

İŞ MAHKEMELERİ VE İŞ UYUŞMAZLIKLARI HAKEM HEYETİ KANUNU TASARISI TASLAĞI

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç ve Kapsam

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı, iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri ile iş uyuşmazlıkları hakem heyetlerinin kuruluş ve görevlerini düzenlemektir.

(2) Bu Kanun, iş mahkemeleri ile iş uyuşmazlıkları hakem heyetlerine ilişkin hükümleri kapsar.

İKİNCİ BÖLÜM

İş Mahkemeleri

İş mahkemelerinin kuruluşu

MADDE 2- (1) İş mahkemeleri, Adalet Bakanlığınca Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak lüzum görülen yerlerde tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/09/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

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

İş mahkemelerinin görevleri

MADDE 3- (1) İş mahkemeleri;

a) İş kanunlarına veya 11/01/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hak iddialarına ilişkin hukuk uyuşmazlıklarına,

b) Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu sosyal güvenlik kanunlarından kaynaklanan uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara,

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakar.

Yetki

MADDE 4- (1) İş mahkemelerinde açılacak her dava, işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesinde de açılabilir.

Yargılama usûlü

MADDE 5- (1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır.

(2) 12/01/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun ispat ve delillere ilişkin hükümleri, iş mahkemelerinde de uygulanır. Dava yığılması halinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.

(3) Mevzuata göre işveren tarafından tutulması gereken belge ve kayıtlar, işverence Hukuk Muhakemeleri Kanununda belirtilen sürede mahkemeye sunulmadığında, işveren delil ikame yükünü yerine getirmemiş kabul edilir ve mevcut delil durumuna göre karar verilir.

(4) İş uyuşmazlığından kaynaklanan davalarda, talebe esas olan vakıalar, talep konusu ve talep, dava dilekçesinde somut ve açık şekilde belirtilmek zorundadır.

(5) İş uyuşmazlığından kaynaklanan alacak talepleri davacının iddiasına göre açık, somut ve miktar belirtilmek suretiyle dilekçede gösterilmek zorundadır. Davalının alacağın nitelik ve miktarına ilişkin savunma ve açıklamaları bir alacağın belirli veya belirsiz alacak davası olarak tespitinde dikkate alınmaz.

Karar ve kanun yolu

MADDE 6- (1) Hukuk Muhakemeleri Kanununun kararlar ve kanun yoluna ilişkin hükümleri iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır. İş mahkemelerinde dava yığılması şeklinde görülen davalarda istinaf ve temyiz sınırları ve bunların incelenmesi bakımından her bir talep ayrı ayrı değerlendirilir.

Temyiz edilemeyen kararlar

MADDE 7 - (1) Aşağıda belirtilen dava ve işlerde sadece istinaf yoluna başvurulabilir:

- a) İşe iade davaları.
- b) İhraç dışındaki disiplin cezalarının iptaline ilişkin davalar.
- c) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 15 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen işlemlerin veya genel kurulun iptali davaları.
- ç) 6356 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkrası kapsamında açılan davalar.
- d) 6356 sayılı Kanunun 34 üncü maddenin dördüncü fıkrası kapsamında açılan davalar.
- e) 6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen istatistiğe itiraz davaları.
- f) 6356 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinde öngörülen, maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar dışındaki yetki itirazı davaları.
- g) 6356 sayılı Kanunun 53 üncü maddesi kapsamındaki yorum davaları.
- ğ) 6356 sayılı Kanunun 71 inci maddesinde öngörülen grev veya lokavtın kanun dışı olduğunun tespitine ilişkin davalar.

Uygulanacak hükümler

MADDE 8- (1) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İş Uyuşmazlıkları Hakem Heyetleri

Hakem heyetlerinin kuruluşu

MADDE 9- (1) İş uyuşmazlıkları hakem heyetleri çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri bünyesinde il merkezlerinde ve yeterlilik şartları yönetmelikle belirlenen ilçe merkezlerinde kurulur. Gerekli görülen yerlerde birden fazla hakem heyeti kurulabilir. Hakem heyetinin kurulmadığı yerlerdeki uyuşmazlıkların hangi hakem heyetince karara bağlanacağı ayrıca ilân edilir.

(2) Hakem heyetinin sekretarya hizmetleri çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri tarafından yerine getirilir ve heyetin çalışmasına uygun yer tahsis edilir.

(3) Hakem heyeti bir başkan ve iki üye olmak üzere üç kişiden oluşur. Heyetin başkanlığı çalışma ve iş kurumu il müdürü veya görevlendireceği uzman bir personel tarafından yürütülür. Üyelerden biri, o ildeki en çok üyeye sahip işçi sendikası, diğeri ise işveren sendikası tarafından görevlendirilir. Heyette görevlendirilecek üyelerin bu konuda yeterli bilgiye ve en az beş yıllık tecrübeye sahip olması şartı aranır. Üyelerin aynı niteliklere sahip ikişer yedeği de ayrıca görevlendirilir. Sendikaların üye görevlendirmemeleri ya da üyelerin toplantılara katılmamaları halinde, çalışma ve iş kurumu il müdürü onun yerine de uzman bir personel görevlendirir.

(4) Üyelerin çalışma süresi dört yıldır. Süresi dolan üyeler yeniden görevlendirilebilir. Üyeliği herhangi bir sebeple sona erenin kalan süresini ilgili yedek üye tamamlar.

(5) Heyet, üç kişiyle toplanır ve salt çoğunlukla karar verir.

(6) İş uyuşmazlıkları hakem heyetlerinde yeteri kadar raportör istihdam edilebilir. Raportörler, nitelikleri yönetmelikle belirlenecek çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü personeli arasından il müdürü tarafından görevlendirilir. Raportörler, heyetin çalışmalarına ve kararlarına esas olacak dosyaları hazırlamak ve gerektiğinde uyuşmazlığa ilişkin raporu sunmakla görevlidir.

(7) İş uyuşmazlıkları hakem heyeti başkan ve üyeleri ile görevlendirilecek raportörlere ödenecek huzur hakkı ve huzur ücreti ile bu ödemelere ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenir.

(8) İş uyuşmazlıkları hakem heyetlerinin kuruluş, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

Hakem heyetinin görev alanı

MADDE 10- (1) İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda kanundan, sözleşmeden, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ve miktar veya değeri üçbin Türk Lirasını geçmeyen (bu miktar dahil) bireysel iş uyuşmazlıklarında hakem heyetine başvuru zorunludur. Miktar veya değerin belirlenmesinde, alacağın aslı dikkate alınır. Bu başvuru, hakem heyetine yapılan başvurudan önce veya sonra ilgili mevzuata göre alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvurmaya engel değildir.

(2) Uyuşmazlığın birden fazla bağımsız taleple ilgili olması halinde, başvuru sınırı her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilir. Hakem heyeti önünde kısmî talepte bulunulamaz.

(3) Zorunlu başvuru sınırının altında kalan miktar ve değere ilişkin talepler için dava açılması durumunda, dava esasa girmeden mahkemece reddedilir.

(4) Üçbin Türk Lirası geçen uyuşmazlıklarda da, uyuşmazlığın ortaya çıkmasından sonra hakem heyetine başvuru konusunda taraflar anlaşılırsa bu Kanunun hakem heyetine ilişkin hükümleri uygulanır.

Hakem heyetine başvuru

MADDE 11- (1) Başvurular, aleyhine başvurulananın yerleşim yerinin veya işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yerdeki hakem heyetine yapılır.

(2) İş uyuşmazlıkları hakem heyetlerine başvuru, yazılı veya yönetmelikte belirtilen başvuru formu doldurulmak suretiyle şahsen, posta yoluyla veya elektronik imza kullanılarak yapılabilir. Başvuran, elinde bulunan bilgi ve belgeler ile başvurusunu haklı gösterecek diğer delillerini de ekler.

