

İş davalarının sayısının artışı ve yargılama sürecinin kısaltılmasına yönelik düşüncelerim...



İBRAHİM HALİL ŞUA

İstanbul Anadolu Adliyesi Hakimi

1-Yargı etkinliği ve verimliliğinin artırılmasına yönelik özellikle İş Mahkemelerinde görülen dava dosya sayısının her geçen gün artması ve yargılama sürecinin kısaltılması hususunda İş Mahkemelerinde görülen davaların karara bağlanma ve kesinleşme süreçlerinin ortalama 3 ila 5 yıl arasında olması nedeniyle Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru kapsamında manevi tazminat talebi adı altında devlete karşı açılacak sayısız davaların önüne geçmek üzere Yargıtay üyeleri ve kürsü Hakimlerinden istekli olanların dahil edileceği bir çalıştayın 2015 yılı içerisinde ivedilikle gerçekleştirilmesi,

2-İstanbul Anadolu Adliyesinde 2013 yılının Şubat ayında faaliyete geçen mahkeme sayısı

İş hukukunun dinamik yapısı gereği iş hakimlerinin ciddi, yeterli, sürekli ve düzenli bir eğitime tabi tutulması ve İş yargısında karar düzeltme ve katılma yoluyla temyiz düzenlemelerinin normatif hale getirilmesi gerekir.

21 iken şuan itibariyle 30'un üzerinde hakimın iş davalarına baktığı gözetilerek önümüzdeki yıllarda bu sayının önlem alınmadığı takdirde katlamalı olarak artacağı nazara alınarak yargı yolu süreci içerisinde davaların türünün, sosyal güvenlik kurumu kayıtlarının, emsal ücret bildiren mercilerin, bilirkişilik müessesesinin incelemeye ve değerlendirmeye alınması gerekmektedir.

3-Sosyal güvenlik kurum kayıtlarının UYAP üzerinden mahkeme Hakimlerine açılabilmesi ve hizmet döküm cetveli, dönem bordroları, işyeri detay sicil bilgileri, işe giriş ve çıkış bildireleri gibi her dava dosyası için önem arzeden ve celbi gerektiren kayıtlara erişilebilmesi halinde eksik veya hatalı yada gecikmiş kayıtların önüne geçileceği, en önemlisi de kağıt israfının kalkacağı, yargılama sürecinin bu nedenle ortalama 2 ila 6 ay arasında kılacağı, bunun gerçekleşmemesi halinde büyük adliyelerde SGK kurumuna oda tahsis edilerek görevlendirilecek 3 memurla tüm iş mahkemelerinin posta ve yazışma külfeti sona ereceği, şayet bu da mümkün değilse yine büyükşehirlerde her biri birbirinden farklı hizmet merkezleriyle yazışma yapmak yerine tek merkezde belgelerin toplanması ve cevap verilmesi suretiyle kırtasiyeyi ve masrafların önemli ölçüde azaltılmasının yargılama sürecini kısaltacağı ve kolaylaştıracağı,

4-İşçi - işveren arasındaki alacak davalarında aylık ücret miktarlarında uyumsuzluk olması halinde yasa ve içtihatlar gereği emsal ücret bildirecek işçi ve işveren kuruluşlarının maalesef kurumsallaşamaması, kişiye ve taraflara göre sağlıklı olmayacak şekilde istismara açık vaziyette hatalı ve eksik cevap vermelerinin önüne geçmek adına, keza yine yargılama sürecinin kısa tutulması ve Yargıtay bozmalarının en önemli noktalarından birisi olması da gözetildiğinde bu noktada her il bünyesinde kurulu bulunan hem işçi hem de işveren vekillerinin mensubu olduğu barolardan her yıl bazında düzenlenecek iş kolları ve hizmet sürelerine göre muhtemel emsal ücretlerinin mahkemeye celbi

hususunda düzenlemeler yapılmasının yargılamanın sağlıklı, tarafsız, adil ve kısa sürede yapılması noktasında imkan sağlayacağı,

