetim sistemimiz şu şekilde, iş sağlığı güvenliği konuları ayrı denetleniyor. İşin yürütümü denetimleri ayrı bir denetim programıyla denetleniyor. Benim sorum şu. İş müfettişliğini başlı başına bir uzmanlık alanı kabul edebilir miyiz ve etmeli miyiz? Yoksa Almanya örneğinde olduğu gibi mesleki okulların işte hangi okul olduğunun önemi mi öne çıkarılmalı? Hangi sistemi daha yararlı görüyorsunuz. Benim genel anlamdaki sorum bu.

Diğer sorum, denetim programları hazırlanırken ayrı ayrı hazırlanıyor demiştim. Şimdi bize bir denetim programı hazırlanıyor. Diyelim ki A iş yerini genel denetime alacağız. Şimdi denetim programları ayrı ayrı hazırlandığı için bir iş yerine gittiğimizde iş mevzuatının tümüne bakma şansımız olmuyor. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği yönünden genel denetime giden arkadaş sadece o hükümlere bakıp geliyor, aslında mevzuatın yarısına bakıyor diyebiliriz. Bir başka tarihte işin yürütümü açısından denetime giden arkadaşın sadece işin yürütümü açısından olan hususlara bakıp geri dönüyor. Bu hem zaman hem kaynakların etkin verimli kullanılması açısından hem de iş müfettişi sayısının az olması bakımından sıkıntı yaratmıyor mu sizce? O soruma ek olarak bir de bunu yapalım, teşekkürler.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu: Şu anda işte dünyada iş denetim sistemlerinin sorunları nelerdir diye çalışmalar yapılıyor. Bu çalışmalarda ortaya çıkıyor ki artık yeni oluşan bazı sıkıntılar var, yani önümüzdeki dönemin konuları. Bu kapsamda yeni stratejiler geliştirerek iş denetim sistemlerinin yeniden organize olması yönünde çalışmalar yapılıyor ve ILO'nun da bu yönde zaten yayınları var. Takip eden arkadaşlarımız bileceklerdir. Buradaki en önemli sıkıntılardan bir tanesi çalışma mevzuatının gün geçtikçe artıyor olması, her yeni gün yeni bir yasa çıkıyor. Bu yasaya yeni şeyler ekleniyor, değişiklikler yapılıyor. Bir yandan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatları genişledikçe genişliyor. Çünkü yeni teknolojik gelişmeler, yeni maddelerin sanayide ticarete veya hizmet sektöründe kullanılıp kullanılması, bunların insan sağlığına zararlı olup olmaması , tıbbın gelişmesiyle eskiden beri zararlı olmadığını bildiğimiz bazı şeylerin zararlı hale geldiğini görüyoruz. O bakımdan benim şahsi görüşüm tek bir kişinin bütün mevzuata hakim olması kabaca düşünülebilir ama uzmanlığı düşünülemez. Ben çok zor olduğunu düşünüyorum her alanda uzmanlığın. Bu bakımdan da uzmanlaşmaya gidilmesinin yani uzmanlık yapısına göre bir yapılanmanın daha doğru olacağını, şahsi fikrim olarak, düşünüyorum. Sizde şu anda evet iş sağlığı ve güvenliği ayrı çalışma koşulları diyelim işin yürütümü dediniz ayrı bir sistem var ama örneğin siz çalışma

koşullarını mı denetliyorsunuz şahsen? Şimdi iş sağlığı güvenliği mevzuatı çok geniş uzmanlık gerektiren bir mevzuat. O konuda da siz denetim yapabilir misiniz veyahut da her yeni çıkan şeyi takip edebilecek misiniz? İş sağlığı ve güvenliği dediğimizde, o kavram bir kere şu anda Türkiye’de halen dar, yakın bir gelecekte çok daha genişleyecek bu kavram. Yani bu teknolojik gelişimlerin oraya etkisi olacaktır. O bakımdan uzmanlık alanlarına göre ayırım önemli. Bu tabi Almanya’daki gibi kimya mühendisleri bir çatı altında, inşaat mühendisleri bir çatı altında şeklinde mi olmalı o konuda açıkçası fikrim yok; ama en azından şu dediğiniz anlamda, yani görev alanları anlamında, örneğin bizim uluslararası literatürde kabul edilen işte iş sağlığı ve güvenliği görev alanı gibi, çalışma koşulları görev alanı gibi, sosyal güvenlik mevzuatı görev alanı gibi; endüstri ilişkileri görev alanı gibi. En azından uluslararası literatürde kabul edilen genel geçerli bu görev alanları kapsamında bir uzmanlaşmaya gidilmesinin ben doğru olacağını düşünüyorum.

BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ SEMPOZYUMU

İZMİR EKONOMİ ÜNİVERSİTESİ

TARTIŞMA BÖLÜMÜ

II. OTURUM

OTURUM BAŞKANI Selahattin Çetindağ: Zeynep Hocama, kapsamlı ve oldukça yararlı tebliği için teşekkür ediyorum. İzleyicilerden soruları alalım. Her soruya ardından hocamız cevap verecekler.

Yrd.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu (İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi): Zeynep Hocam öncelikle çok teşekkür ediyorum. Çok yararlandım. Çok beğendiğim argümanlarınızla beraber, emeğinize ve beyninize sağlık. Ben de bir kaç tespit söyleyeceğim. Gerçi çok düşündüğüm şey var, ama bu arada aklıma gelirse müsaadenizle söz alarak ben söylerim. Bir tanesi ilk slaytınızda bir istatistik verdiniz. 2000 yılında hukuk davalarının süresi 47 gün, şu anda 170 veya 147. Uygulamada tespit davalarını çıkartırsak, ben 2000 yılında avukattım. 47 günde biten davam yoktu. Şu anda da 170 günde biten davam yok. Örneğin iş güvencesi davaları, İş Kanunu’nda süre sınırlandırması vardı. Onlar artık altı aylık sürede bitmiyor. O bakımdan aslında durum daha da vahim. Özel tahkim müessesesi ile ilgili sizin argümanlarınız vardı. Ben bir tek şunu düşünüyorum. Hani desteklemek, ya da karşı olmak anlamında değil de. Şimdi iş hukukuna ilişkin bazı olaylarda, normal yargıda aleniyet olduğu için bunu söylüyorum. Özellikle örneğin cinsel taciz. Kişiliğin korunmasının gerektiği durumlarda bunu nasıl sağlayabiliriz. Yani burada bir hakem düzenlemesi, yani tahkim düzenlemesi doğru mu. Veyahut ta yargı içinde bunların kapalılığına ilişkin herhangi bir düzenleme olabilir mi bilmiyorum. Usul hukuku hocamızda burada gerçi ama böyle bir düşüncem var. Bu konuda incelemelerim sırasında şimdi ismini hatırlamıyorum, bir ülkede tahkime sadece taciz davalarında izin verilmişti. Onun dışında başka davalarda yoktu. Tabi taciz bizde cinsel taciz olarak, ya da psikolojik taciz de bunu görüyoruz. Yeni borçlar kanununda “mobbing” dediğimiz olay. Teşekkür ediyorum.

Yard.Doç.Dr. Zeynep Şişli : Ben teşekkür ediyorum. Bu tür taciz ya da mobbing olaylarında hakikaten üzerinde düşününce, bazı konularda, gizli kalması gereken konularda böyle yargılama yapılabilir mi diye sorduk. Cevabımızı Meral Hoca’dan aldık. Usule göre talep edildiğinde yargılamada gizlilik kararı verilebildiğine göre sorun kalmıyor. Bununla ilgili şöyle bir durum var açıkçası. Özel hakeme başvuru, işe iade davası ile ilgili hukukumuzda girdiğinde, iş davalarının kamu düzeni ile ilgisi sebebiyle sakıncalı olan bu sistem, eleştirilmediği takdirde, ayrıca yaygınlaştırılması tehlikesini içinde barındırıyor. Moda oluyor bir şey, sonra hepimiz o bakış açısıyla düşünmeye başlıyoruz. Şimdi “mobbing” veya taciz gibi konularda kabul edildiği takdirde, bu giderek yaygınlaştırılabilir. Nitekim, işe iade hükümleri ile yasal olarak düzenlenmeden önce, Yargıtay kararlarıyla iş hukukunda her durumda hakem sözleşmesi geçersiz sayılırken, düzenlenmeden sonra Anayasa Mahkemesi kararı ile, taraflar fesihten sonra isterlerse hakeme başvurabilir sonucuna varılabiliyor. Toplu sözleşme ile işçi iradesini sınırlamak doğru değil, sendika onun adına bunu yapamaz ama iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi özel hakeme gitmeyi kendisi istedikten sonra olur yolundaki kararından sonra, zorunlu olarak Yargıtay kararları buna uygun hale geliyor ve ardından özellikle küreselleşmenin etkisiyle, yargı dışı çözümler konusunda etkileniyoruz, bu modaya kapılıyoruz. Benzer şekilde iş hukuku alanında, bir noktadan başlarsa, yaygınlaşması mümkün olabileceği endişesi ile baştan eleştiri zorunlu oluyor. Kaldı ki, tacize karşı özel

hakeme başvurulduğunda, biraz önce konuştuğumuz bütün sakıncaları içerisinde yine barındırıyor. İş hukuku sadece kanunlar silsilesi olarak düşünülüp, ilkelerine çok önem verilmeyebilir. Ya da gizlilik, tam aksine işçinin sindirilmesine sebep olabilir. İşçi mahkemenin, adliyenin kapısından içeri girdiğinde kendisini bir yurttaş olarak paydaşı olduğu kamu kurumunda hissediyor. Orada karşısındaki yargıcın kamu yararı için, adalet için görev yaptığını düşünüyor. Aslında yargısal çözümün bu psikolojik yanları da çok değerli ve konu “mobbing” bile olsa, ben yargıya sığındım duygusunun daha olumlu ve etkili olabileceğini düşünüyorum. Bilmiyorum iyi ifade edebildim mi. Teşekkür ediyorum.

Salih Yanık (İş Başmüfettişi): Oldukça yararlıydı. Ben bir konuda görüşünüzü almak istiyorum. İş müfettişleri, 81 sayılı ILO sözleşmesine dayanarak kurulmuş iş teftiş kurumunun bir parçasıdır. 1475 sayılı yasada 4857 sayılı yasada iş müfettişleri tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir diye bir düzenleme var. Ancak 6111 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle bölge müdürlüğündeki memurlara da inceleme yetkisi verildi. Orda da aynı şekilde memurlar tarafından düzenlenen tutanakların aksi sabit oluncaya kadar geçerli olacağı belirtildi. Bu düzenleme idare hukuku açısından doğru mudur?

Yard.Doç.Dr. Zeynep Şişli : Memurlar tarafından düzenlenen tutanaklar için bu şekilde geçerli olmasının, işçilik hakları açısından çok sakıncalı olduğunu düşünüyorum. Sizin de ifade ettiğiniz gibi müfettişler konusunda uzman olan kamu ajanları ve bağımsız çalışıyorlar. Doğrudan bakanlığa bağlı değil, teftiş kurulu nezdinde çalışıyorlar ve görevleri kanunda tanımlanmış. Dolayısıyla onların hem konuya teorik olarak hakimiyeti, hem de staj ve benzeri süreçlerde meslek ilkeleri, etik kurallar ve diğer konularda teftiş örgütlenmesinin içerisinde, doğal bir denetim mekanizmasının içinde bulunmaları gibi sebeplerle mesleki yeterliliklerinin, bir bölge çalışma müdürlüğündeki memurla aynı olması beklenemez. Böyle olunca da bu tutanakların tutulmasında en azından eksiklikler söz konusu olabilir, bu da işçi aleyhine olur. Teşekkür ederim.

Salih Yanık (İş BaşMüfettişi): İdare hukuku açısından?

Yard.Doç.Dr. Zeynep Şişli - İdare hukuku açısından bakacak olursak, düşünelim bir idari işlem söz konusu olduğunda, bütün idari işlemlere karşı, Anayasa gereği kural olarak yargı yolunun açık olması durumu var. İdari mahkemelerde 60 gün içerisinde dava açabilme olanağı var. Oradaki dava açma süresi ile buradaki süre birbirine uymuyor. Soruyu tam olarak anlayamadım galiba. Bir kez daha alabilir miyim?

Salih Yanık (İş BaşMüfettişi): 4857 sayılı yasa da, 6111 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle bölge müdürlüğü memurları tarafından düzenlenen tutanaklar da aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir diye bir düzenleme yapıldı. Bu düzenleme idare hukuku açısından baktığımızda doğru olmayan bir düzenlemedir. Yani iş müfettişlerinin yetkisi konumu görevi, biraz önce siz de söylediniz. İş müfettişleri üniversite mezunu olan sınav ile alınan 3 yıllık yardımcılık süresi olan yazılı sözlü sınavlardan geçerek atanan kamu memurlarıdır. Bölge müdürlüğünde bu inceleme yetkisi, lise mezunu memurlara da verilebilir. Orada hiçbir sınırlama yok. Onların düzenlediği tutanaklar iş müfettişlerinin düzenledikleri gibi aksi sabit oluncaya kadar geçerli olabilir. Bu idare hukuku açısından doğru mudur?

Yard.Doç.Dr.Zeynep Şişli : Doğru olmadığını düşünüyorum. Anayasal ilkeler çerçevesinde ve 657 sayılı yasa da düzenlendiği üzere, kamu görevlilerinin görev ve yetkileri kanunda düzenlenmiştir. İş müfettişlerine yasayla verilen görev ve yetkilerin, bu vasıflara sahip olmayan memurlar tarafından kullanılması idare hukuku açısından temel ilkelere aykırıdır. Burada ikili bir zarar söz konusu; iş müfettişleri açısından, müfettişlere hasredilmiş yasal görev alanlarının sınırlandırılması ve teftiş kurullarının etkinliklerinin azaltılması söz konusu. Uluslar arası hukuka, Anayasal kurallara ters düşüyor. İş müfettişi raporlarına kanunla özel olarak bir kesinlik atfedilmesi, Anayasa ile teminat altına alınmış, uluslar arası

sözleşmelere uygun görevlilerin yetkilerini kullanılması sonucu oluşmuş bir değere sahip. Bu değerinde ortadan kaldırılması ile karşı karşıyayız. Bu sebepten iş layıkıyla yapılmadığı için işçiye zarar verici bir nitelik taşıyor diye düşünüyorum

Oturum Başkanı : Hocam affınıza sığınarak bende bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda iş kanununda torba kanunla yapılan değişikliğin uygulamada yaratacağı sıkıntılar hususunda birkaç şey söylemek istiyorum. 1950 yılında 5690 sayılı yasa ile onadığımız 81 sayılı ILO sözleşmesi iş denetiminin bütünlüğünü öngörmüş, sözleşmede çalışma hayatının denetiminin bağımsız statüye kavuşturulmuş çalışma müfettişlerince yapılacağı belirtilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu' nun 91 - 97 inci maddeleri denetim ve teftişin genel esaslarını düzenlemekte, yasada yer alan madde hükümleri, ILO sözleşmesi hükümleri ile eşanlam içerip, çalışma hayatının denetiminin, Sözleşmede tanımlanan “iş müfettişleri” vasıtasıyla yürütülmesi gerektiğini hükme bağlamaktadır. Ulusal mevzuatımız eksikliklerine rağmen Uluslar arası sözleşmeye uygun yönetsel ve denetsel bütünlük öngörmektedir. Ancak, Kamuoyunda Torba Yasa olarak adlandırılan 6111 sayılı Kanun ile çalışma hayatının denetim ve teftişinin usul ve esaslarını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 91 inci maddesine eklenen yeni fıkra ile anlaşılmaz bir biçimde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesi ile bağlantı kurularak, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince inceleneceği, yasal hükme bağlanmış, 92 nci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları değiştirilerek işverenlere, işçi şikâyetlerini inceleyen memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, yükümlüğü getirilmiş, memurların düzenlediği tutanaklar da aksi sabit oluncaya kadar “kati delil” niteliğini taşıyan belgeler arasında sayılmış memurlar tarafından yapılan çağrıya uymayan işverenlere idari yaptırım uygulanacağı, hükme bağlanmıştır. Değişikliğin genel gerekçesinde, işyerlerinin etkin ve amaca uygun bir şekilde denetlenmesi ve işçi şikâyetlerinin hızlı ve doğru bir şekilde sonuçlandırılması, 4857 sayılı Kanun kapsamında yapılan denetim ve incelemelerin etkinliğinin artırılması ve hızlandırılması hedefi öngörüldüğü belirtilmiş, madde gerekçesinde ise, iş müfettişlerince iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin, kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan kişisel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin incelenmesinin, bu incelemelerin tam olarak işyeri denetimini gerektirmemesi, belgeye dayalı incelemeler olması nedeniyle tam anlamıyla bir teftiş ve denetim faaliyeti olmadığı, bu şikâyetlerin sonuçlandırılmaya çalışılmasının, iş müfettişlerinin asli görevleri olan işyeri denetimlerinden geri kalmalarına neden olduğuna, dayandırılmıştır. Yapılan düzenlemenin, kanundan, iş sözleşmelerinden veya toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan işçilik alacaklarından ötürü yapılacak olan incelemelerin belgeler üzerinden olacağı ve tam bir teftişi gerektirmeyeceği, gerekçesine dayandırılması, çalışma ilişkilerinin doğası ve İş Hukuku anlamında gerçeklikten uzak ve yüzeysel bir söylem olduğu gibi, çalışma idaresince, çalışma ilişkilerinin hukuksal ve organik yapısının algılanamadığının açık göstergesidir. Zira, iş sözleşmesi sona ermiş işçinin var olduğunu iddia ettiği alacakları iş ilişkisinin devamından kaynaklanmaktadır. Çalışma Bakanlığının kuruluşundan buyana bireysel şikâyetlere dayalı olarak yapılan denetimler, yasaya aykırı işyeri çalışma koşullarının düzeltilmesine önemli ölçüde olanak sağladığı gözlemlerimizle sabittir. Nitekim ILO ya gönderilen yıllık raporlarda da bireysel başvurular üzerine yapılan denetimler iş denetim kapsamında değerlendirilmiştir. İş sözleşmesi sona eren işçilerin kanundan, iş sözleşmesinden ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri, denetim kavramı içinde değerlendirilmediği gerekçe de vurgulandığına göre; memurun yapacağı çağrıya uymayan işverene ceza uygulamak, uyuşmazlığın çözümü kavramına da aykırıdır. Hukuk mahkemelerinde bile davalının duruşmaya katılma zorunluluğu olmadığı gibi hâkimin zorla getirtme yetkisi de yoktur. Düzenlemeyle, çalışırken

fazla çalışma ücretinin ödenmediğini şikayet eden işçinin dilekçesini iş müfettişi, iş sözleşmesi sona erdikten sonra fazla çalışma ücretinin ödenmediğini şikayet eden işçinin dilekçesini ise çalışma bölge müdürlüğü memuru inceleyecektir. Bu ayırımın hukuken geçerli bir gerekçesi olamayacağı, gibi ekonomik kriz nedeniyle başvuru sayısının artmış olmasına da bağlanması mümkün değildir. Bu mantık ve gerekçeye göre; iş mahkemelerindeki iş yükünün azaltılması amacıyla da, adliyelerde görevli memurların dava sürecine dahil edilmeleri ve yargıç gibi karar vermelerine imkan sağlayan yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Değişiklik maddesinin gerekçesinde, iş müfettişleri tarafından işçilik alacaklarına yönelik olarak yapılan incelemelerde, yaşanan zaman kaybının giderileceği ve sorunların daha hızlı ve etkin bir biçimde çözüleceği vurgulanmıştır. Düzenleme sonucu, şu anki uygulamada, iş sözleşmesi devam eden işçinin yazılı veya iletişim merkezi yolu yaptığı başvuru üzerine işyerine giden müfettiş, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiğini saptadığı anda herhangi bir inceleme yapmadan işyerinden ayrılmaktadır. Geline nokadaki bu durum, “yaşanan zaman kaybının giderileceği” iddiasının ne kadar dayanaksız olduğunu açıkça göstermektedir. Düzenlemenin, işlevini yitirmiş ve günün koşullarına yanıt veremeyen bakanlık taşra örgütlerine, can suyu verebilme kaygısı ile hazırlandığını düşünmekteyim. Kanun koyucunun asıl amacının, var olan sorunları hızlı bir biçimde çözmek adına dayanaksız ve işlevsiz çözümler üretmek yerine, sosyal hukuk devletinin de ayrılmaz bir parçası olan sorunların kaynağına yönelerek nedenlerini araştırmak ve çalışma hayatında istihdamın artırılması adına, güvenceli istihdam yöntemlerini yaygınlaştırıcı politikaları hayata geçirmek olmalıdır. Teşekkür ederim.

Yard.Doç.Dr. Zeynep Şişli : Aslında bence durum şöyle, basit olarak eleştirileri dikkate alıp şunu yapabilirler. Evet bölge memuruna görev vermek hata olmuş, bu uluslar arası sözleşmeye aykırı deyip, o kısımları Yasadan tekrar çıkartıp, iş teftişi güçlendirilebilir. Bu tabi istenen durum.

