

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

26

YASAMA YILI

2

SIRA SAYISI: 491

İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı (1/850) ve Adalet Komisyonu Raporu

Not: Bu Sıra Sayısına; elektronik ortamda
“http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sirasayi_sd.sorgu_baslangic”
internet adresindeki sorgu sayfası üzerinden erişilebilmektedir.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

• 1/850 Esas Numaralı Tasarının	
- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı	4
- Genel Gerekçesi	4
- Madde Gerekçeleri	7
• Alt Komisyon Raporu	25
• Muhalefet Şerhleri.....	30
• Alt Komisyon Metni	41
• Adalet Komisyonu Raporu	51
• Muhalefet Şerhleri.....	58
• Tasarı Metni	87
• Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin.....	87

T.C.
Başbakanlık
Kanunlar ve Kararlar
Genel Müdürlüğü
Sayı: 31853594-101-1397-911

25/5/2017

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Adalet Bakanlığı'nca hazırlanan ve Başkanlığımıza arzı Bakanlar Kurulu'nca 1/5/2017 tarihinde kararlaştırılan "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı" ile gerekçesi ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Binali Yıldırım

Başbakan

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYON (1/850)	
ESAS	Adalet Komisyonu

GENEL GEREKÇE

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre 2016 yılı Aralık ayı itibarıyla 14 milyona yakın işçi ve 1 milyon 750 bine yakın işyerinin bulunduğu ülkemizde işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar, hem çalışma hayatının hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda 2017 yılı Mayıs ayı itibarıyla 50'si sosyal güvenlik hukukunda uzman olmak üzere 320 iş mahkemesinde 376 hâkim bu uyuşmazlıkları çözmek için çalışmaktadır. İş mahkemesi kurulmayan yerlerde ise 514 asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalara bakmaktadır.

Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre iş davalarının yıllık ortalama görülme süresi 2010 yılında 466, 2011 yılında 488, 2012 yılında 483, 2013 yılında 381, 2014 yılında 417, 2015 yılında 431, 2016 yılında 434 gün olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yine Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre, 2016 yılı sonu itibarıyla ilk derece mahkemelerindeki 3 milyon 525 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 15'i iş uyuşmazlıklarından kaynaklanmaktadır.

Yargıtaydan alınan istatistiki verilere göre 2016 yılında bakılan 780 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 30'u iş hukukundan kaynaklanmaktadır.

1950 yılından beri uygulanmakta olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bugüne kadar sekiz kez değiştirilmiş ve anılan Kanunun yedi maddesi hakkında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal kararı verilmiştir. Ayrıca, 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde yer alan, tefhim veya tebliğden itibaren sekiz gün içinde kanun yoluna başvurulabileceğine ilişkin hüküm, 2011 yılında yürürlüğe giren

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun öngördüğü kanun yoluna başvuruya ilişkin hükümlerle uyumsuzluk arz etmektedir. Bunun gibi, 5521 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle kabul edilen toplu mahkeme yaklaşımı, Anayasa Mahkemesince 1970 yılında iptal edildiği halde söz konusu Kanunun 1 inci maddesinde iş mahkemelerinin görevini toplu olarak yapmasına ilişkin hükümler varlığını sürdürmektedir. Yine, 5521 sayılı Kanunun 9 uncu ve 10 uncu maddeleri yürürlükte olmalarına rağmen bu maddelerin uygulamaları kalmamıştır. 5521 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde yer alan şifahi yargılama usulü, 6100 sayılı Kanunun 447 nci maddesindeki genel atıf sebebiyle basit yargılama usulüne dönüşmüş bulunmaktadır.

Öte yandan, 5521 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1950 yılından bugüne kadar geçen 67 yılda, iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Nüfus artmış, iş alanları ve iş yapma şekli değişmiş, teknoloji olağanüstü seviyede gelişmiş, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin alan genişlemiş ve işçi ile işveren arasındaki uyumsuzluk çeşit ve sayısı ciddi oranda artış göstermiştir. Bu durum, iş mahkemelerinin yükünü de diğer hukuk mahkemelerine oranla daha fazla artırmıştır.

Bütün bu nedenlerle; iş yargılamasının özelliği, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin niteliği, iş mahkemelerinin iş yükü ve iş davalarının ortalama görülme süreleri ile 6100 sayılı Kanunun hükümleri dikkate alınarak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yeniden ele alınması gerekmektedir.

Tasarı ile, 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak yerine yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu getirilmektedir. Tasarı, iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulleri ile dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri kapsamaktadır.

Tasarının 3 üncü maddesi ile, kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren alacak ve tazminatı ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak öngörülmektedir. İş mahkemelerinin görev alanına giren uyumsuzlukların yapısı, tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmaları suretiyle sonuçlandırılmasına uygundur. Bu uyumsuzlukların, mahkeme dışında alternatif uyumsuzluk çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşları ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir. Tasarıyla kabul edilen önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyumsuzluklarının kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmekte ve böylece adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine riayet edilebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca bu yöntemin, maddi ya da şekli başka herhangi bir uyumsuzluğun doğmasını engellemek suretiyle uyumsuzluğu temelden sonlandırması ve böylece sosyal barışa katkı sağlaması beklenmektedir. Arabuluculuk müzakerelerinin gizli olması dikkate alındığında, iki tarafın sırlarını korumaya elverişli bu yöntemde tarafların örselenmeden uyumsuzluğu sona erdirmeye imkanına sahip olacakları düşünülmektedir.

2012 yılında kabul edilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu uyarınca iş uyumsuzlukları, ihtiyari olarak arabulucuya götürülebilmektedir. 2013 yılı Kasım ayında ilk arabulucunun sicile kaydedilmesiyle başlayan uygulama sürecinde, bugüne kadar arabulucuya götürülen hukuk uyumsuzluklarının yüzde 89'unun işçi-işveren uyumsuzluğu olduğu ve bunların yüzde 93'e yakın oranda anlaşmayla sonuçlandığı görülmüştür. Arabulucuya giden iş uyumsuzluklarının yaklaşık yüzde 95'i bir gün veya bir günden daha az süren müzakerelerle sonuçlandırılmıştır.

Anayasa Mahkemesinin 10/7/2013 tarihli ve E.: 2012/94 ve K.: 2013/89 sayılı Kararında da belirtildiği gibi alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemleri yargının alternatifi olan ve dolayısıyla yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan veya onunla rekabet içinde bulunan bir süreçler bütünü değildir. Tam tersine uyumsuzlukların çözümü için öngörülen yöntemlere ilave edilmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğudur. Tasarıda öngörülen uyumsuzluklar bakımından, tarafların dava açmadan

önce arabulucuya başvurması zorunlu olup tarafların serbest iradeleriyle yürütülen arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Arabulucuda anlaşılabilmesi halinde tarafların mahkeme huzurunda haklarını aramaları mümkündür. Bu sebeple arabulucuya başvurulmuş olmasının bir dava şartı olarak öngörülmesi, Anayasanın 36 ncı maddesinde düzenlenen hak arama hürriyetinin ihlali anlamına gelmemektedir.

İngiltere’de arabulucuya başvurulması bir dava şartı olarak öngörülmemiş olmakla birlikte yüksek mahkeme kararları arabulucuya başvurulmasını fiilen zorunlu hale getirmiş durumdadır. Fransa’da iş mahkemesine başvuru yapıldıktan sonra uyuşmazlık arabulucuya yönlendirilmekte ve bu aşama sonuçlanmadan yargılama aşamasına geçilmemektedir. Avusturya’da iş hukukunda arabulucuya başvurulması kural olarak zorunlu olmamakla birlikte özel desteğe ihtiyacı olan işçilerin ayrımcılık nedeniyle tazminat talepleri veya işten çıkarmaya ilişkin itirazları bakımından öncelikli olarak arabuluculuk prosedürünün uygulanması gerekmektedir. Hollanda’da arabuluculuğa başvuru zorunluluğu olmamakla birlikte iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurulması durumunda, arabulucunun ücreti işveren tarafından ödendiğinden bu yöntem işçi açısından teşvik edilmiş durumdadır. İtalya’da bankacılık, finans ve sigortacılık, işyeri kirası, kredi sözleşmeleri, kat mülkiyeti, basın ve diğer kamusal yollarla yapılan hakaret suçundan doğan uyuşmazlıklar, aile arasındaki sözleşmeler, tıbbi uygulama hatası ve doktorların sorumluluğundan doğan tazminat davaları, miras, ortak mülkiyet, gayrimenkul, mal paylaşımı, kira sözleşmeleri ve aynı haklara ilişkin uyuşmazlıklarda arabulucuya başvuru zorunluluğu kabul edilmiş ancak iş uyuşmazlıkları yönünden arabulucuya başvuru ihtiyari bırakılmıştır. Malezya’da 1952 yılından, Arjantin’de ise 1996 yılından bu yana işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için arabulucuya başvurulması zorunlu tutulmaktadır.

Tasarı ile, işe iade talepleri yönünden de arabulucuya başvurma zorunluluğu getirildiği için bu talebi düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci ve 21 inci maddelerinde değişiklik yapılması zarureti doğmuştur. Öte yandan, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinde düzenlenen ve uygulamada “işe başlatmama tazminatı” ile “boşta geçen süre alacağı” olarak nitelenen alacakların ay esaslı değil parasal miktar esaslı olarak belirlenmesine ilişkin düzenleme yapılmaktadır. Böylece işe iade konusunda mahkeme kararıyla hüküm altına alınan bu iki alacağın tahsili amacıyla yeni bir dava açılmasına gerek kalmayacaktır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uyarınca feshe bağlı kıdem, ihbar, kötüniet ve ayrımcılık tazminatları ile yıllık izin ücreti on yıllık zamanaşımına tabidir. Fesih gerçekleştiği için işçi yönünden dava açmayı ertelemeyi gerektirecek bir sebep bulunmadığı kabul edilebilir. Ancak iş sözleşmesi bugün feshedilen bir işçi için on yıl boyunca dava tehdidi altında kalan işverenin, yatırım ve gelecek planlaması yapması mümkün olamayabilecek, yapılan planlar da uygulanamaz hale gelebilecektir. Bu durum ise işçisi, işvereni ve işletmeleriyle kalkınma sürecinde olan ülkemizin ekonomik gelişiminin sekteye uğraması ihtimalini gündeme getirebilecektir. Bu sebeple feshe bağlı kıdem, ihbar, kötüniet ve ayrımcılık tazminatları ile yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı süresinin dönemsel alacaklarda olduğu gibi beş yıl olarak değiştirilmesi öngörülmektedir.

Bölge adliye mahkemelerinin 20/7/2016 tarihinde tüm yurttan göreve başlamaları dikkate alınarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda düzenlenen bazı uyuşmazlıklara ilişkin davaların, Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

Tasarıda yer alan dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin madde ile diğer düzenlemelerde iş yargısının temeli olan çabukluk, basitlik, emredicilik, zayıfın korunması ve ucuzluk ilkeleri dikkate alınmıştır.