5- Yine İş Kanununda yeni bir yasal düzenleme yapılmak üzere 30'dan fazla işçi çalıştıran işverenlerin her ay Sosyal Güvenlik Kurumuna prim bildirgesi verdiği gibi, tüm çalışanların mesai saatlerini elektronik ortamda kayıtlı halde ibrazını sağlamasına yönelik değişiklikler yapılması halinde sosyal güvenlik kurumunun arşivinde tutulacak bu kayıtların uyumsuzluk çözümünde mahkemeler için en önemli veri olacağı, bu suretle birbirine tanık olan davacıların istismarına açık kapı bırakılmaması, kayıt dışı çalışmaların önlenmesi, yargılamada da istikrarlı ve isabetli kararlar verilmesi ve bilirkişiden bilirkişiye, mahkemeden mahkemeye değişebilecek tanımlama ve tespitlerin önüne geçilmesi adına çalışmalar yapılması,

6- "Çalışma Bakanlığı Müfettişlerinin düzenlemiş oldukları raporlara tebliğinden itibaren 30 iş günü içerisinde itiraz edilmediği takdirde kesinleşir" şeklinde İş Kanununda yapılacak bir değişiklikle aynı işyerinde çalışan işçiler arasında müfettiş tespitinin geçerli olması kabul edileceğinden bu tespitler ışığında hak ve alacakların belirlenmesi, itiraz yolu seçildiğinde ise o işyerinde çalışan tüm işçiler adına rapor içeriğinde saptamalarda bulunulduğu için raporun gerçeklik hususunun yargı yolu ile irdelenip değerlendirilmesi mevzu bahis olduğundan yine mahkemeler arası farklı sonuçlara ulaşılmasının önüne geçileceği,

7- İşçi alacakları davasının tahsil davası şeklinde açmak yerine sadece ve sadece miktar belirtileksizin tespit davası şeklinde açılması halinde maktu harca tabi olarak davanın görülebileceği, bu davada hizmet süresi, ücret miktarı, fesih sebebi, feshin haklı veya geçerli olup olmadığı, alacaklara hak kazanıp kazanmadığı noktasında karar veren mahkemenin tespit mahiyetindeki hükmünün temyize açık olması, hüküm kesinleştikten sonra Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde kurulacak hesap bürolarında hesaplamayı bilen görevli kişilerce taraflardan birinin kesinleşen ilamı ibraz etmesi sonrasında hesap raporunun oluşturulması ve bu rapora itiraz halinde hesap kurulunun nihai ve kesin olacak şekilde itirazı sonuçlandırması ve bu suretle tahsili kabil icrai bir alacak hale gelebilecek yasal bir düzenlemenin yapılması, bu meyanda;

aa) Artık yargılama giderleri için 15 dakika, kararın gerekçesini yazmak için 5 dakika uğraşmak şeklinde hukuktan uzak hesaplamalar içerisinde boğulmuş bir yargılama yapılmayacağı,

**İstanbul Anadolu
Adliyesinde 2013
yılıının Şubat ayında
faaliyete geçen
mahkeme sayısı 21
iken şuan itibariyle
30'un üzerinde
hakimin iş davalarına
baktığı gözetilerek
önümüzdeki yıllarda
bu sayının önlem
alınmadığı takdirde
katlamalı olarak
artacağı nazara
alınarak yargı yolu
süreci içerisinde
davaların türünün,
sosyal güvenlik
kurumu kayıtlarının,
emsal ücret bildiren
mercilerin, bilirkişilik
müessesesinin
incelemeye ve
değerlendirmeye
alınması
gelmektedir.**

bb) Artık dava dosyasının bilirkişiye gönderilmemesi nedeniyle bilirkişinin hukuki müdahalede bulunmaması veya dosyanın bilirkişide uzun süreli kalmasının önüne geçileceği,

cc) Mahkeme Hakiminin maddi hukuk dışında bilgi sahibi olmadığı, gelir vergisi, damga vergisi, vergi matrahları, sigorta prim oranları gibi hesap kitap işleri ile uğraşmasına gerek kalmayacağı,

dd) Yargılamanın sadece ve sadece tanık beyanları ve işyeri kayıtları gözetilerek ortalama bir dava süresinin 4 ila 6 ay arasında sonuçlandırılabilceği, yargılaması kısa süren böyle bir dava dosyasında bilirkişi raporu, tebliği, ıslah, ıslahın tebliği, zamanaşımı gibi olgu ve faktörlerin devre dışı kalacağı,