Sercan Soydan (İş Başmüfettişi) :İlk önce sunumda bulunan hocalarıma ve üstadıma çok teşekkür ediyorum. Garip bir dönemden geçiyoruz, gariplikler yaşayarak normalleştirilmeye çalışıyoruz. Anayasa Mahkemesinin başında iktisatçı var. Onun için 91 ve 92.maddelerde yapılan değişikliklerde bu işi gerçekten bilen gerçekten emek harcayan 32 yıl çabalamış kişiyi alacaksınız ki, 3 gün öğüt verdiğiniz kişiyi demiyorum. “Mış” gibi yapılıyor ve başlarından savıyorlar. Adaletle yargıya gitsin deniyor. İşçi yargıya kolay gidemez. Bir anımı anlatmak istiyorum bu konuda işverene sordum “neden her konuda yargıya gidiyorsunuz ödeme yapmıyorsunuz diye dedi ki Sercan bey 100 işçiden 50 si alacaklarını Allaha emanet ediyor. Diğer tarafta alacağını söylüyor. İşimize yarıyor. 50 işçi başvuruyor, 25’i takip etmiyor. Mahkemeye düşüyor Mahkemede 25’ini Yargıtay’a yolluyor, 3 yıl sürüyor. Şimdi bu yolu bu şekilde işçiye anlatmak küfürdür. Korunması gereken kişileri saf dışı bırakmaktadır. Vergi affı gibi, sigorta affı gibi bir gelir yöntemi olarak kullanılıyor. Bu çok tehlikeli bir durum.

İki uzlaştırmadan bahsediyoruz. Uzlaştırma biraz benim içimi acıtıyor. Uzlaştırma genellikle işçinin hak ve alacaklarının bir kısmından vazgeçmesidir. Mahkemelerimizin daha hızlı çalışması gerek. Gerekirse tetkik hakimleri gibi geride bu işi yapan birilerini kullanabilirler.

Yard.Doç.Dr. Zeynep Şişli : Hakim ve savcılar ile avukatlarla ilgili şunları söyleyeyim. Aslında talihsiz bir meslek grubu. İçlerinden birinin en küçük hatası bile tüm meslek mensuplarına yansıtılıyor. Çünkü istiyoruz ki mükemmel olsunlar. Elbette hakimler de avukatlarda hatalı olabilirler.Çok zor bir iş yapıyorlar.İş yargısı açısından baktığımızda Çenberci hocamız hala doktrinde yollama yapılan Yargıtay Onursal başkanı, bu alanda görüş üreten bir hukukçu. ben içtihat hukukunun iş mahkemeleri yargılamasında çok değerli

olduğuna inanıyorum. Çok zor koşullarda çalışıyor hakimlerimiz. Bir anda dosyalar 2 katına çıktı.İşe iade edilen işçinin işe alınıp alınmaması, alınmadıysa kimin haklı olduğu, acaba süresinde başvurdu mu, başvurmadı mı bunlar geometrik olarak dava sayısını artıran durumlar. Bu sebepten iş hakimlerinin sayısında bir değişiklik olmalı. İş yargıçıları gerçekten çok özverili çalışıyorlar. Müfettişler ve avukatlarda çok özverili çalışıyor. Ben daha önce ilk defa iş müfettişleri derneği ile İstanbul'da tanışmıştım. Orada Yasemin hanımdı sanıyorum, büyük bir heyecanla şunları söylemiştim. Müfettişlerin bu konular üzerinde tartışma oluşturup böyle toplantılar yapmaları ne güzel bir şey. Bunların hepsi çok değerli. Bunların hem teftişte, hem de yargı mekanizmasında değeri bilinmeli. Yargıçlar, savcılar ve avukatların örgütleri vasıtasıyla hataları da söylenmelidir. Ama şimdi torba yasa dediğimiz yasa, bir gecede burada bu ihtiyaç var hadi bunu düzenleyelim, şunu da koyalım şeklinde yapıldı. Derslerimizde anlattığımız gibi yasa yapmanın bir tekniği vardır. Bir ihtiyaç doğar, kurallar eskir. Toplum bunu tartışır, bütün kesimlerin görüşleri alınır, daha sora yasa yapılır. Bu istikrar, objektiflik ve genellik sağlar. Biz son dönemde yapılan yasalarda bunu görmüyoruz. Ama ben umutsuz değilim, eleştirirken de sert olmamaya çalışıyorum. Hepimiz o sırada moda olan düşüncenin etkisinde kalabiliyoruz. Mesela uyuşmazlıkların çözümünde, işçi işveren temsilcileri olsun bu şekilde çözümlensin, ilk bakışta heyecan verici bir düşünce. Ancak paylaştığımda çalışma ekonomisi bölümündeki hocalarımdan biri, yargı moda düşüncelerin etkisiyle özelleştiriliyor ve bu da bir parçası olabilir dedi, düşününce hak verdim. Yargı dışı çözümlerden arabuluculuk örneğin, bir başka ülkede uzlaşma servisine verilen bütün görevleri bizde 6111'den önce bireysel işçi şikâyetlerinde müfettişler zaten yapıyordu. Biz zaten yolunu bulmuşuz. Sadece yeterince iş müfettişimiz yok, yeterince özerklik sağlanmamış. O yüzden hepimiz moda düşüncelerin etkisinde kalabiliyoruz, bu sebeple eleştirilerimizi söylüyoruz ki, bir kıymeti vardır, dikkate alınır diye umuyoruz. Teşekkür ederim.

Uğur Erçetin Karşıyaka (İzmir 2.İş Mahkemesi Hakimi) : Sorunları sadece hâkimlerin dosyayı okumamasına bağlamak çok doğru bir tespit değil. Sorun varsa bütün zincirlerde vardır. Bu bir, ikincisi denetim mekanizmasının çok fazla olduğu vatandaşların temyiz veya kurula şikâyet yoluna her an başvurabilecekleri, üstelik iki yılda bir teftişe tabi tutulduğunuz bir görevde dosyaları okumama, eksik bırakma gibi bir durumunuz olması çok mümkün değil. Onun da ötesinde yaptığınız iş adalet dağıtmak ve vicdanla alakalı bir şey yapıyorsunuz. Vicdani bir sorumluluk gerekiyor. Okumadığınız ya da eksik bıraktığınız zaman bunun vicdani yükünü taşımak çok büyük bir ağırlık. Şimdi niçin çok uzuyor yargılama. İstatistik olarak başta o mahkemelerin kıyaslanması vardı. Arkadaşım aile mahkemesi hakimine, sayısal olarak bizden daha fazla dava gelebiliyor. Bir celse de anlaşmalı boşanmalar sonuçlandığında, istatistik olarak bizden daha fazla uyuşmazlığa çözüm buluyorlar gibi bir anlam çıkıyor. Birde işveren davayı olabildiği kadar uzatma çabasında. İşçi için çok masraflı bir iş.Yargılama harcı, bilirkişi ücreti, keşif ücreti, asgari ücretle geçinen bir işçi iki aylık ücreti kadar yargılama masrafı yapmak durumunda. Üstelik iddialarını o işyerinde çalışan işçilerle ispatlamak durumunda ve bu şahidi mahkeme huzuruna getirebilmesi çok mümkün değil. İşverenlerin büyük bir çoğunluğu o kadar kurnaz ki, bu yüzden biz uyuşmazlığı çözmek yanında yan şeylerle de uğraşmak zorunda kalıyoruz. İş akdinin feshi geçerli midir, bunun ötesinde işe giriş tarihi doğru mudur, çalışma süreleri doğru mudur, ücret bordrosundaki imzalar kendilerine mi ait, bunlarla uğraşmak zorundayız. Ben şimdiye kadar ücret seviyesini doğru gösteren işverene çok az rastladım.İşveren birden fazla işyeri arasında girdi çıktı yapıyor, işçilik haklarını bertaraf etmek için bunların uygulamalarını çözmek zorundasınız. Üstelik delilleri resen toplamak zorundasınız. Sosyo ekonomik olarak alt seviyedeki insanların davalarına baktığınızdan parasal anlamda karşılama gücü yok. Hem de eğitim düzeyi yeterli olmadığı için ne dediğinizi de anlamıyor. Vatandaş kendisi takip ediyor biz de bilirkişiye gönderiyoruz. Bilirkişiye vermem gerekir deyince kalsın diyor. Usul

hükümlerini aynen uygulamak mümkün değil. Süresi içinde tanık bildiremiyorlar, giderlerini yerine getiremiyorlar, bunları tek bir hakim faktörüne bağlamak yanlış. Bakın muvazaa ile ilgili bir düzenleme yapıldı, kamu kurumları ve kitler muvazaa kapsamında değerlendirilemez diye. Yargıtay'da bizde eşitlik ilkesine aykırı olduğu için inceliyoruz. Kanunlarla, bu tür hukuksuzluğa ortam yaratılıyor, sonra bunu yargı yoluyla çözmeye çalışıyoruz. Bizde isteriz ki, sayı olarak çıkan dosya fazla olsun, kayıtlar düzgün tutulsun, işçinin ekonomik durumu iyi olsun ve yapması gereken giderleri karşılayabilsin.

Yard.Doç.Dr. Zeynep Şişli: İyi ki iş hakimleri var, iyi ki Yargıtay var. İhtihat hukuku o kadar değerli ki iş hukuku açısından, bu sebepten dava dışı çözümlere ben de uygulanamaz diyorum. Çözüm belki geç oluyor, ama daha fazla sayıda dosya, daha hızlı çözülebilir diye umuyoruz. İş yargılamasında hakim bey bilirkişi ücretini yatıramayacak işçinin durumunu dikkate alıyor, bu nedenle iş yargılaması önemli.

Caner Değirmenci (İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi): Sayın hocama sunduğu tebliğden dolayı teşekkür ediyorum. Ben bu konuda bir parantez açmak istiyorum. Hocamın bahsettiği husus çok doğru. Nitekim ABD'de şu an tüketici, kredi kartı ve iş uyuşmazlıkları gibi birçok alanda hiçbir kısıntı olmaksızın tahkimin genel ilkeleri hariç, tahkime başvurulmakta. Amerikan doktrini tarafından ciddi biçimde eleştirilen husus Miami Üniversitesi tahkim profesörünün belirttiği gibi şu şekildedir: Bütün bunların başlangıç nedeni federal tahkim yasasının çıkması ve orada kullanılan bir ifadenin mahkeme tarafından genişletilerek bütün hukuki ilişkilere teşmil edilmesidir. Yani burada asıl olan aşılma tahkim iç hukukta mahkemelerin yerini alan bir müessese haline gelmiştir. Devlet yargısı kural, tahkim istisnadır. Bizim hukukumuz için bunları vurgulamak lazım. Bizim iş hukukumuzda uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözümü iş akdinin feshi halinde taraflar dilerlerse başvurulacak bir yoldur. Bunun öngörülmesinin nedeni ILO sözleşmesinin buna yer vermesi uyuşmazlığın bir an evvel çözülebilmesidir. İşe iade davaları çok uzun sürmekte ve bu süre içerisinde işçiler ücret alamamaktalar ve bu bir kişi için felaket bir durum. Bir yargılamanın 8 ay sürdüğünü ve bu süre zarfında işçinin maaş alamadığını düşünün. Dosyanın bilirkişiye gönderilmesi lazım. Bilirkişiye verilecek para dahi yok. Ancak tahkimde hüküm icraya koyana kadar ücret ödemek zorunda değilsiniz. Tamamen bedava olabilir. İkinci olarak usul hukukçuları tahkim anlaşmasının kurulmasında iradeye önem veriyorlar. Mesela uyuşmazlık ortaya çıkar kişi iş yargısına başvurur işverende tahkime gidelim der. İşine son verilen işçi de bunu işverene teklif edebilir. Burada bir irade sakatlığı söz konusu değil. Ama öncesinde iş akdinin kurulmasında işçinin önüne konulmuş tahkime başvuracaksınız; işten çıkarıldın şeklinde bir hüküm geçersiz olacaktır. Nitekim Anayasa Mahkemesinde toplu iş sözleşmesi ile getirilen tahkim şartını işçinin iradesinin bulunmaması sebebi ile iptal etmiştir. Siz işçinin iş yargısına başvurma hakkını elinden alırsanız bu tabi hakim ilkesine aykırı olacaktır. Ancak iş akdine son verildikten sonra işçinin hakeme gidip 15 günde 1 ayda çözülmesi imkanı varken mutlaka yargıya gitmesini beklemek doğru değil. İkinci olarak tahkime itirazlar olabilir. Ancak özellikle iş tahkim kurumunda şunu vurgulamak lazım tahkim sağladığı ucuzluk bağımsızlık siz istediğiniz kişiyi hakem olarak belirleyebilirsiniz. İşveren de aynı şekilde. Daha sonra bu 2 kişi 3. Kişiyi hakem olarak tayin eder. Üçüncüsü gizlilik. Gizlilik bazen gerçekten ihtiyaç duyulabilen bir husus olabilir. İngiliz hukuku bile kararların yayınlanmasını engelleyen bir sistemi kabul etmiyor. Yani işçi hakemlerin verdiği kararı istediği yerde yayınlatabilir. Buna aykırı sözleşmeleri İngiliz hukuku geçersiz olarak kabul ediyor. Tahkim için gizlilik mutlaka olması gereken bir unsur değildir. Siz oturursunuz, bir tahkim usulü belirlersiniz ve dersiniz ki 5 tane ulusal gazetede yayınlatacağsın tahkimi. Bunun dışındaki hususlarda tahkim farklılıkları arz edebilir. Diğer alternatif çözüm yolları gibi. Amacının aksine de hizmet edebilir. Teşekkür ederim.

Mevlüt Can : Teşekkür ederim. İzninizle bir soru sormak istiyorum. Anayasanın 36. Maddesi ve 90. Maddesinde yapılan değişikliklerden sonra hakim resen, hakim beyin söylediği işçi için karar verirken aksini diyebilir mi, alınan harçların iadesi anayasanın 36. ve 90. Maddesinde eklenen 25 cümlelik metin değer ve Avrupa İnsan hakları Sözleşmesi(AİHS) esas alınarak alınan mahkeme harçlarının iadesine diyerek bir karar alınabilir mi? Hocamız ne düşünüyor bu konuda.

Yard.Doç.Dr. Zeynep Şişli - Mevlüt beyin sorusu ile ilgili şunları söyleyeyim. Şöyle Anayasanın ilkelerinin yatay ilişkilere uygulanmasının örneklerinden biri olduğu için belki yapılabilir. Ama şöyle bir engel olabilir. Adli yardım, usulde belli koşullarla düzenleniyor ve harç muafiyeti de zaten yine kanunla düzenlenmiş. Böyle olduğu için hakimın adli yardımdan yararlandırmasının koşullarını araştırması da ayrıca bir zaman alacağından hemen böyle bir karar verilmesi genellikle rastlanan bir durum değil. Ama düşünülmesinde fayda var. Adli yardım koşulları çerçevesinde değerlendirilecek. Ama aslında olması gereken daha önce iş yargılamasında olan hükmün geri getirilmesi ve işçilerin yargılama giderlerinden muaf tutulması, bütçeden ya da adalete ayrılan paydan karşılanması, haksız çıkılan ölçüde işverene yansıtılması en doğrusu. Ama öneriniz çok değerli. Bunu düşünüp, kurallar ve koşullar açısından değerlendirmeli.

Ben şimdi bir şey söylemek istiyorum İzninizle.

Caner arkadaşımız tahkim ile ilgili çalışıyor. Katkıları için teşekkür ediyoruz. Şimdi Anayasa Mahkemesinin işe iadede özel hakeme başvuru konusunda verdiği kararda, toplu sözleşmeye kural koymak yolu özel hakeme başvuruyu mümkün kılan ve konunun yönetmelikle düzenlenmesi kısımlarının iptaline oy birliği ile karar veriliyor. Ama tarafların anlaşması yolu ile uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusundaki red kararı oyçokluğuyla, iki hakimın muhalefet şerhi var. Birinde işçinin kendisine karşı dahi sosyal haklarla ilgili korunması gerektiğinden yola çıkılarak, gerekçede özel hakeme gitme konusunda işçinin iradesinin gerçekleştiğinin tespitinin mümkün olmadığı belirtiliyor. İkincisinde hukukun çağdaş ve evrensel ilkelerine bağlı olarak, adaletin sağlanmasında temel olanın, Anayasada belirtildiği üzere bağımsız mahkemeler olduğu ve hakem yargılamasının istisnai bir çözüm yolu olarak öngörüldüğü vurgulanıyor. İş sözleşmesi feshedilen işçinin fesih bildiriminden itibaren 1 ay içinde iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunduğu gibi hukuka uygun diğer çözüm yollarına başvurma hakkı olduğu tartışmasızdır denilerek, ne var ki iptali istenen kuralın bu yollara başvurmada işçiye özgür iradesi ile hareket etmek hususunda tam bir serbestlik tanıyıp tanımadığına bakmak gerektiği ve öncelikle özel hakeme gitme yolunun işçiye oranla işverenin daha lehine olduğunun anlaşıldığı, hakem kararlarının mahkemeye oranla daha süratli verileceği ve 21. Maddede öngörülen mahkemeye gidilmesi halinde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için geçen ücretinin işveren yönünden yaratacağı külfet nedeniyle işçinin bunu tercih edeceği açıktır denilmektedir. Ayrıca ikinci önemli hususun; ne zaman yapılacak bir sözleşme ile tarafların hakem koşulunu kabul ettiklerinin bu hükümde açık olmadığıdır. Bu durum Yargıtay kararları ile netlik kazanmış durumda, aslında yasanın metnine baktığımızda “aynı süre içerisinde” dediği için doğru bir yorumla, evet fesihten sonra diye düşünmek gerekiyor. Yargıtay zaten fesihten önceki işçi iradesini kabul etmiyor. Yargıtay içtihadını değiştirirse ne olur. Bu sorunun cevabı şudur. Yargıtay da, hepimiz gibi diyorum, bu moda düşüncelerin etkisinde kalabiliyoruz ve Yargıtay’da kimi zaman bu düşüncelerin etkisinde kalabiliyor. Eski kararlarında, işe iadede 4 ay boşta geçen süre ücretinin, işçi işverene başvurduğu anda hak ettiği kabul edilirken, işveren işçiyi çağırdığında gitmese bile ödenmesine karar verilirken, şimdi ancak işveren işe çağırdığında başlarsa alabileceği, gitmezse işçinin bunu alamayacağı yolunda, Yargıtay içtihatları bu yönde değişti biliyorsunuz. Bunun gibi değişiklikler olabilir biliyoruz. Burada

dikkat çekilen tehlike, evet şu anda Yargıtay diyor ki fesihten sonra belli sürede anlaşma halinde, ama zaman içinde görüşünü değiştirebilir, fesihten öncekini kabul ediyor noktasına gelebilir. Böyle bir risk olduğu için mesela buna muhalefet şerhi koymuş, Anayasa mahkemesi yargıcı. Yine diğer karşı görüşteki üye, benzer konuda doğal hâkim ilkesini ortadan kaldırdığı için muhalefet şerhi koymuş durumda ve Anayasa Mahkemesinin özel hakeme başvuru konusunu, işçinin iradesine bağlaması da aslında iş hukukunun temel ilkeleri ile fazlaca uyuşan bir şey değil. Çünkü şunu biliyoruz, şöyle dendiğinde bir yıl boyunca işe iade davasını takip etmek yerine, ben sana 4+4 yerine 4 ay vereyim deyip bunun özel hakem önünde tartışarak tarafların kabul ettikleri noktada işçinin iradesi gerçekleşmiş midir? Böyle olduğu için iş uyuşmazlıklarında hakemin kullanılması uygun değildir.

Şevki Özdemir (İş Başmüfettişi): Değerli hocam 6111 sayılı yasaya ilişkin değerlendirmesinde iyimser olmaktan söz etti. Ben de bir soru sormak istiyorum. 6111 sayılı yasanın yasa yapma tekniğine uygun olmadığını söylediniz. Hangi sosyal tarafların görüşüne başvuruldu, forum oluşturuldu? Demokratik bir toplum değiliz biz. Bu yüzden iyimser bakamıyoruz. Sayın bakanım; işveren “müfettiş geldiğinde acaba başıma ne çoraplar örecektir” diyor dedi. Bu işveren jargonu ile konuşmaktır. Ben işverenime çorap örmeyecek memurlarımı gönderirsem o zaman onları atlatmış olurum. Bu aynı zamanda devletin çalışma politikalarının bir yansımasıdır. Keşke iyimser olabilsek, 6111 değişikliği geriye alınsa. Daha önce genelge ile bu düzenleme yapılmıştı. Ve iş müfettişleri derneğinin dava açması ile Danıştay’ın yürütmeyi durdurma kararı alması ile yasal düzenleme yapıldı. Makro açıdan bakıldığında kolay olmadığını düşünüyorum teşekkürler.