Son olarak, 6325 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği günden bugüne kadar uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik olarak bazı düzenlemeler de yapılmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Madde ile, Kanunun amacı düzenlenmektedir.

Madde 2- Madde ile, iş mahkemelerinin kurulacağı yerler tabii hâkim ilkesi dikkate alınarak kanunla belirlenmektedir. 29/3/1984 tarihli ve 2992 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunda düzenlenen hukuk mahkemelerinin kuruluş usulüne uygun olarak iş mahkemelerinin, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulması öngörülmektedir.

İş mahkemelerinin kurulduğu yerlerde iş yoğunluğu dikkate alınarak bu mahkemelerin birden fazla dairesinin oluşturulması, bu dairelerin numaralandırılması ve birden fazla dairenin bulunduğu yerlerde ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak daireler arasındaki iş dağılımının Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilmesi öngörülmektedir. Hâkimler ve Savcılar Kurulunun bu kararından sonra, daireler için tevziden gelen tüm dosyalara bakma zorunluluğu getirilerek dosyanın başka bir dairenin ihtisas alanına girdiğinden bahisle görevsizlik kararı verilememesi hükme bağlanmaktadır.

Öte yandan, iş mahkemesi kurulmasına lüzum görülmeyen yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlerin, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince İş Mahkemeleri Kanunundaki usul ve esaslar uyarınca görülmesi öngörülmektedir.

Madde 3- 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu uyarınca ihtiyari arabuluculuk kurumu hukuk düzenimizde yer almakla birlikte madde ile, “dava şartı olarak arabuluculuk” kurumu ilk defa hukukumuzda girmekte ve maddede yer alan uyuşmazlıklarda dava açmadan önce arabulucuya başvurulması bir zorunluluk olarak öngörülmektedir.

Maddenin birinci fıkrası ile, kanuna veya bireysel yahut toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması bir dava şartı olarak kabul edilmektedir. Düzenleme uyarınca, arabulucuya başvurma zorunluluğu için kanuna veya bireysel yahut toplu iş sözleşmesine dayanan alacak veya tazminat talebinin iş ilişkisinden kaynaklanması gerekmektedir. Ayrıca bu talebe ilişkin olarak tarafların işçi ve işveren olması ve taleplerin birbirlerine karşı ileri sürülmüş olması şarttır. Bu kapsamda işçi tarafından talep edilebilecek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı, sendikal tazminat, ücret, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile işveren tarafından talep edilebilecek ihbar tazminatı, cezai şart, avansın iadesi ve eğitim gideri gibi alacak ve tazminat kalemleri için dava açmadan önce madde kapsamında arabulucuya başvurulması zorunlu olacaktır. Bu çerçevede 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen “Hizmet Sözleşmeleri” (genel hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesi) kapsamında kalan işçi ve işveren arasındaki alacak ve tazminat talepleri için de arabulucuya başvuru zorunluluğu bir dava şartı olarak kabul edildiğinden Kanunun 5 inci maddesi bu tür uyuşmazlıkları iş mahkemelerinin görevine dahil etmektedir.

Birinci fıkrada yer alan “Kanuna” ibaresiyle alacak veya tazminat talebinin 4857 sayılı İş Kanunundan veya diğer kanunlardan kaynaklanabileceği ifade edilmektedir. Maddenin üçüncü fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla, işçi ve işveren arasında haksız fiil veya sebepsiz zenginleşme gibi nedenlerden doğduğu iddia edilen ve iş ilişkisinden kaynaklanan alacak ve tazminat talepleri için de arabulucuya başvurulması bir dava şartı olarak öngörülmektedir. Örneğin işçi veya işverenin iş ilişkisi

kapsamında birbirlerine hakaret etmekten kaynaklanan ya da işçinin işyerindeki işverene ait mal ve malzemelere zarar vermesinden doğan tazminat talepleri dava açılmadan önce bu madde kapsamında arabulucuya götürülecektir. Ancak işverenin kiracısı olan bir işçinin, kira borcunu ödememesinden kaynaklanan, bir başka ifadeyle iş ilişkisinden doğmayan alacak, kira alacağı olarak nitelendirilmeli ve görünüşte işçi ve işveren arasındaki bu uyuşmazlık, bir alacak uyuşmazlığı olsa da madde kapsamında değerlendirilmemeli ve genel hükümlere tabi tutulmalıdır.

Maddenin ikinci fıkrasında arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslının veya onaylı bir örneğinin dava dilekçesine eklenmesinin zorunlu olduğuna ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Davacının son tutanak örneğini dava dilekçesine eklememesi durumunda mahkeme tarafından yapılacak ihtarat bu fıkrada düzenlenmekte ve ihtarın gereğinin yerine getirilmemesi halinde dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddedileceği hükme bağlanmaktadır. Davacının arabulucuya başvurma zorunluluğunu yerine getirdiği halde anlaşmazlığa ilişkin son tutanağı dava dilekçesine eklememesi şeklindeki noksanlıklar bu sayede tamamlanabilecektir. Mahkemece yapılan ihtarat üzerine, arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilecektir. Bir başka ifadeyle dava şartı noksanlığının giderilmesi (arabulucuya başvurulması) için mahkemece davacıya süre verilmeyecektir. Böylece açılan davaya ilişkin dosya mahkemede derdest halde beklemeyecektir.

Maddenin üçüncü fıkrası uyarınca, arabuluculuğun bir dava şartı olarak kabul edilmesi, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi veya manevi tazminat davaları ile bunlarla ilgili rücu davaları hakkında uygulanmayacaktır.

Maddenin dördüncü fıkrası uyarınca, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde kapsamında arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeleyecek ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirecektir. Komisyon başkanlıkları bu listeleri kendi yargı çevrelerinde bulunan arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise komisyonlar tarafından arabuluculuk bürosunun görevlerini yerine getirmek üzere görevlendirilecek sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderecektir.

Maddenin beşinci fıkrası ile, yetkili arabuluculuk büroları düzenlenmektedir. Buna göre başvurular karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna yapılacaktır. Karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosuna yapılan başvuru yeterli sayılacaktır. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde başvuruların, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılması gerekmektedir.

Maddenin altıncı fıkrası ile, arabulucunun kim tarafından belirlenip seçileceği hükme bağlanmaktadır. Arabulucu kural olarak, büro tarafından ve komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden belirlenecektir. Ancak işçi ve işveren, listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmışlarsa bu arabulucu görevlendirilecektir. Uyuşmazlığın, her iki tarafın birlikte belirlediği arabulucu huzurunda müzakere edilmesinin anlaşma ihtimalini artırması beklenmektedir. Düzenleme ile, tarafların büroya başvurmadan önce görüşüp listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaya çalışmalarına ilişkin bir zorunluluk getirilmemektedir. Bu kapsamda örneğin işçi, işverenle hiç muhatap olmadan büroya müracaat ederek listeden bir arabulucu görevlendirilmesini sağlayabilecektir. Buna karşılık taraflar listede yer alan bir arabulucu üzerinde anlaşmış iseler iradelerine üstünlük tanınacak ve o kişi büro tarafından görevlendirilecektir.

Maddenin yedinci fıkrasında arabulucu görevlendirilmesi için büroya müracaat eden tarafın, kendisine ve elinde bulunması halinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini büroya vermesi gerektiği hükme bağlanmaktadır. Özellikle işçi tarafının, işverene ait iletişim bilgilerini tam olarak bilemeyecek olması ihtimaline binaen büroya, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırma yetkisi verilmektedir. İlgili kurum ve kuruluşlar büronun bu kapsamdaki taleplerini yerine getirmekle ve talep edilen bilgi ve belgeleri büroya vermekle yükümlü kılınmaktadır.

Maddenin sekizinci fıkrası ile, uyuşmazlığın görevlendirilen arabulucuya aktarılması süreci düzenlenmektedir. Bu kapsamda arabuluculuk bürosu, görevlendirme işlemini arabulucuya bildirecek ve taraf bilgisi ile taraflara ait iletişim bilgilerini arabulucuya verecektir. Taraflara ait asgari iletişim bilgilerini araştırma yükümlülüğü büroya verilmektedir. Kural olarak arabulucu, büro tarafından kendisine verilen iletişim bilgilerini esas alacaktır. Bu bilgiler itibarıyla taraflara ulaşmak ve tarafları toplantıya davet etmek arabulucunun sorumluluğundadır. Ancak arabulucu, kendisine verilen iletişim bilgileri dışında kendi imkanlarıyla ve özellikle interneti kullanarak tarafların iletişim bilgileri konusunda ek araştırmalar da yapabilir. Sonuçta arabulucu, büro tarafından verilen veya kendisinin tespit ettiği iletişim bilgilerini kullanarak tarafları görevlendirme konusunda bilgilendirecek ve ilk toplantıya davet edecektir. Yapılan bu bilgilendirme ve davete ilişkin işlemler arabulucu tarafından belgelendirilecektir. Maddenin onikinci fıkrasında, kendisine ulaşılan tarafın geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda bu taraf aleyhine bazı yaptırımlar getirilmektedir. Dolayısıyla bu aşamada arabulucunun taraflara ulaştığını, onları görevlendirme konusunda bilgilendirerek toplantıya davet ettiğini belgeye bağlaması, bu konuda daha sonra çıkabilecek ispat sorunlarını ve ihtilafları çözme bakımından önemli görülmektedir.

Maddenin dokuzuncu fıkrasında, arabulucuyu görevlendiren büronun yetkili olup olmadığının denetlenmesine ilişkin usul düzenlenmektedir. Buna göre arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamayacaktır. Büronun yetkisizliğini ileri sürmek hak ve yetkisi karşı tarafa aittir. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilecektir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhal büroya teslim edecek ve dosya büro tarafından ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilecektir. Mahkeme, incelemeyi dosya üzerinden yaparak karara bağlayacak ve yetkili büroyu belirleyecektir. Mahkemenin bu kararı harca tabi olmadığı gibi karara karşı kanun yoluna başvuru imkanı da bulunmamaktadır. Yetkili büroyu kesin olarak karara bağlayan mahkeme dosyayı büroya iade edecektir. Dosya büroya iade edildikten sonra mahkemenin yetkiye ilişkin kesin kararı büro tarafından 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilecektir. Şayet yetki itirazı reddedilmiş ise aynı arabulucu yeniden görevlendirilecektir. Bu ihtimalde arabulucu tarafından tarafların iletişim bilgilerine ulaşıldığı, tarafların davet edildiği ve ilk toplantının yapıldığı varsayılarak bu aşamaları gerçekleştiren arabulucunun görevine devam etmesinde fayda görülmektedir. Yine bu ihtimalde onuncu fıkrada belirtilen süreler yeniden görevlendirme tarihinden itibaren başlayacaktır. Yetki itirazının kabulü durumunda ise yetkiye ilişkin karar büro tarafından taraflara tebliğ edilecek ve kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilecektir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilecektir. Yetkili büro, altıncı fıkra uyarınca arabulucu görevlendirecektir.