(3) Başvuruda taraflar, varsa vekilleri ve adreslerini belirterek, işin yapıldığı yer ve başvuru konusu ile talep hakkında yeterli açıklamaya yer verir, aksi halde başvuru dikkate alınmaz ve bu durum başvurana bildirilir.

(4) Başvuru dilekçesi karşı tarafa tebliğ edilerek, iki hafta içinde cevap vermesi ve dayandığı bilgi ve belgeleri ile haklılığını gösterecek diğer delillerini sunması istenir.

Hakem heyetinin incelemesi

MADDE 12- (1) Hakem heyeti kendisine yapılan başvuruyu ve buna ilişkin verilen cevabı, tarafların sundukları belge ve bilgileri inceler. Tamamlanması istenen bilgi ve belgelerin heyete sunulması için taraflara bu konuda iki haftalık süre verilir.

(2) Karşı tarafın süresinde cevap vermemesi veya tarafların eksiklikleri tamamlamaması halinde, ilgili tarafın bu davranışı da dikkate alınarak dosyanın mevcut haliyle karar verilir. Mevzuata göre işveren tarafından tutulması gereken belge ve kayıtlar, işveren tarafından düzenli tutulmamış veya heyete verilmemişse, bu husus özellikle dikkate alınır.

(3) Heyet inceleme sırasında da taraflardan ve ilgili kurum ve kuruluşlardan yeni bilgi ve belge isteyebileceği gibi, tarafları ve üçüncü kişileri dinleyebilir.

(4) Heyet, çalışma hayatının ihtiyaçları çerçevesinde gerekli gördüğü durumlarda, ilgili kurum ve mercilere şikâyet ve ihbarda bulunabilir. Bu bildirimlerde bulunulmuş olması, heyetin karar vermesine engel değildir.

Hakem heyetinin kararı ve etkisi

MADDE 13- (1) Hakem heyeti, başvuru tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gerekçeli olarak karar verir ve kararı taraflara tebliğ eder.

(2) Hakem heyeti kararında aşağıdaki hususlara yer verilir:

- a) Kararı veren hakem heyeti ile hakemlerin isimleri,
- b) Tarafların ve varsa vekillerinin kimlikleri ile adresleri,
- c) Tarafların iddia ve savunmaları ile talepleri,
- ç) İncelemeye esas olan bilgi, belge ve deliller,
- d) Gerekçesi ile birlikte karar,
- e) Karara karşı başvuru yolu,
- f) Kararın tarihi,
- g) Hakemlerin imzası.

(3) Hakem heyetinin verdiği karar, tarafları bağlar ve ilâm niteliğinde belge sayılıp ilâmların icrası hakkındaki hükümlere göre icra edilir.

Karara karşı başvuru yolu

MADDE 14- (1) Taraflardan her biri hakem heyeti kararına karşı, kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde, hakem heyetinin yargı çevresi içerisinde bulunduğu yerdeki iş mahkemesine itiraz yoluna başvurabilir. İtiraz yoluna başvurmak kararın icrasını durdurmaz, ancak talep üzerine mahkeme, kararın icrasının durdurulması hakkında tedbir kararı verebilir ve tedbir hakkındaki karar kesindir.

(2) İtiraz, dilekçe ile yapılır ve dilekçede itiraz sebepleri açık ve somut olarak belirtilir. Karşı taraf itiraz dilekçesinin tebliğinden itibaren iki hafta içinde cevap verebilir. İtiraz incelemesi, hakem heyeti dosyası esas alınarak ve tarafların o dosyadaki talepleri çerçevesinde yapılır. Ayrıca, taraflarca hakem heyetine bildirilip de değerlendirilmemiş olan veya taraflarca talep edilmiş olmasına rağmen ilgili yerlerden istenmemiş olan deliller de dikkate alınır.

(3) İtiraz yargılamasında bir defaya mahsus duruşma yapılır ve taraflar duruşmaya davet edilir. İtiraz yoluna başvuran mazeretsiz olarak duruşmaya gelmezse, itiraz talebinden vazgeçmiş sayılır. Karşı tarafın gelmemesi durumunda ise mahkeme dosyanın mevcut durumuyla karar verir.

(4) Mahkeme itiraz yargılaması sonunda, itiraz talebini red veya kabul edebilir. İtirazın kabulü halinde mahkeme, hakem heyeti kararını tamamen veya kısmen değiştirerek yeni bir karar verir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

(5) Mahkemece itirazın kabulüne karar verilmesi durumunda, hakem heyeti kararının icrası kendiliğinden durur. İtirazın kabulü üzerine, duruma göre herhangi bir hükme gerek kalmadan icranın iadesi yoluna gidilir. İtiraz üzerine verilen yeni karar ilâmlı icra yoluyla icra edilebilir.

(6) Bu maddede hüküm bulunmayan hallerde, itiraz yargılamasında basit yargılama usûlü uygulanır. İtiraz yargılaması ivedi işlerden sayılır ve adli tatilde de görülür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 15- (1) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

a) 15 inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi,

“Bu kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesince on beş gün içinde karara bağlanır. Bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz.”

b) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi,

“Mahkemece verilen karara karşı sadece istinaf kanun yoluna başvurulabilir.”

c) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının son cümlesi,

“Bu kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesince on beş gün içinde karara bağlanır. Bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz.”

ç) 41 inci maddesinin altıncı fıkrasının üçüncü ve dördüncü cümlesi,

“Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililer veya Bakanlık tarafından sadece istinaf kanun yoluna başvurulabilir. Bölge adliye mahkemesi talebi on beş gün içinde karara bağlar.”

d) 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesi,

“Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karara karşı istinaf yoluna başvurulduğu takdirde bölge adliye mahkemesi tarafından on beş gün içinde karara bağlanır. Bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz.”

e) 53 üncü maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi,

“Bu kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesince iki ay içinde karara bağlanır. Bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz.”

f) 71 inci maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi,

“Bu kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesince bir ay içinde karara bağlanır. Bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz.”

g) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesi,

“Mahkemece verilen karara karşı istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesince bir ay içinde kesin olarak karar verilir. Bu kararlara karşı temyiz yoluna başvurulamaz.”

şeklinde değiştirilmiştir.

(2) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

(3) 4857 sayılı Kanunun;

a) 91 inci maddesinin ikinci fıkrası,

b) 92 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “ve işçi şikâyetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları” ibaresi ile üçüncü fıkrasında yer alan “ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları” ibaresi

yürürlükten kaldırılmıştır.

Diğer kanunlardaki atıflar

MADDE 16- (1) Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa yapılan atıflar, İş Mahkemeleri ve İş Uyuşmazlıkları Hakem Heyeti Kanununa yapılmış sayılır.

Yönetmelik

MADDE 17- (1) Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler Adalet Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılır.

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Bu Kanun hükümleri Kanunun yürürlüğe girmesinden önceki tarihte açılmış olan davalarda uygulanmaz.

(2) Kanununun yürürlüğe girmesinden önceki davalar hakkında o tarihte yürürlükte olan hükümler uygulanmaya devam olunur.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bu Kanunun 7 nci maddesi ile 15 inci maddenin birinci fıkrasında yapılan değişiklikler, 5235 sayılı Kanun uyarınca, bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Bölge adliye mahkemelerinin, 5235 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesi uyarınca Resmî Gazete’de ilan edilecek göreve başlama tarihine kadar, Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme yoluna başvurulamaz ve Yargıtayın bozma kararlarına karşı verilen direnme kararının temyizi halinde dava dosyası, önce kararı veren daireye gönderilir. Direnme kararları daireler tarafından öncelikle incelenir. Kararı veren daire, direnmeyi yerinde görürse kararı düzeltir; yerinde görmezse talebi on gün içinde Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna iletir.