Caner Değirmenci (İzmir Tic.Üniversitesi Hukuk Fakültesi) Teşekkür ederim. Şöyle bir durum söz konusu. Hakeme zayıf olanın hakkı yenecek şeklinde bakmamak lazım. Bunun öncelikle bir yasa ile düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum. İş hukukunda feshe karşı başvurulacak hakem yolunun ayrı bir usulle düzenlenmesi gerek. Yönetmelik veya yasa hükmü ile şöyle bir hüküm konulabilir: hakemler görevli ve yetkili iş mahkemesi tarafından belirlenir, usul olarak şu usul tatbik edilir şeklinde hükümlerin olması gerek. Bugün şöyle bir durum söz konusu. Taraflar birer hakem belirlerler. İki hakem birleşip bir hakem daha belirler. Bu kişilerin bağımsız olması lazım. Uygulanacak usul bakımından da yine iş kanununu uyguluyorlar. Anayasa mahkemesinin bakış açısını önyargılı buluyorum. Her şeyden tahkim İLO sözleşmesinden kaynaklanan bir durum. Ama bunun mutlaka ayrıntılı yasal düzenlemeye kavuşması gerek.

Yard.Doç.Dr. Alp Limoncuoğlu - İLO sözleşmesinde tahkimin zorunlu olduğuna ilişkin bir hüküm yok. O yüzden ülke mevzuatına bunu almak zorunluluğu bulunmamakta. İkincisi dava açan işçi kesiminin büyük çoğunluğunun sosyal ve ekonomik durumları göz önüne alındığında bazı şeyleri anlatmakta sıkıntı çekiyorlar. Tahkim de böyle. Tahkim arızı ve kurumsal olarak ikiye ayrılıyor. Türkiye’de şu anda kurumsal tahkim kurulmamış. Bu yokken arızı tahkimin uygulanacağı bir ortamda işçi bunu nasıl doğru uygulayacak. Hakemi nasıl seçecek. Dilekçesini nasıl dolduracak. İşçiler çok bilinçsiz. Ve bu da hak kaybına yol açabilecek. Hata yaptı, tahkimde bir aylık süre geçti ne oldu. O sırada zamanaşımını kestik mi? Yargıya dönebilecek mi? Bunlar o yüzden kurumsal kimlik kazandırmadan olmayacak şeyler. İkincisi sizin dediğiniz gibi tahkim istisnadır. Ana durum iş yargısıdır. Çok iyi düzenlenmesi gerekir.

Yard.Doç.Dr. Zeynep Şişli - Temyiz incelemesi açısından da hak kaybına yol açabilir. Temyizi sınırlı sebepler dışında mümkün olmadığından böyle bir durumda olabilir.

Oturum Başkanı – Bireysel iş uyuşmazlıkları ve çözümü konusunda kapsamlı tebliğ sunan değerli hocalarımıza ve soruları ile katkıda bulunan izleyicilere teşekkür ediyorum. Var olan sorunlara ışık tutup farklı pencere açtınız. Oturumu kapatıyorum.

BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ SEMPOZYUMU

İSTANBUL KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ

TARTIŞMA BÖLÜMÜ

I. OTURUM

Oturum Başkanı Prof. Dr. Devrim Ulucan- Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı Başkanı: Bu toplantıda tartışma kısmına geçmeden önce kısaca bir iki noktaya değinmek istiyorum. Bir kere İş Müfettişleri Derneğine teşekkür etmek istiyorum. Gerçekten çok ilginç konuyu seçmişler. Bu konular çok tartışılan konular değildi. Yargıya gitmeden önce iş uyuşmazlıklarının önceden çözülmesi ve önlenmesi olayı.

Sayın Limoncuoğlu çok güzel ortaya koydu. Uluslararası hukuka baktığımız zaman gerçekten yargı yükünü çok hafifleten ve yargıya gitmeden uyuşmazlığın çözülmesi yöntemlerini benimsemiş ülkelerin uygulamalarını gördük ve böylece yargı yükü gerçekten azalıyor ve son çare olarak belki yargıya gidiliyor. Bu da çok doğal ve iyi bir şey; yani işçiler ve işverenler kendi problemlerini kendileri çözme olanağına sahipler; hem toplu iş hukukunda, hem bireysel iş hukukunda bu olanağa sahip olmaları lazım. Bunun için iş müfettişlerinin işlevi bakımından da Sayın Barış'ın getirdiği örnekler ve eleştirisel yaklaşımı son derece yararlı oldu. İnşallah bunlar basılır.

Bir işletme içinde işçi ve işverenin kendi arasında çıkan, bireysel düzeyde uyuşmazlığın çözümü ile ilgili yöntemlerin başında yönetime katılma gelir. Gerçi yönetime katılma olarak telaffuz edilmedi, ama yönetime katılma olarak da değerlendirebileceğimiz bazı kurumlardan söz edildi. Yönetime katılmanın işçi-işveren arasındaki diyalogu artırması dolayısıyla uyuşmazlıkların çözümü daha kolay ve önceden olmaktadır.

Ben yurtdışında kendi başından geçmiş bir iki olayı sizlere aktararak buna örnekler vermek istiyorum, biraz da renklendirilebilir.

Yurtdışında Doğu Almanya'da büyük bir inşaat firmasını satın alan bir Türk inşaat firması, işe başladığında önce bu yönetime katılma mekanizmalarına çok yabancı bakmışlardı; gözetim kurulunda yarı yarıya sendika temsilcisi olmasına. Bu kurulun yaptığı bir toplantıda, yapılan köprü inşaatının yanlış gittiği, yolun yanlış yapıldığı, kazma makinelerinin yanlış kullanıldığı filan ve işçiler tarafından dile getirildi. En sonunda işçiler işi şuraya kadar vardırı: *"Bu genel müdürün değişmesi lazım"* dedi işçi temsilcileri. Ben de o toplantıdaydım, genel müdür sordu, *"ne diyor"* dedi, *"senin değişmeni istiyorlar"* dedim, *"anlamadım"* dedi, *"senin değişmeni istiyorlar, işi yürütemiyormuşsun"* dedim. Yani bu kurullarda işçiler, işin yürütülmesine kadar yönetime katılıyorlar. İşçi kendi geleceğini de düşünüyor; eğer o şirket batarsa, iyi yürümezse kendi geleceğini de, işini de kaybedecek. Genel müdürün görevden ayrılmasına kadar her şeyi yönetim kuruluna getiriyorlar.

İşçi çıkarmalarında sosyal plan yapılması, çıkarların denkleştirilmesi yöntemleriyle yönetime katılma kurullarında çözüm getiriliyor. 50-100 işçi çıkartıldığında sadece 3 tanesi dava açıyor örneğin. Bu kurullar ince eleyip sık dokuduktan sonra şu kişilerin çıkması gerektiği yolunda karar vermişse, yargıç artık onun ötesini araştırmıyor. Ama yargı önüne gittiği zaman da değerli meslektaşım Limoncuoğlu'nun dediği gibi yargıcın bir uzlaştırma görevi var. Yargıda benim için çarpıcı nokta şuydu: Kürsüde değil, düz oturuyorlar, yanında bir tane işçi temsilcisi, bir tarafında işveren temsilcisi, taraflar, avukatları oturuyorlar ve bir kolokyum oluyor orada. Enine boyuna tartışılıyor. İşçi temsilcisi maddi olayı

detaylandırabiliyor, işveren temsilcisi kendi açısından maddi olayları değerlendiriyor, ondan sonra hukuki tartışmaya geçiyorlar ve sonunda yargıç diyor ki “*ben kanaat edindim, birinizin canı çok yanacak, isterseniz gidin, uzlaşın.*” Canının yanacağını hissediyor canı yanacak olan, çünkü o tartışmaların sonunda ortaya çıkıyor. Konuşup, anlaşıyorlar. Yargıcın önüne, “biz uzlaştık” diye gidiyorlar. Tutanak yazılıyor, anlaşma sağlanıyor.

O bakımdan bu ön önlemler; yani yönetime katılma, uzlaşma, arabuluculuk ve bunların işletme dışı kişiler tarafından da sağlanması çok önemli. Yalnız, benim Limoncuoğlu arkadaşına sormak istediğim, Batı ülkelerinde bu kurullar nasıl oluşuyor, tarafsızlıkları nasıl sağlanıyor, yetkinlikleri nasıl sağlanıyor? İşin uzmanı olmaları ve tarafsız olmaları nasıl sağlanıyor? Bu çok önemli. O takdirde gerçekten yargıya gitmeden rahatlıkla olaylar çözülebilir. Bizim İş Kanunundaki özel hakeme gidilmesi, çok tartışma konusu olmuştu. Fesihten önce özel hakeme gidilmesi kararlaştırılabilir mi, kararlaştırılmaz mı?

Burada da bir anımı anlatayım: Galatasaray Üniversitesinde bu ilk Kanun çıktığında bu Komisyonda görev almış biri olarak beni de çağırmışlardı bir toplantıya. Orada ben fesihlerde hakem kurulunun fesih işlemi yapıldıktan sonra ancak kararlaştırabileceğini söylediğimde bir avukat arkadaş ayağa kalkıp, fırlayıp bağırmişti “*tahkim müessesesini burada tahrip ediyor Hoca, böyle şey olmaz, daha önceden de kararlaştırılabilir*” diye. Sonra aynı avukat arkadaş beni arabasına alıp yukarı Maçka’ya götürürken “*ben 500 kişiyle tahkim sözleşmesi yaptım, kendimi de hakem koydum*” dedi. “Gördün mü sakıncayı” dedim. Sakınca burada işte: Fesih yapıldıktan sonra zaten işçi de işveren de serbest iradeyle bir hakem oluşturabilirler, bir tahkim kurulu oluşturabilirler. Samimi olmak lazım arabuluculukta, tahkimde, uzlaşmada. O kurumların nasıl oluştuğunu ortaya koymak lazım.

Ben sadece bu kadar söyleyeceğim, fazla ayrıntıya girmiyorum, zaten yayınlanacakmış.

Şimdi sırayla isimleri alayım kim konuşmak istiyor diye. Efendim, burada keselim, sonra tekrar açalım. Buyurun Kayhan Bey. Lütfen soru şeklinde olsun. Katkı da olabilir, ama kısa olsun, çünkü vaktimiz ona göre.

Kayhan Özel (Emekli iş BaşMüfettişi) :Teşekkür ederim Sayın Başkan. Efendim, ben 4857 sayılı İş Kanunu 92. maddede yapılan değişiklikle ilgili gerçekten kafamı kuralayan bir konuyu tartışmaya açmak istiyorum. Gerçekten Kanun maddesini okuduğunuz zaman bu kadar basit olmadığını ve şeytanın ayrıntıda gizli olduğunu görüyorsunuz. Diyor ki *Yasa metni, “çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleriyle işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.”* Burada bir şey yok. Bu eski hükmün sadece bölge memurlarına da verilen yetkiyi ihtiva eden şekilde değiştirilmiş hali. Zaten kamuca düzenlenen tutanaklarda böyle bir hüküm var. Yalnız, iş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına itiraz edilebilir. Tutanağa itiraz, daha doğrusu tutanağın delil gücünü kabul ediyorum, ama raporun bir delil gücü olabilir mi? Bu bir kanaattir. Yıllarca iş müfettişliği yaptık ve biliyoruz ki rapor iş müfettişinin topladığı deliller çerçevesinde düzenlemiş olduğu kanaati ihtiva eden bir belgedir. Eğer ileriiki hükümler itibarıyla rapora da tutanak niteliğinde bir kesinleşme niteliği vererseniz o zaman son derece ağır hükümler ortaya çıkar.

İkinci konu, bu raporların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına her iki tarafca itiraz hakkı değil, sadece işverene itiraz hakkı verilmesi. Çünkü tutanağın ve raporun ille de işçi lehine olacağı yolunda bir kural koyabilir miyiz? Olmaz. İşçinin de işçi alacaklarına ilişkin

itirazını düzenleyen bir hüküm olmalı. Peki, iş müfettişinin incelemesinde işçi alacağı nasıl hesaplanacak. Hocam belirttiler, dediler ki hizmet akdi devam ederken vaki şikâyetlere gene iş müfettişleri bakabilir ve bu konuda bireysel şikâyetlere ilişkin rapor düzenleyebilir. Ne yapar iş müfettişi o zaman? Bu ahvalde işçinin alacağını likit olarak hesaplayabilir 10 lira, 100 lira, şu kadar gün, vesaire gibi. Ama iş müfettişleri dikkat ederseniz genel teftişe yönlendirilmiş durumdalar. Genel teftişte ne yapıyor iş müfettişi? 1 000 kişilik bir işyerinde iki saat fazla mesai saptıyorsa diyor ki “1 000 işçinin 2’şer saatlik şu kadar haftadan oluşan fazla mesaisinin ödenmesi gerekir.” Peki, işveren nasıl itiraz edecek buna ? 1 000 kişiyle ilgili olarak iş mahkemesinde itiraz etmek zorunda, ama alacak likit değil. Peki, ne yapacak iş mahkemesi? İşte, size ciddi bir sorun. Ben bu sorunun masaya yatırılmasını istiyorum.

İkincisi de, hasım olacaksa eğer, kaç tane işçiyi burada hasım olarak mahkemeye getireceğiz? Bu da ciddi bir tartışmaya yol açacak. Ben bu konunun incelenmesini, irdelenmesini sayın hocalarımdan istirham ediyorum.

Bir konu daha var, 1980 öncesi dönemde il hakem kurulları uyuşmazlıkların çözümünde alternatif bir yol. Bu benim İstanbul İl Hakem Kurulunda sekreterlik yaptığım 5 yıllık dönem içinde son derece mükemmel işledi, iş müfettişleri raporları il hakem kurullarında itibar gördü ve bu kararlar kesin kararlar niteliğinde son derece ciddi şekilde ihtilafları çözdü. Ama maalesef bu raporlar SEKA’ya gittiği için şu aşamada bunlara dayanmak zor. İl hakem kurulları deneyiminden yola çıkarak bu konuyu günümüze taşımak mümkün mü?

Oturum Başkanı - Evet. Murat Bey. Soru yöneltiyorsanız hangi hocaya yönelttiğinizi söylerseniz iyi olur.

Av. Murat Özveri (Kocaeli Barosu, Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni) Ben de İş Müfettişleri Derneğine toplantıyı düzenlediği ve beni de davet ettikleri için, her zaman da davet ediyorlar, bir kez daha teşekkür ediyorum. Size de teşekkür ediyorum Hocam. Limoncuoğlu Hocama soracağım soruları siz sordunuz, dolayısıyla, sizi tekrarlamış oluyorum.

Ben Malatya’dan geldim. Kamusal alandaki denetim mekanizmasının zayıflatılmasının tesadüf olmadığını Malatya’daki sempozyum sayesinde öğrendim. Dilim dönmüyor, ama olduğu gibi söyleyeceğim, yeni bir şeyle karşılaştık: *Complaine officer*: uyum görevlisi diye yeni bir uzmanlık ortaya çıkmış. İşyerlerinde çalışanların kanunlara, tüzüklere, yönetmeliklere, şirket etiğine uygun davranıp davranılmadığının denetlenmesi ve uygun davranmanın sağlanması yöntemi diye tariflendi, buna yönelik bir sistem var.

Sempozyumdan notlar aldım. Diyorlar ki, işyerlerindeki şirket etiğine aykırı davranışların bulunması halinde bu duruma müdahale işlevini gören gammazlar, aynen sözcük bu, şirket içerisinde düdüğü çalan hakemlerdir. Gammazlar, şirket içerisinde düdüğü çalan hakemlerdir. *Officer*’lar da, bu uyum görevlileri de ıslık çalarak işçileri hizaya sokan kişilerdir. Böyle bir sistem geliyor. Sistemin Amerika’dan çıktığını söylüyorlar, giderek dünyaya yayıldığını, özellikle ticaret örgütü aracılığıyla böyle bir şeyin zorunlu olduğunu söylüyorlar. Gammazların şirketleri de birbirine gammazladığı anlattılar. Bir gün boyunca bu konuda uzun bir tebliğ dinledik.

Özeti şu: Kamusal denetimin zayıflatıldığı yerde bir başka denetim geliyor ve o denetimin kendisi de başlı başına işçiler, çalışanlar üzerine bir denetim mekanizması haline

dönüşüyor; bu geliyor bir. Bunun müjdesini vereyim dedim iş müfettişi arkadaşlara. Bu da tesadüf değil. Sizlerin geriye itilmeniz ben tesadüf olmadığını düşünüyorum.

Tabii, Malatya’da sempozyumu sunanlardan bir tanesi de Mesut Gülmez Hocamdı. Mesut Gülmez Hocamı dinledikten sonra Fuat Hocama itiraz etmemek Mesut Gülmez Hocama haksızlık olur. Sadece tutanaklara geçilmesi açısından söylüyorum, Hocam diyor ki tek bir hukuk düzeni söz konusudur, uluslararası sözleşmeler, uluslararası hukuk ya da iç hukuk diye bir ayırım söz konusu değildir, Anayasanın 90. maddesi gereği de uluslararası sözleşmeler iç hukukun bir parçasıdır. Dolayısıyla, UÇÖ’nün 81 sayılı Sözleşmesi ile çatışma olduğu zaman program hüküm olup olmaması önemli değildir, çünkü uluslararası kuruluşların içtihat niteliğindeki kararları program hükümlerini somutlamaktadır ve bunlarla iç hukukumuz çatıştığında uygulanması gereken norm uluslararası sözleşmedir. Hocama vekâleten ben de katılıyorum tabii, şerhimi koymak istedim. Teşekkür ederim. (Alkışlar)

İsmail Bayer- (Emekli İş Başmüfettişi/ Emekli Çalışma Genel Müdürü) Teşekkür ederim Hocam. Benimki soru değil, bir açıklama, ama korsan tebliğ de sunmayacağım. Benden önceki konuşmacılar 5’er dakika konuştu, belki 1 dakika geçersen de bağışlayın, onun için saat elimde.

Öncelikle iki genç akademisyen arkadaşına teşekkür ediyorum. Ben ilk kez dinliyor ve izliyorum kendilerini. Bizim konularla ilgili dışımızdan bazı akademisyenlerin bu konuda değerlendirme yapmaları ilginç. Bizim bazı ders almamız gereken şeyler var. Ben o yüzden biraz yaşamıda burada aktararak ve biraz da bu iş içinde bayağı bir emek vermiş birisi olarak 36 yıl öncesine dönüp 36 yıl önce iş müfettişleriyle ilgili İLO ilkeleri çerçevesinde müfettişlik yetkileri alınırken verilen mücadeleden sonra 36 yıl sonra bugün geldiğimiz nokta gerçekten hüsrân. Ama “*bu hüsrânın en büyük müsebbibi de iş müfettişleri arkadaşlarımızdır*” diyerek söze başlamak istiyorum. Çünkü biz 1975 yılında 10 iş müfettişi seçildik. O 10 iş müfettişinin üç tane emeklisi burada, bir tane çalışanı da burada. 10 kişide 4 kişi burada. O 1975’teki kavgayı veren müfettişler. Peki, siz neredesiniz arkadaşlarım. Önce kendinize bir çuvaldızı batırın.

İkinci konu, benim bu konuşmayı yaparken birkaç şapkam var. En ufak şapkalardan başlayayım. Birinci şapka özel arabuluculuk olayı. Sanıyorum 1976 ve 1977’ydi Sivas’ta Başar Madencilik vardı. 5 işçinin grevi 4,5. yıla ulaşıyordu. Biz sadece Bakanın görevlendirmesiyle böyle bir grev çözümlemiştik. Yine Mersin’deki bir işyerinin, şu anda aklıma gelmedi, işçileri, petrol işiyle ilgiliydi, üç gün, üç gece sabahlayarak burada yine Bakanın görevlendirmesiyle özel arabuluculukla bu grevleri çözümlemiştik. Bir şapkamız bu.

İkinci küçük şapkamız resmi arabuluculuk. Bazı müfettiş arkadaşlarımız resmi arabulucu, bazı avukatlar resmi arabulucu. Resmi arabuluculuk toplantısına gelmedi diye işvereni veya sendikayı resmi arabuluculuk yapan kişi mahkemeye veriyor. O zaman zaten arabuluculuk müessesesi diye bir şey kalmamış oluyor; işin yozlaşması bakımından bu örneği de vermek istiyorum.

Gelelim esas şapkamıza: 30 yıllık Bakanlıkta çalışan ve eski bir iş müfettişi olarak söylüyorum: İşyerine gitmeyen ve işyerini görmeyen iş müfettişi olamaz, sadece kimliğinin altında yazar. Biz iş müfettişini şöyle tarif ederdik Ankara’da: “*Sitelerde ve OSTİM’de kafası yamuk, elinde çantayla adres arayan birisini görürseniz o iş müfettişidir*”, çünkü belediye zabıta memurunun altında da araba vardır, Maliyecinin altında da araba vardır, polislin altında da araba vardır; yani yağmurda, çamurda kafası yamuk, çantayla adres arayan iş müfettişidir. Ben at sırtında Turhal’da teftişe de gittim, at arabasında kar yağarken de teftişe gittim.

Şimdi, ayrıca Çalışma Genel Müdürlüğünde bu işleri bilen gerçekten değerli arkadaşlar vardır. İsim vereceğim: Bir İrfan Yönel adlı arkadaşımız vardı; emekli oldu. Şu anda Çalışma Bakanlığı'nın sendikalar ve toplu sözleşmeyle ilgili hafızası yok. Ama her taş kendi yerinde ağırdır. İş müfettişinin görevini Çalışma Genel Müdürlüğünün memuruna veya bölge müdürlüğünün memuruna verdiğiniz zaman büyük bir hata yaparsınız.