Maddenin onuncu fıkrasında, arabuluculuk sürecinin üç hafta içinde sonuçlandırılacağı, arabulucunun bu süreyi görüşmelerin gidişatını dikkate alarak zorunlu hallerde en fazla bir hafta daha uzatabileceği hükme bağlanmaktadır. Üç haftalık süre, arabulucunun büro tarafından görevlendirildiği tarihten başlatılacaktır.

Maddenin onbirinci fıkrasında arabulucunun, arabuluculuk faaliyetini sona erdireceği haller düzenlenmektedir. Buna göre taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hallerinde arabuluculuk faaliyeti sona erdirilecektir. Arabulucu, belirtilen hallerde son tutanağı düzenleyecek ve durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirecektir. Büro tarafından kendisine verilen iletişim bilgileri itibarıyla araştırma yapmak ve taraflara ulaşmaya çalışmak arabulucunun sorumluluğundadır. Arabulucu bu adreslere tam anlamıyla ulaşmaksızın taraflara ulaşamadığı gerekçesiyle faaliyeti sonlandırdığında mahkemece bu iletişim adreslerinin doğru olduğu ve bu adreslerden taraflara ulaşılabilmesi tespit edilse bile dosya yeniden arabulucuya iade edilmemeli ve mahkemece dava görülmeye devam edilmelidir.

Maddenin onikinci fıkrasında, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisi olan “dava şartı olarak arabuluculuk” kurumunun işlemlerini sağlamak için öngörülen önemli bir müessese düzenlenmektedir. Bu müesseseden amaç, işçi ve işveren tarafın bir masa etrafında bir araya gelmesi, aralarındaki uyuşmazlığı müzakere etmesi ve ortak bir sonuç ve karara varmaları için gerekli ortamın hazırlanmasıdır. Davet edilen tarafın kendisini haklı görerek ve uyuşmazlık mahkemeye intikal ettiğinde haklı çıkacağını hesap ederek masaya ve görüşmelere gelmekten kaçınması, bu müessesenin işlerliğini azaltacak ve umulan sosyal menfaatin elde edilememesine sebep olacaktır. Arabuluculuk kurumunun geliştiği ülkelerde kendini haklı görerek müzakere masasına gelmeyen tarafa bazı müeyyideler getirilerek arabuluculuk kurumu teşvik edilmiş ve desteklenmiştir. Bu kapsamda onikinci fıkra ile, geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan tarafın son tutanakta belirtileceği ve bu tarafın, davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödemeye mahkûm edileceği hükme bağlanmaktadır. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine de hükmedilmeyecektir. Örneğin; arabuluculuk sürecine geçerli bir mazeret göstermeksizin katılmayan işveren, davada haklı çıksa bile, yargılama giderlerinin tamamını ödemek zorunda kalacak ve davayı kazandığı halde vekalet ücreti alamayacaktır. Belirtilmelidir ki arabuluculuk faaliyetini sona erdiren ilk sebep taraflara ulaşılamaması olup bu seçenek gerçekleşmişse onikinci fıkrada düzenlenen müeyyide uygulanamaz. İkinci sebep taraflara ulaşılması akabinde tarafların masaya gelmeleri, görüşmelerin yapılması ve görüşmeler sonunda anlaşmaya varılması ya da varılamaması halleridir ki bu hallerde de onikinci fıkra hükmü uygulanamaz. Üçüncü sebep taraflara ulaşıldığı halde tarafların geçerli bir mazeret bildirmeksizin görüşmelere katılmamalarıdır. Onikinci fıkra bu üçüncü sebep gerçekleştiğinde uygulanacaktır. Hangi mazeretin geçerli olduğu ilk etapta arabulucu tarafından her somut olayda tespit edilecek, son tutanakta taraflara ulaşılma şekli ile toplantı gününün bildirilişi, toplantının yapılması konusunda mutabık kalındığı, buna ilişkin belgelerle ortaya konulacaktır. Buna rağmen taraflardan herhangi birinin veya ikisinin geçerli bir mazeret göstermeksizin toplantıya katılmaması sebebiyle faaliyetin sona erdirilmesi gerekecektir. Bu uyuşmazlık mahkemeye intikal ettiğinde ilk etapta arabulucu tarafından ortaya konan durum mahkemece denetlenecek ve ileri sürülmüşse mazeretin geçerliliği konusunda nihai karar mahkeme tarafından verilecektir. Arabulucu tarafından geçersiz görülen mazeretin mahkeme tarafından geçerli görülmesi halinde uyuşmazlık yeniden arabulucuya gönderilmemeli ve mahkeme tarafından sonuçlandırılmalıdır. Ancak bu durumda onikinci fıkrada öngörülen yaptırım uygulanmamalıdır. Benzer düzenleme, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun “Dürüstlük kuralına aykırılık sebebiyle yargılama giderlerinden sorumluluk” başlıklı 327 nci maddesinde de söz konusudur.

Maddenin onüçüncü fıkrasında, arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmaları halinde ödenecek arabulucu ücreti düzenlenmektedir. Buna göre tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları halinde arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Aşgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret

Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanacaktır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olmayacaktır. 2017 yılı Arabuluculuk Ücret Tarifesi itibarıyla bir saatlik ücret tutarı 120 Türk Lirası olduğundan, bu rakam 240 Türk Lirasından az olamayacaktır. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısmı uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilecektir.

Maddenin ondüördüncü fıkrasında, arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hallerinde ödenecek arabulucu ücreti düzenlenmektedir. Buna göre belirtilen durumların gerçekleşmesi halinde iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısımına göre Hâzineden ödenecektir. 2017 yılı Arabuluculuk Ücret Tarifesi itibarıyla bir saatlik ücret miktarı 120 Türk Lirası olduğundan, bu rakam 240 Türk Lirasından az olamayacaktır. Şayet görüşmeler iki saatten fazla sürmüş ve sonuçta taraflar anlaşmamış ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanacaktır. Örneğin işçi ve işveren tarafı, üç saatlik bir görüşme sonunda anlaşamadığı takdirde ilk iki saat için toplam 240 Türk Lirası Hazine tarafından karşılanacak, kalan bir saatlik kısım ise 120 Türk Lirası olarak aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde ödenecektir. Bu örnekte arabulucu ücreti $240+120=360$ Türk Lirası olarak gerçekleşecektir. Hâzineden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılacaktır. Hazine tarafından arabulucuya ödenen tutar, yargılama sonunda haksız çıkan taraftan alınarak Hazineye gelir kaydedilecektir.

Maddenin onbeşinci fıkrasına göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için asıl işveren ve alt işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır. Uygulamada alt işverenin çalıştırdığı işçi tarafından işe iade talebiyle açılan davalarda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçersiz olduğunun veya muvazaaya dayandığının belirlenmesine bağlı olarak, davalının gerçek işveren olmadığını belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Davanın sıfat yokluğu sebebiyle (hususet nedeniyle) reddi durumunda ise işçinin gerçek işverene karşı dava açması gerektiğinden işçi, işe iade davaları için öngörülen bir aylık dava açma süresini kaçırma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum işçiye mağdur etmekte ve bir aylık süre geçmemişse yeni bir dava açılması zorunluluğu da usul ekonomisine aykırı düşmektedir. Öte yandan, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin altıncı ve yedinci fıkralarına göre asıl işveren-alt işveren ilişkisinin geçerli olup olmadığı veya muvazaaya dayanıp dayanmadığı konusunda yapılması gereken yargısal denetim, ilişkinin taraflarının, yani asıl işveren ve alt işverenin davada yer almalarını, kendi hukuklarını koruyacak açıklamaları yapmalarını ve iddialarıyla ilgili olarak ispat haklarını kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Aksi takdirde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6 ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ile 6100 sayılı Kanunun 27 ncı maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkına aykırılık gündeme gelebilecektir. Dolayısıyla asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda, işe iade davalarına özgü olarak, davalı taraf yönünden mecburi dava arkadaşlığının var olduğunun kabulü gerekir. Bu sebeple Tasarıda, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranmaktadır. Bu düzenleme ile, hem işçi hem de işveren tarafının haklarının ve çıkarlarının daha iyi bir şekilde korunması amaçlanmaktadır.

Maddenin onaltıncı fıkrasında, bu madde uyarınca arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderlerin; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması halinde anlaşma uyarınca taraflarca ödeneceği, anlaşmaya varılamaması halinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere bütçeye konulan ödenekten karşılanacağı hükme bağlanmaktadır. Maddenin yedinci fıkrasına göre büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya yetkilidir. Ayrıca maddenin dokuzuncu fıkrasında büronun, mahkemenin yetkili büroyu belirlemesine ilişkin kararı taraflara tebliğ etme görevi vardır. Bu hükümler kapsamında büro tarafından yapılan giderlerin karşılanma ve tahsil yöntemi onaltıncı fıkrada düzenlenmektedir.

Maddenin onyedinci fıkrası ile, arabuluculuk aşamasının zamanaşımı ve hak düşürücü süreye etkisi düzenlenmekte olup, arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımının durması ve hak düşürücü sürenin işlememesi öngörülmektedir. Benzer hüküm 6325 sayılı Kanunun 16 ncı maddesinin ikinci fıkrasında da mevcuttur.

Maddenin onsekizinci fıkrası uyarınca, arabuluculuk görüşmelerine tarafların bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabileceği, işverenin de yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı tarafından temsil edilebileceği hükme bağlanmaktadır. Tasarıyla değiştirilmesi öngörülen 6325 sayılı Kanunun 15 inci maddesinde de tarafların arabuluculuk görüşmelerine bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilecekleri hükme bağlanmaktadır.

Maddenin ondokuzuncu fıkrası ile arabuluculuk görüşmelerinin, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülmesi hükme bağlanmaktadır. Tasarıyla 6325 sayılı Kanunun 20 nci maddesine eklenmesi öngörülen fıkra ile, Arabuluculuk Daire Başkanlığının, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeleyeceği ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına göndereceği, bir arabulucunun en fazla üç komisyon listesine kaydolabileceği hükme bağlanmaktadır. Arabulucunun listesine kaydolduğu üç komisyonun, arabulucunun fiilen çalıştığı yerin dışında bir yer olması ihtimaline binaen görüşmelerin nerede yürütüleceği konusunda belirsizlik gündeme gelebilecektir. Düzenleme ile, arabuluculuk görüşmelerinin yapılacağı yer konusundaki belirsizliğin giderilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca tarafların arabulucunun fiilen görev yaptığı yere gitmek zorunda kalmasından kaynaklanabilecek sorunların da önüne geçilebilecektir. Görüşmeler devam ederken tarafların anlaşarak başka bir yerde görüşmeleri sürdürme kararı vermeleri mümkün olabilecektir.

