

SÖYLEŞİ* / HAKİM (E) **ABDULVAHAP SUNA****



“İş mahkemelerindeki dava yükü adaletin gecikmesine neden oluyor. İş davalarında uygulanması gereken usul yasası hükümlerinin, davanın uzamasına meydan vermeyecek şekilde düzenlenmesi gerektiğine inanıyorum. Böylece adaletin geç tecellisi önlenebilir.”

■ **Sayın Suna, İş Mahkemesi Hakimliği, yargı alanında özel uzmanlık gerektiren bir alan. Siz de çalışma hayatınızın son 17 yılını bu alanda çalışarak geçirdiniz. Bu alanı neden tercih ettiniz?**

Türk adli yargı sisteminde, görev alan hakimler ve cumhuriyet savcıları, görevli buldukları yerde hangi mahkemede çalışmak istediğiyle ilgili olarak Hakimler ve

Savcılar Yüksek Kurulu'na (HSYK) başvurabilir. Ancak yetkilendirme HSYK'nın takdirindedir. Ben bir dönem Niğde Asliye 1. Hukuk Mahkemesinde görev yapmışım. İllerde ve büyük ilçelerde iş mahkemesi müstakil olarak kurulmamışsa, Asliye 1. Hukuk Mahkemeleri HSYK'nın ilke kararı gereğince iş ve sosyal güvenlik davalarına da bakar. HSYK, sicil dosyamdaki bil-

***Abdulvahap Suna** ile söyleşiyi, Dergimizin Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal gerçekleştirmiştir.

****Abdulvahap Suna** 1948 yılında Malatya'da doğdu. İlk ve orta eğitimini Malatya'da tamamladıktan sonra İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 1977 yılında mezun oldu. Temmuz 1979'da Samsun Vezirköprü Ağır Ceza Mahkemesi üyeliği ile hakimlik mesleğine başladı. Sırasıyla Van'ın Özalp ilçesi, Samsun'un Kavak ilçesi, Çorum'un Mecitözü ilçesi ve Niğde'nin Merkez ilçesinde değişik mahkemelerde hakim olarak görev yaptı. Ekim 1995'de Ankara 1. İş Mahkemesi hakimliğine atandı ve burada 17 yıl aralıksız görev yaptıktan sonra Ocak 2013'te yaş haddinden emekli oldu.

giler ışığında, Ankara'da iş mahkemesinde görev almamı uygun gördü, benim takdirim değildi. Ancak bu alan benim de ilgi duyduğum bir alandı, bu nedenle bu durumdan memnun oldum ve dediğiniz gibi uzun süre çalıştım.

■ **Özellikle iş güvencesi yasasının yürürlüğe girmesinin ardından, iş mahkemelerinin yükü arttı. Siz Ankara'ya ilk atandığınızda durum neydi, bugün durum nedir?**

Ben Ankara 1. İş Mahkemesi'nde 3 Ekim 1995 tarihinde göreve başladım. O tarihte derdest dava dosya sayısı 2639 olmuştu. O sırada Ankara'da, dokuz iş mahkemesi faaliyetliydi. Sonradan İş Güvencesi Yasası yürürlüğe girdiğinde dava dosya sayısı yıllar itibariyle çığ gibi büyüdü. Bugün Ankara Adliyesinde iş ve sosyal güvenlik davalarına bakan mahkeme sayısı 45 oldu.

15 Ağustos 2016 tarihi itibariyle 1. İş Mahkemesi'ne 2016 yılında



gelen dava dosya sayısının 700'den fazla olduğunu öğrendim. Yanılmıyorsam yıl itibariyle her mahkemeye binden fazla dava geliyor. Yine yanılmıyorsam, ben de 1. İş Mahkemesi'nde görev yaptığım 17 yıl süre içerisinde, yaklaşık 30 bin civarında karar verdim.