GEÇİCİ MADDE 4- (1) Bu Kanunda belirtilen yönetmelikler, Kanunun yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde çıkarılır ve altı ay içinde hakem heyetlerinin kuruluş ve teşkilatlanması tamamlanır. Kuruluş ve teşkilatlanmanın tamamlanmasından itibaren bir ay içinde hakem heyetleri görevlerine başlar. Hakem heyetlerinin hangi tarihte göreve başlayacağı Resmî Gazete’de yayımlanır.

Yürürlük

Madde 18 – (1) Bu Kanun yayımı tarihinden üç ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19 – (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

GENEL GEREKÇE

Ülkemizde 1950 yılına kadar iş hukuku alanındaki davalara genel görevli mahkemelerce bakılmıştır. Genel mahkemelerde uygulanan yargılama usulleri o yıllarda gelişme gösteren iş hayatının gerekleri ile işçinin, haklarına çabuk ve kolay ulaşabilme ihtiyacı karşısında yetersiz kalmıştır. İş kanunlarının işçilere sağladığı maddi hakların gerçek teminatı, o haklara ulaşabilme yollarının etkili ve kolay olmasındadır. Bu tespitler çerçevesinde, özel bir iş yargılaması ihtiyacı dikkate alınarak 30/01/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla, iş mahkemeleri kurulmuştur. Bu mahkemelerin kurulmasıyla, davalarının kolay, ucuz ve seri şekilde görülmesi amaçlanmıştır. Faaliyete geçirilen iş mahkemeleri kendi görev alanlarında etkin bir şekilde çalışmaya başlamışlardır. Ancak, iş mahkemelerinin faaliyete geçmesinden sonra da tüm dünyada olduğu üzere, Ülkemizde de sanayinin gelişmesine paralel olarak iş davalarında her yıl belirgin artışlar yaşandığından, soruna çözüm bulmak amacıyla; iş mahkemeleri ve Yargıtay hukuk daireleri sayısı arttırılmıştır. Buna rağmen, davaların ilgili mevzuatta öngörülen sürelerde sonuçlandırılması mümkün olamamıştır. Nitekim, 2013-2014 Adli Yıl açılış töreninde Yargıtay Başkanı tarafından, Yargıtay hukuk dairelerinde, 1 Temmuz 2013 tarihi itibarıyla 150.000 derdest dosya bulunduğu; bu dosyaların yarısının, iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin olduğu; bu birikime son verebilmek için mevcut hukuk dairelerinden birinin daha iş hukuku dairesi olarak görevlendirildiği dile getirilmiştir. Yargıtayda halen yirmi üç hukuk dairesi bulunmakta olup, bunlardan beş daire iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin uyuşmazlıklara bakmaktadır. Resmî verilere göre, hukuk dairelerinde 2013 yılından 2014 yılına toplam 164.500 dosyanın devredildiği; bu dosyaların % 42'sinin, iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olduğu görülmektedir. Yargıtayın iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin uyuşmazlıklara bakan her bir dairesi, yılda ortalama 42.275 dosyaya bakmakta iken diğer hukuk daireleri, yılda ortalama 25.593 dosyaya bakmaktadır.

Onsekiz maddeden oluşan İş Mahkemeleri Kanununun, başta mahkeme heyetinin teşekkülünde, meslekten hâkimin yanında, işçi ve işveren temsilcilerinin bulunmasına ilişkin hükmü olmak üzere önemli bazı maddeleri Anayasa Mahkemesinin 14/5/1970 ve 13/4/1971 tarihli kararlarıyla iptal edilmiştir. Ayrıca, son yıllarda sosyal güvenlik mevzuatında önemli değişiklikler olmuş; yine 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun yerini 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu almıştır. Bu gelişmeler karşısında, sözü edilen Kanunun güncel mevzuatla uyumlu hale getirilmesi bakımından değiştirilmesi ihtiyacı doğmuştur.

Öte yandan, 5521 sayılı Kanunda şifahi yargılama usulü öngörülerek davaların kısa sürede bitirilmesi amaçlanmış ise de ülkemizdeki dava sayısındaki artış karşısında, iş mahkemelerindeki yargılamalar amaçlanan sürede sonuçlandırılmamaktadır. Bu durum, adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma hakkının ihlâli sonucunu doğurmaktadır. Yargılama sürelerinin uzamasına ek olarak, yargılama giderlerindeki artış, dava sürecinin hasımlı yapısı ve usul kurallarının bağlayıcılığı gibi nedenler, gelişmiş birçok ülkede olduğu gibi Ülkemizde de, dava yolu yerine mahkeme dışı çözüm yöntemleri hususunda yeni arayışlara sebep olmuştur. Bu kapsamda, iş davalarındaki ciddi artış da dikkate alınarak belirli miktarın altındaki bazı uyuşmazlıkların mahkeme önüne gelmeden önce çözümlenebileceği bir sistemin kurulması öngörülmüştür. Bu sistemin etkin bir biçimde işlerlik kazanması, mahkemelerin iş yükünün azalmasına katkı sağlayacak, daha az bürokratik, az masraflı ve hızlı hak arama imkânı doğabilecektir.

Hazırlanan Kanun Tasarıyla, İş Mahkemeleri Kanununun Hukuk Muhakemeleri Kanunuyla uyumu sağlanmaktadır. Bu çerçevede, 5521 sayılı Kanunda yer alan sürelerin tefhimle başlaması yerine tebliğle başlaması esas alınmaktadır. Ayrıca iş mahkemelerinde sekiz

gün olan kanun yolu süresi, asliye hukuk mahkemeleriyle uyumlu hale getirilmektedir. Kanun Tasarısındaki diğer bir değişiklik ise iş hukuku alanındaki bazı kanunlarda düzenlenen ve ivedi karar verilmesi gereken bir takım davaların istinaf kanun yolunda kesinleştirilmesidir. Mevcut düzenlemelere göre, istinaf kanun yoluna ilişkin hükümler yürürlüğe girdikten sonra dahi söz konusu davalara karşı temyiz yolu açık olduğundan bu şekilde bir düzenlemeye gidilmiştir. Diğer taraftan, hakkın gerçek sahibine bir an önce tesliminin sağlanması ve uyuşmazlığın taraflarının en kısa sürede tatmin edilebilmesi açısından, iş hukuku alanındaki bazı uyuşmazlıkların mahkeme önüne gelmeden çözümlenmesi için iş uyuşmazlıkları hakem heyeti oluşturulmaktadır. Bu yapı kurulurken, halen çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri bünyesinde yer alan işçi şikâyetleri bürolarından yararlanılmaktadır. Bu büroların mevcut tecrübeleri dikkate alınarak, heyetin, bir işçi ve bir işveren temsilcisi dâhil edilerek, büroda görevli personel başkanlığında görev yapması amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Maddeyle, iş mahkemeleri ile iş uyuşmazlıkları hakem heyetlerinin amacı ve kapsamı düzenlenmektedir. Bu Kanun Tasarısıyla yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre, iş davalarında görevli makam iş mahkemesidir. Bu düzenlemeyle iş yargısında belli miktarın altında kalan uyuşmazlıkları mahkemeye itiraz yolu açık olmak üzere çözmekle görevli hakem heyetleri kurulmaktadır.

MADDE 2- Maddeyle, iş mahkemelerinin kurulacağı yerler doğal hâkim ilkesi dikkate alınarak kanunla belirlenmektedir. Anayasanın 159 uncu maddesi ve 5235 sayılı Kanuna göre iş mahkemeleri, lüzum görülen yerlerde Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak Adalet Bakanlığınca kurulacaktır. Yukarıda zikredilen Anayasa ve Kanun hükümlerine göre mahkemelerin bu prosedüre uyularak kurulması bir gerekliliktir.