Maddenin yirminci fıkrasında, birinci fıkrada belirtilen “işçi” ibaresine açıklık getirilmektedir. Maddenin birinci fıkrasında “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.” şeklinde sevk edilen hükümde yer alan “işçi” ibaresinin gazetecileri ve gemiadamlarını da kapsadığı açıklığa kavuşturulmaktadır.

Maddenin yirmibirinci fıkrasında, arabulucuya başvurulmuş olmasını bir dava şartı olarak öngören bu maddede hüküm bulunmayan hallerde, niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6325 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmaktadır.

Maddenin yirmiikinci fıkrasında, arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususların Adalet Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirleneceği hüküm altına alınmaktadır.

Madde 4- 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun 64 üncü maddesiyle kabul edilen zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri dışında kalan talepler hakkında dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat zorunluluğuna ilişkin hüküm korunmaktadır. Aynı şekilde, zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebiyle işveren aleyhine açılan davalarda davanın Kuruma resen ihbarını, Kurumun ferî müdahalesini ve kanun yoluna başvuruyu düzenleyen fıkra hükmü de aynen muhafaza edilmektedir.

Madde 5- Madde ile, iş mahkemelerinin görev alanı düzenlenmektedir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesinde, iş kanunlarına göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklardan kaynaklanan davaların iş mahkemelerinin görev alanına girdiği hükme bağlanmıştır.

Maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde yapılan düzenleme ile, iş mahkemelerinin görev alanı genişletilerek 5521 sayılı Kanunda düzenlenen uyuşmazlıkların yanı sıra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısım Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerinden (genel hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesi) kaynaklanan işçi ve işveren uyuşmazlıkları da kapsama alınmaktadır. Ayrıca sadece 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler değil 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamındaki gazeteciler ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemiadamları da kapsama alınmakta ve bunlar ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına iş mahkemelerinin bakacağı kabul edilmektedir. Bu düzenlemeler 5953 sayılı Kanunun ek 4 üncü maddesi ve 854 sayılı Kanunun 46 ncı maddesiyle de uyumludur.

Böylece iş mahkemeleri, işçi ve işveren arasındaki tüm ihtilafları çözmekle görevlendirilerek tam bir ihtisas mahkemesi olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımla, işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda istikrarlı kararların verilmesi sağlanacak, uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir sonuçlar elde edilecek ve yargı yoluna başvuranların hakları daha iyi korunacaktır.

Maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre, idari para cezalarına yapılan itirazlar ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilen idari para cezaları, 5510 sayılı Kanun ile 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun ilgili hükümleri uyarınca idare mahkemelerince denetlenmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından verilen idari para cezaları ise 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 4857 sayılı Kanun, 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, 6331 sayılı Kanun, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 28/7/2016 tarihli ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun ilgili hükümleri uyarınca sulh ceza hakimliklerince denetlenmektedir.

Öte yandan, 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi ile, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa ilişkin geçiş hükümleri düzenlenmiştir. Söz konusu geçici 4 üncü madde, 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla tamamen değiştirilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 101 inci maddesinde yer alan "... bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür." hükmünün

iptali istemiyle açılan davada Anayasa Mahkemesi 22/12/2011 tarihli ve E.: 2010/65, K.: 2011/169 sayılı Kararında “Bu bakımdan 5510 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra, prim esasına dayalı yeni sistemin içeriği ve Kanun kapsamındaki iş ve işlemlerin niteliği göz önünde bulundurulduğunda, itiraz konusu kuralla, yargılamanın bütünlüğü ve uzman mahkeme olması nedeniyle Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümünde iş mahkemelerinin görevlendirilmesinde Anayasaya aykırılık görülmemiştir. Ancak, yukarıda açıklandığı üzere 5754 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce statüde bulunan memurlar ve diğer kamu görevlileriyle ilgili sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasından doğan idari işlem ve eylem niteliğindeki uyuşmazlıklarda idari yargının görevinin devam edeceği açıktır.” görüşüne yer vermiştir. Böylelikle, Anayasa Mahkemesinin anılan Kararı doğrultusunda 5510 sayılı Kanunun 5754 sayılı Kanunla değiştirilen geçici 4 üncü maddesi kapsamında bulunan ve genel olarak emeklilik hak ve yükümlülükleri 5434 sayılı Kanun (mülga olanlar da dahil) hükümlerine göre belirlenen kişilerle ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumunun taraf olduğu sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıkların idari yargının görev alanında bulunduğu düşüncesiyle bu davalar da iş mahkemelerinin görev alanı dışında tutulmaktadır.

Maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre diğer kanunlarla iş mahkemelerinin görevlendirildiği haller de madde kapsamına alınmaktadır. Örneğin 6356 sayılı Kanunun 79 uncu maddesi ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 6 ncı maddesi bu kapsamda sayılabilir.

Madde 6- Madde ile, iş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme belirlenmektedir. Maddenin birinci fıkrası uyarınca, iş mahkemelerinde açılacak davalarda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki yetki hükümlerine uygun olarak davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile iş hukukunun genel prensipleri itibarıyla işin yapıldığı yer mahkemesi yetkili mahkeme olarak belirlenmektedir. Düzenleme ile, ayrıca işlemin yapıldığı yer mahkemesinin de yetkili olduğu kabul edilmektedir. Davacı, dava açarken birinci fıkrada belirtilen bu yerlerden birisini tercih edebilecektir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88 inci maddesinin ondokuzuncu fıkrasında Sosyal Güvenlik Kurumunun prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun uygulamasından doğacak uyuşmazlıkların çözümlenmesinde Kurumun alacaklı biriminin bulunduğu yer iş mahkemesi yetkili kılınmaktadır. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumunun il müdürlükleri tarafından yapılan işlemler (örneğin yetim veya ölüm aylığının kesilmesine ilişkin kurum işlemi, prim tahakkuk itiraz komisyonunun kararı, fiili olmadığı gerekçesiyle sigortalı çalışmanın iptali gibi) aleyhine açılacak davalarda kurumun genel merkezinin bulunduğu Ankara mahkemelerinin yanında işlemin yapıldığı şubenin bulunduğu yer mahkemesinin de yetkili olup olmadığı konusunda uygulamada sorun ortaya çıkmaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 10/4/2006 tarihli ve E.: 2005/13502, K.: 2006/4757 sayılı Kararında, mülga 18/6/1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun uygulandığı dönemde bu Kanunun 9 uncu ve 17 nci maddelerine dayanarak işlemin yapıldığı şubenin bulunduğu yer mahkemesini de yetkili görmüştür. 6100 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde de Yargıtayca bu görüşün sürdürüldüğü görülmektedir. Ölüm aylığı bağlanması işleminin iptaline ilişkin kurum il müdürlüğü kararı aleyhine başka bir ilde açılan davada Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 19/1/2016 tarihli ve E.: 2015/4846, K.: 2016/173 sayılı Kararıyla işlemi yapan il müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesi yetkili görülmüştür. Ölüm aylığı almakta iken muvazaalı boşanma gerekçesiyle davacının hak sahipliğini sonlandıran kurum il müdürlüğü işleminin iptali talebiyle yine başka bir ilde açılan davada Yargıtay 20. Hukuk Dairesinin 14/1/2016 tarihli ve E.: 2015/12662, K.: 2016/388 sayılı Kararıyla işlemi yapan il müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesi yetkili görülerek yargı yeri belirlenmiştir. Düzenleme ile, bu konudaki tartışmalar dikkate alınarak işlemin yapıldığı yer mahkemesinin de yetkili olduğu kabul edilmektedir.

Maddenin ikinci fıkrası ile, davalının birden fazla olması durumunda, davalılardan birisinin yerleşim yeri mahkemesinin de yetkili olduğu hükme bağlanmaktadır.

Maddenin üçüncü fıkrası uyarınca, iş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkili mahkeme olarak kabul edilmektedir.

Maddenin dördüncü fıkrasında, iş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin diğer kanunlarda yer alan hükümler saklı tutulmaktadır. Örneğin; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41 inci ve 79 uncu maddeleri, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 30 uncu maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 88 inci maddesinin ondokuzuncu fıkrası bu kapsamda sayılabilir.

Maddenin beşinci fıkrası ile, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5 inci maddesiyle de uyumlu olarak, bu madde hükmüne aykırı yetki sözleşmelerinin geçersiz olacağı hükme bağlanmaktadır. 5521 sayılı Kanunun 5 inci maddesi de “İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz.” şeklindedir. 6100 sayılı Kanunun “Yetki sözleşmesi” başlıklı 17 nci maddesinde “Tacirler veya kamu tüzel kişileri, aralarında doğmuş veya doğabilecek bir uyuşmazlık hakkında, bir veya birden fazla mahkemeyi sözleşmeyle yetkili kılabilirler. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça dava sadece sözleşmeyle belirlenen bu mahkemelerde açılır.” hükmü ve “Yetki sözleşmesinin geçerlilik şartları” başlıklı 18 inci maddesinde “Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri konular ile kesin yetki hâllerinde, yetki sözleşmesi yapılamaz.” hükmü mevcuttur. Yapılan düzenleme 6100 sayılı Kanunun bu hükümleriyle de uyumludur.

Madde 7- Maddenin birinci fıkrası ile, iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanması kabul edilmektedir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 316 ila 322 nci maddelerinde düzenlenen basit yargılama usulünde cevaba cevap (replik) ve ikinci cevap (düplik) dilekçelerinin bulunmaması, iki duruşma arasının kural olarak bir aydan fazla olamaması gibi yasal düzenlemeler dikkate alındığında davaların daha kısa süre içinde çözümlenme imkanı bulunduğu belirtilmelidir.

Maddenin ikinci fıkrası ile, davaların yığılması söz konusu olduğunda her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve delillerin ayrı ayrı değerlendirileceği hükme bağlanmaktadır. 6100 sayılı Kanunun 110 uncu maddesi davaların yığılmasını düzenlemekte ve aynı davalıya karşı, birbirinden bağımsız birden fazla asli talebin, aynı dava dilekçesinde ileri sürülebilmesini dava yığılması olarak tanımlamaktadır. Bunun için, birlikte dava edilen taleplerin tamamının aynı yargı çeşidi içinde yer alması ve taleplerin tümü bakımından ortak yetkili bir mahkemenin bulunması şart olarak görülmektedir. İş yargılamasında ileri sürülen talepler (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti ve benzeri) dikkate alındığında dava yığılması iş uyuşmazlıklarında sıklıkla uygulanacaktır. Bu davalardaki iddia ve savunmaların mahiyetine göre tarafların ispat yükleri ayrı ayrı belirlenecektir.

