

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISININ SAKINCALARI

Aydınlık Gazetesi, 11 Temmuz 2017

Yıldırım Koç

30 Ocak 1950 tarihinde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kabul edildi. Bu kanuna göre, işçilerle işverenler arasında çıkan sorunların çözümünde bu mahkemeler görevlendirilecekti. Halen yürürlükte olan bu kanun 1967 yılından başlayarak 8 kez değiştirildi.

Bakanlar Kurulu 25 Mayıs 2017 tarihinde TBMM Başkanlığı'na İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısını sundu. Bu metin, 5 Temmuz 2017 tarihinde TBMM Adalet Komisyonu'nda kabul edildi. Önümüzdeki günlerde TBMM Genel Kurulunda görüşülmesine başlanacak.

ZORUNLU ARABULUCULUK GETİRİLİYOR

Yasa tasarısına göre, işçi alacakları, işçi tazminatları ve işe iade taleplerinde dava açmadan önce zorunlu arabuluculuk getiriliyor.

AKP iktidarları döneminde dava açmak için gerekli harçlar artırıldı. Birçok işçi, birkaç aylık ücretini alabilmek için dava açmak gerektiğinde, mahkeme masrafları nedeniyle bu hakkını talep etmekten vazgeçiyor.

AKP iktidarları döneminde davaların süresi daha da uzadı. Örneğin, işe iade davalarının seri muhakeme usulüyle 2 ay içinde sonuçlandırılması gerekmektedir. Üst yargıya başvuruda ise 1 aylık süre öngörülmektedir. Halbuki uygulamada işe iade davalarının kesinlik kazanması 1,5 yıl dolaylarındadır. Bu uygulama da işçi haklarına büyük zarar vermektedir. Yapılması gereken, yargının daha hızlı çalışmasını ve yasanın öngördüğü süreler içinde karara gitmesini sağlayacak düzenlemelerdir.

Tasarıyla, dava açma öncesinde zorunlu arabuluculuk aşaması getirilerek, işçiler yargıda hak aramak yerine pazarlık yapmaya zorlanmaktadır.

İŞE İADE EDİLMEYENLERE VERİLEN TAZMİNAT AZALTILYOR

İşçi geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarıldığında işe iade davası açar. Bu davayı kazanırsa ve işveren onu işe almazsa, bazı tazminatlara hak kazanır. Buradaki sorun, bu tazminatların hangi ücret üzerinden hesaplanacağıdır.

Eğer işe iade davalarının sonuçlanması, yasanın emrettiği biçimde 3-4 ay içinde gerçekleşebilse, bu sorun önemli değildir. Ancak, özellikle enflasyon oranının yükseldiği koşullarda, işe iade davası 1,5 yıl içinde sonuçlandığında, hangi ücretin esas alınacağı son derece önemlidir.

Bugüne kadarki uygulama, işçinin işe iade hakkını kazandıktan sonra işverenin onu işe başlatmadığı tarihteki ücret üzerinden tazminat ödeneceğidir.

Yasa tasarısına göre, "dava tarihindeki ücret" esas alınacaktır. Böylece işe iade davasını kazanan işçinin alacağı tazminat ciddi biçimde azaltılmaktadır.

TAZMİNATTA ZAMANAŞIMI SÜRESİ AZALTILYOR

Yürürlükteki mevzuata göre, işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, eşit davranma ilkesine uyulmadığında ödenecek tazminat ve işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izin parası alacağı zamanaşımı süresi 10 yıldır. Tasarıda bu süre 5 yıla indirilmektedir.

BAZI DAVALARDA YARGITAY YOLU KAPATILYOR

İşe iade davalarında (4857/20), işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda, sendika temsilcisinin ve amatör sendika yöneticisinin iş güvencesine ilişkin davalarda (6356/24),

işletme toplu iř s3zleşmesine ilişkin davalarda (6356/34), toplu iř s3zleşmesi yorum davalarında (6356/53) ve grevin yasadışılığı iddiası davalarında (6356/71) Yargıtay'a başvuru hakkı kaldırılıyor. 4688 sayılı Kamu G3revlileri Sendikaları ve Toplu S3zleşme Kanununun 10. ve 14. maddelerine ilişkin de Yargıtay'a başvuru hakkının kaldırılması s3z konusu)

Sendikalar ve işçiler, İř Mahkemeleri Kanunu tasarısında yer alan bu ve benzeri d3zenlemelere karşı tepkilerini g3stermezlerse, işçilerin yargıda hak aramaları olanağı iyice azalacaktır.