5235 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin dördüncü fıkrasına göre, özel kanunlarla sulh hukuk ve asliye hukuk mahkemeleri dışında ihtisas mahkemelerinin kurulması mümkündür. Bu düzenlemeyle, asliye mahkemesi derecesinde tek hâkimli olarak iş mahkemeleri kurulmaktadır. Konuyla ilgili olarak 5521 sayılı Kanunun iş mahkemelerinin kuruluşunu düzenleyen hükmünün belirli bölümlerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptaline ilişkin hususlar da gözetilerek kanunda Anayasaya uygun bir düzenleme yapılmıştır.

İş mahkemelerinin kurulduğu yerlerde nüfus fazlalığı ve iş yoğunluğu gibi nedenler dikkate alınarak bu mahkemelerin birden fazla dairesinin oluşturulabilmesi mümkündür. Mahkemenin birden fazla dairesinin bulunduğu yerlerde sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davalara bakmakla görevli olmak üzere Kurul tarafından bazı dairelerin görevlendirilmesi söz konusu olabilecektir. 02/07/2012 tarihli ve 6352 sayılı Yargı Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi Amacıyla Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Basın Yayın Yoluyla İşlenen Suçlara İlişkin Dava ve Cezaların Ertelenmesi Hakkında Kanunla, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan davalara bakmakla görevli olmak üzere iş yoğunluğu fazla olan yerlerde bazı iş mahkemeleri görevlendirilmiş olup, maddenin ikinci fıkrasındaki hüküm mevcut uygulamanın devamı niteliğindedir. Zira, sosyal güvenlik hukuku toplumun tüm kesimlerini kapsamakta, ayrıca kamu düzeniyle de bağlantılı olarak özel uzmanlığı gerekli kılmaktadır. Bu çerçevede, birden fazla iş mahkemesinin bulunduğu yerlerde, hem iş yükü hem de konunun önemi sebebiyle bir mahkemenin bu alanda görevlendirilmesi daha sağlıklı bir yargılama yapılmasını da sağlayacaktır.

Bu maddede mahkemelerin ihtiyaç bulunan yerlerde kurulmasına dair genel bir düzenleme yapılmış olup, 5235 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde yer alan mahkemelerin kurulması, kaldırılması ve yargı çevrelerinin belirlenmesine ilişkin diğer hükümler Kurulca bu mahkemeler yönünden de uygulanacaktır. Örneğin, büyükşehir belediyesi olan illerdeki iş mahkemelerinin yargı çevrelerinin belirlenmesine ilişkin 5235 sayılı Kanunun 7 nci maddesindeki düzenleme bu mahkemeler bakımından da geçerli olacaktır.

MADDE 3- Maddeyle, iş mahkemelerinin görev alanı belirlenmektedir. Mevcut 5521 sayılı Kanunun 1 inci maddesinde, iş mahkemelerinin görev alanı iş kanunlarına göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasındaki ihtilafları kapsamaktadır. Bu maddede getirilen hükme göre ise mahkemelerin görev alanı genişletilerek Türk Borçlar Kanununda düzenlenen hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan işçi ve işveren uyuşmazlıkları da kapsama alınmaktadır. İş mahkemesinin görev alanı, bu konuda ayırım yapılmadan Borçlar Kanunundaki düzenlemeyi de içerecek şekilde genişletilmiştir. Böylece iş mahkemeleri tam bir özel uzmanlık mahkemesi haline getirildiği gibi, bu konuyla ilgili farklı kanunlardaki düzenlemelere dayanarak farklı mahkemeler arasında içtihat farklılıklarının çıkması da engellenecektir. Böyle bir düzenlemeyle benzer konularda istikrarlı kararların verilmesi sağlanacak, uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir bir sonuç elde edilecek ve yargı yoluna başvuranların hakları da daha iyi korunacaktır. Ayrıca 5521 sayılı Kanunda “İş Kanununa dayanan her türlü hak iddiası” ibaresi yer alırken, bu maddede “sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hak iddiaları” ibaresine yer verilmiştir. Bu ifade hem kapsamı daha iyi belirleyecek, hem de ortaya çıkabilecek tereddütleri giderebilecektir.

Maddenin, birinci fıkrasının (b) bendine göre, Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu sosyal güvenlik kanunlarından kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Ayrıca; iş hukukunu düzenleyen bazı kanunlarda iş mahkemelerinin görevlendirildiği dikkate alınarak, bu hükümler dolayısıyla verilen işlere de bu mahkemeler bakacaktır.

MADDE 4- Maddeyle, taraflara genel yetkili mahkemenin yanında seçimlik bir özel yetkili mahkemede de dava açma hakkı tanınmaktadır. 5521 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlendiği üzere, bu yetki hem işçi hem işveren açısından geçerlidir. 5521 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde yer alan “dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesi” kavramı genel yetkili mahkeme olarak varlığını sürdürmektedir. Dolayısıyla, genel yetkili mahkeme olan davalının yerleşim yeri mahkemesinin yetkisi kaldırılmış değildir. Bu genel kuralı tekrar etmemek bakımından madde bu şekilde kaleme alınmış, genel yetkinin devam ettiğini belirtmek için “... de açılabilir” vurgusu yapılmıştır. 5 inci maddenin son cümlesi olan “Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.” ibaresi metne alınmamıştır. Çünkü, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 17 nci maddesine göre, yetki sözleşmesi yapmak her zaman mümkün değildir; ancak belirli şartlar altında ve özellikle sadece tacirler ve kamu tüzel kişileri arasında yapılabilmektedir. 6100 sayılı Kanunda yetki sözleşmesiyle ilgili olarak getirilen bu sınırlamadaki amaç, zayıf durumda olanları korumaktır. Bu sebeple işçi işveren ilişkilerinde de zayıf konumda olan işçi bakımından aynı gerekçelerle yetki sözleşmesi yapılmasına izin verilmemiştir. Düzenlemeyle, yetki sözleşmesi konusunda uygulamada yaşanan tartışmaların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 5- Maddeyle, iş mahkemelerinde uygulanacak yargılama usulüne ilişkin düzenleme yapılmaktadır. 5521 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde, iş mahkemelerinde şifahi yargılama usulünün uygulanacağına dair hüküm mevcuttur. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunuyla, özel hukuk yargılaması alanında yazılı ve basit olmak üzere iki yargılama usulü benimsenmiş ve Kanunun 447 nci maddesinde, diğer kanunların sözlü veya seri yargılama usulüne atıf yaptığı hallerde 6100 sayılı Kanunun basit yargılama usulüyle ilgili hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiştir.

Maddenin birinci fıkrasındaki hüküm, 6100 sayılı Kanunun yukarıda zikredilen sistemiyle uyumlu bir düzenlemedir.

Ülkemizde iş yargısında, özel hukuk yargılama usulü kuralları bakımından genel sistemle örtüşmeyen bir uygulama mevcuttur. Uygulamada zaman zaman iş davalarında, genel ispat ve delil kurallarının dışına çıkıldığı; bunun da yargılamanın temel ilke ve kurallarına aykırı olduğu görülmektedir. Bu sistemin dışına çıkılması, temel usûl ilkelerine aykırılığın yanında, yeknesak olmayan uygulamaların ortaya çıkmasına, ispat ve delillerin yanlış uygulanması sebebiyle kuralı olmayan bir usûl benimsenmesine yol açmaktadır. Ayrıca maddî iş hukuku ilkesi olan işçi lehine yorum ilkesi, zaman zaman yanlış şekilde iş yargılaması usulüne de taşınmaktadır. Oysa, hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi hem Anayasa gereğince, yargılamada asıl olan, adil yargılanma hakkının temini bakımından, hukukî dinlenilme hakkı ve silahların eşitliği ilkesinin sağlanmasıdır. Yargılama kuralları bakımından, bir taraf lehine davranmak veya biri için kabul edilen delili diğeri için kabul etmemek söz konusu olamaz. İhtiyaç olan durumlarda zaten Hukuk Muhakemeleri Kanunu ispat ve delillere ilişkin yeterli istisnaya yer vermiştir. Ancak bunlara da gerekçesi belirtilerek dayanılabilir. Belirtilen sebeplerle, uygulamada çoğu kez göz ardı edilen ve aslında 5521 sayılı Kanunda dahi istisna getirilmeyen bu durum, özellikle vurgulanmıştır. Bu çerçevede maddenin ikinci fıkrası, genel yargılama usulü kurallarıyla iş yargısının uyumunu sağlamak amacıyla kaleme alınmış olup, iş yargısı alanında da 6100 sayılı Kanunun ispat ve delillere ilişkin hükümlerinin uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Bunun yanında, iş yargılamasında çoğu kez birden fazla talep aynı davada ileri sürülmekte, dava yığılması durumu sıklıkla ortaya çıkmaktadır. Dava yığılmasının (objektif dava birleşmesi) söz konusu olduğu durumlarda, her bir talep ve o taleplere esas olan temel-koşul vakıalar ve bunlara ilişkin her bir somut vakıa bakımından iddia ve somutlaştırma yükü, ispat yükü, delil ikame yükü ayrı ayrı belirleneceği gibi, her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği de ayrıca belirlenecektir. Birbirinden bağımsız birden fazla talebi konu alan davalarda, taleplerden birinin ispat edilememiş olması diğer talepleri olumsuz etkilemeyeceği gibi, bir talebin belirli bir delille ispat edilmesi,