Maddenin üçüncü fıkrasında 6100 sayılı Kanunun kanun yollarına ilişkin hükümlerinin, iş mahkemelerinden verilen kararlar hakkında da uygulanacağı, dördüncü fıkrasında kanun yoluna başvuru süresinin, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlayacağı ve beşinci fıkrasında kanun yoluna başvuru kararları bakımından bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayın ivedilikle karar vereceği hükme bağlanmaktadır. Bu düzenlemeler sayesinde iş mahkemelerinden verilen kararlar aleyhine kanun yoluna başvuru süresinin tefhimle mi yoksa tebliğle mi başlayacağına, tefhimin usulüne uygun yapıp yapılmadığına ilişkin tartışmalar ve tereddütler ortadan kalkacaktır.

Öte yandan 6100 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi uyarınca “Hizmet akdi veya iş sözleşmesi sebebiyle işçilerin açtıkları davalar” ilk derece mahkemelerinde adli tatilde görülebilmektedir. Buna karşılık dava açanın işçi veya işveren olduğuna bakılmaksızın iş mahkemesi kararları, kanun yolunda (bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayda) ivedilikle karara bağlanacağı için 6100 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendi uyarınca adli tatilde de incelenebilecektir.

Madde 8- Madde ile, iş mahkemelerince verilir temyiz edilemeyen, bir başka ifadeyle bölge adliye mahkemelerinde kesinleşen kararlar düzenlenmektedir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinde düzenlenen fesih bildirimine itiraz (işe iade) davaları ve işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalar sayılmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda düzenlenen ve maddede belirtilen davaların, işin niteliği de dikkate alınarak istinaf kanun yolunda kesinleşmesi kabul edilmektedir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” başlıklı 362 nci maddesinde bölge adliye mahkemelerince verilen ve tahdidi olarak sayılan hukuk mahkemesi kararları hakkında temyiz yoluna başvurulamayacağı hükme bağlanmıştır. Anılan hüküm iş mahkemeleri için de geçerlidir. Bu kapsamda örneğin, miktar veya değeri 40 bin Türk Lirasını (bu tutar dahil) (yeniden değerlendirme oranı dikkate alınarak 2017 yılı için 41 bin 530 Türk Lirasını) geçmeyen davalara ilişkin olarak iş mahkemelerince verilen kararların da maddenin birinci fıkrasında saklı tutulan hüküm uyarınca istinaf kanun yolunda kesinleşmesi öngörülmektedir.

Düzenleme ile, 6100 sayılı Kanundaki genel düzenleme yanında, iş hukukunun temel prensipleri dikkate alınarak daha kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulan dava türlerinin de bölge adliye mahkemelerinde kesinleşmesi öngörülmekte ve bu şekilde bir yandan da Yargıtayın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır.

Madde 9- Madde ile, uygulamada herhangi bir tereddüde meydan vermemek amacıyla Kanunda hüküm bulunmayan haller bakımından 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa genel bir atıf yapılmaktadır.

Madde 10- Maddenin birinci fıkrası ile, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yürürlükten kaldırıldığı belirtilmektedir.

Maddenin ikinci fıkrası ile, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıfların Kanuna yapılmış sayılacağı hüküm altına alınmaktadır.

Madde 11- Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrası ile, işe iade talebiyle açılacak davalar için arabulucuya başvurulmuş olması bir dava şartı olarak kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinde işe iade talebiyle açılacak davalar düzenlendiği için, Tasarıda yapılan düzenlemeye uyum sağlamak amacıyla maddede zorunlu olarak değişiklik yapılmaktadır. İşe iade talebiyle dava açmak için 4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde öngörülen bir aylık süre, yapılan değişiklik ile arabulucuya başvurmak için kabul edilmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla işe iade talep eden işçi, fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurmak zorunda olacaktır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda işçi ve işveren tarafının işe iade konusunda anlaşmaya varamamaları halinde, arabulucu tarafından son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Mevcut hükümde öngörüldüğü gibi bu durumda taraflar aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de gidebileceklerdir.

Dava şartı olarak arabuluculuğu düzenleyen Kanunun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında arabulucuya başvurmadan ya da arabulucuya başvurulduğu halde arabulucu tarafından anlaşmaya varılmadığına ilişkin düzenlenen son tutanak dava dilekçesine eklenmeden dava açılması halinde yapılacak işlem düzenlenmektedir. Buna göre davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarı içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Bu hükme uyum sağlanması amacıyla 4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesinde yapılan düzenleme ile, arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde, işe iade talepli davalara münhasır olmak üzere, ret kararının resen tebliğe çıkarılacağı ve kararın usulen kesinleştirileceği; kesinleşen ret kararının da yine resen tebliğe çıkarılacağı ve bu tebliğden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabileceği hükmü bağlanmaktadır.

4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin üçüncü fıkrasında, bu madde uyarınca işe iade talebiyle açılacak davanın, Kanunun 7 nci maddesi uyarınca basit yargılama usulüne göre ve ivedilikle sonuçlandırılacağı; mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesince de ivedilikle karar verileceği ve bu kararın kesin olacağı hükmü bağlanmaktadır.

Madde 12- Madde ile, 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesinde değişiklik yapılmaktadır. Üçüncü fıkradan sonra eklenen fıkra ile mahkeme veya özel hakemin, ikinci fıkra düzenlenene tazminat ile üçüncü fıkra düzenlenene ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirleyeceği hüküm altına alınmaktadır. Uygulamada işe iade kararı veren mahkeme boşta geçen süreye ilişkin alacak (ücret ve diğer haklar) ile işe başlatılmama tazminatını ay esaslı olarak belirlemektedir. Bunun sonucu olarak işe iade kararına dayanarak işe başlamak isteyen işçinin işe başlatılmaması durumunda kararda ay esaslı olarak belirlenen alacak ve tazminatın tahsili için ikinci bir dava açması gerekmektedir. Hem işçi bakımından sorunlu olan bu durumun önüne geçmek hem de yargının iş yükünü azaltmak amacıyla mahkemenin belirtilen alacak ve tazminatı parasal olarak belirlemesi öngörülmekte ve işe başlatılmama durumunda kararda yazan parasal miktarın tahsili için doğrudan icra takibine geçilebilmesine imkan tanınmaktadır. Düzenleme ile, ikinci fıkra belirtilen tazminat ile üçüncü fıkra belirtilen ücret ve diğer hakların “dava tarihindeki ücret” esas alınarak parasal olarak belirlenmesi kabul edilmekte ve böylece uygulama sorunlarının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Mevcut beşinci fıkradan sonra ilave edilen fıkra da, belirtilen alacak ve tazminatların arabuluculuk görüşmelerinde de parasal olarak belirlenmesi zorunluluğu getirilmektedir.

Mevcut beşinci fıkradan sonra ilave edilen fıkra arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hali detaylı olarak düzenlenmektedir. Bu durumda taraflar; işe başlatma tarihini, üçüncü fıkra düzenlenene ücret ve diğer hakların parasal miktarını ve işçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkra düzenlenene tazminatın parasal miktarını da belirlemek zorundadır. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılacak ve son tutanak buna göre düzenlenecektir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde fesih geçerli hale gelecek ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacaktır.

Madde 13- Tasarıyla kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacak ve tazminatları için arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı haline getirilmiştir. Madde ile, Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri personelinin “iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin” kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri inceleme yetkisi kaldırılmaktadır. İş sözleşmesi devam eden işçiler bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş müfettişleri eliyle denetim ve teftiş yetkisi devam edecektir. İş sözleşmesi fiilen sona eren işçiler ise doğrudan arabulucuya başvuracaklardır.

Madde 14- Kanunun 13 üncü maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 91 inci maddesinde yapılan değişikliğin zorunlu sonucu olarak ve aynı gerekçeye istinaden madde ile, 4857 sayılı Kanunun 92 nci maddesinde de değişiklik yapılmaktadır.

Madde 15- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun "I. On yıllık zamanaşımı" başlıklı 146 ncı maddesi uyarınca kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir. Anılan Kanunun "II. Beş yıllık zamanaşımı" başlıklı 147 nci maddesinde ücret gibi dönemsel edimler için beş yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinde yer alan "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır." şeklindeki hüküm de bu düzenlemeyle uyumludur.

Feshe bağlı alacaklar, 6098 sayılı Kanunun 147 nci maddesinde tahdidi olarak sayılan ve beş yıllık zamanaşımına tabi alacaklar arasında sayılmadığı için anılan Kanunun 146 ncı maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabidir. İşverenler yönünden bu sürenin uzun olduğu, yapılan bir fesih sebebiyle on yıl boyunca dava tehdidi ile karşı karşıya kalınmasının yeni yatırımlar yapılması konusunda işverenlerin cesaretini kırdığı ve ekonomik anlamda önünü görme ve plan yapma konusunda sıkıntılar yaşanmasına sebep olduğu sıklıkla dile getirilmektedir. İşçiler yönünden ise fesih tarihinin tartışmasız ve net bir şekilde bilindiği, feshe bağlı alacağını dava etmek isteyen işçi için günümüz iletişim imkanları ve bilgilendirilme durumu dikkate alındığında, fesihten itibaren on yıllık zamanaşımı süresinin çok uzun olduğu, kendi alacağına karşı uzun süre kayıtsız kalmanın hukuk düzeni tarafından korunmaması gerektiği ifade edilmektedir. Bu sürenin kısaltılmasının, işçinin yeni iş bulma ve geleceğini planlamasına katkı sağlayacağı ve feshe bağlı alacağını talep etmek konusunda bir an önce harekete geçmesinin lehine olan delillerin korunmasına yardımcı olacağı da dile getirilmektedir. Bu kapsamda işçi ve işveren arasındaki uyumsuzluğun olabilecek en kısa sürede çözümlenmesinin sosyal barışa katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

Bu gerekçelerle madde ile, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla, hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat (ihbar tazminatı), kötüniyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat için zamanaşımı süresi beş yıl olarak öngörülmekte ve feshe bağlı olan bu alacaklar bakımından getirilen sürenin taraf menfaatlerine uygun ve sosyal barışa katkı sağlayacak nitelikte olduğu değerlendirilmektedir. Maddede tahdidi olarak sayılan bu alacaklar yönünden kabul edilen beş yıllık sürenin işçi bakımından da yeterli olacağı düşünülmektedir.

Madde 16- Madde ile, Tasarıyla 4857 sayılı İş Kanununa eklenen ek 3 üncü maddedeki zamanaşımına ilişkin hükümlerin uygulanma zamanı düzenlenmektedir. Buna göre; beş yıllık zamanaşımı süresine ilişkin hüküm, anılan maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ile ek 3 üncü maddedeki tazminatlar (kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötüniyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat) hakkında uygulanacaktır.

Ayrıca madde ile, ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı sürelerinin, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam edeceği, ancak zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmının ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun olması durumunda, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresinin dolmuş sayılacağı hükme bağlanmaktadır.