■ **İş Mahkemelerinin bu dava yükü, adaletin gecikmesine de neden oluyor. Bazı davaların sonuçlanması yılları buluyor bunun nedeni nedir? Ayrıca bir iş mahkemesinde iki hakimin görev almasını nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Dediğiniz gibi, iş mahkemele-
rindeki dava yükü bence de adale-
tin gecikmesine neden oluyor. Bu-
nun birkaç nedenini sayabilirim.
Öncelikle, davanın tarafları olan işçi
ve işverenler, iş hukukunu ve sos-
yal güvenlik hukukunu ve hakla-
rını kulaktan dolma bilgilerle de-
ğerlendiriyorlar. Bu nedenle işçiler
taleplerini, işverenler de savunma-
larını gerçekçi çerçevede yapamı-
yorlar. Çoğunlukla işverenler kayıt
dışı işçi çalıştırıyorlar. Bu durum-
da da, örneğin, işçinin çalışma sü-
resini Sosyal Güvenlik Kurumu'na
(SGK) eksik bildiriyor ya da bildir-
miyorlar. Sanıyorum prim ve vergi-
lerin yüksekliliği nedeniyle, işçilerin
ücretini tam olarak bildirmiyorlar.
Ücretin asgari miktarı yasa gere-
ği banka aracılığıyla ödeniyor, geri
kalan kısmı nakit olarak ödeniyor,



çalışma saatleri, giriş-çıkışlar, bayram ve genel tatil çalışmalarıyla fazla mesai çalışmaları kayıt altına alınmıyor ya da bu kayıtlar yetersiz tutuluyor. Bunun yanında, yıllık izin belgeleri de yetersiz düzenleniyor.

Bu örnekleri çoğaltmak mümkün elbette. Bu şartlarda işçi-işveren arasında herhangi bir uyumsuzluk olduğunda, taraflar hak ve alacakları ile borçlarının belirlenmesi için mahkemeye başvurduğunda, taraflarca bilinen her şey bir anda bilinmez duruma geliyor. İşverenler örneğin, çalışma karşılığı ücret miktarı, hafta tatili, bayram ve genel tatil gibi günlerde fazla mesai yapılıp yapılmadığını bir anda unutuyor ya da inkar ediyor. İşçiler de abartılı taleplerde bulunuyorlar. Bütün bu koşullarda, iddia ve savunmaların yasa gereği tanıklarla ve her türlü delille ispatı gerekiyor. Dinlenecek tanıklar da genellikle işçi oluyorlar. Onların mahkemenin

istediği zaman kendi işvereninden izin alarak mahkemeye gelmesi mesele oluyor. Ayrıca, örneğin işçinin ücretini belirleyebilmek için çeşitli kurumlardan gelen bilgiler bile birbirini tutmuyor ve o şekilde dosyaya giriyor. Örneğin ticaret ve sanayi odaları ile derneklerin bilgileri ile işçi-işveren sendikalarının bilgileri yetersiz ya da çelişkili oluyor. Mesleklere göre ciddi araştırmalar yapan ve işçinin kıdemine uygun ücretini belirleyebilecek bir kurum ya da kuruluş bulma şansımız ya olmuyor ya da yetersiz kalıyor. Kurumlarla ve şirketlerle yapılan yazışmalarda verilen cevaplar çok geç geliyor. Bütün bu anlattığım süreç, mahkemenin yükünü artırıyor ve zaman kaybına neden oluyor.

Kağıt üzerinde yer alan bu bilgiler o kadar yanıltıcı oluyor ki, anlatamam. Örneğin, yurt dışında iş yapan Türk müteahhitlerin İŞKUR

aracılığı ile istihdam ettiği işçilerle yapılan sözleşmelerde belirlenen ücret neredeyse gülünç rakamlar. Sözleşmede ücret 500 dolar olarak yazılmışken, işçinin 3000-5000 dolar karşılığı çalıştığını iddia edip bunu da ispat ettiğine tanık olup karar verdiğimi hatırlıyorum.