Burada önemli olan sorun yıllarda depodan alınan memurlarla bölge müdürlüğünde Çalışma Bakanlığının kapısından girmemiş insanlar memur olması. Bu insanların yaptığı işlem sonucu yapacakları tutanak veya yazacakları yazı mahkemenin önünde bir olumsuzluk yaratacaktır. Ben Sayın Başkanımınla çalışma mutluluğuna eremedim, ama Yüksek Hakem Kurulunda zamanın 9. Hukuk Dairesi Başkanı derdi ki *“biz bir uyuşmazlık geldiğinde Yargıtaya “iş müfettişinin raporu var mı” diye sorar, bakar ve ona göre değerlendirirdik.”* Şimdi hiçbir sıfatı olmayan Halk Bankasından iki gün önce Çalışma Bakanlığından gelmiş memura böyle bir görevi verdiğiniz zaman hangi sonuca ulaşacaksınız? Bu işi yapacak arkadaşlarımız da vardır, yoktur demiyorum, ama bir kimlik olayıdır bu, bir sıfat olayıdır. O yüzden bu olay denendi. Sene 1976 veya 1977, yine bu zihniyetin getirdiği bir yetki belgesiyle iş müfettişlerinin yetkileri bölge müdürlüğü memurlarına verildi. Yani bu yeni bir uygulama değil. 2011’de ve 2009’da bu tekrar yenilendi.

Geçenlerde bir işveren anlattı, *“beni üç işçiyle birlikte bölge müdürlüğüne davet ettiler. Sabah 10:00’da gittim, öğleden sonra 14:00 oldu, daha müdür beni kabul etmedi. Ben üç işçiyle işyerimden alarak geldim ve görüşemiyorum bile. Bunun faturasını kim ödeyecek”* dedi. Bunun faturasını hep birlikte ödüyoruz zaten.

Gelmek istediğim nokta şu: Başlangıçta söylediğim iş müfettişleri eğer 1974-1975’teki bu kazanımlarına sahip çıkamazlarsa buna siyasal iktidarlar sahip çıkmazlar. Bir de iş müfettişlerinin özelliği şudur: Hiç kimseye yaranamazlar; ne sendikacılara yaranabilirler, ne işverenlere, ne işçilere, çünkü yazdıkları rapor sonucunda mutlaka birisi rahatsız olacaktır. O rahatsızlıkta vicdanlarıyla baş başadırlar, bu vicdanlarını baş başa yaparken biraz da toplumsallaşırlarsa bunları yaşamayız. Teşekkür ederim. (Alkışlar)

Oturum Başkanı - Teşekkür ederiz Sayın İsmail Bayer. Buyrun Tuğrul Bey.

İsmail Tuğrul Savaş (İş müfettişi) İş Teftiş İstanbul Grup Başkan Yardımcısıyım. Öncelikle böyle bir toplantıyı düzenleyen İş Müfettişleri Derneğine ve değerli katılımcılara çok teşekkür ediyorum. Benim düşüncem, Alp Hocamla ilgili olacak. Sunumu gerçekten güzeldi, Fuat Hocamın da sunumu güzeldi. Şöyle bir şey demek istiyorum: Uzlaştırma Türk iş hukukunda denetimde belki ikinci plana attığımız bir konu. Yargıya gitmeden önce uzlaştırma komisyonları veya arabulucu komisyonları kurulduğunda çok daha etkili olacağını düşünüyorum. Çünkü Türk insanı profesör Ahmet Hocamın da dediği gibi, Almanya’daki bir insandan uzlaştırmaya, hak alıp hak vermeye çok daha yatkın insanlar, yeter ki karşılarında güvendikleri ve inandıkları bir kamu otoritesi olsun. Eğer iş müfettişlerine uzlaştırma yönünde, arabuluculuk yönünde bir güç, bir yetki, bir erk verilirse gerçekten çoğu davanın mahkeme aşamasına varmadan önce çözülebileceğine inanıyorum.

Bu aşamadan da önce iş müfettişinin çeşitli idari yönden güçlendirilmesi gerektiği kanaatindeyim. Örneğin, burada Fransız sistemine değinildi, gerçekten bir sekreteryalık ve kontrolörlüğün de müfettişlere verilmesi gerçekten kurumu güçlendirir. Ben bunların ileride zamanla olabileceğine inanıyorum ve düşünüyorum, çünkü dünyadaki konjonktürel gelişim bu yönde, çünkü artık çalışma hayatında ciddi bir gelişim var.

Bir de Alp Hocama bir sorum olacak: Yurtdışında diyelim bir uzlaştırma komisyonu ve arabuluculuk komisyonu bir karara vardı. Daha sonra taraflar acaba bu kararlarına uymadıkları zaman veya taraflardan biri bu kararından vazgeçtiği zaman sonuç ne oluyor onu merak ediyorum. Bu konuda yardımcı olursanız sevinirim. Dediğim gibi, eğer uzlaştırma, arabuluculuk komisyonu iş müfettişlerine verilirse ve bu yetkiyle güçlenirse inanın yargı süreci de çok daha fazla işler. Örneğin, Alp Hocamın dediği gibi yüzde 51 oranında yargıya gitmeden önce sorunların çözülmesi gerçekten iş mahkemelerinin yükünü ve Yargıtayın yükünü de oldukça rahatlatacaktır.

Fikirlerim bu kadar. Teşekkür ederim. (Alkışlar)

Mevlüt Can (İş Başmüfettişi):Teşekkür Ediyorum Sayın Başkan. Ben Sadece Soru Sormakla Yetineceğim. Değerli Hocalarımıza Çok Teşekkür Ediyorum.

Bilindiği gibi 6111 sayılı Yasa yeni bir denetim sınıfı oluşturuyor memurlara ve iş müfettişlerine. Biri iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetlerini inceliyor, biri de –iş müfettişleri- denetim yanında diğer işçilerin de şikâyetlerini inceliyor. Anayasanın 10. maddesine göre aynı hak öznesi burada farklı gruplara, bir memurlara inceleniyor, ayrıca iş müfettişlerine inceleniyor. Diyorum ki, Anayasanın eşitlik ilkesiyle bağdaştırılabilir mi böyle bir uygulama? Sayın Bayram bu sorunun cevabını verirse çok sevineceğim. Teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

Şükrü Yılmaz (Serbest Muhasebeci Mali Müşavir) Hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Biz de İş Müfettişleri Derneğinin gönderisi, çağrısı üzerine geldik arkadaşlarımızla. Bu davetten dolayı çok teşekkür ediyoruz. Bu vesileyle serbest muhasebeci mali müşavir olarak mesleğimizin bu konuda yasal işlemler öncesi rolünü de belirtmek istiyorum, bu nedenle katkıda bulunmak istiyorum.

Biz serbest muhasebeci mali müşavirler çalışanlarla işveren arasındaki birtakım iş hukukuna ilişkin anlaşmazlıklarda öncelikle kendilerine yasal birtakım konularda bilgiler sunmaktayız. Birincisi bu.

İkincisi, iş müfettişlerinin Sosyal Güvenlik Kurumundan gelen yazılarıyla ilgili olarak kendilerine biz kendi bilgilerimiz ve elimizdeki belgeler doğrultusunda ön çalışmalarla, ön rapor hazırlamalarla ilgili bir çalışma ve destek vermekteyiz. Bu bakımdan bizim mali müşavirlik müessesesinin bu iş hayatındaki rolünün de bu arada bilinmesinde yarar görmekteyim.

Sözelimi, yaşadığım bir örneği belirteyim: Bir tavuk işletmesinde çalışanla çalıştıran arasında bir anlaşmazlık vardı. Ben hem işvereni, hem çalışanı masaya oturttum, dedim ki *“bakınız, bu konuda işçinin iş hukukuna göre bu konuyla ilgili hakları şunlardır, işverenin de hakları şunlardır. Ben her ikinizin temsilcisi olarak kendimi görüyorum. Dolayısıyla, bu işin mahkemeye gitmeden bu şekilde çözülmesini istiyorum.”* Uyuşmazlık konusu neydi? Kıdem tazminatının hesabına esas ücretle ilgiliydi. Bildiğiniz gibi kayıt dışılık ücret müessesesinde de devam etmektedir, bordroda verilenle açıktan verilen arasında devamlı farklar oluşmaktadır. Neden? Çünkü sigorta primleri diğer ülkelerdeki sigorta primlerine nazaran yüksekte kalmaktadır. Bu da kayıt dışılığı itmektedir, işverenin maliyetini yükseltmektedir. İşverene dedim ki *“siz bu çalışana ne kadar ücret veriyorsunuz?”* Şimdiki rakamla, örnek olsun diye söylüyorum, *“900 lira veriyorum”* dedi. *“Peki, bordroda ben bunu 640-650 lira*

olarak görüyorum. Dolayısıyla, ben bordrodaki rakamı yıl sayısı ile mi çarpacağım” dedim. “Hayır, burada çalışanın hakkı zedelenmiş olur. Ne maaş veriyoruz buna, ne geçiyor eline? Şu. Bunu çalışma yıl sayısı ile çarpacaksın, çalışan da ne aldığını, ne verdiğini görmüş olacak” dedim. İşveren bana dedi ki, “ya, sen benim mi temsilcimsin, yoksa çalışanın mı temsilcisisin, bunu anlayamadım. Ben senin maaşını veriyorum, sen kimden yanasın” dedi. “Biz mali müşavirler hukuktan yanayız, haktan yanayız. Biz sizin yasa önünde iki büklüm olmanızı istemiyoruz. Bir vatandaş olarak, işveren olarak dimdik durabilmeniz için yasalara uygun davrandığınızı uygulamanızla belirtmeniz yarar var” dedim. Her iki taraf da bundan çok memnun oldular ve işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık mahkemeye gitme noktasındayken anlaşmayla sona erdi.

Diğer bir husus, son zamanlarda taşeron işçiliklerinin geliştiğini görmekteyiz. Bu taşeron işçiliklerinin Sayın Doçent Yardımcısı Alp Beyin uluslararası bir seramoni sergileyerek diğer ülkelerde bu işlerin nasıl olduğu, bu uygulamaların nasıl olduğuyla ilgili açıklamaları gerçekten son derece ufku açtı. Bu taşeron işçiliğinin diğer ülkelerde ne şekilde olduğu konusunda bir bilgi eksikliğimiz vardı. Bu konuda bir bilgi alamadık. Taşeron işçiliğinin bundan sonraki iş hayatında getireceği sorunlarla, bir de 6111 sayılı Yasa ile iş müfettişlerinin dışında Bakanlık memurlarının da bu işlere el atması yasal uyuşmazlıklar öncesindeki çalışmalar nezdinde işçi-işveren ilişkilerinin siyasallaşması noktasına gelmesiyle oluşacak olan sorunların neler olacağı da ayrıca önümüzde çözümü zor konular olarak durmaktadır. Bu konuda neler söylenilebilir diye bunu öğrenmek istiyorum. Teşekkür ederim. (Alkışlar)

Av. Necdet Okcan- (DİSK) Ben de bu sempozyumu düzenleyen İş Müfettişleri Derneğine ve bizi buraya davet eden Derneğe teşekkür ediyorum. Aynı zamanda hem tebliğ sunan hocalarımıza, hem de Oturum Başkanı Hocamıza teşekkür ediyorum yaptığı katkılardan dolayı. Ben öncelikle hemen çok kısa bir açıklamada bulunacağım: 6111 sayılı Torba Yasayla gelen kanun değişikliği, Sayın Başkan İlhan Bey de açıkladı. Bakanlıkla İş Müfettişleri arasındaki bir çatışmanın aşılmasına bulunan çare olarak geldi önümüze. Biliyorsunuz, çağrı üzerine tebligatlı denetim aslında bu işin temeline atılmış dinamitti, çünkü Sayın Bayer’ın söylediği gibi iş müfettişlerinin işyerine gidip bizzat uyuşmazlıklara muttali olması, orada anında evraklara ve uyuşmazlığın çıktığı iş ortamına vakıf olması esas bu iş uyuşmazlıklarını çözen önemli unsurlardan. Zira, keşke Sayın Şükrü Beyin söylediği gibi olsa her mali müşavir, çünkü Bakanlığın tebligatında, işverenin yaptığı hemen ilk iş ya hukuk müşavirini ya muhasebecisini arayıp “yandık, ne olacak” deyince hemen geriye dönük birtakım tutanaklar, belge düzenlemesi, birtakım yeni delillerin oluşturulması gündeme geliyor, ki ben artık son 2-3 yıldır ancak bildirimsiz fesihlerde uyuşmazlığın tespiti anını; yani noterden ihtar çekecek gücü olmayan işçi için tespit anlamında Bakanlığa şikâyet yaptırıyorum; “beni işveren attı, bildirimde de bulunmadı, paramı vermedi.” Hangi tarihte? Ocak ayının 20. gününde. İşveren istediği kadar 20. gününden sonra devamsız tutanağı tutsun, onları engellemek için yapıyor, yoksa üç ay sonra, dört ay sonra gecikmiş birtakım incelemeler, ki şu da geliyor karşımıza: Bekliyor bekliyor işçi, Bakanlıktan bir inceleme gelmiyor, sonuç gelmiyor, yargıya müracaat ediyor gecikmemek bakımından. Sonra yargıya intikal ettiğini öğrenen Bakanlık “efendim, konu yargıya intikal etmiştir, Bakanlığımızca yapacak bir iş yoktur” diye bir matbu bildirim geliyor.

Dolayısıyla esas meselenin bam teli, bildirimli, tebligatlı; yani çağıran, işvereni ayağına çağıran denetim biçimi. Başka bir sorun hocalarımın da söylediği Bakanlık müfettişlerine tanınan yetkilerle sağlanmaya çalışılan bağımsızlık ve tarafsızlık Bakanlık

memurlarıyla nasıl sağlanacaktır? Çünkü gerçekten biz bunun emarelerini görüyoruz, direkt müdahaleye açık.

Bir de tabii Murat arkadaşım söyledi, ama ben atlanan bir hususu belirtmek istiyorum. 2004 Anayasa değişikliğiyle uluslararası sözleşmelerle iç hukuktaki kanunların uyumsuzluğu halinde, özellikle temel insan haklarına ilişkin sözleşme hükümlerinde, sözleşme hükümlerinin açıkça uygulanacağına ilişkin hükmü de bence gündemimizden çıkartmamak gerekir. Yine bu halde de bir program hüküm olarak. Hocamın bunu unuttuğunu düşünmüyorum ama yine de bu konuyu biraz açmasını istiyorum. Teşekkür ederim. (Alkışlar)

Ali Şahin Akbulut (İş Başmüfettişi): Ben de sayın hocalarıma teşekkür ederek sözlerime başlamak istiyorum. Ali Şahin Akbulut, Çalışma Bakanlığı iş müfettişi.

Derneğimize de çok teşekkür ediyorum böyle bir konuyu seçtiği için, bu konuda gündem yaratmak istediği için. Fakat ne yazık ki şu an itibarıyla Mer'i Mevzuat denilen Mevzuatımızda bu konu gündemden çıkmış gözüküyor. Bireysel iş uyumsuzluklarının çözümüne, onun içersinde de alt başlık olarak iş sözleşmesi sona erenlerin sözleşmelerinin feshiyle birlikte ya da ondan itibaren doğan sorunların çözümü olarak malum, burada tartışılan çözüm yolu mevzuata taşındı ve uygulanır oldu. Nedir? Çokça belirtilen, vasıflı meselesi hakikaten olumlu veya olumsuz bir değer atfettiği için ben benimsemiyorum, ama diyelim ki bir formasyonu olduğuna dair, bir karinesi olmayan, böyle bir yetkisi tescil edilmemiş memurların bu soruna çözüm beklenmesi öngörüldü.

Sorunun birkaç boyutu var. Bireysel iş uyumsuzlukları çalışma yaşamının bence de en önemli, en ciddi, en kapsamlı sorunlarının başında gelir. Neden? Çokça söylenir veya özlü bir sözüdür yabancı bir akademisyenin: *“İstediginiz kadar yasalara kurallar koyun, onun uygulanmasını sağlayamıyorsanız bunlar kâğıttan, kaptan”* misali bir ifade kullanmıştı. Bunların geçerliliği yok. Çalışan insana çalışma hayatının ihtiyaçlarına cevap vermez, işçinin sorununa cevap vermez, yasalara uymak isteyen işverenlerin haksız rekabetten kaynaklanan sorunlarına cevap vermezseniz, uymayanların o haksız rekabetteki avantajları adamı iflasa sürükler.

Buna birilerinin müdahale etmesi lazım diyerek iş müfettişliği diye bir örgüt; yani burada önemli olan şu: Bireylerin arasındaki uyumsuzluklar iş denetiminin de dışında olabiliyor, insanlık tarihinin en eski sorunu, ama Sanayi Devrimiyle bir tarafın güçlü, diğer tarafın güçsüz olduğu bir konumda işçilerin kendi haklarını, kendi yasalarla getirilen öyle ya da böyle tarafların, sosyal tarafların anlaştığı, *“işte, bu ülkede bu normlar uygulanacak”* dediği yasaların uygulanmasını sağlamak kendiliğinden olmuyor. Bunun için iş müfettişlerine, iş denetimine ihtiyaç duyulmuş.

Burada bu konuşmalarda bence özellikle üzerinde durulması gereken en önemli yön şuydu: İş denetim örgütü bu işlevini hangi yollarla en etkin bir şekilde hangi yollarla yerine getirebilir ve gücünü nereye odaklaştırarak, hangi alana odaklaştırarak en etkin, en işlevsel modelde bu soruna çare olabilir? Bunun Sayın Hocamızın karşılaştırmalı hukukta bize sunduğu açıklamalardan anlıyoruz ki çok farklı uygulamalar var ülkeden ülkeye değişen. Çok doğal, her ülkenin kendi tarihsel, sosyal, ekonomik gelişiminin, sınıflar arası savaşımının getirdiği bazı uygulamalar bazı ülkelere doğmuş, bazılarında başka bir şey bir çare olmuş. Dolayısıyla, İLO bu konuda tek bir standart oluşturamamış. Mesut Hocanın ismi geçtiği için ben de İLO dersini Mesut Hocadan alan öğrencilerden birisi olarak bunun mantığını da çok net olarak şuradan anlayabiliriz ve kabul etmeliyiz ki, İLO bu konuda bir standart getirmeye kalktığında o standardın üzerinde belki üç beş tane ülke çıkacak, ama yığınlarca ülke de

altında kalacak. O zaman anlamsız bir standart olacak. Onun için biraz esnek bakıyor. Fakat, yine de özellikle 81 sayılı Sözleşmenin çalışanların çalıştıkları sırada karşılaştıkları sorunlar ifadesi en asli olarak iş müfettişlerine henüz bırakın iş uyuşmazlığının çözümünü, daha henüz uyuşmazlık bile doğmamış gibi gözüken işyerlerinde iş denetimini gerektiriyor. Daha doğrusu oradaki sorunlara odaklıyor. En asli, en öncelikli odaklanması gereken şey o.

Şunu demek istiyorum: İş sözleşmesi sona erdikten sonra en başta yargı dediğimiz bir kurum var işçilerin, çalışanların taleplerini karşılamaya muhatap olarak kendilerinin sorunlarını çözebileceği bir kurum. Ama asıl daha iş sözleşmesi sona ermediği gibi, adam belki mevcut hakkını, yasadaki hakkını bile bilemiyor veya bilse bile arayamıyor. Bunların sorunlarına kim çare bulacak? Bana göre iş müfettişleri esas bunun için var. Ama benim de gönlüm istiyor ki, iş müfettişi çalışma hayatının ister iş sözleşmesi sona ermeden önceki, ister sonraki, bütün alanlarına gücü yetiyorsa çare bulsun, fakat bunu teorik olarak ne kadar isteriz bilemiyorum. Benim bu konuda kriterim şu: İş müfettişi öncelikle hiçbir yerde, şu çok klasik ifade var ya, “cumhuriyet kimsesizlerin kimsesidir” diye. Daha şikâyet hakkını bile kullanamamış, kullanma imkânı bulamamış insanların sorunlarına çare bulmaya çalışsın, bu konuda bir ciddi işlevini yerine getirsın, eğer becerebiliyorsa şikâyet hakkını kullanmak üzere olan kişiye de sorunlarına çare bulabilsin. Çoğu ülke gene karşılaştırmalı hukuktan bizim de edindiğimiz bilgilere göre, bunun **formülünü kendi oluşturmuş: İş sözleşmesi sona erenlerin şikayetlerinin belirli bir oranını inceliyorlar. Örneğin denetimlerinin yüzde 30’unu ayırıyorlar.** Bizde ne olur, ne olmaz bilemiyorum, ama burası önemli: Benim bu anlamda sunum yapan Alp Hocamdan yaptığı sunumda bireysel iş uyuşmazlıkları konusunda, hangi ülkelerin hangi modelleri benimsediği konusunda ayrıntılı doyurucu bilgiler edindik, ama bunlardan hangilerinin bireysel iş sözleşmesi sona erdikten sonrakilere muhatap olduklarını, hangilerinin olmadığını net olarak ben en azından algılayamadım. Soru anlamında bunu söylüyorum.