Madde 17- Madde ile, arabuluculuğun tanımında düzenleme yapılmakta ve arabuluculuk görüşmelerinde tarafların bir çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması halinde, arabulucunun çözüm önerisi getirebilmesine imkan sağlanmaktadır. Ayrıca, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2 nci maddesine yapılan bent ilavesiyle “idare” tanımlanmaktadır. Böylece arabuluculuk görüşmelerine taraf olarak katılacak “idare” net bir şekilde düzenlenmektedir.

Madde 18- Madde ile, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 15 inci maddesinde yapılması öngörülen değişikliğin zorunlu sonucu olarak arabuluculuk görüşmelerine taraflar dışında katılan kişilerin gizliliğe riayet etmek zorunda oldukları hükme bağlanmaktadır.

Madde 19- Madde ile, sicile kayıtlı arabulucuların, arabulucu unvanını uzmanlık alanlarıyla birlikte kullanabilmelerine imkan tanınmakta ve bu konudaki usul ve esasların Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından belirlenmesi öngörülmektedir.

Madde 20- Madde ile, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 6 ncı maddesinde yapılan değişikliğe uyum sağlanması amacıyla arabuluculuğa ilişkin uzmanlık alanlarının kullanılmasının reklam yasağı kapsamında dışında kaldığı hüküm altına alınmaktadır.

Madde 21- 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 13 üncü maddesine eklenen fıkra ile, arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma muhtaç tarafın, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk mahkemesinin kararıyla adli yardımdan yararlanabileceği, bu konuda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340 ıncı maddelerinin kıyasen uygulanacağı düzenlenmektedir.

Madde 22- Madde ile, yaşanan uygulama sorunlarının giderilmesi amacıyla tarafların bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla arabuluculuk görüşmelerine katılabilecekleri hüküm altına alınmakta ve ayrıca uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişilerin de müzakerelerde hazır bulundurulabileceği öngörülmektedir.

Arabulucunun tanımında Tasarıyla yapılan değişikliğe uygun olarak tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması halinde arabulucunun bir çözüm önerisinde bulunabileceği hükme bağlanmaktadır.

Arabuluculuk görüşmelerinde idarenin temsiline ilişkin hüküm getirilmekte ve arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyonun temsil edeceği, komisyonun arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenleyeceği ve bu raporu beş yıl boyunca saklayacağı, ayrıca komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davalarının, ancak Devlet aleyhine açılabileceği, Devletin ödediği tazminattan dolayı görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu edeceği öngörülmektedir.

Madde 23- Madde ile, arabuluculuk faaliyetinin sona ermesine ilişkin hükümde değişiklik yapılmaktadır. Buna göre uyuşmazlığın, 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili olduğunun anlaşılması halinde arabuluculuk faaliyeti sona ermeyecek ve bu konuda da arabuluculuk görüşmeleri yapılabilecektir. Ayrıca 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 15 inci maddesinin altıncı fıkrasında yapılan değişiklikle uyumlu olarak anılan Kanunun 17 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “vekillerince” ibareleri “kanuni temsilcileri veya avukatları” şeklinde değiştirilmektedir. Böylece arabuluculuk faaliyetini sonuçlandıran tutanağın taraflar, kanuni temsilcileri ve avukatları tarafından imzalanabileceği hükme bağlanmaktadır.

Madde 24- 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 18 inci maddesinin ikinci fıkrasında yapılan düzenleme ile, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulması halinde anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerhin asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurallarına göre belirlenecek olan mahkemeden talep edilebileceğine ilişkin hüküm değiştirilerek bu şerhin arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden istenebileceği hükmüne bağlanmaktadır. Son tutanaktan arabuluculuk görüşmelerinin farklı yerlerde yapıldığının anlaşıldığı durumlarda görev yapılan bütün yerlerdeki sulh hukuk mahkemelerinin yetkili olduğunda kuşku bulunmamaktadır. Böylece asıl uyuşmazlığın niteliği sebebiyle şerh verecek mahkeme konusunda doğabilecek görev ve yetki uyuşmazlıkları önlenmiş olacaktır.

6325 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin üçüncü fıkrasında yapılan değişiklik ile, bir çekişmesiz yargı işi niteliğinde olan icra edilebilirlik şerhinin verilmesine ilişkin incelemenin, aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıkların incelenmesi hariç, dosya üzerinden yapılması kural haline getirilmektedir. Bu düzenleme yapılırken incelemenin kapsamının, anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlı olduğuna ilişkin hüküm esas alınmakta ve bu kapsamda incelemenin dosya üzerinden yapılması gerekli ve yeterli görülmektedir.

6325 sayılı Kanunun 18 inci maddesine eklenen dördüncü fıkra ile, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacağı hükmüne bağlanmaktadır. Bu düzenleme yapılırken 19/3/1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanununun “Uzlaşma sağlama” başlıklı 35/A maddesi dikkate alınmaktadır. Zira bu maddede “Avukatlar dava açılmadan veya dava açılmış olup da henüz duruşma başlamadan önce kendilerine intikal eden iş ve davalarda, tarafların kendi iradeleriyle istem sonucu elde edebilecekleri konulara inhisar etmek kaydıyla, müvekkilleriyle birlikte karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilirler. Karşı taraf bu davete icabet eder ve uzlaşma sağlanırsa, uzlaşma konusunu, yerini, tarihini, karşılıklı yerine getirmeleri gereken hususları içeren tutanak, avukatlar ile müvekkilleri tarafından birlikte imza altına alınır. Bu tutanaklar 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 38 inci maddesi anlamında ilâm niteliğindedir.” hükmü yer almaktadır.

6325 sayılı Kanunun 18 inci maddesine eklenen beşinci fıkra ile, arabulucu huzurunda anlaşılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı hükmü altına alınmaktadır. Anlaşılan hususların bilahare dava edilemeyeceği dikkate alındığında arabulucu tarafından düzenlenecek ve taraflar ve varsa temsilcileri veya avukatları tarafından imzalanacak anlaşma tutanağında “anlaşılan hususların” net bir şekilde ortaya konulmasında zorunluluk bulunmaktadır. Örneğin işçi ve işveren tarafı kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti konusunda anlaşmalarında arabulucunun bu kalemleri ayrıca ve açıkça tutanağa bağlamasında fayda görülmektedir. Anlaşma tutanağının içeriğinden “anlaşılan hususlar” net bir şekilde görülebilmeli ve bilahare dava açma yasağına tabi olan bu hususlar tereddüde yer vermeyecek şekilde açıkça tespit edilebilmelidir.

Madde 25- Madde ile, Arabuluculuk Daire Başkanlığının, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listelemesi ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına göndermesi hükmü altına alınmakta ve bir arabulucunun en fazla üç komisyon listesine kaydolabilmesine imkan tanınmaktadır.

Madde 26- Madde ile, arabuluculuk teşkilatına arabuluculuk büroları dahil edilmektedir. Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulacaktır. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda

çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilmesi ve arabuluculuk bürolarının, Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapması öngörülmektedir. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğünce, ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilecektir.

Madde 27- Madde ile, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının Arabuluculuk Kurulunda temsil edilmeleri sağlanmaktadır. Ayrıca 15/2/2014 tarihli ve 6524 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla 23/7/2003 tarihli ve 4954 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Kanununun 11 inci maddesinde yapılan değişikliğe uyum sağlanması amacıyla Türkiye Adalet Akademisi Eğitim Merkezi Müdürü unvanı, Türkiye Adalet Akademisi Eğitim Merkezi Başkanı şeklinde değiştirilmektedir.

Madde 28- Madde ile, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan tarafların arabuluculuk görüşmelerine vekilleri aracılığıyla da katılabileceğine ilişkin hüküm, bu konuda anılan Kanunun 15 inci maddesinde yapılan düzenleme dikkate alınarak yürürlükten kaldırılmaktadır.

Madde 29- Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda bir iş yerinin girdiği iş kolunun tespitine ilişkin Bakanlık kararına karşı açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir.

Madde 30- Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 15 inci maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak genel kurul ve seçim yapılması veya seçim sonuçlarını etkileyecek ölçüde bir usulsüzlük ya da kanuna aykırı uygulama iddiasıyla, bu işlemlerin veya genel kurulun iptali için açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir.

Madde 31- Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 24 üncü maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini sağlamak amacıyla açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Bu düzenleme Kanunun “Temyiz edilemeyen kararlar” başlıklı 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin de zorunlu bir sonucudur.

Madde 32- Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 34 üncü maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıkların çözümü amacıyla açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Bu düzenleme Kanunun “Temyiz edilemeyen kararlar” başlıklı 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin de zorunlu bir sonucudur.

Madde 33- Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41 inci maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde 1'inin tespitinde esas alınan ve Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistiklerin gerçeğe uymadığı gerekçesiyle açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir.

Madde 34- Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 43 üncü maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda 6356 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesi yapma konusunda yetkili sendikanın belirlenmesi talepleri hakkında Bakanlık tarafından yapılan tespit aleyhine anılan Kanunun 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Öte yandan anılan Kanunun 43 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılacak davalarda verilen kararlar hakkında 6100 sayılı Kanundaki genel hükümler uyarınca istinaf ve temyiz kanun yoluna başvurulabileceği açıktır.

Madde 35- Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 53 üncü maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkların giderilmesi için açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Bu düzenleme Kanunun “Temyiz edilemeyen kararlar” başlıklı 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin de zorunlu bir sonucudur.

Madde 36- Madde ile, 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda öngörülen istinaf kanun yoluna ilişkin hükümlerin uygulanmaya başladığı dikkate alınarak, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 71 inci maddesinde uyum düzenlemesi yapılmaktadır. Bu kapsamda karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti amacıyla açılan davada, ilk derece mahkemesince verilen karara karşı gidilebilecek kanun yoluna ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Bu düzenleme Kanunun “Temyiz edilemeyen kararlar” başlıklı 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin de zorunlu bir sonucudur.