diğerinin de aynı şekilde ispat edileceği sonucunu doğurmayacaktır. Örneğin, bir vakıa hukukî işleme dayanıyor ve belirli bir miktarı geçiyorsa belge ve senetle ispat edilirken, hukukî fiil niteliğindeki diğeri takdiri delillerle ispat edilebilir. Şüphesiz bir delil, birden fazla vakıanın ispatına yarıyor ve o vakıalar bakımından aynı delil kullanılabilir (caiz delil), aynı delil duruma göre birden fazla vakıanın ispatında da kullanılabilir.

Maddenin üçüncü fıkrasında, iş yargılamasında delil ikame yüküne dair özel ve açık bir hüküm getirilmektedir. Bu düzenleme, ispat ve delil ikame yüküne dair genel kuralların dışında bir hüküm öngörmemektedir. Ancak, iş hukukunda mevzuat gereği işverenin tutması gereken birçok belge ve kayıt bulunmaktadır. Böyle bir durumda, yargılamada taraflardan biri -ki burada işverendir- özel olarak belirli bir belgeyi elinde bulunduruyor ve diğer tarafın bu belgelere tek başına sahip olma imkânı bulunmuyorsa, belgeleri elinde tutan veya bu belgeleri düzenleyen, delil ikame yükü altında olacaktır. Bunun sonucu olarak, belirli bir konuda işçi ispat yükü altında olsa dahi, eğer o konudaki deliller işverenin elindeyse, ispat yükü altında olan işçi, mevzuat gereği işverenin elinde olan ya da olması gereken delillere dayandığında, ispat yükü yer değiştirmemekle birlikte, delil ikame yükü yer değiştirecek ve işveren o delilleri sunmak durumunda kalacaktır; aksi halde işveren sonuçlarına katlanacaktır. Böylece, ispat yükünün yer değiştirmeyeceği, ancak delil ikame yükünün yer değiştirebileceği kuralından hareket edilerek, delil ikame yükünü yerine getirmeyen işverenin aleyhine hüküm kurulabilecektir. Bu düzenleme, usûl hukukunun bir gereğini özel olarak düzenlediği gibi, işyeri kayıtlarının da özenle tutulması konusunda daha titiz davranılmasını sağlayacaktır.

Maddenin dördüncü fıkrasında, dava dilekçesinde özellikle yer alması gereken hususlar 6100 sayılı Kanundakine benzer şekilde ele alınmaktadır. Yapılan düzenlemeyle, her bir talebin, talep konusunun ve bunların dayanağı olan vakıaların açık ve somut şekilde belirtilmesi de özel olarak vurgulanmıştır. Esasen bu husus temel bir usûl kuralı ve 6100 sayılı Kanunun da gereğidir. Ancak uygulamada gerekli özenle yazılmayan dilekçeler, bazen talebin ne olduğu ve dayanılan vakıaların nelerden ibaret olduğunun tespitini dahi güçleştirmekte, bu durum mahkemenin gereksiz zaman kaybetmesine, çabuk sonuçlanması gereken iş yargılamasının uzamasına, hak kayıplarının ortaya çıkmasına, kötü niyetli davranışların önüne geçilememesine sebep olabilmektedir. Böylece, genel düzenleme, özel olarak vurgulanmış ve dikkat çekilmiştir. Ayrıca bu durum medenî usûl hukukundaki temel ilkelerin de bir gereğidir. Bunun gereğini yerine getirmeyen tarafların, duruma göre talebi dikkate alınmayacak ya da somutlaştırma yükünün sonuçlarıyla karşılaşması söz konusu olacaktır.

Maddenin beşinci fıkrasında, yukarıdaki fıkrayla uyumlu şekilde alacak taleplerinde talebin açık ve somut olarak gösterilmesi özel olarak vurgulanmıştır. Uygulamada çok sık şekilde, muğlak ifadelerle ve açık olmayan taleplerle mahkemeye dilekçeler verilmekte, uzun süre bu taleplerin ne olduğu anlaşılmaya çalışılmakta, bilirkişiye başvuru durumları gereksiz yere artmakta, bu halde talep açık olmadığından, bilirkişi tarafın yerine geçerek belirleme yapmakta, itirazlar sonucu gereksiz bilirkişi incelemeleri ile yargılamalar uzamaktadır. Oysa usûl hukukunda temel ilke tasarruf ve taleple bağlılık ilkesidir; taraflar taleplerini açık ve somut şekilde ortaya koymalı, yargılama da buna göre yürütülmelidir. Mahkeme veya bilirkişi, tarafın yerine geçerek bir talep belirlemesi yapamaz. Ayrıca 6100 sayılı Kanunun kabulünden sonra, iş hukukundan kaynaklanan davaların belirsiz alacak davası olduğu yönünde yanlış uygulamalar ortaya çıkmış, kolaylıkla hesaplanabilecek işçilik alacağı dahi bu şekilde talep edilmeye başlanmıştır. Öncelikle bu durum temel usûl kurallarına aykırıdır. Ancak, iş hukukundan kaynaklanan her alacağın baştan belirli alacak olduğu da söylenemez. Her bir somut olayda duruma göre değerlendirme yapılması gereklidir. Fakat alacak hesap edilebiliyorsa belirsiz alacak olduğundan bahsedilemez. Ayrıca, karşı tarafın savunması veya onun açıklamalarına göre de belirli ya da belirsiz alacak nitelmesi yapılamaz. Sosyal ve ekonomik düzey gibi sübjektif nedenlerle davacının miktarı belirleyememesi yönündeki itirazlar, bahsi geçen kapsamda değerlendirilemez. Getirilen hükümle, tüm bu yanlış uygulamalar dikkate alınarak mevcut tartışmaları giderecek açık bir düzenleme yapılmıştır.