Fuat Hocamdan da bu etkinlik meselesini; yani iş sözleşmesi sona erenlerin sorunlarına çare bulma konusunda da iş müfettişleri muhatap tutulacaksa, diğeri de etkinliğin görev alanının içindeyse, öncelik nedir ve bu konuda kriter ne olmalıdır sorusunu sormak isterim. Teşekkür ederim.

Oturum Başkanı - Teşekkürler. Efendim, konuşmacılara sırasıyla söz vereceğim. Sayın Limoncuoğlu, buyurun.

Yrd. Doç. Dr. Alp Limoncuoğlu : Hocam, ilk olarak siz bu kurulların kurulmasıyla ilgili bir anınızı aktarmıştınız. İngiltere, Almanya, Fransa örneğinde bakarsak, İngiltere’de Danışmanlık, Arabuluculuk ve Tahkim Hizmetleri diye adlandırılan bakanlıklardan oluşan ve Birleşik Krallık hükümetine bağlı bir idari yapı var. Oranın bir Arabuluculuk Heyeti var. Buranın arabuluculuk heyetinin işçi-işveren temsilcileri gibi kişilerden oluşması gibi bir şart görmedim, çok da detayına inmediğim için tam sizi bilgilendiremeyebilirim. Ancak, kendileri içinde böyle bir birim olduğunu biliyorum; yani bu birimin içinde özellikle arabuluculukla ilgili bir heyet olduğunu biliyorum. Ancak, ben kanunlara bakarak çalışıyorum genelde, o kanunlarında heyetin oluşmasında işçi-işveren temsilcisinin bulunması zorunluluğu yok. Uygulamada bu birimin bir hakem listesi var, ancak hakemler işçi işveren temsilcisi olarak ayrılmak yerine, uzmanlık alanına göre ayrıma tabi tutulmuşlar. Bir uyuşmazlığın tahkime gitmesi konusunda taraflar anlaşılırsa bu halde adı geçen idare kendi listesinden bir hakem atıyor. Genelde, tahkim tek hakem ile yürütülüyor, ancak heyet olarak seçimi öngörülürse bu takdirde yine idarenin hakem listesinden birer üyeyi tahkimin tarafları seçiyor, bir tane de idare atıyor.

Bunun dışında merkezi Tahkim Komitesi var. Bunların oluşumunda da aynı şekilde gene işçi-işveren temsilcilerinin bulunma zorunluluğu gibi bir şey yok. Tabii, kanımca, uyuşmazlığın türüne göre belirli yeterlilikte insanların atanması faydalı olacaktır.

Almanya örneğine baktığımızda, Almanya’da siz zaten yaşadığınız için de daha iyi biliyorsunuz. İlk başta bu mahkemede yapılan uzlaştırmada zaten bir hukukçu kişiliği ve uzman kişiliği; yani ihtisas sahibi bir kişi bunu yapıyor, bağımsız bir kişi. Bunun dışında bu işyeri konseyleri tarafından da kurulan, işletmeye esas Teşkilat Kanunu uyarınca kurulan uzlaşma kurullarında işçi-işverenlerin eşit temsili hususu benimsenmiş. Bu konuda tebliğ de açıklamada bulunduğum için detaya girmiyorum.

Katılımcı- İşçi temsilcileri nasıl belirlenir?

Yrd. Doç. Dr. Alp Limoncuoğlu- İşyeri konseyi mi nasıl belirleniyor? Seçimle belirleniyor. Bizde daha evvelden bu işçi temsilcisi hususu, şimdi Fransa örneğinde de var, biliyorsunuz taslakta vardı, fakat daha sonra ortadan kaldırıldı, aynı şekilde o da seçimle belirleniyordu, Fransa’daki usulde de böyle. Almanya’da da işyeri konseyleri seçim ile belirleniyor. Artı uzlaşma kurullarında işçi temsilcisiyle işyeri temsilcisi sayısı aynı, o şekilde. Yalnız, tek bir kurul var tabii orada, o kurul götürüyor olayı; yani her olayın özelliğine göre farklı farklı kurullar oluşturmuyorlar.

Fransa’da da zaten gene mahkemelerin var bir arabuluculuk görevi, orada da hakim yerine getiriyor bu görevi, onun haricinde de işçi temsilcisi gene seçimle geliyor. Seçim usulünü bilmiyorum. İşçi temsilcisi tarafından işverene iletiliyor. Bu şekilde bir usul var Hocam.

Tuğrul Bey, siz bana direkt soru sordunuz. Uzlaştırma yargı öncesi çok faydalı olur dediniz. Katılıyorum burada. Eğer iş yargısının yükünü biz atlatmak istiyorsak tabii ki bizim de bu alternatif çözüm yollarına gitmemiz gerekiyor, bunları etkin bir şekilde uygulamamız çok faydalı olacaktır. Yalnız, burada Hocam çok sağ olsun, Almanya’dan örnek verirken bence çok güzel de ifade etti. Almanya’da da mahkemede hakimin önünde bir kolokyum oluşturularak yapılan şey sonunda bir aba latından sopa göstermek dedi; yani birinin canı yanacak ve bu korkudan dolayı taraflar uzlaşmaya varmayı daha karlı buluyorlar.

Ben 10 sene avukatlık yaptım. Gerçekten Hocam da çok iyi tespit etti, iş davalarının büyük bir çoğunluğu kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, izin ücretleri, fazla mesai ücreti falan diye gider veyahut da sendikalaşma vardır, işçiyi çıkartırlar. İşveren vekilliği yaptım çoğu zaman. İşveren sorar “*ben bunu çıkartabilir miyim?*” diye, “*çıkartamazsın*”, ve yahut da “*şu kadar tazminat ödersin*” dersin, “*bana ne çıkmasını istiyorum*” der ve atar. “*Dava karar versin ödeyeceğim.*” Zaten bile bile atıyor, bir korkusu da yok, bir uzlaşma gibi bir niyeti yok aslında orada. “*Ben sendikalaşmayı engellemek istiyorum, iki tane adamı attım. Ödeyeceğim zaten tazminatı*” diyor; yani biliyor, ama zaman geçsin. Kıdem tazminatı ödemesi gerektiğini biliyor, geçerli bir sebep olmadığını biliyor. Buna rağmen bunu atıyor.

Orada uzlaştırma prosedürü; yani uzlaşmayı sağlamamız için bir sopa göstermemiz gerektiğine ben de inanıyorum. Keza Almanya’da bu sopa gösteriliyorsa Türkiye’de de o yöntemin o şekilde olması gerektiğine ben çokça inanıyorum. Orada bu şekilde bir sistemin kurulması halinde faydalı olabileceğini, aksi takdirde yargı aşamasını daha da uzatmaktan başka bir işe yaramayacağını düşünüyorum. Bir bu.

İkincisi, icra yetkisi bunların. İngiltere’de, Almanya’da icrai nitelikleri bizden çok daha kuvvetliler. Bu özellikle usulünce imzalanmış anlaşmaların, ondan sonra yerine getirilmesi konusunda biz de mahkemede anlaşma yaptınız, eğer ona icrai bir nitelik sağlamazsanız ondan sonra adam ona da uymayacak, bu sefer bir de onun uygulanması için bir dava açacaksın doğru mudur, yanlış mıdır şeklinde. Orada çok ciddi bir şekilde bizim muhtemelen İcra İflas Kanununda da bir değişikliğe gidilerek bunların daha kolay icraya dönüştürülebileceği, uygulanmasının sağlanacağı bir sistemin kurulması zorunlu gözüküyor.

Kontrolörlerle ilgili Fransız sistemi iyi olur şeklinde görüş bildirildi; ben katılıyorum ona. 81 sayılı ILO Sözleşmesine de uymayı zaten taahhüt etmişiz, uyacağız, fakat ben tabii olaya adaletin sağlanması bakımından daha çok bakıyorum. Bakanlık memurlarının bu işlemi yerine getirmesinde dediğiniz gibi bir formasyon eksikliği çok fazla. İzmir’deki bir sempozyumdan sonra konuşurken, yanılıyorsam beni düzeltin, iki üç günlük bir eğitim sürecinden geçirilmişler. Üç gün, değil mi? Bu sürede bir eğitim doğal olarak yetersizdir. Fransa’da ben kontrolörlüğe bakıyorum, eğitim 18 ay. Bakın, 18 ay eğitime tabi tutuluyorlar. Müfettiş de tutuluyor, kontrolör de tutuluyor ve kontrolör 18 ay sırasında bir de çalışıyor. Ücretli çalışıyorlar, ama staj yapar gidi düşünün bunu. Orada da bir pişme var. Bizde üç gün eğitim verdiniz bir kişiye, ondan sonra gidiyorsunuz ki git bakalım, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı... geçerli sebep var mıydı, yok muydu? Bunlar tabii çok sıkıntılı konular. Ben adaletin sağlanması bakımından çok sakıncalı görüyorum o konuyu. Oradan bence zaten eksik bir sistem. Diğer konulara zaten katılıyorum Fuat Hocamın söylediklerine, ama oradan da çok ciddi sıkıntılar çıkacağını düşünüyorum.

Taşeronlukla ilgili diğer ülkelerde nedir diye soru geldi, tabii, tebliğ kapsamında ben taşeronluğa girmedim, o yüzden size şu anda doyurucu bilgi vermem mümkün değil. Bir tek şunu söyleyeyim: Almanya’yı incelerken karşıma çıkmıştı. O da işyeri konseylerinin seçimi konusu veyahut da uzlaşma kurullarının oluşması bakımından, uzlaşma kurullarına seçilmesi bakımından taşeron işçileri de normal işyerinde çalışan işçilere dahil ediliyor, fakat seçme ve seçilme hakkını ancak altı aylık kıdemi bulunması halinde alıyor. Bir tek o benim dikkatimi çekti, onun dışında şu anda karşılaştırmalı hukukta taşeronlukla ilgili sizi bilgilendiremeyeceğim.

İşçi konseylerinin çalışma usulünde işbirliği var. Ücretsiz bakımdan alacakları yardımın işveren tarafından ödenmesine ilişkin bir hüküm yok. O yüzden alırlarsa da kendi ceplerinden alacaklardır.

Dışarıda Hocamla da çok tartıştığımız bir konuydu. İş müfettişleri bir kere her alanda yetkili mi? Bütün iş uyuşmazlıklarının veyahut da her alanda iş müfettişlerinin yetkisi var mıdır, yok mudur? Bu işin doğuşu nedir? Bu işin doğuşuna baktığımız zaman İngiltere kaynaklı, ondan sonra Fransa’da örnekleri var, Almanya’da örnekleri var. Hümanist bir dalgayla yayılmaya daha sonra başlıyor. İlk başta İngiltere’deki uygulama bir nevi azıcık kamu düzeniyle ilgili bir uygulama. Burada işçinin ücretini alıp almaması filan konusunda bir şey yok da kanunların uygulanmasının azıcık daha kamu düzensel yönü var. Ondan sonra mesela Fransa’da 8 yaşından ufak çocukların çalıştırılmasına ilişkin, sadece özel, ona ilişkin bir denetim sistemi kurulmuş. Burada hatta Fevzi Demir Hocamın da kulakları çınlasın, hümanist bir düşünce de yok. Olay tek şu: 8 yaşından ufak çocukları çalıştırdığınız zaman silah tutma yaşı geldiklerinde çoğu sakat, özürlü durumda oluyorlar, savaşıyorlar. Ülkelerinin güvenliğini tehdit eden bir durum yaratıyor, bu sebeple gelmiş. Ondan sonra hümanist düşüncelerle bu iş yayılmaya başlıyor.

Şu anda çeşitli ülkelere baktığımızda, örneğin Almanya’da, bütün bu bahsettiğimiz kurumların hak edişlerle ilgili herhangi bir yetkisi yok. Fazla mesaiye belki sokabiliyoruz, bilmiyorum da kıdemdir, ihbardır filan türünde uyuşmazlıkları bu kurullara götüremiyorsunuz illa yargı, yargının münhasır yetkisi var. Hocamla tartıştıktan sonra ben şimdi notlarımı araştırdım. Zaten örneğin Fransa’da kanundan doğan bir asgari ücret yok. Tarafların anlaşmasına bağlanmış, toplu iş sözleşmeleriyle karar verilebiliyor ve bu kurulların yetkisi de sadece toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan asgari ücretin uygulanıp uygulanmamasında etkili. Onun üzerindeki ücretlerle ilgili gene ben yetkisini göremedim, o bakımdan siz haklısınız dışarıdaki söyleminizde.

Bizim burada iş müfettişleri her türlü konuda bir nevi yargının yerine geçip de uyuşmazlığı çözecek mi, çözemeyecek mi bunu yeniden tartışmamız gerekebilir. Hak edişler konusunda örneğin, iş yargısının bence münhasır bir yetkisi olabilir. Şu anda çok acil düşünüyorum bunu, ama tartışılabilir bunlar. O bakımdan bu asli görev konusunu bizim düşünmemiz lazım. Belki daha fazla kamu düzenine ilişkin, kamu düzenini sağlayıcı hükümlerin uygulanmasına ilişkin iş müfettişlerinin yetkisinin olabileceği de düşünülebilir.

Sona erdikten sonra yetkilerini de işte ben bu kapsamda ele alıyorum. Bir kere şunu kabul edelim: 6111 sayılı Yasayla sona erdikten sonra Bakanlık memurlarına verilen raporların aksi ispat edilinceye kadar geçerli kabul etmesi hususu, Hocam anlattı sakıncalarını, bence de çok sakıncalı bir olay. Uygulamada bunun sıkıntısı çok çıkacak.

Şunu düşündüm bir ara: Trafik kazası yapıyoruz, ondan sonra trafik polisi geliyordu, kaza tutanağı tutuyordu veyahut da polis size ceza kesiyor kırmızı ışıkta geçtiniz diye, elinde bir delil yok. Bu kesin delil mi? Kesin delil değil bu. Yargı aşamasında bu tartışılıyor zaten. Bizim iş yargısında da evet, bir müfettişlik raporu var veyahut da örneğin rapor var, memurun hazırladığı rapor var. Bir ay içinde de itiraz edilmedi. Kesin delil olacak mı, olmayacak mı? Usul hükümleri çerçevesinde Hocam dedi ki “*sınırlı sayılmıştır, olmayacağını düşünüyorum.*” Yanlış anlamadım değil mi Hocam bilemiyorum da o şekilde algıladım ben. Ama şimdi buna bir ay içinde itiraz hakkı verdiniz, davayı açtınız. Bu dava aşamasında bundan sonra alacaklarla ilgili bir dava açtınız, bekletici mesele olacak mı, olmayacak mı veyahut da bekletici mesele yapmadı, normal iş mahkemesi gördü davayı, bitirdi alacaklarla ilgili, ondan sonra diğer dava bitti. Bu sefer biliyorsunuz yargılamanın yenilenmesi usulü var ortaya yeni delillerin çıkması halinde. Bir de kesinleşmiş mahkemeler, farklı karar... Olay çok boyutlanabilir, bence çok sakıncalı bir olay. O yüzden sözleşme sona erdikten sonraki olayı şu anda ben net ifadelerle vermek istemiyorum, ama eğer çok fazla yargının erkindeyse bunu müfettişler aracılığıyla çözmek de farklı bir usuldür. Bazı kararları temyiz de edemiyorsunuz, o da farklı, fakat yargılamanın yenilenmesi farklı bir olay, karar düzeltmeden farklı bir olay.

Şu an itibarıyla herhalde buydu. Ben soru kaçırdımsa bilemiyorum.

Doç. Dr. Fuat Bayram: Kayhan Bey raporların da burada bir delil gücüne kavuştuğunu söyledi. Raporlar tutanak gibi kesinleşirse, burada müfettişin görüşü var, bunun riskinden bahsetti. İşçinin alacağı likit olmazsa raporda da ne olacak, buna ilişkin çekincelerini söyledi. Bu ayrıntıların özellikle konulduğu konulduğunu düşünmüyorum, çünkü değişikliklerin kaleme alınması, affedersiniz, ama biraz acemice olmuş. “5510 sayılı Kanuna istinaden fiilen iş sözleşmesi sona eren işçiler”; böyle bir hukuki ifade olmaz. Dolayısıyla, bu kadar ayrıntılı düşünebildiklerini pek düşünemiyorum açıkçası.

Doç. Dr. Fuat Bayram :Evet, fiili bir fesih olmaz. Onun için pek o ayrıntıları düşünebildiklerini tahmin etmiyorum, ama düşünmediklerinin sonuçları tabii olumsuz olacaktır, çünkü pozitif hukuk. Raporlar da aynı delil gücüne kavuşacak.

Genel teftişte kaç kişi bulunuyor? Genel teftiş yapılıyor, bütün işçilerle ilgili diyelim 30 tane işçiyle ilgili tutanak düzenlendi, bunların hepsi hasım gösterilecek mi? İşte, bunlar problem, anlatabiliyor muyum? Ama dediğim gibi işçinin hak alanıyla ilgilendiğiniz için bizim Mevzuatımıza göre bunların hasım gösterilmesi lazım, hukuken böyle.

Murat Bey 81 sayılı Sözleşmenin aykırılığı hususunda konuştu. Tabii, bizim burada Mesut Gülmez Hocaya aykırı bir şey, o bu konularda belki de en çok yazıp bu konularda görüş ileri süren hocalarımızdan,. Aykırı bir şey söylememiz, o tartışmaya girmemizi ben pek uygun görmüyorum açıkçası, Ama tabii burada iki görüş var sizin de takdir edeceğiniz üzere: Tabii, bu görüşler daha çok bu memur, kamu görevlilerinin sendikal hakkına ilişkin sözleşme onaylandıktan, ama düzenleme yapılmadığı döneme ilişkin uygulamalar oldu. Hatta o dönemde hatırlarsanız bir Başbakanlık yazısı bile vardı. Memurlar gösteri yapıyorlar, bunlara müdahale edilmemesi yönünde, bunların iç hukukta bağlayıcı olduğu yönüyle falan. Rahmetli Erdal İnönü'nün yazdığı yazıydı. Başbakanlığa vekâlet ederken yazdığı bir yazı. Dolayısıyla, tam o konuda şu doğrudur, bu doğrudur diyemeyeceğim.

Necdet Beyin sorusuna ben bu bağlamda yine cevap vereyim: Doğrudur, 2004 yılında yapılan değişiklikle temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşmeler tabii kanunlardan önce, ama tabii bu temel hak ve özgürlük derken sözleşmeler konusunda bir çekince yok; yani zorla çalıştırma, sendikal örgütlenme, asgari çalışma ..., vesaire, ama işte, bu biraz 81 sayılı Sözleşme, biraz dediğim gibi diyorum ya genel, soyut ve program hüküm niteliğinde bu biraz, esnek ve seçenekli hükümler ...

Av. Necdet Okcan: Kararları mesela Fransa'da nasıl ? Fransa nasıl uyguluyorsa, görevleri, yetkileri nasıl veriliyorsa ... pardon, çok özür diliyorum, ... tabii ki bir farklı görüş, saygı duyuyorum...

Doç. Dr. Fuat Bayram :- Mevlüt Bey Anayasanın 10. maddesine göre burada bir Anayasaya aykırılık sorunu olup olamayacağını sordu. Gerçekten ilginç bir yaklaşım. Bir kişi düşünün, bir işçi düşünün, veya iki tane işçi düşünün, birisinin bir hakkı var, birisinin bu hakkını kamu otoritesi tespit ediyor, birinde müfettiş tespit ediyor, diğerininkini bölge müdürlüğü memuru tespit ediyor; Gerçekten farklı, güzel bir yaklaşım. Ben de burada söylenince fark ettim, düşünülebilir gerçekten. Aynı hakkın, farklı kamu otoriteleri tarafından değerlendirilmesi; birinin daha uzman bir kişi tarafından, daha yeterli kişi tarafından, diğerinin bu konuda uzman olmayan bir kişi tarafından değerlendirmesi hakkını elde edebilmesi, kanunlar önünde gerçekten aykırılık sorunu var. İlk bakışta böyle bir şey söylenebilir.

Ali Bey etkinlik meselesinde, öncelik meselesinde kriterler ne olmalıdır diye bir soru sordu. Bu tabii iş teftiş sisteminin bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümündeki öncelikleri, etkinliğinden söz etti. Ben uygulamayla ilgili örnek vereyim: Biraz da yarı yargısal bir şey mi tanımalıyız teftiş sistemine. Bence bu konuda biraz cesaretli olmak lazım. İş yargılamasında yapılan şeye bakmak lazım. İş yargılamasında ne yapıyor mahkeme? Bilirkişiye havale ediyor. Bu bilirkişi bu konuda uzman da olabiliyor, olmayabiliyor da veya keşfen incelemeye gidiyor. Keşfi kim yapıyor? Yine bilirkişi yapıyor. Peki, bu yollara gidinceye kadar zaten usul ekonomisi açısından zaten davalar, harçlar, mahkeme masrafları, vesaire, zaten uzman bir kişi gitmiş, denetlemiş, bir rapor var. Biz niye buna itibar etmiyoruz ki? Mahkeme farklı bir şey

yapmıyor ki. Belki mahkeme o vasıfta olmayan bir insanı götürüp tespit yaptırıyor. Dolayısıyla, buna biraz daha etkinlik kazandırmalıyız. Hem bu usul ekonomisi açısından da iyi olacaktır, hem bu işlerin daha uzman kişilerce ele alınması konusunda da yararlı olacaktır. Biz iş yargısı uygulamasında biliyoruz, aynı davada taraf olan kişiler aynı mahkemede bilirkişilik yapıyor. Böyle aykırılıklar da var. Bu konuda cesaretli olmak lazım bence. Biraz daha etkinliği arttırmak lazım özellikle bu tespitlerde.