Madde 37- 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 9 uncu maddesi “Özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup yönetim kademelerinde iş kanunları çerçevesinde personel çalıştıran ve ekli 1 sayılı cetvelde yer almayan teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli hakkında, yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunu hükümleri uygulanır. Bu kuruluşların genel müdür, genel müdür yardımcısı ve yönetim kurulu üyelerinin (seçimle gelenler hariç) atanmalarında 2477 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Bunun dışında kalan görevlere yönetim kurullarınca atama yapılır.” şeklindedir.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan ancak sendikalarla işveren arasında akdedilen toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayan işçiler “kapsam dışı personel” olarak adlandırılmaktadır. Bu personelle ilgili uyuşmazlıkların çözümleneceği yargı düzeni ve mahkemeler uzun süre tartışılmış ve Uyuşmazlık Mahkemesini meşgul etmiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü 1990’lı yılların ilk yarısında 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığına bağlı bir kamu iktisadi kuruluşu olan Petrol Ofisi A.Ş.’nin Bakanlar Kurulu kararıyla özelleştirilmesinden sonra bu kurum personeliyle ilgili uyuşmazlıkların adli yargı yerinde görülmesine; POAŞ’ta sözleşmeli olarak çalışan personelin emekli olması sonucu iş sonu (kıdem) tazminatı talebine ilişkin uyuşmazlığın adli yargı yerinde görülmesine; PTT’de sözleşmeli statüde çalışmakta iken sözleşmesi feshedilen davacının iş sonu tazminatı talebine ilişkin uyuşmazlığın adli yargı yerinde görülmesine; PETKİM’de kapsam dışı personel statüsünde çalışmakta iken iş akdi feshedilen işçinin, feshin iptaline ilişkin talebinin adli yargı yerinde görülmesine; BOTAŞ’ta kapsam dışı personel statüsünde çalışmakta iken iş akdi feshedilen bir başka işçinin, feshin iptaline ilişkin talebinin idari yargı yerinde görülmesine karar vermiştir. Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümünün aynı statüdeki davacılar hakkında verdiği ve farklı yargı düzenlerini görevli gördüğü bu çelişkili kararlardan sonra konu Uyuşmazlık Mahkemesi Genel Kurulunun önüne gelmiş ve Genel Kurul, 22/1/1996 tarihli ve E.: 1995/1 ve K.: 1996/1 sayılı Kararında, “özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının özel hukuk tüzel kişiliğine geçiş döneminde kamu kurumu olan vasıflarını tamamen yitirmemiş oldukları, bu kurumlarda çalışan sözleşmeli ve kapsam dışı personelin kamu personeli sayıldıkları, idare ile olan ilişkileri nedeniyle açılan davalarda, işlemin yasaya ve hukuka uygun olup olmadığının incelenmesinin idari yargı yerinin görevine girdiği bu nedenle ... özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlığın çözüm yerinin, idari yargı olduğuna ve konunun 2247 sayılı Yasa’nın 30. maddesi uyarınca bu doğrultuda ilke kararına bağlanmasına, ...” karar vererek bu çelişkileri kesin kararlarla sonlandırmıştır.

Zaman içinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli 1 sayılı cetvelde yer almayan teşebbüs ve bağlı ortaklıkların pek çoğunun personelinin hukuki statüleri, sonradan yapılan düzenlemelerle netleştirilmiştir. Ancak ekli 1 sayılı cetvelde yer almayan, personeli hakkında sonradan düzenleme de yapılamayan ve Uyuşmazlık Mahkemesi Genel Kurulunun kararında da örnek olarak zikredilen BOTAŞ ve TPAO gibi kuruluşların personeline ilişkin uyuşmazlıklar, yukarıda belirtilen karara istinaden idari yargı denetiminde bulunmaktadır.

Bu teşebbüs ve bağlı ortaklıkların özel hukuk tüzel kişisi niteliğinde olmaları, bunların personelinin de işçi statüsünde özel hukuk hükümlerine tabi olması gerektiği, bu sebeple bunların kendi personeliyle yaptıkları sözleşmenin de özel hukuk hükümlerine tabi olması gerektiği kabul edilmektedir. Kaldı ki ciddi bir rekabet ortamı içinde kârlılık ve verimlilik ilkeleri doğrultusunda faaliyet gösteren ve özel hukuka tabi bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar ile bunların personeli (işçiler) arasındaki uyuşmazlıkların idari yargı denetimine tabi olması idari yargı mekanizmasıyla da örtüşmemektedir. Zira idari yargıda davalı, kamu gücünü kullanan idaredir. Yargı denetimine tabi olan konu da idarenin işlem ve eylemleridir. Oysa bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklarla ilgili davalarda idare mahkemeleri çoğunlukla kıdem ve ihbar tazminatı veya yıllık izin ücreti gibi iş mahkemelerinin görev ve ihtisas alanına giren konularda karar vermektedirler. Bu sebeple madde ile, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlerin iş mahkemelerinde görülmesi esas kabul edilmektedir.

Geçici Madde 1- Maddenin birinci fıkrası ile, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereğince kurulan iş mahkemelerinin Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edileceği ve maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davaların, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunacağı hükme bağlanmaktadır.

Kural olarak usul hükümleri derhal yürürlüğe girer. Ancak Kanunla getirilen “dava şartı olarak arabuluculuğa” ilişkin hükümlerin derhal yürürlüğe girecek olması, yargı mercilerinin elinde derdest olan dosyaların arabulucuya başvuru zorunluluğu sebebiyle iade edilmesini gündeme getirecek olup bu durumun uygulamada oluşturacağı sıkıntılar ve gecikmeler dikkate alınarak ikinci fıkra sevk edilmektedir. Buna göre Kanunun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmayacaktır.

Maddenin üçüncü fıkrası uyarınca başka mahkemelerin görev alanına girmekleyen Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dahil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilemeyecek; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunacaktır. Örneğin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerine istinaden asliye hukuk mahkemelerinde açılan davalar, bu fıkra uyarınca ilgili mahkemelerce sonuçlandırılacaktır.

Maddenin dördüncü fıkrası uyarınca ilk derece mahkemeleri tarafından Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabi olacaktır. Bilindiği gibi 20 Temmuz 2016 tarihinde bölge adliye mahkemeleri tüm yurttan faaliyete geçmiş ve istinaf kanun yoluna ilişkin mevzuat hükümleri uygulanmaya başlamıştır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun geçici 3 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden önce verilen ilk derece mahkemesi kararları, doğrudan temyize tabi olarak Yargıtaya gönderilecektir. Bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden sonra verilen ilk derece mahkemesi kararları ise önce istinaf kanun yolunda bölge adliye mahkemelerince incelenecek ve bölge adliye mahkemelerince karara bağlanan bu dosyalardan temyiz yolu açık olanlar Yargıtay incelemesine tabi tutulacaktır. Bu kapsamda örneğin işe iade davaları istinaf ve temyiz yoluna tabi davalardandır. Dolayısıyla bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği tarihten sonra ilk derece mahkemelerince işe iade talebi konusunda verilen kararlar hem istinaf hem de temyiz kanun yoluna tabidir. Ancak Kanun ile, işe iade davaları bakımından temyiz yolu kapatılmış olup bu davaların istinaf kanun yolunda kesinleşmeleri öngörüldüğünden bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği tarihten sonra ve fakat Kanunun yürürlüğe girmesinden önce ilk derece mahkemeleri tarafından işe iade talepleri konusunda verilen kararların hangi aşamada kesinleşeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Düzenleme ile, bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçtiği tarihten sonra ve fakat Kanunun yürürlüğe girmesinden önce ilk derece mahkemeleri tarafından işe iade talepleri konusunda verilen kararların istinaf ve temyiz yoluna tabi olduğu açıkça belirtilmekte; Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk derece mahkemelerince işe iade talepleri konusunda verilen kararların ise istinaf kanun yolunda kesinleşeceği ve artık temyiz yolunun kapatıldığı hükme bağlanmaktadır. Bu düzenleme, Kanunun “Temyiz edilemeyen kararlar” başlıklı 8 inci maddesinde sayılan diğer kararlar bakımından da geçerli olacaktır.

Madde 38- Yürürlük maddesidir.

Madde 39- Yürütme maddesidir.

Alt Komisyon Raporu

“İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı (1/850)” 30/5/2017 tarihinde esas Komisyon olarak Komisyonumuza havale edilmiştir. Tasarı, Adalet Komisyonu Başkanı Ankara Milletvekili Ahmet İyimaya başkanlığında gerçekleştirilen Komisyonumuzun 6/6/2017 tarihli toplantısında Hükümeti temsilen Adalet Bakanı Bekir Bozdağ ve Adalet Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Yargıtay Başkanlığı, Danıştay Başkanlığı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı ile Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcilerinin katılımlarıyla görüşülmüştür. Tasarı daha ayrıntılı incelenmek üzere dokuz üyeden müteşekkil Alt Komisyona havale edilmiştir.

Alt Komisyonumuz; Afyonkarahisar Milletvekili Ali Özkaya başkanlığında 8/6/2017 ve 14/6/2017 tarihlerinde yapılan toplantılarda Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Yargıtay Başkanlığı, Danıştay Başkanlığı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye Barolar Birliği, Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara Arabulucular Derneği, Uluslararası Arabulucular Derneği, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, Anatolia Çözüm Merkezi temsilcileri ile Ankara Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Levent Akın, Marmara Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Talat Canbolat, Dokuz Eylül Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Serkan Odaman, Kırıkkale Üniversitesi öğretim üyesi Yrd. Doç. Cavit Demiral ile Hacettepe Üniversitesi öğretim üyesi Alper Bulur’un katılımlarıyla Tasarırı görüşmüştür.

Müzakerelerde Tasarıya ilişkin genel olarak aşağıdaki eleştiriler dile getirilmiştir:

İş hukuku, sosyal bir hukuk dalıdır. İşçiyi koruma/gözetme ve işçi lehine yorum ilkesi, işçinin işverene karşı zayıf konumda olduğu dikkate alınarak, tüm yasaların özünde yer alan, iş hukukunun genel kabul görmüş temel ilkesidir. Dolayısıyla iş hukukunda, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak taraf iradelerine sınırlı olarak itibar edilir. İşçiyi sağlanan bu koruma, sadece iş ilişkisinin kuruluşu ve uyulanması sürecini değil, iş ilişkisinin bütünü kapsamaktadır. Arabuluculuk müessesesi ise gönüllülük ve isteğe bağlılık esasına dayalı, tarafların süreçte eşit haklara ve imkânlara sahip olduğu alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisidir. Ekonomik olarak zayıf, alacağını ve haklarını tam olarak bilemeyen işçinin, işveren ile eşit haklara ve imkânlara sahip olmadığı aşıkardır. Dolayısıyla iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğa ilişkin Tasarıyla getirilen düzenleme, gönüllülüğü ve isteğe bağlılığı ortadan kaldırması ve taraf iradelerinin eşit olmaması nedeniyle daha en başta arabuluculuk müessesesinin doğasıyla çelişmektedir.