Özellikle işe iade davalarında işçi gerçekten mağdur oluyor. İş Yasasına göre, işçinin iş akdi geçerli neden olmadan feshedildiğinde, işçi bildirim tarihinden itibaren 1 ay içerisinde iş mahkemesine feshin geçersizliği için dava açarsa, mahkeme yasaya göre iki ay içerisinde bu davayı sonuçlandırmak zorundadır. Kararın temyizi halinde ise Yargıtay (şimdi Bölge Adliye Mahkemesi) bir ay içinde kesin olarak karar vermedir. Oysa bildiğiniz gibi, bu tür davalar iki ya da üç yılda kesinleşebiliyor. Dediğiniz gibi, adalet çok geç tecelli ediyor.

Bildiğiniz gibi, mahkeme iş akdinin feshini geçersiz sayarsa, yasa gereği işçinin açıkta kaldığı süre için en fazla 4 aylık ücreti veya 8 aylık ücreti karşılığı tazminat verebiliyor. İşverenler bu parayı geç ödemek için bahaneler arıyor. Tahsili için icraya verilmesi halinde icra takibine itiraz ediliyor ve işçi bu kez icraya itirazın iptali davası açarak alacaklarını almaya çalışıyor. Bu da yine en az bir yıl zaman kaybı demektir. Bu süreçte işçinin ekonomik olarak ne hale geldiğini, mağduriyetini anlatmama gerek yok. Bu dönemde

yeni iş aramaya kalkışsa, piyasada iş arayanların halini biliyoruz. Oysa işe iade davası yerine geçersiz nedenle iş akdinin feshi halinde, örneğin, kötü niyet tazminatında olduğu gibi ihbar tazminatına ek olarak geçersiz fesih tazminatı adı altında işçiye bir hak tanınarak yasal düzenleme yapılabilir.

Aynı mahkemede iki ya da üç hakim görevlendirilmesi meselesine gelince... Bu durum gerçekten bir felaket. Özellikle fiziki olarak hakim odası, duruşma salonu yetersiz hale dönüşüyor, kalem personeli ve yazı işleri müdürleri işlerini yaparken çelişkiye düşüyorlar. Yasal düzenlemelere rağmen, hakim bağımsızlığın bir gereği olarak her hakim aynı konuda farklı düşünebiliyor. Ancak bu çelişkili durum tereddütü de beraberinde getiriyor. Örneğin, aynı konuda aynı işveren yanında çalışıp da iş akdi feshedilen iki işçinin davası aynı mahkemede değişik hakimlere düşerse ve yargılama süreci sonunda iki ayrı ve çelişkili karar ortaya çıkarsa, vatandaşın bu durumda yargıya güveni sarsılmış olacak. Bu nedenle kesinlikle uygulanmamalı diye düşünüyorum.

■ İş davalarının süreci diğer davalardan ayrı olmalı mı?

İş davalarında uygulanması gereken usul yasası hükümlerinin davanın uzamasına meydan vermeyecek şekilde düzenlenmesi ge-

rektiğine inanıyorum. 6100 sayılı Hukuk Mahkemeleri Yasası'ndan önce, İş Mahkemeleri Yasası olan 5521 sayılı Yasa gereği sözlü yargılama usulü uyguluyorduk. Bu doğru olan bir uygulamaydı. İşçi sözlü olarak mahkemeye başvurabilme- li, mahkeme nihai kararını açık ve net şekilde tarafların yüzüne ver- melidir. Böylece, gerekçeli kararın, tarafların temyiz taleplerinin di- ğer tarafa tebliğ edilmesine gerek olmadan 8 gün içerisinde temyiz etme süresinin yeterli olacağı inan- cındayım.