Yargılanmanın iadesi, iş mahkemelerinde iş yargılaması usulünde mümkün, karar düzeltme mümkün değil, Yargıtay kabul ediyor. Ama burada Alp Bey biraz bahsetti, yargılamanın iadesi davasının açılmasında delillerin sonradan ortaya çıkması, vesaire, Yargıtayın, Sayın Başkan da söyleyecektir belki, burada kriter şu: Sonradan ortaya çıkan evrakın kusur olmadan, özellikle mesela işverenler tarafından falan ortaya konulması... kusur olmadan daha önceden elde edilememiş olması şartı var; yani yeni bir evrak, yeni bir belge ortaya çıkıp da bu yargılamanın iadesine konu olabilmesi için bunun tarafların kusuru olmadan ortaya çıkmamış olması gerekiyor. Böyle bir şey söz konusu.

Şimdilik söyleyeceklerim bunlar. (Alkışlar)

BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜMÜ SEMPOZYUMU İSTANBUL KADİR HAS ÜNİVERSİTESİ

TARTIŞMA BÖLÜMÜ II. OTURUM

Oturum Başkanı Osman Güven ÇANKAYA((Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı) Hocama çok teşekkür ediyorum. Arkadaşlar, bu tatil gününde uzatmamak için ara vermeden ben devam etmek taraftarıyım.

Ben oturumun başında belki bazı şeyler söylemem gerekiyordu. Kusura bakmazsanız birkaç şey söylemek istiyorum. Öncelikle Dernek Yöneticilerine çok teşekkür ediyorum. Beni buraya davet ettiler, hem eski dostları gördük, hem de bilgilerimizi tazeledik. Hakikaten ben bu tür toplantıları kaçırmak istemiyorum, çünkü her gittiğim yerde bir şeyler öğreniyorum. Ben 2008 yılında emekli oldum, çalışmıyorum da, bir şeyim de yok, ama iş hukukundan kopmak istemiyorum, hakimliği çok seviyorum, iş hukukunu da çok seviyorum, hem sizlerden bir şeyler alıyorum, hem de bir şeyler verebilirim mutlu oluyorum.

Arkadaşlar, ben 43 yıl görev yaptım. Hakikaten şu mesleğin bütün yerlerinde bulundum: Savcılık, ceza hakimliği, müfettişlik, Yargıtay üyeliği, iş hakimliği, hepsini yaptım. Ben şunu gördüm: Yargıçlık çok değişik bir meslek. Biraz önce de belirttim, ben 6 yıl savcılık yaptım. Savcılık sandalyesine otururkenki düşüncelerimle yargıçlık sandalyesine oturduğum zamanki düşüncelerim farklı oluyor. İnsanın yargıçlık unsurunu kazanması çok zor. Ama hakikaten bazı başarısızlıkları bir şeye bağlamak mümkün değil. Ben kendi yönümden tabii birkaç şeyi söylemek istiyorum.

Deminden beri söylendi, mahkeme sayısı artsın, müfettiş sayısı artsın diye. Arkadaşlar, mahkeme sayısı artmakla, yargıç sayısı artmakla bir sonuca varamazsınız. Öncelikle nitelikli eleman yetiştirmek lazım. Ben 1975'te İş-Kur'la tanıştım, 1980'le 2008 arası aralıksız olarak İşçi Kurulunda çalıştım ve kendimi her gün yeni bir şeyler öğrenmiş, öğrenmekle karşı karşıya kaldım... bu nedenle kendimi (308.25) Yetişmiş bir iş hukuku uzmanı saymıyorum. Ama bugün hakikaten Adalet Bakanlığında ben şunu gözledim: İş mahkemeleri sıradan bir mahkeme olarak görülüyor. O kadar teknik bir mahkeme ki arkadaşlar, sen bugün ceza hukuku üyesini getirip oraya iş mahkemesine oturtursan en büyük cinayeti işliyorsunuz. Arkadaşlar, o nosyonu kazanmak kolay değil. Ben İzmir'de 7 yıl iş hakimliği yaptıktan sonra bir profesör arkadaşın teşvikiyle mastır çalışması yaptım. Orada eksikliklerimi gördüm. İnsanın kendini kolay kolay belli bir sonuca varması için çok yönlü çalışması lazım.

Bir gazete kupürü gösterdi biraz önce Hocam, ben de çok yakın bir hatıramı anlatacağım size: Sabahleyin uçakla geliyorum. Yanıma çok büyük bir yarı kamu kuruluşunun başkanı oturdu. Rozetimi görmüş. Hemen adam bana serzenişte bulundu. "Efendim, biz bütün davaları kaybediyoruz" diye. Ben 10 sene İzmir'de iş hakimliği yaptım. İsmi veremeyeceğim. Özel iki tane kurumlaşmış kurumun bana kolay kolay davası gelmedi. Geldiği zaman da kazandıkları da oldu

Arkadaşlar, hakikaten iş müfettişliği kurumu çok önemli bir kurum. Ben yıllarca çalıştım. Ben mahkemeye de müfettişlikten geldim, daha önce de ceza hakimliği idi. Biz de yetiştik orada, ama iş müfettişliği raporlarından da çok yararlandık. Tabii, hakimler gibi iş müfettişlerinin de iyi yetişmiş olması lazım. İş müfettişliği müessesesi çok temel bir müessese.

Ben hakikaten buradaki önerilerden çok yararlandım ve bazı şeyleri de yeni öğrendim. Emekli olunca bazı şeyleri insan uzaktan belki takip ediyor. Hakikaten bu devlet memurlarına bu denetim görevi verilmesi kadar mahsurlu bir şey olamaz. Ben bunu hayretle karşıladım. Böyle bir şey olamaz. Bugün hakikaten müfettiş raporları çok önemli. Hakikaten öneri de getirildi. Ben müfettişlere uzlaşma yetkisinin verilmesini çok benimsedim. Hakikaten önden kesmek lazım. Bu yargı öncesi uyuşmazlık çözümlerini getirmek lazım. Ben İzmir’de 1980 başlarında iş hakimiydim. O zaman il hakem kurulları vardı, belki son derece başarılı değildi, ama birçok konularda da başarılıydı. Yüksek Hakim Kurulu Başkanlığı olarak da hakikaten tarafların da dahil olduğu bir yerde çok güzel çözümler yaratılıyor. Bunlar sağlanmalı arkadaşlar.

Ben hep bunu şuna bağlıyorum: Arkadaşlar, bir de o güven unsuru. Güven unsuru neyle olur? Biz müesseselere güvenmiyoruz. Niye her şeyi hakime yüklüyoruz? Hakim her şeyi bilen adam mı? Maalesef bilen adam değil. Demin bir arkadaş dedi ki birçok şeyi bilirkişiler vasıtasıyla çözüyorlar. Benim burada belki anlatmamam gerekir, ama bir hatıramı size anlatayım Yargıtayda. İstanbul’dan gelen bir dosya bilirkişiye verilmiş, ihbar kıdem tazminatı isteğiyle ilgili. Bilirkişi diyor ki “*şu şu şu nedenlerle davanın reddi gerekir, ama ben hesaplama yapıyorum. Karar, gerekçe, davanın reddi gerekir. Alttı, alınarak verilmesine.*” (Gülüşmeler) Arkadaşlar, niye anlatıyorum bunu? Kendimize belli şeyleri vurmak lazım. Bir defa eleman iyi yetişecek. Elemanın güven duyması için elemanın iyi bir bilgi donatımı olması lazım, ilişkileriyle güven vermesi lazım. Yalnız hakimler için değil ki, herkes için öyle. Kurumlar laçkalaşmış durumda. Arkadaşları suçlamamak lazım. Ben Çarşamba günü Ankara’daydım, çok üzüldüm. 9. Hukuk Dairesinin koridoruna girdiğim zaman o dosyaları yığılı halde görünce çok üzüldüm. Ama neresinden bakarsan bak, 9. Hukuk Dairesine bir sürü üyeler verilmiş. Bir gün yanlışlık yapmayan kişi Yargıtaya sormuş, 9. Hukuk Dairesi üyesi olarak verilmiş. Bu arkadaş nasıl çözüm getirecek? Beyler, ben 43 sene kamu görevi yaptım, demin bahsettiğim gibi 80 gün aralıksız şey yaptım, bütün kademelerde bulundum, kendimi tam yetişmiş göremiyorum. Bu arkadaş nasıl yararlı olacak? Onun için kurumlara, belli yerlere seçilirken idealini götüreceksiniz. Bu iş burada biter, o zaman güven kalmaz. Olay bu.

Tabii, yargı diyoruz ki mahkemedir, dairedir. Hiç bunlar çözüm değil arkadaşlar. Bir defa ihtilafları baştan çözümleyecek, bataklığı kurutacaksınız.

Ben 1991 yılında Yargıtaya üye oldum, Daireme 16-17 bin civarında iş geliyordu, ayrıldığı zaman 50 000 küsur iş geliyordu. Benim gözlemim nedir? Bir de ... 4857 sayılı Yasanın iş güvencesiyle ilgili hükümleri son derece kötü düzenlenmiştir. Muazzam şekilde dosya sayısını arttırmıştır. Bir olay iki üç dava yaratmıştır. Türkiye’deki bu özelleştirmeler hakikaten bir kangren olmuştur. Şu haliyle Yargıtay, yargı bu işin altından nasıl çıkacak ben bilemiyorum. Eğer ben yaş haddinden emekli olmayıp 6 ay daha çalışsaydım sağlığımı kaybedecektim. Arkadaşları da hiç suçlayamam. Saatlerce bu konularda konuşulabilir.

Sonuç itibarıyla şunu söylüyorum ben arkadaşlara: Arkadaşlar, şu andaki durum itibarıyla en kötü uzlaşma en iyi mahkeme kararından iyidir. Bir mahkemeye git, yıllarca uğraş, dünya kadar mahkeme masrafı yap, ondan sonra da şirket ortada yok, avukat arkadaşlar bilir onu. Bilemiyorum, biraz kötümser bir havaya kapıldım belki kusura bakmayın.

Ben şimdi arkadaşlara sırasıyla söz vermek istiyorum. Sonuç itibarıyla şunu söylüyorum: Arkadaşlar, insanda hak ve adalet duygusu gelişmedikten sonra, sorumluluk duygusu gelişmedikten sonra hiçbir sonuca varılamaz. Ama o gelişse de insan gücü de

yetmiyor. Ben yıllarca Yargıtayda hafta sonları da çalıştım, ama gene de önleyemedim. Şimdi arkadaşların durumunu görüyorum ve o kadar üzuldüm ki sormayın.

Evet arkadaşlar, şimdi sırayla ben isim alayım. Kamil Bey, buyurun.

Kamil Kartal (Enerji Sen Sendikasının Genel Başkanı) Merhabalar. Ben öncelikle İş Müfettişleri Derneğine çok teşekkür ediyorum. Mümkün olduğu kadar bu tür toplantılara katılmaya çalışıyoruz.

Müfettiş değiliz, avukat da değiliz, ama pratik olarak yaşadığımız çok ciddi sıkıntılar var. Ben çok uzatmadan kabaca bir iki örnek vermek istiyorum. Örneğin, son 20 yılın en büyük belalarından bir tanesi bu taşeronlaştırma uygulamaları. Bu taşeronlaştırma uygulamasıyla beraber ortaya çıkmış olan çok ciddi sıkıntılar var. Özellikle iş müfettişi arkadaşlarımızın vermiş olduğu muvazaa kararları bizim önümüzü önemli ölçüde açmakla birlikte örneğin, kesinleşmiş yargı kararları olmasına rağmen; yani A işyeriyle ilgili müfettişlik raporlarına itiraz edilmesi nedeniyle yerel mahkemelerin ve giderek Yargıtayın, aslında Yasa gereği yerel mahkemenin kararı kesin olmasına rağmen yine Yargıtaya gönderilip kesinleşmiş olan muvazaa kararlarına rağmen uygulama maalesef yerine getirilememekte. Örneğin, bölge müdürlükleri; yani Çalışma Bakanlığı bölge müdürlükleri alt işverenlerin bütün tescil işlemlerini iptal etmesine rağmen, sicillerini iptal etmesine rağmen maalesef Sosyal Güvenlik Kurumu sosyal sigorta ilişkilerini alt işverenler üzerinden ısrarla devam etmeye devam ediyor. Örneğin, şu anda sağlık iş kolunda yaklaşık 10 000'e yakın işçinin kesinleşmiş muvazaa kararları var, yargı kararlarıyla da kesinleşmiş muvazaa kararları var. Tescillerinin tamamı iptal edilmesine rağmen, örneğin, enerji iş kolunda şimdi verilmiş muvazaa kararları nedeniyle tescilleri iptal edilmiş alt işverenler olmasına rağmen sosyal güvenlik ilişkisi yine alt işverenlerin üzerinden devam ettirilmeye devam ettiriliyor.

Burada yapılacak ne var, ne yapacağız? Sosyal devlet diyoruz, sosyal devlet kurumlarıyla, kurallarıyla işler diyoruz, ama ortada devletin bir kurumu diyor ki çalışma ilişkilerini düzenleyen, bu konuda özel olarak oluşturulmuş devletin Çalışma Bakanlığı “bu çalışma biçimi yasaktır, uygun değildir, yanlıştır, bunu böyle yapamazsın” diye karar veriyor, devletin öbür kurumları, üniversite hastaneleri, devlet hastaneleri, elektrik kurumu, BEDAŞ’lar, AİATAŞ’lar, TEDAŞ’lar, EÜAŞ’lar, Devlet Su İşleri, devletin diğer kurumları bu uygulamalara bana mısın demeden devam ediyor. Ne olacak şimdi? Ortada ne var? Ortada eğer devletin bir kurumunu devletin diğer kurumları karşı çıkarak engelliyorsa o zaman yapılacak tek şey kalıyor: Direnme hakkı. Direnince ne oluyor? Direniyoruz biz şu anda. Örneğin bugün üç gündür Adana’da Balcalı Hastanesinde işçiler kendi kadroları verilsin diye direniyorlar, aylardır direniyorlar, direnenler işten atılıyor. İşten atılanların işyerine girmesi polisin gücüyle engelleniyor bu sefer; gözaltına alınıyor, insanlar ekmeğinden oluyor, işten atılıyor ya da topyekün gözaltına alınmalar oluyor. Bugün Balcalı Hastanesinde yüzlerce, binlerce çevik kuvvet önlem almış vaziyette. Kime karşı? Kendi hakkını, hukukunu arayan, devletin bir kurumu tarafından verilmiş hakkını “*bu benim hakkımdır, bunu uygulamak istiyorum*” diyenlere karşı yapılıyor. O zaman burada bizim bir çıkar yol bulmamız lazım. Mesele sadece yargıyla çözülmüyor artık, çünkü bu ülkede, ben inanarak söylüyorum, bu ülkede gerçek bir yargı sisteminin oturmasının mümkün olacağına artık inancımızı kaybediyoruz biz. Pratik olarak sonuçlarına baktığımızda, örneğin başka bir uygulamadan bahsedeyim: Yerel mahkemelerin bazıları eşit iş yapıldığından dolayı eşit işe eşit ücret kavramını kabul ediyor, aynı eşdeğerde, aynı kalifikasyonlarda, aynı skalada, örneğin, teknisyen, mühendis arkadaşlarımızın bir tanesi 2001 yılında girmiş, yevmiyesi 100 lira, öbürü 2003 yılında girmiş, devlet ve sendikaların arasında imzaladığı bir protokolle ücreti 50

lira. Aynı işi yapıyor, aynı sorumluluk, o da yüksek gerilimde çalışıyor, öbürü de, skalaları aynı, ama ücretleri düşük. A mahkemesi diyor ki *“eşit işe eşit ücrettir, bunu uygulayamazsın”*, ama B mahkemesi diyor ki *“işverenin ücrette ve yönetimde yönetme hakkı vardır”* diyor. Orada da mahkeme reddediyor. İkisini de Yargıtay onaylıyor. Hem eşit işe eşit ücret meselesini de onaylıyor, *“hayır, bu eşit işe veremezsin, işverenin yönetim hakkı vardır, girerken kabul etmeseydi, ilk işbaşı yaptığı tarihte bu ücretleri kabul etmeseydi”* deyip onu da onaylıyor. Yazık, günah.

2003’te sendikalar, Türk-İş özellikle kamu kurumlarında toplu iş sözleşmelerinde kadrolu işçiler işe alınsın diye, KPSS sınavlarıyla kadrolu işe alınsın diye tutmuş, devletle anlaşmış, bir protokol imzalamış, bunu daha sonraki toplu sözleşme süreçlerine koymuş. Bu hukuksal bir şey mi, bunu biz anlamakta zorlanıyoruz.

Son cümlem şu: Ben özellikle iş müfettişi arkadaşlarımızın Türkiye’nin her yerinde bu tür konularda insan üstü bir gayret gösteriyor, istisnalar var, ben bir kere daha İş Müfettişleri Derneğindeki arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum, saygılarımı sunuyorum.

Oturum Başkanı : Arkadaşlar, yargıdan biz ayrılmakla birlikte arkadaşın bir açıklaması üzerine kısa bir açıklamada ben de bulunayım.

Yargıtayın bir defa yargıda dosya sayısı belli bir adedi geçtiği zaman oradan sağlıklı şekilde karar beklemek çok zor. Bakın, 9. Hukuk Dairesinde 20’nin üzerinde tetkik hakimi var, 50 000’in üzerinde dosya var. Dosyalar gidiyor, hesaplayın, bir dosyaya 3 dakika zaman ayrılamıyor. Bugünün meselesi değil bu, eskiden de Yargıtay’dan çelişkili kararlar çıkardı. Şimdi acaba çelişki mi, değil mi? Bazen her somut olayın bir özelliği oluyor. Her zaman doğru karar çıkıyor demiyorum, hatalı kararlar çıkabilir diyorum, ama her zaman da bu şekilde çelişkiyi hata olarak kabul etmeyin.

Somut olayın özelliğine göre, kişinin o müessesenin durumuna göre, dosyadaki delil durumuna göre, kanıtlamaya göre farklı şeyler olabilir, ama mesela aynı yerde, aynı şartlarda olan kişiler hakkında farklı kararlar çıkarsa o zaman hakikaten tartışılabilir. Bu durumda karar düzeltme yoktur. Ama bu hatalı dosya sayısı itibarıyla doğan bazı hataları düzeltmek için Dairemiz benim zamanımda olduğu gibi hâlâ daha sürdürdüğü bir yol var. Maddi hatadan gidiyor. Mesela aynı yerde Ahmet’le Mehmet, aynı koşulları taşıyorlar, aynı zamanda işten çıkarılmış, aynı zamanda dava açmışlar, aynı koşullara sahipler, ama birisine farklı, birisine farklı çıkıyor. O zaman örnek göstererek maddi hataya gidebilirsiniz. Bizim döndüğümüz şeyler olur. Ama her zaman A yerine işveren, işçiyle, bir yerdeki işveren işçisinde farklı kararlar çıkabilir. Dosyada bir de kanıt meselesi var. Ben bu şekilde yine yıllarca görev yaptığım müesseseyi savunmak durumunda kaldım.

Evet, bu açıklamadan sonra şimdi Murat Özveri Beye söz veriyorum. Buyurun Murat Bey.

Av. Murat Özveri (Kocaeli Barosu Çalışma ve Toplum Dergisi) : Değerli dostum, arkadaşım Zeynep’e teşekkür ediyorum bu güzel sunumu nedeniyle. Tabii, Sayın Başkanım, sizle de yıllar içerisinde yine karşılaşmak ve sizi dinlemek de bir ayrı zevk.

Çok vakti almayacağım. Aslında bu sempozyumu yapmanın gerekçelerini ortadan kaldırmak üzerinde nedense düşünülüyor diye düşünüyorum. Şunu söylemeye çalışıyorum: Bireysel iş uyuşmazlıkları diye bir uyuşmazlık türünü ortadan kaldırmadığınız sürece işçilerin haklarını adliye koridorlarına sıkıştırılmış, daraltılmış marj içerisinde aradığımız sürece ben

Sayın Başkanım katılıyorum, Yargıtay daire sayılarını istediğiniz kadar arttırın, bunu çözümlemek mümkün değil. Üstelik durum daha vahim bir noktaya gidiyor, çünkü uçakta karşılaşılan, davaları sürekli kaybediyoruz. Zeynep'in Radikal Gazetesinden gösterdiği olayı yine İş Müfettişleri Derneğinin toplantısında Ankara'da, isim de vereyim, Ankara Ticaret Odasının toplantısında Sinan Aygün dile getirmişti, hatta somut da bir örnek vermişti. Başkanım, siz de hatırlayacaksınız. Sonra Kocaeli Sanayi Odası geçen yıl aynı gerekçeyle Yargıtaya başvurdu ve nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kocaeli Sanayi Odasına özel bir sempozyum yaptı. O sempozyumda Daireden gelen dedi ki *"her şeyi biz yaparız, ekmeği veren biziz, bizim çizdiğimiz çerçeveye herkes uysun diye bir anlayışla devam ederseniz dava kazanmamanıza da şaşmamak gerekir. En azından kendinizi hukuka uygun bir şekilde formatlayın"* dedi. Ben de bir tek şey sordum: Bu salonda bulunan Sanayi Odası temsilcilerinin içerisinde işyerinde çift bordro olmayan bir kişi var mı, bir tek işyeri var mı? Sabah konuşan Mali Müşavirler Odasındaki arkadaşımız burada mı bilemiyorum, ama dikkat ederseniz bir şey söyledi, dedi ki *"ben öyle bir uzlaşma yaptım ki, adamın maaşı şu gösteriliyordu, işverene dedim ki gerçek bu, bunun üzerinden öde ve ikisi de mutlu oldu."* Peki, bu adam çalıştığı süre boyunca gerçek maaşı üzerinden yatırılmayan SSK primleri, devletin vergi kaybı, vesaire, uzatmayayım, kayıt dışının sonuçlarına gidecek olursak o sorun değil, ama kafadaki algı şu: Çift bordro normal, olağan bir istihdam biçimi olarak algılanıyor ve bu kürsülerde bu dile getirilebiliyor artık. Birincisi bu.