MADDE 6- Maddeyle, 6100 sayılı Kanunun kararlar ve kanun yoluna ilişkin hükümlerinin iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanacağı düzenlenmektedir. Mevcut durumda, iş mahkemeleri tarafından verilen kararlara karşı kanun yoluna başvuruda diğer

hukuk mahkemelerinden farklı bir usulün uygulanması bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Örneğin iş mahkemelerinin yüze karşı verdiği kararlarda, kanun yoluna başvuru süresinin bu tarihten başlaması, farklı uygulamalara sebep olduğundan bazı hak kayıpları yaşanmaktadır. İş yargılamasında "süre tutum dilekçesi" uygulaması, sürelerin kısa kararın tefhimiyle başlamasından kaynaklanmaktadır. 5521 sayılı Kanundan sonra yürürlüğe giren 6100 sayılı Kanunda sulh veya asliye ayrımı yapılmaksızın tüm hukuk mahkemelerinde kanun yoluna başvuru süreleri eşitlenmiştir. İş mahkemeleri, bu Kanun Tasarısında asliye düzeyinde ihtisas mahkemesi olarak açıkça düzenlenmektedir. Maddede 6100 sayılı Kanunun kararlar bakımından iş mahkemelerince de uygulanacağı belirtildiğinden, yapılan düzenlemeyle kanun yoluna başvuru bakımından yeknesaklık sağlanmaktadır. Hukuk yargılamasındaki karar ve kanun yollarına ilişkin genel düzenlemenin iş yargılaması ve iş mahkemelerinde de geçerli olacağı vurgulanmak suretiyle, bu konudaki tartışmalar ve yanlış uygulamalar sona erdirilecektir.

İş yargısında uygulamayla yerleşen ve genel usûl kurallarına da aykırı olan hususlardan biri de; aynı dilekçede birden fazla talepte bulunulduğu hallerde, bu taleplerin kümülatif olarak değerlendirilerek toplam miktara göre, kanun yolundaki kesinlik sınırının belirlenmesidir. Maddede, bahsi geçen farklı uygulamayı önlemek amacıyla, iş mahkemelerinde dava yığılması şeklinde görülen davalarda, istinaf ve temyiz sınırları ve bunların incelenmesi bakımından her bir talebin ayrı ayrı değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla, aynı dilekçede yer alsa dahi, her bir talep birbirinden bağımsız ise her bir talebin kesinlik sınırı bakımından ayrı ayrı dikkate alınması sağlanmaktadır. Bu düzenlemeyle, iş yargılamasındaki yanlış uygulamanın önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 7- 6100 sayılı Kanunda düzenlenen istinaf yoluna başvuru sınırının iş davalarında da uygulanacağı hususu tartışmasızdır. Adı geçen Kanunun 341 inci maddesindeki genel düzenlemede belirli bir parasal sınırın altında kalan davaların dışındaki tüm uyuşmazlıklara karşı istinaf yolu açıktır. 6100 sayılı Kanunun 362 nci maddesinde temyiz yolu kapalı olan bazı davalar sayılmıştır. Bu kategori içinde iş hukukundan kaynaklanan herhangi bir uyuşmazlık konusu yer almamaktadır. Söz konusu düzenleme nedeniyle, istinaf sistemi fiilen uygulamaya geçtiğinde, iş hukuku alanındaki tüm uyuşmazlıklara karşı temyiz yolu açık olacaktır. Halbuki işin niteliği ve korunması amaçlarının menfaat gereği, bu davaların bir kısmında ivedi olarak karar verilmesi gerekmektedir.

Maddede, iş hukukundan kaynaklanan bazı davalar tek tek sayılmak suretiyle temyiz edilemeyen kararlar bakımından yeni katalog oluşturulmuştur. Maddede sayılan davalar bakımından sadece istinaf yoluna gidilebilecektir. Böylece 6100 sayılı Kanunun 362 nci maddesinde sayılan temyizi kabil olmayan karar grubundakine benzer şekilde, bu maddede sayılan kararlar da temyiz edilemeyecektir.

MADDE 8- Bu Kanun Tasarısının bazı maddelerinde, belirli konularda Hukuk Muhakemeleri Kanununa atıf yapılmıştır. Ancak zikredilen Kanunun belirli hükümlerine yapılan atıflar yetersiz ve sınırlı kalabilecektir. Bu nedenle uygulamada herhangi bir tereddüde meydan vermemek amacıyla 6100 sayılı Kanuna genel atıf yapma ihtiyacı doğmuştur.

MADDE 9- İş yargılamasının konusu olan davalar nitelikleri gereği hukuki bilginin yanında, teknik bilgi ve saha tecrübesi gerektiren uyuşmazlıklardır. Nitekim Ülkemizde iş mahkemesinde görülen davalara bakıldığında genel itibarıyla bilirkişi raporları önemli bir yer tutmaktadır. 5521 sayılı Kanunun hazırlandığı dönemde bazı Avrupa ülkesi kanunlarından da yararlanılarak, iş mahkemeleri meslekten hâkimin başkanlığında bir işveren ve bir işçi temsilcisinden teşekkül ettirilmiştir. İş mahkemeleri bu sistemle 1970'li yıllara kadar çalışmışlardır. Ancak yirmi yıllık bu uygulamada, özellikle işçi ve işveren temsilcilerinin seçimleri ve heyetin teşekkül ettirilememesi gibi problemler yaşanmış ve Anayasa Mahkemesinde iptal davası açılmıştır. Yüksek mahkeme, 14/5/1970 ve 13/4/1971 tarihli kararlarıyla, hâkimlik mesleğinden olmayan kişilerin mahkeme heyetinde yer almasının Anayasaya aykırı olduğuna hükmetmiştir. İş yargılamasında sahadan gelen temsilcilerin mahkeme heyetinden çıkarılmasıyla çoğunlukla teknik bilgi gerektiren iş davalarında bilirkişiye gitme uygulaması yaygınlaşmıştır. Geline aşamada, iş davalarındaki ciddi artışlar karşısında bu alandaki bazı düşük miktartlı uyuşmazlıkların mahkeme önüne gelmeden önce çözümlenebileceği bir sistem ihtiyacı doğmuştur. Tüm dünyada uyuşmazlıkların mahkeme dışı çözüm yöntemleriyle

sonuçlandırılması yaygın hale gelmiştir. Ülkemizde de mahkeme dışı yöntemlerin kullanımı konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Bu düzenlemeyle, tüketici hakem heyeti oluşumuna benzer şekilde, iş yargısında da belirli parasal sınırın altında kalan bazı davalara bakacak bir hakem heyeti oluşturulmak istenmektedir. Düzenleme yapılırken, benzer örnekler, iş uyuşmazlıklarının özellikleri, konuyla ilgili Anayasal ilkeler dikkate alınmıştır. Yukarıda belirtildiği üzere, tüketici hakem heyetleri uzun yıllardır ülkemizde uygulanmakta ve olumlu sonuçları görülmektedir. Madde kaleme alınırken, Anayasa Mahkemesinin konuya ışık tutacak mahiyette olan 5521 sayılı Kanunla ilgili anılan kararları ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa ilişkin kararı ile diğer hususlar değerlendirilmiştir. Bu çerçevede iş uyuşmazlıkları hakem heyeti kararlarına karşı yargı yolu da açılmak suretiyle düzenleme yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 91 inci maddesinin ikinci fıkrasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin Kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin işçi şikâyetlerini inceleme yetkisi düzenlenmiştir. Adı geçen Kanunun 92 nci maddesinde ise işçi şikâyetlerini inceleme memurluğu mevcut olup, yukarıda sayılan türden işçi şikâyetleri bu memurluklar tarafından incelenmektedir. Bu düzenlemeyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının il müdürlükleri bünyesinde bulunan işçi şikâyetlerini inceleme bürolarına, sahadan gelen işçi ve işveren temsilcisi ilavesiyle, iş uyuşmazlıkları hakem heyetleri kurulmaktadır. Böylece mevcut durumda illerde kurulu bulunan sistem, ek bir külfet getirilmeksizin yeniden yapılandırılmaktadır.

Maddenin birinci ve ikinci fıkrasına göre, heyet çalışma ve iş kurumu bünyesinde il merkezlerinde ve yeterlilik şartlarını taşıyan ilçelerde kurulacaktır. Bunun yanında iş yoğunluğunun fazla olduğu yerlerde de birden fazla heyet kurulabilecektir. Heyetin bulunmadığı ilçelerdeki uyuşmazlıklara hangi yerde bakılacağı ilan edilecektir. Hakem heyetlerinin sekretarya hizmetlerinin, çalışma ve iş kurumu il müdürlüğü tarafından yerine getirileceği ve bu heyetler için il müdürlüklerince çalışmalarına uygun bir yer tahsis edileceği hükme bağlanmıştır.