■ **Son yıllarda hakimler her dosyayı bilirkişilere havale ediyorlar. Bunun sakıncaları var mı? Bu durum adaletin gecikmesine yol açıyor mu?**

Mahkemeler, çözümü hukuk dı- şında olan, özel veya teknik bilgi- yi gerektiren hallerde taraflardan birinin talebi üzerine yahut ken- diliğinden dosyayı bilirkişiye ve- rebilir. Davacının alacak miktarını tam olarak belirlemeden açtığı kıs- mı davalar da belirttiğim gibi üc- ret, kayıt dışı çalışma süresi, saatle- ri, bayram ve genel tatil sürelerinde çalışmalar hesaplanmayı gerektiri- yor. Bunun yanında, sosyal haklar da bazı hesaplamaları gerektiriyor. Mahkeme hakimi bu hesaplamayı yaparak taraflara bildirirse, ih- sası reyde bulunmuş olacak ve tar- fın itirazı halinde davaya bakmaya devam edemeyecektir. Oysa taraf- ların iddia edip savundukları tüm bilgi ve belgeler dosyaya alındık- tan sonra, alacak miktarlarının he-

saplanması için gerçekte uzman bir bilirkişiye verilmesi halinde ta- raflar hakimin düşüncesini bilme- den bilirkişinin dosyaya ibraz ede- ceği rapora yani hesaplamaya itiraz edebilecekler. Hakim, dosyayı, bi- lirkişi raporunu ve tarafların iddia ve savunmalarını değerlendirip, ni- hai kararını verebilecektir. Ancak, dosyanın bilirkişide kalma süresi- nin özenle hakim tarafından takip edilmesi gerekiyor.

Dosyanın bilirkişiye, davanın çözümü için ve tarafların her itira- zında ek rapora verilmesi halinde, sanıyorum iyi niyet ortadan kalk- mış olacaktır. Hakimin bilirkişi- ye verilmesi gerekmeden davanın çözümü hukuki nedenlere daya- lı ise dosyayı bilirkişiye vermeme- lidir. Usul yasası da bunu gerektir- mektedir. Aksi halde zaman kaybı ve masraf olacaktır.



■ **Son dönemde çalışma hayatında kıdem tazminatı tartışmaları öne çıkıyor. Getirilmek istenen düzenlemeye ilişkin sizin görüşünüz nedir? Kıdem tazminatı ile ilgili hukuksal düzenleme nasıl olmalıdır?**

Kıdem tazminatı, çalışma hayatında görev alan işçinin yıllar önceden düzenlenen ve verilen yasal hakkı olup, işçinin doğal beklentisi haline gelmiş durumdadır. Bu hak ilk tanındığından bu yana ödün verilmeden şimdiki halini almıştır. Bunu kısıtlayıcı herhangi bir düşünceye katılmıyorum. 5434 Sayılı Yasada, emekliliği hak eden devlet memuruna ikramiye verilmektedir. İş garantisi olan devlet memurunun suç işlemediği ve süresinden önce ayrıldığı sürece ikramiyesi ödenmektedir. Her ne kadar İş Güvenliği Yasası yürürlükteyse de, işveren prosedürün sonunda iş akdini feshedebiliyor.

İşyerinde suç işlenmediği süreç ve belirli bir sürenin geçmesinden sonra hak edilecek olan kıdem tazminatının fesih şartları dikkate alınmadan ödenmesi gerektiğine dair düzenleme yapılmasının çalışma barışına güven getireceği kanaatindeyim. Çalışan işçinin ileriye dönük yatırımı olarak değerlendirilmesi iş ilişkisinin keyfi sonlandırılmaması da dikkate alınmalıdır.

■ **Bunca deneyiminiz ışığında, sizce iş mahkemeleri nasıl düzenlenmelidir?**

İş mahkemeleri mevcut yürürlükte olduğu gibi tek hakimli olmalı, yargılamanın sözlü usulle yapılma-

lı. Kayıt dışı çalışmanın çoğunlukta olması nedeniyle davaların tanık dinlenilerek çözüme gidiliyor olması nedeniyle her bir mahkemeye yıl bazında 500-600'den fazla dava dosyası gelmemeli. Bunu aşan durumlarda yeni mahkeme kurulmalı. İş mahkemesi hakimlerine görev yaptıkları yargı çevresinde, değişik işyerlerinin tanıtımı ve işçilerin çalışma şekil ve şartlarını gösterecek seminer gibi faaliyetlerin yapılmasının da faydalı olacağı kanaatindeyim.