İkincisi kamusal alanda, biz hep kamusal olanı dışlayıp, bir tür özelleştirip sonra kamunun parasıyla bunu satın almaya dönük bir tercih politikası izlemeye başladık. Hastaneleri özelleştirelim, devlet parasını versin, sağlık hizmetini vatandaş bu şekilde satın alsın diye orada somutlandığı şekli. O yüzden Sayın Başkanım kusura bakmasın, *"en kötü uyumsuzluk bile mahkemeden iyidir"* dedi. Ben katılmıyorum, katılamıyorum, çünkü bu kürsüden bunu utanarak söylüyorum, ama alacağın temlik yoluyla işçilerin alacaklarını satın alan hukuk büroları çıktı. İşçiye veriyorlar 3 kuruşu, 5 kuruşu, vekâletnameyi alıyorlar, ibranameyi alıyorlar, işçinin alacağını satın alıyorlar ve bunlar ülke genelinde örgütlenmiş bir şekilde çalışıyorlar. Bunu sağlayan da işte bu yargıdaki tıkanıklık, ortalama 436 günde eğer bir hukuki yarar elde ediyorsanız, o işçi için bu çok uzun bir süre. Bunu istismar eden hukuk büroları, bırakın hukuk bürosunu, *"ben alacağı temlik aldım"* diye belinde silahı gösteren tanımadığım adamlar çıkıyor işçinin karşısına. İşçi bana gelip Acıbadem Hastanesinde kalbi delik yeni doğmuş çocuğunun, bunları trajedi olsun diye anlatmıyorum, belgeli olaylar çünkü, çocuğunun ameliyatı için gereksinim duyduğu 1,5 milyarı bana öde, 67 milyarlık dosyasından feragat etmeyi öneriyor. *"Doktor raporunu getir"* dediğimde getirdi, ben 2 vermeye kalktığımda *"hayır, 1,5 yeter"* dedi. *"Yol paran"* dedim, *"o dahil 1,5"* diyor. Böyle bir durum yaşıyor.

Tüm bunu ortadan kaldırıcı, bireysel iş uyuşmazlıklarını ortadan kaldıracak çare işçilerin kendi kendine yardım ilkesi çerçevesinde kolektif iş hukukunun önündeki engellerin ortadan kaldırılmasıdır. Bireysel iş hukukunun bu kadar önemli olduğu bir ülkede ne siz, ne biz, ne sayın yargıçlar işçilerin sorunlarını çözemez, bu mümkün değil. Gecemizi gündüzümüze katsak da mümkün değil. Dünyada işçi haklarının gelişmiş olduğu, nereye giderseniz gidin, bireysel iş hukuku konuşulmaz, çok da önemsizdir, çünkü o en azı, asgariyi gösterendir, olmazsa olmaz olandır. Konuşulan toplu iş hukukudur. Şimdi, siz taşları bağlayıp köpekleri salarsanız çift bordro da çıkar, kayıt dışı da çıkar. Her siyasi iktidar kayıt dışına itirazını söyler, nedense sendikal örgütlenmenin önünü açacak olan yasal değişiklikle, şu toplu sözleşme sistemine yönelik, hatta bakın, sadece üç kelimelik bir değişikliği 30 senedir kabul edemeyiz: *"Yetkiye itiraz toplu sözleşme prosedürünü durdurur"* u *"durduramaz"* yapın.

“Durduramaz” deseniz dahi müthiş bir olanak çıkıyor. Benim tez konum, araştırıyorum, Çorum’da bir işyerinde örgütlenebilmiş kâğıt sektöründe sendika, o da hakim maddi hataya yönelik itirazları demiş, herhalde Türkiye’de örneği yok, yetkiye itirazını kesin olarak dosya üzerinden sonuçlandırmış. Dolayısıyla, sendika bir ayda yetki almış. Orada örgütlenmeyi becerebilmiş, ama ortalama 4,5 yıl bir yetki davasının sürdüğü yerde. Yargıyı suçlamıyorum. Bir imza itirazıyla birlikte bir evrakın gelmesi sürüyor. O anlamda söylemiyorum, ama sistemin kendisi bu. Kolektif iş hukukunu hayatın, çalışma hayatının merkezine almadığımız sürece biz bunları çok tartışırız ve asla da çözüm üretemeyiz. O yüzden keşke bu toplantının başlığı bireysel değil, toplu iş uyuşmazlıkları olsaydı, gündeme o gelseydi. Gelmiyor, gelemeyiz de zaten. Soldan say, 600 000 toplu sözleşmeden yararlanan işçi, sağdan say, 600 000 13 milyon bağımlı çalışanın içerisinde. Yüzde 3,5 bir sendikalaşma oranının olduğu yerde ister istemez hayat bunu dayatıyor bize. Ama bu şekilde de çözemeyiz.

Gelelim uyuşmazlık ya da doğal yargıçlık ilkesinin dışındaki çözümler beni çok korkutuyor, tüylerimi diken diken ediyor Sayın Yargıcım. Bir düşünün, doğal yargıçlık ilkesinin olduğu yerde ekonomik gücü elinde bulunduranların yapmış olduğu manüplasyonları düşünün, alacağın temlik meselelerini düşünün. Sadece uluslararası büroların çeviri bürosu haline dönüşmüş, 150-200 tane avukat çalıştıran hukuk bürolarını düşünün, orada üretilen hizmetleri düşünün, işçileşen avukatları düşünün. Adaletin bu boyutu da var. Bu işçileşen avukatlardan alınan hizmeti düşünün ve bunun arabuluculuklara, uyuşmazlıklara, arabuluculuk sertifikasını almış olanlara yansımaları düşünün. Ben tam tersini söyleyeceğim, 6 sene sürsün, 5 sene sürsün, ama doğal yargıçlık ilkesine göre gitsin başka çaresi yoksa, ama sorun bence kolektif iş hukukunun önündeki engellerin ortadan kalkmasıdır.

Çok özür diliyorum, çok zamanınızı aldım.

Mevlüt CAN (İş Başmüfettişi)-Efendim, hepinizi selamlıyorum. Çok teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Değerli Hocamızı ikinci kez dinlemekle biraz daha iyi anladım ne demek istediğini. İki soru sormak istiyorum. Birincisi, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ilk yürürlüğe girdiği zaman üçlü bir yapıya sahipti, daha sonra Anayasa Mahkemesi bu üçlü yapıyı ortadan kaldırdı ve dedi ki “*bu doğal yargıçlık ilkesine aykırıdır, bu nedenle iptal ediyorum*”, ondan sonra da bu madde düzenlenmedi. Şimdi sorum Hocama, acaba üçlü yapı yeniden oluşturulmalı mıdır? Eğer oluşturulmaması gerekirse niçin?

İkincisi, İş Mahkemeleri Kanununun 11. maddesine göre eskiden her türlü davalar her türlü resim ve harçtan muafken bu muafiyet 1980 yılında yapılan bir düzenlemeyle ortadan kaldırılmıştır. Bu kez kurumlara muafiyet tanınmıştır, bir de yabancı işçilere müteakabiliyet esasına göre. Anayasanın 36. maddesine göre herkesin doğal yargıca ulaşmak gibi bir hakkı vardır, Hocamız demin söyledi. Yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin yanılmıyorsa 6 ve 11. veyahut da 13. maddeleri bir benzer biçimde bu kuralı tekrarlıyor. İzmir’de Sayın Zeynep Hocama sormuştum bunu, şimdi Sayın Başkana da sormak istiyorum: İşçi geldi, dedi ki “*ben davayı götüremiyorum hakim bey, dolayısıyla davadan çekiliyorum*”, davanın herhangi bir aşamasında. Şimdi hakim şöyle bir karar alabilecek midir? Her türlü resim ve harçtan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Anayasanın 90. maddesine eklenen son fıkra da göz önüne işçinin talebinin kabulüne, işçinin davadaki resim ve harçtan muafiyetine karar verecek midir? Teşekkür ediyorum hepinize, saygılar sunuyorum. (Alkışlar)

İsmail Tuğrul SAVAŞ (İş Müfettişi)- İyi günler. Ben öncelikle konuya şöyle bakmak istiyorum: Türkiye bildiğiniz gibi gelişmekte olan bir toplum. Gelişmekte olan her toplumun çektiği sıkıntıları çekiyor. Örneğin, çift bordro olayından değerlendirildi, sigortasız çalıştırılmaktan değerlendirildi. Biz bunların hepsi gelişmekte olan, tam gelişmediğimizin birer göstergesi. Neden bunlar bir Almanya’da, Hollanda’da, Fransa’da bu kadar yüksek boyutta değil? Neden bir Almanya’da, Fransa’da bireysel iş uyuşmazlıkları sıkıntısının en son maddesini oluştururken Türkiye’de birinci maddesini oluşturuyor? Tabii, her şeyin başına gidersek bunların eğitim boyutu var, toplumun gelişmişlik düzeyinin boyutu var. Türkiye’de belli bir oranda üzerindeki sıkıntıları attığında inşallah bir Almanya, bir Fransa seviyesine endüstriyel ilişkiler boyutunda vardığında bu sıkıntılar da sona erecek ben buna inanıyorum, fakat şu anda bu sıkıntı güncel bir sorun. Yargıtay a 50-55 bin dosya geliyor ve hakimler bu dosyayı çözemiyor, bir mahkeme 3-4 yıl sürüyorsa bu işvereni de, işçiyi de artık yıldırır. Özellikle işçinin yeni iş bulma ve geçim sıkıntısını göz önüne alırsak bu yıldırıcı boyut daha da etkin olmaktadır. Kendine aile içi şiddet olarak yansıyabilir, topluma gasp olarak yansıyabilir, olumsuz yönden yansıyabilir. Bu yüzden ben uzlaşma mekanizmasının çok ciddi olarak değerlendirilmesini istiyorum. Uzlaşma mekanizmasının da ilk konuşmamda dediğim gibi kamu gücü tarafından, gene iş müfettişleri tarafından yapılmasını ben teklif etmiştim; yani herhangi bir şahsı değil. Gerekirse sosyal devlet ilkesini son noktasına kadar kullanıp bu uzlaşma komisyonunun masraflarını kendi yüklenebilir Adalet Bakanlığına ve Çalışma Bakanlığına vereceği fonlarla veya bütçelerini arttırarak. Bir iş müfettişinin ... (338.43) Zaten bu uzlaşmada taraflar anlaşamayabilir, böyle bir anlaşma zorunluluğu yok. Anlaşamayan gene yargıya gidecek. Ama ben şuna inanıyorum: Sayın Yargıtay Başkanımızın dediği gibi, Osman Hocamın da dediği gibi, eğer bu 50 000 dosyadan 25-30 000’i uzlaşmayla bitecek gönüllülükteyse ve insanlar uzlaşmaya bu adımda razıysa uzun süreçler, ben de 18-20 yıldır iş müfettişliği yapıyorum, uzlaşmadan mutlu ayrılanı da gördüm, uzlaşmadan vazgeçeni de gördüm. Gerçekten bu fırsatı değerlendirmenin olduğunu düşünüyorum. Ben de isterim. Mesela kıdem tazminatı fonu kurulsun. Ben de isterim, Türkiye’deki tüm işverenler, mali müşavirler, yeminli mali müşavirler çift bordro olayını bıraksınlar. Her şeyi bordroya açıkça yansıtın. Ben de isterim toplumun her kesimi örgütlü olsun. Bunlar güzel şeyler. İnşallah Türkiye’de de böyle olacak. Belki bu konferans Hollanda’da olsa insanlar şaşırırdı, çünkü onlar bambaşka şeylerle uğraşıyorlar artık. Ama maalesef ülkemizin bir gerçeği var, eğitim sorununun temelinde yatan bir gerçek. Gerçekten eğitim yönünden eksikiz. Bir insan eğer vergi kaçırıyorsa, çift bordro tutuyorsa bu o insanın küçüklükten beri aldığı bir eğitimin sonucudur. Aşırı kâr hırsı olabilir, topluma karşı olan duyarsızlığı olabilir, insan sömürsüne karşı olan bakış açısı olabilir, ama bir tarafa bırakalım, uzlaşma bence en azından Türkiye’nin bu aşamasında ele alınması gereken bir konudur.

Ben burada şunu demek istiyorum: Burada nasıl bir politika güdebiliriz? Sayın Başkan yıllarca hakimlik, yargıçlık yaptınız, nasıl bir şey önerebilirsiniz? Ama ben şuna inanıyorum mesleki tecrübemle, ben sosyal iş müfettişiyim, uzlaşma gerçekten şu an için bir çözüm yolu. Bu çözüm yolunu eğer aktif hale getirebilirsek çok olumlu sonuçlar elde edebileceğimizi düşünüyorum. İnşallah Türkiye’de Yargıtaydaki dosya sayısı 5 000-10 000’e düşecek, her önüne gelen dava etmeyecek. Zaten bir kıdem tazminatı fonu olacak, çıkan işçinin bankaya parası otomatik olarak yatacak.

Ben size basit bir örnek vereyim, son bir örnekle kapatacağım: Bize iş müfettişi yardımcısı gelen arkadaşlarımızdan biri zamanında Amerika’da çalışmış, bu Hürriyet Gazetesine de yansımış, Amerika’daki Şirket maaşlarını ödememiş. Sonra ne olmuş biliyor musunuz? Mahkeme gıyablarında devam etmiş, hiçbir avukat tutmadan Ücret alacakları

Türkiye'ye dönünce ödenmiş. Orada bir hakim veya bir iş müfettişi ücretleri yatırtmış ve otomatik olarak hesaplarına çek olarak gelmiş. Çözüm biraz da toplumsal gelişmişlikle geleceğiz. Ama şu anda uzlaşmayı ciddi olarak ele almamız gerektiğini düşünüyorum. Bir de bu nasıl bir şey olabilir, sizin de tecrübenizden yararlanmak isterim. Teşekkür ederim. (Alkışlar)

ALİ ŞAHİN AKBULUT (İş Müfettişi)- Ali Şahin Akbulut, bir yanlışlık olmasın diye söylüyorum. Öyle söz alan varsa ben atlamış olmayayım.

Ben oturum başkanlarından gerçekten çok çekinirim. Sabahki oturumda uzatma denildiği için hemen o anda kesmem gerektiğini düşündüm, ama sözlerimi tamamlayamamıştım. Fakat son sunumla, Zeynep Hocamın sunumuyla daha bir yerli yerine geleceğini düşündüm, ona da vesile oldu söylemek istediklerim.

Ben şunla bağlamak istemiştım: Uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili dünyada farklı ülkelerde çok farklı sistemler var, modeller var kendi gelişim koşullarına bağlı olarak oluşmuş. İyileri var, kötülerini var. Biz de şu ana kadar öyle adı konulmasa da, tanımlanmış olmasa da son 30 yıldır bu konuyu bir anlamda durumdan vazife çıkararak iş müfettişleri yargı öncesinde uyuşmazlıkları uzlaşmayla tarafları ikna ederek veya aslında sadece uzlaşmayla da demek doğru değil. Tabii, iş müfettişleri raporları o anlamda da önem kazanıyor. Öyle ya da böyle, ya işçinin lehine ya işverenin lehine bazı doneleri kullanarak, kanaat oluşturarak kendisine ulaşan bilgi ve belgeleri değerlendirmesinden lehte veya aleyhte bir şeyler söyleyerek yargıya yardımcı oluyor. Ama mevzuatın hiçbir yerinde bu işi iş müfettişleri yapar diye bir şey demiyor.

Biz bunu üstlenmişiz, üstatlarımızın yıllar öncesinden başladığı bir gelenek ve ciddi bir işlevi yerine getirmişiz. Küçük bir serzeniş diye kabul edin, bu da çok takdir edilmemiş aslında, çok da görülmedi bu kadar çok da büyük enerji sarf edilmesine rağmen. Özellikle de son 10 yılın iş müfettişleri performanslarının yüzde 70, yüzde 80 ni, asgarisini söylüyorum, bazı gruplarda yüzde 100 düzeyinde, sadece bu bireysel iş uyuşmazlıklarına vermiştir.

Benim sabahki oturumda söylemeye çalıştığım şeydu: Bunu yaparken daha asli bir işlevi olan, şikâyet bile gelmeyen, şikâyetini bile gündeme getiremeyen işyerlerine ulaşmaktan da imtina etmiştir veya edilmek zorunda kalmıştır, o alanlarda da dünyanın olumsuzlukları da birikmiştir. Şu anda 10 yıl öncesine, 15 yıl öncesine göre adı falan söylendiğinde çok şaşıracağımız büyük işyerlerinde kurumsallaşmış olduğu imajını veren bir sürü işyerinde çok olumsuz işyeri koşulları, özellikle bu taşeronluk üzerinden amele pazarları kuruluyor, akla, hayale gelmedik işler, çünkü denetimsiz kalmıştır. Bu serzenişimi belirttikten sonra yargının esas olarak son sözü söylemesi ve yargı yoluyla çözümlenmesi kesinlikle en nihai, en olumlu çözüm olduğuna inanmakla birlikte şu anda konuştuğumuz şey, geciken adalet adalet midir sorununun yarattığı gündemden kaynaklanarak benim kendimce 18 yıllık, Tuğrul Beyle aynı dönemdeniz, iş müfettişliğim, daha öncesindeki okul branşım, işçi olarak çalışmam, işveren olarak bir yerde bulunmamdan edindiğim tecrübeyle ben uzlaştırmayı doğru görüyorum, fakat tam da Murat Beyin dediği gibi bunun suiistimal edilecek boyutları çok da fazla, onun için aklımın erdiğince şöyle bir öneriyle bir somutlaştırarak bu uzlaştırma modelinin şu yapıda olmasını savunuyorum: Her işkolunda hem işveren, hem de işçi sendikası kurulu, birden fazla işçi konfederasyonlarının bağlı olduğu sendikalar da var, ama her iş kolunun diyelim ki, bugün o tartışmaya girmek istemem, daha doğrusu bugünün gündemi değil, ayrıntılarda başka şeyler de önerilebilir de, her iş kolunun en fazla üyeye sahip bir işyeri, işçi sendikası var mı? Var. Her iş kolunda işveren sendikası da var. Ben derim ki her

ilde ya da getirecek yerlerde, bölgede, bunların ikisinin üyelerinde oluşan bir kurul olsun ve bunlara kamu erki adına da bir kişi daha katılsın, üç kişilik asgari bir komisyon olsun. Böylece Avukat Murat Özveri'nin dediği o mafyalaşma meselesinin önüne geçilecektir. Ama, işçi de üyesi olsa da, olmasa da hangi işkolunda çalışıyorsa uyuşmazlığın çıkmasından önce üye olmasa bile uyuşmazlığının çözümü için sendikalara başvursun. Kendi takdir ettiği sendika neyse, o diğer işçi sendikaları içersinde; yani en çok üyeye sahip olup olmaması gerekmiyor. Onun hakkını da o sendikanın avukatları, hukukçuları o kurulun önünde savunsun. İşverenin zaten savunacak hukuk müşavirleri bulmakta bir sorunu olmayacaktır.

Orada küçük bir şey; yani hiçbir şey bedelsiz olmasın anlamında. O işçi üye olarak mı o uyuşmazlığı sendikası aracılığıyla kurulun önüne getirsin, bir aidat ödesin mi, ödemesin mi, o da bir ayrıntı, bunlar çok önemli değil. Şimdi gelelim bu iki ayrı sosyal tarafın temsilcilerinin yer aldığı kurulda üçüncü kamu otoritesi adına da bulunacak kişinin kim olacağına. Yine söylediğim nedenle iş müfettişlerini bu alana çekerseniz asıl alanda onların yerine getirmesi gereken etkinliği önlemiş olursunuz. Fakat bir geçiş süreci olarak iş müfettişlerinin uzmanlığından, bunca yıllık birikiminden yararlanmak adına bir süreç için öngörülebilir, ama bunun üniversitelerde hocaları var, emeklileri de dehil olmak üzere yargıdan ayrılanları var, meslekten, iş müfettişliğinden ayrılanları var. Bunda biz çok ciddi bir sorun yaşanmış. Diyelim ki şu anki yüksek hakem Kuruluna bağlı resmi arabulucuları daha bir örgütleyerek, daha organize hale getirerek oraya taşımak çok sorun değildir. Burada hem sosyal taraflar katılır, hem sosyal tarafların kendi haklarını, hukuklarını o mafyalaşma türü küçük şeylerle yok edilmesinin önüne geçilir, hem sendikalara, işçinin yönelmesi sağlanır diye düşünüyorum.