ee) Mahkeme kararlarının sosyal güvenlik kurumuna ibraz edilmesi ihtimali karşısında işverenlerin bundan sonra keyfi ve kayıt dışı davranmalarının önüne geçilerek işçilerle uzlaşma arayışına girmesi ve nihayetinde de ülkemizdeki kayıt dışılığın yada gerçeğe aykırı kayıt düzenlemenin azalacağı, bu suretle davaların sayısının artmasının önüne geçileceği,

ff) İcra Müdürlüklerinde bulunan tahsili kabil olmayan bir çok icra dosyasının önemli bir kısmının işçilik alacaklarından kaynaklı icra takipleri olması nedeniyle mahkemelerin ve Yargıtay'ın bundan sonra tahsili imkansız kararlara imza atmaktan ve yargılama yapmaktan öteye geçmeyen uygulamalarının da ortadan kalkacağı,

8- İşe iade uyumsuzluklarından maalesef 3 ayrı davanın ortaya çıktığı, Almanyada ki düzenleme gibi işe iade davasının son celsesinde davacıya işe iade isteyip istemediği sorularak istemediği takdirde işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti



taleplerinin hüküm altına alınması öngören yasal düzenlemeler yapılması,

9-İş mahkemelerinin özel ve teknik bir mahkeme olmasına rağmen yargılama usulünün genel yargılama usulüne tabi olduğu, bu yönüyle mahkemesi nin ayrı ve özel olmasının işlevsel etkisinin bulunmayacağı, bu itibarla en kısa zamanda iş yargısına münhasır usul kanununun yürürlüğe girmesi gerektiği,

10-İş davalarında bilirkişilik müessesesini devre dışı bırakmak asıl olmakla beraber bu noktada da engel çıkması halinde bilirkişilerde belirli bir standartın oluşturulması, programa alınması, ilkelerin ortaya konulması, ilk yıl 3 ay eğitim ve sonrasında uygulamalı sınava tabi tutulması, 2. yıl sadece sınava tabi tutulması ve bu suretle mahkemelerde çalışma izninin kazanılması.

11-İş ve sosyal güvenlik mahkemelerinin tüm il merkezlerinde kurulması sağlanarak ilçe adliyelerinde ki iş davalarının il merkezlerine taşınması

12-İş hukukunun dinamik yapısı gereği iş hakimlerinin ciddi, yeterli,sürekli ve düzenli bir eğitime tabi tutulması

13-İş yargısında karar düzeltme ve katılma yoluyla temyiz düzenlemelerinin normatif hale getirilmesi

14-İş dünyasının, sektörlerin ve çalışma hayatının yakından izlenmesi ve bizatihi sahada gözlemlenmesi ve bu noktada farkındalığın oluşabilmesi için iş hakimlerine mesleki tanıtımların çalışma alanlarında gösterilmesi

15-İş yargısında kabul edilen ve önem arzeden takdiri delil ve karinelerin yeniden Yargıtay tarafından gözden geçirilerek bu hususta istismara açık kapı bırakmayan anlayışların ve değerlendirmelerin ortaya konulması

16- HGK nun bir an önce belirsiz alacak davası ile ilgili içtihatlarını süreklilik arzedecek şekilde ortaya koyması ve bu husustaki içtihat farklılıklarının ve tartışmaların sona erdirilmesi

17-İşe başlangıç tarihlerinin tespitine yönelik davalarda kurum kaydı olmasına rağmen hizmet tespitinde ki gibi araştırma ve inceleme yapılmasının hem hak arama hürriyetinin kullanılmasını sonuçsuz bıraktığı gibi hemde kuruma duyulan güveni sarstığının bilinmesi ve buna göre yasal düzenleme yapılması

18-SGK nun zamanaşımına uğramış borçlar için bir çalışma yapıp tahsili için takip yapmaktaki anlamsız ısrarının önüne geçilmesi

İş kazasına dayalı tazminat ile kurum rücu alacak davalarında alınması elzem olan kusur raporlarında ayrı ayrı rapor almak yerine tek rapor alınması ve bu raporun diğer dosyada kesin delil olarak kabul edilmesi gereklidir.