Maddenin üçüncü fıkrasıyla heyetin oluşumu düzenlemiştir. Buna göre heyet, iki üye ve bir başkan olmak üzere üç kişiden oluşacak, heyetin başkanlığını il müdürü veya il müdürünün görevlendireceği uzman bir personel yapacaktır. Heyetin kurulduğu il bazında en çok üyeye sahip işçi sendikası ile işveren sendikası birer asıl, ikişer yedek üye belirleyecektir. Sendikaların üye görevlendirmemesi veya görevlendirdikleri asıl ve yedek üyelerin toplantılara katılmaması durumunda işlerin aksamaması ve hak ihlallerinin önüne geçilmesi amacıyla katılmayan üyelerin yerine il müdürü tarafından uzman görevlendirilecektir.

Maddenin dördüncü ve beşinci fıkrasıyla, üyelerin toplanma ve çalışmasına dair hükümler düzenlenmektedir. Buna göre, heyet üyelerinin sürelerinin dört yıl olduğu ve süresi dolan üyelerin yeniden seçiminde bir engel bulunmadığı, üyeliği herhangi bir sebeple sona erenin kalan süresinin yedek üye ile tamamlanacağı belirlenmektedir. Heyetin başkanı memur olduğundan, başkan yönünden kanuni süre sınırlaması konulmamıştır. Heyetin üç kişiyle toplanacağı ve salt çoğunlukla karar verileceği belirtilmektedir.

Maddenin sonraki fıkralarıyla, heyetin bünyesinde, raportör istihdam edilebileceği, başkan ve üyeler ile raportörlere ödenecek huzur hakkı ve huzur ücretinin Bakanlıkça belirleneceği, hüküm altına alınmaktadır.

MADDE 10- Maddeyle hakem heyetlerinin görev alanı düzenlenmektedir. Hakem heyetleri, İş Kanununun 91 inci maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen işçi şikâyetlerinin konusuyla benzer şekilde, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, kanundan, sözleşmeden veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel iş uyuşmazlıklarını çözmekle görevli olacaktır. Dolayısıyla, maddenin birinci fıkrasında belirtilenler dışındaki diğer iş uyuşmazlıkları, hakem heyetinin görev alanına girmeyecektir. Değeri üçbin Türk Lirası ve altındaki uyuşmazlıklarda hakem heyetine başvuru zorunluluğu getirilmektedir. Başvuru zorunluluğuna dair parasal sınır da heyetçe değerlendirilecek ve karar verilecektir. Hakem heyetiyle ilgili düzenleme, diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvuruya engel değildir. Şüphesiz bu tür başvurularda o yollara ilişkin sınırlar ve düzenlemeler ayrıca dikkate alınmak durumundadır.

Maddenin ikinci fıkrasına göre, birden fazla bağımsız taleple ilgili başvuruda bulunulması halinde üçbin Türk Liralık başvuru sınırı her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilecektir. Bu fıkroda ayrıca kısmi taleple heyete başvuru yapılamayacağı düzenlenmektedir. Böylece iş

mahkemesinde dava yığılması şeklinde açılan davalarda kesinlik sınırı bakımından her bir talebin ayrı ayrı değerlendirilmesine ilişkin kural ve belirli veya belirsiz alacak davasının açılmasına ilişkin düzenlemeyle paralellik sağlanmaktadır. Hakem heyetine kısmî talepte bulunulamayacağı vurgulanarak, düzenlemenin amacı dışına çıkılmasının engellenmesi hedeflenmektedir.

Maddenin üçüncü ve dördüncü fıkrasıyla, üçbin Türk Lirasının altında kalan uyuşmazlıklar hakkında mahkemeye dava açılması durumunda, davanın esasa girmeden reddedileceği hüküm altına alınmaktadır. Bu şekilde belirtilen sınır ve bu konudaki başvuru bir özel dava şartı olarak kabul edilmiştir. Ancak, dava dilekçesinde belirtilen değer sınırın üstünde olmakla birlikte, yargılama safhasında değer üçbin Türk Lirasının altında olduğunun anlaşılması halinde, dosyayı mahkemenin sonuçlandırması gerekmektedir. Üçbin Türk Lirasını geçen uyuşmazlıklarda, taraflar uyuşmazlığın ortaya çıkmasından sonra hakem heyetine gitme konusunda anlaşılırsa, bu durumda da hakem heyeti görevli olacaktır. Burada başvuru taraf iradelerine bırakılmış, belirtilen sınırın üstündeki uyuşmazlıklarda taraflar anlaşır ve daha basit bir yolla uyuşmazlığı çözmek isterlerse, buna da imkân tanınmıştır. Ancak, güçlü tarafın diğer tarafı zorlamaması için uyuşmazlığın çıkmasından sonra buna imkân tanınmaktadır.

MADDE 11- Maddede, hakem heyetine başvuru usulü düzenlenmektedir. Birinci fıkrayla, iş mahkemelerine ilişkin yetki kurallarına uyumlu olacak şekilde, aleyhine başvuru yapılan gerçek veya tüzel kişinin yerleşim yerindeki veya işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yerdeki hakem heyeti yetkili kılınmaktadır.

Maddenin devam eden fıkralarında, heyete yapılacak başvuruların, hızlı ve basit şekilde yapılabilmesi amacıyla, başvuruların şahsen, posta yoluyla veya elektronik ortamda yapılabileceği düzenlenmektedir. Bu kapsamda, başvurunun seri şekilde sonuçlanmasını teminen başvuranın elinde bulunan delillerini başvurusuna eklemesi gerektiği belirtilmektedir. Yine başvuru dilekçesinde, işin yapıldığı yer ve başvuru konusu ile talep hakkında yeterli açıklamaya yer verilmemesi durumunda başvurunun dikkate alınmayacağı düzenlenmektedir. Aleyhine başvuru yapılan da, başvuru dilekçesinin kendisine tebliğinden itibaren iki haftalık cevap süresi içinde, dayandığı bilgi ve belgeleri sunacaktır.

MADDE 12- Maddeyle hakem heyetine yapılan başvurunun inceleme usulü düzenlenmektedir. Birinci fıkraya göre, heyet başvuru ve cevap dilekçeleri ile tarafların sundukları bilgi ve belgeleri inceleyecek, lüzum gördüğü ve taraflardan istediği belgelerin tamamlanması için taraflara iki haftalık süre verecektir.

Maddenin ikinci fıkrasına göre, aleyhine başvurulananın cevap vermemesi veya verilecek süre içinde taraflarca eksikliklerin tamamlanmaması halinde ilgili tarafın bu davranışı dikkate alınarak dosyanın mevcut haline göre karar verilecektir. Bu durumda cevap vermeme veya eksiklikleri tamamlamama, ilgili tarafın aleyhine sonuç doğurabilecektir. Uygulamada özellikle işçiler tarafından açılan davalarda tanık deliline dayanıldığı, yazılı belgelerin genellikle işverenin elinde bulunması ve işveren tarafından bu belgelerin mahkemeye sunulmaması nedeniyle de, tanık beyanına dayalı olarak karar verilebilmektedir. Yapılan düzenlemeye göre, işveren tarafından tutulması gereken belge ve kayıtlar düzenli tutulmamış veya heyete verilmemişse bu durum işveren aleyhine değerlendirilebilecek, işverenlerin daha düzenli kayıt tutmaları ve bu kayıtları gerektiğinde ibraz etmeleri teşvik edilmiş olacaktır.

Maddenin üçüncü fıkrasında heyetin tarafların yanında ilgili kurum ve kuruluşlardan da bilgi ve belge isteme yetkisinin bulunduğu, tarafların yanında üçüncü kişileri de dinleyebileceği belirtilmiştir.