Bu bir öneridir, başka şeyler de önerilebilir, ama bugüne kadar da fiilen bir iş müfettişlerinin katkısıyla gelen model var adı konulmasa da, fakat en kötüsü gerçekten şu an girilen modeldir. Burada memur da ne yaptığını bilmiyor. Bunu savunan bölge müdürleri bile 6 ayda da pişman oldular. Ne yazık ki en kötü şey siyasi irade, otorite. İyi yaptığını ısrarla söylüyor. “Biz bu işi çözdük” diyor. Nasıl çözüldü? Şikâyetler geldiği gibi bitiyor” diyor. Nasıl bitiyor? Bir 15 günlük süreyi koydum, bir bilmem ne yaptım” diyor. İnanılmaz bir şey rakamlarla her şeyin halledildiği yolunda bir sunum yapılıyor, kendisi öyle bilgilendirilmiş, ortada biten falan bir şey olmadığı gibi pislikler halının altına gidiyor. Evet, şu olacak bakın: Yarın, öbür gün, bir yıl sonra veya iki yıl sonra sizin önünüze bir istatistik gelebilir. İş müfettişleri incelediğinde bilmem kaç bin tane şikâyet geliyordu, ki bizimki de 50-60 000 civarında. Diyebilirler ki bir yıl sonra bu şikâyetler 20 000’e indi. Neden indi? Çünkü o müracaatı yapan kişi, işçi bu yolla bir şey elde edemeyeceğini anlayacağı için, çözemediği, çözülemediği için. Biz şu istatistiği de gündeme getirebiliriz: 10 yıl önce bu işleri bu kadar yoğun yapmadan önce şikâyet sayısı kaçtı, 10 yıl sonra bizim bıraktığımızdaki şikâyet sayısı kat be kat artmıştır, çünkü biz bu alandaki enerjimizi her ne kadar bence gereksiz yere bu kadar yoğun bir şekilde bu alana harcamış olmakla birlikte ciddi de bir performans gösterdik, kıymeti de gözükmedi. Bir anda başka bir model oldu. En kötü model budur. Kime ne diyebilirsiniz? O görev memur olarak veriliyor.

Bir de şu var: Biliyorsunuz, işvereni çağırma ve gelmeyince ceza yazma yetkisi neden kaynaklandı? Biz dedik ki “biz gelmeyececeğine ceza verme yetkimiz olduğu halde, geldiği halde biz bu işleri yeterince çözemiyoruz. Siz nasıl çözeceksiniz?” Sırf o yüzden onu getirdiler. Şimdi, gelsin vatandaş, işverenlerin çoğu da öyle yapıyordur, “ben mahkeme kararı olmadan hiçbir şey ödemem” deyip gidiyor, memurun da yapacağı bir şey kalmıyor. Bu getirilen model, çözüm diye sunulan model, mevzuata taşınan şey aslında büyük bir yanılsamadan ibaret. Hani

bir “*kral çıplak*” diyecek birilerine ihtiyaç var, fakat şu anda Bakan buna inanıyor garip bir şekilde. Çok teşekkür ederim. (Alkışlar)

Oturum Başkanı :- Siz söylediniz zaten, “kral çıplak” dediniz. Teşekkür ederiz.

Av. Necdet (DİSK Hukuk Dairesi, İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Komisyonu): Ben de Sayın hem dostum, hem arkadaşım Zeynep Şişli’ye çok teşekkür ederim, gerçekten mükemmel bir sunum oldu. Bir nefeste birçok konuyu aydınlattı.

Ben biraz Murat’ın kaldığı yerden devam edeceğim. Bu yönelim, Türkiye’nin bu geldiği nokta, yargıdaki bu sayının artması, biraz hem dünyadaki esen küresel rüzgar, bu neoliberal rüzgarın etkisiyle bu devlet tercihlerinden kaynaklanıyor. Şimdi, Türkiye’de sendikal yasaları bu iktidar getirir mi? Bence getirmez. Niye getirmez? Şeker İş Sendikası’nın bir araştırması var. Bugün kamudan emekli olan her işçinin yerine bir tane taşeron işçisi geliyor. Dolayısıyla, kamudaki her bir boşluk sendikasız bir işçiyle dolduruluyor. Bugün sendikalaşmanın en yoğun olduğu yerel yönetimlerde, belediyelerdeki artık sendikalı işçi sayısı bir avuç kalmıştır, bütün hizmetler belediyelerin yan şirketleri ve taşeron şirketleri eliyle görülmektedir. Bugün taşeronlaşmanın en tavan yaptığı yer kamu sektörüdür. En temel hizmetlerin görüldüğü sağlık ve eğitim hizmetleridir. Yargıda da geçen gün adliyede bir baktım, bir tane icra dairesinde çocuğun birisi ağlıyor, helalleşiyor falan. “*Ne oldu? Askere mi gidiyorsun oğlum?*” dedim. “*Yok abi, bizim şirket ihaleyi kaybetti, ben gidiyorum*” dedi. “*Hangi şirket, ne şirketi*” dedim. “*Abi, ben adliyenin temizlik taşeronunun elemanıyım aslında, ama icra dairesinde dosya memurluğu yapıyorum*” dedi. Adliyenin temizlik taşeronunun icra dairesinde dosya elemanlığı yaptığı bir sistemde, kamunun temel hizmetlerinin taşeronlaştığı bir yerde tabii kolektif hakların getirilmesini beklemek bir ham hayaldir diye düşünüyorum. Tam tersi isteniyor, örgütsüz bir topluma doğru gidiyoruz.

Sağlık hizmeti bu alanda çok önemlidir. Sağlık hizmeti bugün çöktü, berbat diye sağlıkta inanılmaz bir özel hastane furyası başladı. Özel hastane furyası doyunluğa ulaştıktan sonra biz aslında bugün bakıyoruz ki dün sağlık hizmetlerine yatırım yapmayan kamu, bugün her yerde devlet hastaneleri açıyor. Büyük devlet hastanelerindeki standardı yükseltmeye başladı, ama sistem özelleşmiş oldu. Şimdi, aynı tehlike yargıyı bekliyor. Yargıda Barolar Birliğinin ve baroların şiddetle karşı çıktığı uzlaştırma hakemler, özel hakem müessesesi bu iktidarın hemen belki 2012’ye geçmeden yapacağı şeydir. Valla arkadaşlar, Murat arkadaşım çok veciz bir şekilde anlattı, ben bir daha bunu tekrarlamayacağım. Çok vahim sonuçlar doğuracak; yani işçilerin alacaklarının temlik edildiği ve birtakım insanlar tarafından, yeterlilikleri olmayan insanlar tarafından çözüleceği bir sisteme doğru gidiyoruz.

Bunun için bence de bireysel iş uyuşmazlıklarının çözüm noktasındaki yegane vazgeçilmez sistem bu işin yargıda olmasıdır. Ancak, eğer onda yargı öncesinde uzlaştırma gibi birtakım ara formüller yargı öncesinde gelecekse bunun benden önceki müfettiş arkadaşımızın söylediği gibi gene kamunun hakim olduğu, etkin olduğu bir uzlaştırma, belki eskiye dönerek il hakem kurulları sendikaların içinde sosyal tarafları temsil ettiği, İngiltere örneğinde olduğu gibi ya da kamunun içersinde kamu erkinin kullanıldığı bir uzlaştırma yöntemini benimseyebiliriz. Dikkat edin, İngiltere, Fransa, Almanya, İtalya örnekleri verildi burada, fakat bu üç dört örneğin dördü de kıta Avrupa’sında sendikal hareketin en güçlü olduğu yerlerdir, tarihsel anlamda da sendikal hareketin geliştiği, yükseldiği ve hâlâ güçlü olduğu ülkelerdir. Dolayısıyla, burada bu sistemin çözülmesini kolektif hakların güçlendirilmesi, sendikal hakların gerçekten hem taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeler,

İLO sözleşmeleri, Avrupa sosyal şartı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesinde tanınmasından geçtiğini düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum tekrar bu sempozyumu düzenleyenlere, hem de tebliğcilere. Saygılar.

Ali Karaca (İş Müfettişi) :Çok özür diliyorum, sonradan söz istedim.

Bana göre iş müfettişleri bu işçilerin, iş sözleşmeleri sona eren işçilerin alacak tahsiline ilişkin yaptığı incelemelerde yüzde 100 başarılı olmuştur, çok başarılı olmuştur ve Bakanlığımız böyle bir tasarrufta bulunurken önce genelgeyle, sonra yasayla, bu yetkinin memur arkadaşlar vasıtasıyla yapılmasını işçi şikâyetlerinin birikmesi ve denetimlerin çok uzun sürmesine bağladı. Fakat, burada gözden kaçan bir şey var. Biz İstanbul'a geldiğimizde İstanbul'un nüfusu 7 milyondur, şimdi 15 milyon olduğu söyleniyor. Çalışma yaşamında tarım, sanayi hizmet sektörü var. Baktığımız zaman inanılmaz derecede tarımdan hizmet ve sanayi sektörüne özellikle 1980'den sonra kayış oldu. Dolayısıyla, müfettiş arkadaşların yaptığı denetimlerde önceden potansiyel 1 000 kişiye 10 000 kişiye çıktı, ama bu süreç içerisinde müfettiş sayısı aynı oranda artmadı. Özel sektöre gitme, vefat, emeklilik, bu sayıda azaldı, bu evraklar bundan birikti. Ama kesinlikle çözüm bu değildi. Ben bunun altını çizmek istiyorum. Bunun niye yasalaştığı evrak sayısının çok olmasına bağlandı, ama bunda başka nedenler var. Müfettişlerin başarısız olması gibi bir durum söz konusu değil, kaldı ki biz çok başarılı olduğumuz için, herkesin bir sosyal çevresi var, insanlar bunu birbiriyle paylaştılar, dediler ki *"benim sorunun var, yargıda bu iş 1,5 yılda çözülüyor, ama ben müfettişe gittim bunu üç günde çözdü, beş günde çözdü."* Dolayısıyla, herkes de bu şekilde birbirine intikal ettirince bize gelen evrak sayısı bu şekilde de arttı. Bu bizim başarılı olduğumuzun başka resmi. Teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

Oturum Başkanı : Ben teşekkür ederim. Arkadaşlar, ben yargı öncesi uyuşmazlık ya da anlaşma deyince zaten özel şeyi kastetmedim. Dikkat ederseniz, müfettiş arkadaşlara bu konuda yetki verilmesi gerektiğini savundum. Bir de yargı öncesi önce de vardı, ama maalesef işletilmedi. Hakimlerin yargılamaya gitmeden önce uzlaşma yolunu seçmelerini, o teklifi getirmelerini söyledim, il hakem kurullarında nispeten başarılı olduğunu söyledim. Ben kamu erkinin katılmadığı bir uzlaşma sisteminin başarılı olacağı kanısında değilim. Onu öncelikle teyit edeyim.

Şimdi Sayın Hocamıza söz veriyorum. Buyurun Hocam.

Yrd. Doç. Dr. Zeynep Şişli: Teşekkür ederim Sayın Başkan. Ben de fazla zamanınızı almadan sabrınıza sığınarak cevap vereyim. Çok teşekkür ediyorum öncelikle geri bildirimler için konuşan bütün arkadaşlara.

İki tane soru vardı, Mevlüt Beyden geldi, onlara öncelikle cevap vereyim, basit olandan başlayayım. Giderlerle ilgili İş Mahkemeleri Kanununda 1980'de ilga edilen hükmün aslında tekrar konulması tavsiye edilmelidir, yasama faaliyeti olarak böyle bir öneri hakikaten geliştirilmelidir, ama şu an kendi hukuk sistemimiz içinde Sayın Başkanın da ifade ettiği üzere, adli yardım mekanizması hakimler tarafından devreye sokulabilir. Ancak, yargıçlarımız adli yardımı kullanmada bazen çok çekinik davranabiliyorlar. Bu konuda da yargıçların daha geniş bakması ve olaya ihtiyaç olduğu noktada adli yardımın devreye sokulması; yani gider alınmaksızın yargılamanın sürdürülmesi yolu hukukumuzda düzenlenmiş durumda, böyle bir yolumuz var. Ama tabii ki kesin çözüm aslında bu alanda daha önce de düzenlendiği gibi işçiden ücret ve gider alınmayacağı hükmünün tekrar konulması olacaktır.

Diğer soru üçlü yapının oluşturulmasıyla ilgili. Yine başka müfettiş arkadaşlar da benzer önerilerde bulundular. Elbette bu öneriler konuşulup, tartışılıp bir olgunlaşmış olarak ortaya çıkacaktır. Ben hepsinin çok değerli olduğuna inanıyorum, ama benim şöyle çekindiğim bir nokta var: İş mahkemelerinde üçlü yapı kurulduktan sonra okuduklarımızdan anladığımız, birçok mahkeme de çalışmamış o süreçte. Uygulanmasında da ciddi sıkıntılar olmuş, çünkü sosyal tarafların temsilcilerinin seçilmesi, gelmesi, katılması ve yargılamanın sürdürülmesinde, sadece bir mahkemeyi üçlü yapı olarak kurmak tabii yeterli bir şey değil. Aynı şey aslında bırakalım kamuda bir mahkemenin yapısını oluşturmayı, deminden beri konuştuğumuz işçinin yönetime katılması süreçleri, işyerinde oluşan kurullar, bunların hepsinde güvenceleriyle birlikte düzenlenmek zorunda, ücretleriyle birlikte düzenlenmek zorunda, çünkü sonuçta insanlar buna bir zaman ayıracaklar, kamusal bir iş görecekler ve işyerinden izin alamaz, gelemes, başka sorunları olur, vesaire; yani uygulamada çok ciddi problemler yaşanmış. Daha sonra Eskişehir İş Mahkemesi de doğal hakim ilkesine aykırılıktan başvurduğunda Anayasa Mahkemesi de yargıç güvencesini taşımayan kişilerin sosyal tarafların temsilcisi de olsa mahkemede bulunmasının uygun olmadığı gerekçesiyle bunu iptal etmiş.

Alp Hoca söz etti, ben de Fevzi Demir Hocamıza bir yollama yapayım buradan: İş güvencesiyle ilgili bir kitabında iş güvencesi kurumunun aslında hukuki temelini Fransız hukukundaki iş mülkiyeti görüşüne dayandırır; yani der ki, Fransa’da her ne kadar işyeri işverenine de, işletme işverenine de orada çalışan insanların, o işyerine emek veren insanların da işleriyle ilgili bir mülkiyeti olduğu düşüncesi vardır ve bu düşüncenin üzerine iş güvencesi, işe iade müessesesi kurulmuştur. Bu sebeple, evet, bundan yola çıkarak şunu söyleyebiliriz: Her alanda evet, işçinin yönetime katılması için kurullar ve kurumlar oluşturulmalıdır diye düşünüyorum, fakat bence öncelikle çalışmanın düzenlenmesinde sosyal tarafların, daha doğrusu işyerinde işçinin yönetime katılmasını sağlamak gerek ki, bu kültür, bir de tabii hemen Murat’ın söylediği şey, Necdet’in söylediği şey çok önemli, gelişmiş ülkelerde örgütlü işçi, sendikalı işçinin hem işveren nezdinde kolektif haklarını kullanması, yönetime katılması ve işin bir parçası olması kültürel olarak içselleştirilmiş durumda. Bizde henüz çalışmanın düzenlenmesinde yönetime katılımı kabul görmeyen, içselleştirilmeyen işçinin temsili olarak mahkemelerde uyuşmazlık çözümünde yer almasından önce, ilk aşamayı öne çıkarmamızda fayda var diye düşünüyorum.

İlk aşama nedir? Aslında burada bütün müfettiş arkadaşların ve avukat arkadaşların, sabah konuşan katılımcıların ve Sayın Onursal Başkanın ifade ettiği gibi, aslında sorun, uyuşmazlığın bu kadar çok çıkmayacağı bir ortam yaratılmasıdır. Burada da önemli olan iş denetimidir.

Bakın, şimdi biz bireysel iş uyuşmazlıkları dediğimizde aklımıza ne geliyor? Hani sabah Fuat Hoca söyledi, dedi ki matbu bir dava dilekçesi, kıdem, ihbar, fazla çalışma, ücret alacakları, işin bir kısmı bu. Bir kısmı iş uyuşmazlıklarından, adam iş kazasında ölmüş, ailesi tazminat davası açmış. Yaralanmış, malul kalmış. Bu kadar ağır sonuçları da olabilecek çalışmanın düzenlenmesinde önce uyuşmazlık yaratmayacak bir ortamın sağlanması sosyal hukuk devletinin görevi. Bunu belki sağlayabilmek, burada işçinin yönetime katılmasını önelemek daha doğru.

Peki, mevcut durum nasıl, uyuşmazlık sorunları nasıl çözülebilir? Ben onu da kısaca şöyle öneriyorum: Farklı yöntemler aramak yerine kendi hukukumuzda, aslında karşılaştırmalı hukuktaki örneklerle baktığınızda da görüyorsunuz çok çeşitli değil. Bir doğruya ulaşmak için herkes kendi kültürüne, kendi tarihine göre bir yöntem bulmuş. Biraz

önce yanılmıyorsam Ali Şahin Bey söyledi, dedi ki “değeri bilinmedi”. Hakikaten kendi kurumlarımızın tarih içinde oluşturduğumuz, kendi kültürümüzün oluşturduğu şeylere belki sahip çıkıp daha uygun işlevli hale getirmek daha doğru olabilir. Mesela müfettiş raporları eğer bir uzlaşma zemini oluşturuyorsa bu uzlaşma zemini üstünden gidilebilir. Burada en tehlikeli şey özelleştirilmesidir. Özelleştirilme noktasına dönüşebilecek bir yeni organizasyonu çok ciddi bir şekilde ve dikkatle engellemeye çalışmak gerekir.

Türk Tabipleri Birliği bir sempozyum yapmıştı, bilmiyorum arkadaşlardan katılan var mıydı, işçi sağlığı ve işyeri hekimliği ile ilgili sanıyorum yaklaşık 10 yıl kadar önce Ankara’da toplantı yapmıştı. İş Kanunu değişme aşamasındaydı, Ali Güzel Hoca, yanlış hatırlamıyorsam, bir kanunu tümüyle değiştirmenin, geçmiş birikimi yok saymanın tehlikelerine değinmişti. Yine bazı dönemlerde değişiklikten yana olunmayabilir, içinde yaşadığımız süreçte, küreselleşme sürecinde, hepimiz belki bunu çok açık ifade edemiyoruz, ama sanıyorum Murat ya da Necdet ifade etti, gelinen nokta yargının özelleştirilmesidir. Bu tabii ki her alanda risklidir, ama en riskli olacağı alan da zayıf olanın korunacağı alanlardır. Bunların en başta geleni de bilindiği üzere iş hukukudur. Onun için bu noktaya dönüşebilecek organizasyon değişikliklerine çok dikkat etmek gerekiyor.

Yine bir şey hatırlıyorum, TMMOB’un sanıyorum bu yoğun özelleştirmeler döneminde çıkardığı küçük bir broşür vardı. Orada şu söyleniyordu: KİT’ler özelleştirilmeden önce sistemli bir şekilde daha önce devlet bankalarından düşük faizle borçlanırken, tam özelleştirilme öncesi yüksek faizle özel bankalardan borçlandırılıp ondan sonra görev borçları, bilançolar açıklanıp kamuoyunda özelleştirmenin zemini bir şekilde vicdanen sağlanmıştı, TMMOB bunu broşürde rakamlarıyla açıklıyordu.

Biz bu işi çözdük noktası umarım ki, bütün işler yargıya gitti, zaten yargı da sıkışık, biz bu alana yatırım yapmayalım, özelleştirelim, özelleşsin anlamına gelmesin dilerim. Bu durumla, bu sorunla karşılaşmayalım umarım. Ama bu tabii sadece bizim sorunumuz da değil. Hepimiz biliyoruz, bu süreçte küreselleştirme sürecinin avantajları kadar, emek yönünden fazlasıyla dezavantajları var. Dünyanın bütün ülkelerinde, Almanya’da, Fransa’da, her yerde sendikalaşma oranları düşüyor ve o ülkelerde kayıt dışının gündeme gelmesiyle onlar da problem yaşıyor. Peki, onların bizden farkı ne? Sistemleri yerleşik; yani içselleştirmiş durumdalar. Bizde henüz bu olmadığı için hakikaten çok özenle yaklaşmakta fayda var. Herhalde doğruyu tartışarak bulacağız, ama köklü değişikliklere aman, tedbirle yaklaşalım diyorum. Teşekkür ediyorum. İş müfettişleriyle tanışmak ve birlikte olmak, paylaşımda bulunmak benim için çok mutluluk verici. Hepinize çok teşekkür ederim.

Oturum Başkanı : Zeynep Hocaya teşekkür ediyorum. Oturumu kapatıyorum.