19-Kamu kurumlarında taşeron çalıştırmanın sonuçları ve devlete olan zararları hususunda ciddi bir araştırma yapılması ve bu sistemin bir an önce terkedilmesi

20-Mesai ve prim ile ikramiye kayıtlarını usule uygun şekilde tutmayan ve istenildiğinde verilen kesin süre içinde mahkemeye ibraz etmeyen işverenlere yönelik kayıtdışılığın önüne geçmek adına davacı tarafın iddialarına itibar edilmesi yönünde net ve açık hükümler içeren düzenlemeler yapılması

21-İş yargısında fuzuli yer işgal eden, hiç bir işe yaramayan ön incelemenin kaldırılması, zira uyumsuzluk konuları ve ispat yükünün ne şekilde olduğu belirli olduğundan zapta geçmenin zaman almak dışında bir yararı bulunmadığı,

22-İş hukukunda ki gelişmelerin avukat meslektaşlar tarafımdan yakındanda takip edilebilmesi için UYAP üzerinden tüm içtihatların avukat meslektaşlarımıza da karşılıksız olarak açılması

23-Yargıtayda bireysel iş hukukuna dayalı uyumsuzluklara tek daire tarafından bakılması ve ilgili dairenin üye sayısının artırılması

24-Muvazaanın tespiti halinde özellikle kamu kurumunun tek işveren olarak kabulü ve bunun sonucunda KPSS siz ve mülakatsız eleman çalıştırmanın önünün kapatılması

25-Usulsüz fesih ile geçersiz fesih arasındaki farkların tespit edilerek sonuçlarının ayrı ayrı düzenlenmesi

26-İş kazalarına dayalı manevi tazminat davalarında tazminat miktarını değerlendirmede fazla, az, çok az ve çok fazla kavramlarının somutlaştırılması ve kıstaslarını ortaya konulması,



İLK GÜNKÜ GİBİ YENİ!

Otomobiliniz, çevre ve insan sağlığına duyarlı oto koruma markası ResistAll ile boyadaki parlaklık kaybına, kuş pisliklerine, böcek lekelerine, ağaç reçinesine hatta asit yağmurlarına, döşemelerdeki yiyecek ve içecek lekelerine, mürekkep ve ruj izlerine karşı koruma altındadır.

Ürünlerimiz Amerika Birleşik Devletleri'nin Teksas eyaletinde üretilmektedir.

- Yeni nesil, üstün "NANO" teknoloji.
- Çevre ve insan dostu.
- Ömür boyu yenilenebilir.
- Takasta artı destek avantajı*
- 3 veya 5 yıl garanti seçeneği**
- Transfer edilebilir garanti***

* Ayrıntılı bilgi için yetkili Satış Danışmanınıza başvurunuz.

** İlgili garanti kapsamı için, ResistAll NG / NG2 ürün garantisine bakınız.

*** Otomobilinizi sattığımızda ResistAll garantisi geçerliliğini sürdürür.

BOYA KORUMA KAPSAMI



BOYADAKİ PARLAKLIK KAYBI



KUŞ PİSLİKLERİ



BÖCEK LEKELERİ



AĞAÇ REÇİNESİ

DÖŞEME KORUMA KAPSAMI



MÜREKKEP



GAZLI İÇECEKLER



YAĞ



SAKIZ

27-Aktüerya hesabında 1931 tarihli PMF tablosu ile 2010 tarihli TRH tablosunun uygulanması hususunda daireler sırasındaki farklılıkların giderilmesi,

28-İş kazasına dayalı tazminat ile kurum rücu alacak davalarında alınması elzem olan kusur raporlarında ayrı ayrı rapor almak yerine tek rapor alınması ve bu raporun diğer dosyada kesin delil olarak kabul edilmesi

29-Feshin haklı veya geçerliliğine dair mevcut ceza davasının sonucunu beklemeden karar verebilme yollarının açılabilmesi

30-Borçlar kanunu, Deniz İş ve Basın İş Kanununa tabi işçilerin talep ve haklarına tek bir mahkemenin bakması ve bu noktada ki gereksiz ayırımların kalkması

31-Alacak kalemleri arasında ki faizlerin niteliği ve başlangıç tarihlerine göre yapılan gereksiz ayırımların kaldırılarak iş ve taleplerin kolay kılınması

32-İş mahkemelerinde görev yapacak personelin vasıflı ve yeterli sayıda olması.