İlk derece iş mahkemelerinin işe iade davalarında vereceği nihai kararın ve 5 bin TL değerine kadar olan alacak davalarında vereceği nihai kararın da kesin olması gerekiyor. Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren aleyhine açılan sigortalılığın başlangıcının tespiti niteliğindeki davalarda verilecek olan nihai kararın da kesin olması gerekli.

Ayrıca, işyerlerinde kayıt dışı uygulamanın azaltılması için denetimlerin düzenli ve sıklıkla yapılması halinde, mahkemelerin iş yükünün artmayacağı kanaatindeyim. Bu arada sendikaların, kendi işkolunda çalışan değişik işyerleri ve değişik kıdemlere göre işverenle yapılan toplu sözleşme uygulaması sonucunda işçilerin ne kadar ücretle çalıştığının yıllara göre tespiti ve mahkemeler sorduğunda bilgi vermeleri halinde çok büyük fayda sağlayacağı kanaatindeyim.

■ Bize anlatacağınız ilginç bir anınız var mı?

1983 yılında Van'ın Özalp ilçesinde görevliyken, Hakkari'nin Beytüşşebap ilçesine yetkili olarak görevlendirildim. Gittiğim yerin görevli hakimi kadındı ve o sırada izne ayrılmıştı. İlçede başka hakim olmayınca, kadın hakim izinden dönene kadar ilçedeki hakimın bakması gereken bütün işlere bakmaya yetkili olarak görevlendirildim.

İlçe üç tarafı dik yamaçlar, bir tarafı yol çıkışı olan taşlık bir arazi ile çevriliydi. Yapılaşma ve nüfusu artırma şansı yoktu. Yanılmıyorsa o günlerde 2 bin kadar bir nüfusu vardı.

İlçe adliyesinde bulunan dava dosyalarından anladığım kadarı ile o sırada 90 kadar dava vardı. Adam öldürmek, köy yakmak, gasp gibi suçlardan dolayı soruşturmalar devam ediyordu. Cumhuriyet Savcılığınca tutuklama talepli birkaç kişi Sulh Ceza Mahkemesine sevk edildi. Ben sorgularını yaptıktan sonra yanılmıyorsa ikisi asker kaçağı olduğu için onları askerlik şubesine teslim ettirdim. İki ihtiyar vardı, onları tutuklanmaları gerekmediği için serbest bıraktım. Üç ya da dördünün de tutuklanmasına karar verdim.

Birkaç gün sonra, içinde adliyenin de bulunduğu hükümet binası-

nın yan tarafındaki küçük bir bina-
dan ibaret olan ceza ve tutukevini ziyarete gittim. İnfaz koruma memurları beni kapıda karşıladılar. Güvenliği sağlayan jandarma da dış kapıyı açmıştı. Binanın içerisinde iki oda, bir salon ve tuvalet, banyo vardı. İçeride haklarında tutuklama kararı verdiğim şahıslar beni buyur ettiler, yer gösterdiler. İkramda bulundular.

Bu arada bizim oturduğumuz yere gelmeyen iki mahkum salonun bir köşesinde yere çömelmiş vaziyette oturmuş kendi aralarında sohbet ediyorlardı. Ben bu şahısların İranlı ya da Iraklı olabileceklerini, dilimizi bilmediklerini, bu nedenle yanımıza gelmediklerini düşündüm. Ancak yine de neden yanımıza gelmediklerini sordum. Benim tutukladıklarımın biri "Begim onlar şerefsizdir" dedi. Bu cevap üzerine bu şahısların küçük çocuklara tacizde bulunma veya tecavüz gibi suçlardan dolayı şerefsizlikle nitelendirildiğini düşündüm. Suçlarının ne olduğunu sorduğumda, "Begim onları karı hakim tutuklamıştır" demez mi? "Tutuklama kararını verenin cinsiyeti ile tutuklanan şahıs şerefli ya da şerefsiz olmaz" diyerek adamları yanımıza çağırardım, tokalaştım.

■ Teşekkürler Sn. Suna...