Maddenin dördüncü fıkrasıyla, heyete çalışma hayatının ihtiyaçları çerçevesinde gerekli gördüğü durumlarda, ilgili kurum ve mercilere şikâyet ve ihbarda bulunabilme yetkisi verilmiştir. Heyetçe böyle bir bildirimde bulunulması durumunda bu husus bekletici mesele yapılamayacak, heyet çalışmasına devam ederek başvuru hakkında bir karar verecektir.

MADDE 13- Maddeyle hakem heyetinin kararı ve etkisi düzenlenmiştir.

Maddenin birinci fıkrasına göre hakem heyeti, üç ay içinde başvuru hakkında gerekçeli olarak karar verecek ve kararı 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre taraflara tebliğ edecektir.

Maddenin ikinci fıkrasında kararda yer alması gereken hususlar sayılmaktadır.

Maddenin üçüncü fıkrasında heyetin verdiği kararların tarafları bağladığı ve bu kararların 2004 sayılı İcra ve İflâs Kanununun ilamların yerine getirilmesi hakkındaki hükümlerine göre icra edileceği düzenlenmektedir. İş Kanununun 92 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, işçi şikâyetlerini inceleme memurları tarafından düzenlenen tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli belge olduğu hükmü yer almaktadır. Kanun Tasarısıyla, hakem heyeti kararlarına, İcra ve İflas Kanununun 38 inci maddesinde düzenlenen ilam niteliğindeki belge niteliği kazandırılmaktadır.

MADDE 14- Maddeyle, hakem heyeti kararlarına karşı iş mahkemesine itiraz yolu düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasında, hakem heyeti kararlarına karşı, hakem heyeti hangi yargı çevresinde bulunuyorsa o yerdeki iş mahkemesine itiraz yolu öngörülmektedir. İtiraz süresi yine 6100 sayılı Kanunla paralellik sağlanması açısından iki hafta olarak belirlenmiştir. Taraflardan biri itiraz yoluna başvurduğunda kararın icrası durmayacak, talep üzerine ve mahkemece uygun görülmesi halinde verilecek tedbir kararı ile kararın icrası durabilecektir.

Maddenin ikinci fıkrasında, itirazın dilekçeyle ve sebeplerinin açık ve somut olarak belirtilmek suretiyle yapılacağı, itiraz dilekçesinin mahkemece karşı tarafa tebliğ edileceği, cevap süresinin iki hafta olduğu hükme bağlanmıştır. İtiraz incelemesi hakem heyeti dosyası ile bu dosyadaki talepler esas alınarak yapılır. Hakem heyetinin inceleme aşamasında, taraflarca bildirilip de heyetçe değerlendirilmemiş veya talep edilmiş olmasına rağmen ilgili yerlerden istenmemiş olan deliller itiraza bakan mahkeme tarafından dikkate alınacaktır. Diğer bir anlatımla, mahkemeye itirazda bulunan taraf hakem heyeti önünde incelenmesini istediği ancak heyetin dikkate almadığı bilgi ve belgelerin değerlendirilmesini de talep edebilecektir. Hakem aşamasında dile getirilmeyen yeni bir delil, itiraz aşamasında öne sürülse dahi mahkemece dikkate alınmayacaktır.

Maddenin üçüncü fıkrasında, itiraz yargılamasında bir defaya mahsus duruşma yapılacağı, itiraz yoluna başvuranın mazeretsiz olarak duruşmaya gelmemesi durumunda itiraz talebinden vazgeçmiş sayılacağı, karşı taraf gelmediği takdirde dosyanın mevcut durumuyla karar verileceği düzenlenmektedir.

Maddenin dördüncü ve beşinci fıkrasında, mahkemenin itiraz yargılaması sonunda itiraz talebini red veya kabul edebileceği, itirazın kabulü halinde hakem heyeti kararının tamamen veya kısmen değiştirilerek yeni bir karar verileceği düzenlenmektedir. İtiraz üzerine mahkemece verilecek kararın kesin olduğu ve İcra ve İflâs Kanununun ilamların icrası hakkındaki hükümlere göre yerine getirileceği belirtilmektedir.

Maddenin altıncı fıkrasında itiraz yargılama usulü konusunda maddede hüküm bulunmayan durumlarda basit yargılama usulünün uygulanacağı, itiraz yargılamasının ivedi işlerden sayıldığı ve adli tatilde de görülebilmesi hüküm altına alınmıştır.

MADDE 15- Bu Kanun Tasarısının 7 nci maddesinde yapılan düzenlemeyle, iş yargısıyla ilgili bazı davaların istinaf aşamasında kesinleşmesi öngörülmektedir. 7 nci maddede sayma yöntemiyle belirlenen dava türlerinin düzenlendiği kanunlarda da değişiklik yapılmasında zorunluluk olması nedeniyle bu maddenin birinci fıkrasındaki değişiklik yapılmaktadır.

Maddenin ikinci fıkrasıyla, bu Kanun Tasarısı 5521 sayılı Kanunun yerini alacağından, bunun doğal sonucu olarak İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmaktadır.

Bu Kanun Tasarısıyla oluşturulan hakem heyetlerinin faaliyete geçecek olması nedeniyle, 4857 sayılı Kanunun 91 ve 92 nci maddelerinde yer alan işçi şikâyetlerinin incelenmesine ilişkin düzenlemeler üçüncü fıkrayla yürürlükten kaldırılmaktadır.

MADDE 16- Bu düzenlemenin 15 inci maddesinin ikinci fıkrasıyla 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırıldığından; maddeyle, mevzuatta 5521 sayılı Kanuna yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılmasına ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

MADDE 17- Maddeyle, Kanunun uygulamasına yönelik yönetmelikleri çıkarmakla görevli Bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak belirlenmektedir. Ayrıca, yönetmeliklerin çıkarılması aşamasında Adalet Bakanlığının görüşünün alınacağı düzenlenmektedir.

GEÇİCİ MADDE 1- Medeni yargılama usulüne ilişkin hükümler kural olarak derhal yürürlüğe girmektedir. Ancak bu Kanun Tasarısıyla getirilen yeni sistemin, Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla kesinleşmemiş olan tüm dosyalara uygulanması halinde yeni kurulan hakem heyetleri açısından ciddi bir iş yükü doğuracağı düşüncesiyle, Kanunun yürürlük tarihinden önce açılmış olan davaların eski sistem uyarınca sonuçlandırılması öngörülmüştür. Öte yandan, yapılan değişikliklerin derhal uygulanması halinde uygulamada yaşanabilecek muhtemel sorunların önlenmesi amaçlanmaktadır.

GEÇİCİ MADDE 2- 5235 sayılı Kanunla kurulan bölge adliye mahkemeleri henüz faaliyete geçmemiş olduğundan, bu Kanunun istinafa ilişkin düzenlemeye yer veren maddelerinin yürürlüğü, bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihine kadar ertelenmektedir.

GEÇİCİ MADDE 3- İş mahkemeleri tarafından verilen kararlara karşı karar düzeltme yolu kapalı olduğundan direnme kararları doğrudan Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna gitmekte iken 6352 sayılı Kanunla, direnme kararlarının temyizi halinde dava dosyasının önce kararı veren daireye gönderilmesi, şayet kararı veren daire, direnmeyi yerinde görürse kararını düzeltmesi, yerinde görmezse talebi en kısa sürede Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna iletmesi yönünde düzenleme yapılmıştır. Bu geçici maddede yer alan hüküm, mevcut uygulamanın devamı niteliğindedir.

GEÇİCİ MADDE 4- Maddeyle, Kanunun uygulamasına ilişkin yönetmeliklerin çıkarılması ile iş uyuşmazlıkları hakem heyetlerinin uygulamaya geçirilmesine ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

MADDE 18- Yürürlük maddesidir.

MADDE 19- Yürütme maddesidir.