33-İş mahkemesi hakimlerinin derdest dava dosya sayılarının yıllık azami 500 le sınırlandırılması

34-İş mahkemesi hakimlerinin ataması yapılırken özellikle bu mahkemeyi tercih edenlerin üzerinde durulması

35-) Mevzuatta yasal değişiklik yapılarak zamanasımı sürelerinin ücretlerde 3 yıla, kıdem ,izin ve ihbarda 5 yıla indirilmesi

36- SGK mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin kesin yetkili olarak belirlenmesi

37- İşverenlerin tutması ve saklaması gereken kayıtların açıkça yasada sayılarak saklama süreleriyle birlikte belirlenmesi. Tutmayan ve saklamayanlara idari para cezasının derdest davada mahkemece verilebilmesi

38-Seçilen eski veya yeni her bir Yargıtay üyesi birbirinden değerli olmakla birlikte daire üyeliklerinde görevlendirme yapılırken geçmiş kürsü ve tetkik hakimliği tecrübesinin gözetilmesi

39-Taraflar arasında hizmet süresi ve ücret miktarının ihtilafsız olması halinde aylık ücret, yıllık izin taleplerinin işkur tarafından kesin olarak tespitine dair düzenleme yapılması

40-İş müfettişlerinin bir kısım tespit ve işlemlerinin icrai niteliğe sahip olması halinde işverenler üzerinde caydırıcı ve düzenleyici etkisinin

SGK mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin kesin yetkili olarak belirlenmesi ve işverenlerin tutması ve saklaması gereken kayıtların açıkça yasada sayılarak saklama süreleriyle birlikte belirlenmesi. Tutmayan ve saklamayanlara idari para cezasının derdest davada mahkemece verilebilmesi gerekir.

Avukatlarda uzmanlaşma yönünde yasal düzenlemeler yaparak iş mahkemelerinde dava açma ve takip etme hususunda uzmanlaşmanın önünün açılması ve sağlanması gereklidir.

olacağına gözden uzak tutulmaması

41-Her yıl düzenli yapılan milli komite toplantılarından azami derecede istifade edilmesi için hafta sonları olması, değişik bölgelerde yapılması, kürsü hakimlerinin katılımına fırsat tanınması ve HSYK'nın bu organizasyonu sahiplenmesi

42-İşçilik alacağı davalarında kimi dairelerin taraflarca hazırlama ilkesinin dışına çıkarak resen tanık dinlenmesine mahal vermemesi

43-Sosyal güvenlik mevzuatının karmaşıklığı ve dilindeki anlatım bozukluklarının giderilerek yalın ve anlaşılır ifadelerle yeni düzenlemeler yapılması

44-İşe iade davalarında ilk derece mahkemelerine direnme hakkının yasal olarak tanınması

45-Hizmet tespiti davalarında resen bordro tanığı dinleme uygulamasından vazgeçilmesi

46- İş mahkemelerinde görülen davaların benzerliği ve uygulamaların tekrarı bir süre sonra mahkeme hakiminin algı ve anlayışında ön yargı, psikolojik rahatsızlıklara maruz kalma ihtimaliyle karşılaşmama adına yetki süresinin belli bir yıla sınırlandırılması

47-Avukatlarda uzmanlaşma yönünde yasal düzenlemeler yaparak iş mahkemelerinde dava açma ve takip etme hususunda uzmanlaşmanın önünün açılması ve sağlanması

48- Hakimlik sınavlarında iş hukukuna ait sorulara yer verilmesi, Adalet akademisinde sadece hizmet içi eğitim şeklinde değil staj eğitimi içerisinde iş hukuku derslerine yer verilmesi

49- İş mahkemelerinde görülen her bir davanın içinde talep sayısı kadar dava olduğu gözetilerek sadece bir talebe dair bozmanın kararın geri kalanında hakim açısından olumsuz etkisinin kaldırılması

50-Her işçi alacağı davası açıldığında hangi iş kolunda çalışıldığı noktasında UYAP'ta bir düzenleme yapıldığı takdirde davanın başında ilgili iş kolu işaretlendiğinde belirlenebilecek istatistiksel veriler çerçevesinde sıkıntı yaşanan iş kollarının tespit edilmesi,

Yukarıda açıklanan hususların Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulumuz, Yargıtayımız, ilk derece mahkemelerimiz, Adalet Bakanlığımız ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız tarafından müşterek bir çalışma ile öncelikle ve önemle gündeme alınıp çalıştay yapılması halinde Sosyal adaletin, çalışma barışının ve güveninin sağlanacağına inancımız bulunmaktadır. <<<