İş hukukunun işçiyi koruyucu düzenlemelerinin göz ardı edilmesi, işçi alacaklarının özel hukuk alacağı gibi değerlendirilmesi sonucunu ortaya çıkaracak ve iş sözleşmesini adeta ticari bir sözleşmeden farksız kılacaktır. Düşük ücretlerle çalışan işçiler, nakit ihtiyacı, davaların uzun sürmesi gibi baskılarla gerçek alacaklarının bir kısmından feragat ederek uzlaşma yolunu tercih etmek zorunda kalacaklardır. Diğer yandan arabulucunun görevini tarafsız olarak yerine getirme yükümlülüğü bulunduğundan, işçiyi alacak miktarı ve hakları bakımından bilgilendirmesi de mümkün olmadığından neticede işçiler, hak ettiklerinin çok altında anlaşmalara razı edilerek ciddi hak kayıplarına uğrayacaklardır. İşsiz olan ve bir an önce paraya ihtiyaç duyan işçinin, haklarının bir kısmından feragat ederek imzalayacağı uzlaşma tutanağı, işçinin gerçek iradesini ortaya koymayacaktır. Yapılmak istenen düzenleme, işçilerin emeğinin, sosyal devlet ilkesine aykırı biçimde pazarlık konusu yapılmasına yol açacaktır. Amaç işçinin alacağına kavuşma süresinin kısaltılması ise yargılamayı hızlandıracak yöntemler geliştirilmelidir. Kaldı ki, kurgulanan dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk sistemi ile yargıya erişim süreci geciktirilmektedir. Öte yandan yargının yükünü azaltmak, arabuluculuk faaliyetinin amacı olamaz.

Dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk uygulaması yerine diğer ülke uygulamalarında uygulandığı gibi mahkeme bünyesinde ve bir uzlaştırmacı hâkim tarafından uzlaşma aşamasının gerçekleştirilmesi, iş uyuşmazlıklarının çözümü açısından daha uygun olacaktır. Teknik anlamda bilgilendirme yapılmadan işçi ve işveren bir araya getirilmemelidir. Zira işçi sadece ekonomik olarak değil, haklarını bilme ve delil niteliğindeki belgelere sahip olma gibi birçok konuda işveren karşısında dezavantajlı taraftır.

Arabulucu tarafsız ve bağımsızdır. Arabulucular hukukçu olsalar da taraflar çözümlerini kendileri üretmek durumundadırlar. Arabulucu herhangi bir çözüm önerisi getiremez ve hukuki yönlendirmede de bulunmaz. Haklarını bilmeyen taraf, sürece eşit olarak katılamayacak ve menfaatlerini tespit edemeyecektir. Bundan dolayı arabuluculuk sürecinde işçi aleyhine olan eşitsizliğin giderilmesi ancak işçinin avukatıyla sürece katılmasıyla mümkün olabilecektir.

Tasarıyla yıllık izin ücreti ve bir kısım tazminatlar bakımından zamanaşımı süresinin beş yıla düşürülmesi hak aramayı engelleyici niteliktedir. İş hukukunda uyuşmazlıkların büyük bölümünde talep konusu alacak miktarı daha önceden bilinmediği veya yüksek yargılama giderleri sebebiyle belirsiz alacak davası veya kısmi dava açıldığı durumlarda zamanaşımı süresinin kısa tutulması, yargılama sürelerinin uzunluğu dikkate alındığında, işçilerin alacaklarının zamanaşımına uğramasına ve ciddi hak kayıplarına neden olacaktır.

Arabuluculuğun özünde, kolaylaştırıcı model, yani çözüm önerisi getirmeyen model vardır. Arabulucu sadece sürecin yönetiminden sorumludur ve etik kuralları çerçevesinde görevini yerine getirir. Arabulucu hukuki tavsiyede bulunmadığı ve çözüm önerisi getirmediği için arabuluculuk yönteminde taraflar arabulucu karşısında kendilerini rahat hissetmektedirler. Eğer taraflar kendilerine hukuki tavsiyede bulunulacağını bilirlerse sürecin en başından itibaren arabulucuya hak temelli yaklaşacaklardır. Bu da tarafların arabulucuya bir dirençle yaklaşmasına sebep olacak ve arabulucuyu hakem veya hâkim noktasına götürecektir. Zaten mevcut durumunda arabulucu, tarafları orta noktada buluşturacak açık uçlu sorular ve özel görüşmelerle arabulucuya ait olmayan ama tarafların kendi iradeleriyle üretebileceği bir çözüm yolunu onlara düşündürebilecektir. Arabulucunun çözüm önerisiyle süreçten kalkan taraf, kendi önerisi olmadığı için bulunan çözüm yolunu sahiplenmeyecek, tarafsızlık ve eşit muamelede bulunma ilkelerine aykırı olarak arabulucu tarafların iradesini etkilemiş olacaktır.

Normal yargılama sisteminin dışına çıkarılarak, usul hukuku prensiplerine aykırı biçimde, zorunlu sigorta sürelerinin tespiti talebiyle işveren aleyhine açılan davalarda Sosyal Güvenlik Kurumunun fer'i müdahil olarak davalı yanında davaya katılabileceği ve hatta kanun yoluna başvuru hakkına ilişkin düzenlemeyle, sigortası yapılmayarak mağdur edilmiş işçinin durumuyla eşitsizlik oluşturacak biçimde yargılama giderleri vb. nedenlerle bir kuruma özel istisnaî bir durum sağlanmaktadır. Anılan düzenleme Tasarıdan çıkarılmalı, Kurum davada işveren ile birlikte taraf olarak yer almalıdır.

Tasarının lehinde genel itibarıyla aşağıdaki görüşler ifade edilmiştir:

İş Mahkemeleri Kanunu 1950 yılında yürürlüğe girmiştir. Bugüne kadar geçen uzun süre zarfında iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiş, bu durum iş mahkemelerinin iş yükünü, diğer mahkemelere kıyasen çok fazla artırmıştır. Şu an gerek ilk derece gerekse Yüksek Mahkemede hukuk uyuşmazlıklarının büyük çoğunluğunu iş uyuşmazlıkları oluşturduğu ve iş uyuşmazlıklarının dava yoluyla çözümlenmesinin çok uzun süreleri aldığı herkesin malumudur. Tasarı ile dava aşmadan önce bir kısım iş uyuşmazlıkları bakımından arabuluculuğa başvurma zorunluluğu getirilmektedir. İş uyuşmazlıkları zaten halihazırda, arabuluculuk müessesesinin hukuk düzenimize girdiği tarihten bu yana ihtiyari olarak arabuluculuğa götürülebilmektedir. Bugüne kadar ki ihtiyari arabuluculuk uygulamasına bakıldığında ise arabuluculuğa götürülen uyuşmazlıkların %90'lara varan miktarı işçi-ışveren uyuşmazlıklarıdır. Bu uyuşmazlıklar yine aynı yüksek oranlarda, bir gün veya daha az sürelerde ve anlaşmayla sonuçlanmıştır. Tasarıda yer alan düzenlemelerin getirilmesinin nedeni, uygulamada alınan olumlu sonuçlardır.

Uygulamada yaşanan sıkıntılar nedeniyle Tasarıda yer alan maddelerle ilgili düzenleme yapılması zorunlu hale gelmiştir. İş uyuşmazlıklarının alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleriyle sonuçlandırılarak mahkemelerdeki iş yükünün azaltılması ve günümüz ihtiyaçlarına cevap veren bir düzenleme yapılması amaçlanmaktadır.

Arabuluculuk sistemi ile iş uyuşmazlıkları kısa sürede ve daha az masrafla çözümlenecek, işçinin alacağına kavuşma süresi ciddi bir biçimde kısılacaktır. Arabuluculuk kurumu ile taraflar bir masa etrafında buluşacak ve başka uyuşmazlıkların doğması engellenerek uyuşmazlık temelden sonlandırılmak suretiyle sosyal barışa katkı sağlanacaktır.

Tasarı ile getirilen düzenleme, bazı iş davaları için arabuluculuğun dava şartı hâline getirilmesinden ibarettir. Arabuluculukta girişte, devamında ve sonuçta olmak üzere üç aşamada iradilik vardır. Buradaki zorunluluk, dava açmadan önce arabuluculuğa başvurulmasına ilişkin olup girişteki irade kaldırıldığından, yargı yolunun kapatılarak hak arama hürriyetinin engellenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Taraflar, arabuluculuk ile çözümlenmesi mümkün olan konularda dava açmadan önce bir araya gelerek sorunlarını barışçıl yollarla çözme imkânı bulacaktır. İşçi de işvereniyle eşit koşullarda, iş hukukunda uzman bir arabulucunun bulunduğu bir ortamda sorunlarını dile getirme ve müzakere etme olanağını elde edecektir. İşçi ve işveren, süreçte sorunların çözümü için önerileriyle birlikte katkıda bulunacaklardır. Tarafların, davet üzerine arabuluculuk görüşmelerine katılma zorunluluğu bulunmadığı gibi arabuluculuk yöntemiyle sorunlarını çözmek istemediklerinde, istedikleri an süreci sonlandırıp, sorunlarını dava yoluna taşıma konusunda da serbesttirler. Taraflar, her aşamada, her türlü neticeye kendileri karar vereceklerdir. Dolayısıyla sanki taraflara arabuluculuk yöntemiyle çözüm zorunluluğu getiriliyormuş gibi bir algı yerinde değildir. Dava yoluyla sorunların çözümüne ilişkin tarafların mevcut yasal imkânlarında herhangi bir geriye gidiş söz konusu değildir. İşçinin zayıf olduğu ve işverenin teklifini kabul etmek zorunda olacağına dair iddia ve eleştirileri bugün hukukumuzda mevcut olan sulh ve feragat için de ileri sürmek mümkündür. Ancak tüm bu süreçlerde işçinin rızası olmayan hiçbir anlaşma söz konusu değildir.

İşverenler bakımından fesih sebebiyle on yıl gibi uzun bir süre dava tehdidi ile karşı karşıya kalmak, uygulamada uzun yıllar evrakların saklanması ve ekonomik anlamda önünü görme konusunda sıkıntılara neden olmaktadır. Getirilen düzenleme işçinin alacaklarını makul bir süre içinde takip etmesini ve geleceğini planlamasına olanak sağlayacak, işveren bakımından ise istihdam kaynaklı hukuki riskleri öngörülebilir hale getirecektir. Türk Borçlar Kanununda dönemsel alacaklarla ilgili düzenleme de dikkate alındığında beş yıllık zamanaşımı süresi, işçilerin haklarına ulaşması için yeterli ve taraf menfaatlerine uygundur.

Arabulucunun çözüm önerisi getirebilmesine imkân tanıyan düzenleme uygulamada arabuluculuğun daha başarılı olabilmesinde önemli rol oynayacaktır. Arabulucu önce kolaylaştırıcı fonksiyonunu yerine getirerek taraflara bir alan oluşturacak, görüşmeler esnasında, özellikle de birebir görüşmelerde, tarafların uzlaşmaya çok yakın olduğunu gördüğünde arabulucu çözüm önerisini ortaya koyabilecektir. Diğer yandan değerlendirici arabuluculukta dünyada uygulanan arabuluculuk yöntemlerinden birisidir. Dolayısıyla değerlendirci arabuluculuk yöntemi tercih edilemez gibi bir düşünce de doğru değildir. Kaldı ki Tasarıda getirilen düzenlemede, “tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde” arabulucunun çözüm önerisi getirebileceği açıkça düzenlenmiştir. Bu açık düzenleme karşısında sanki arabulucunun sürecin başında çözüm önerisi getireceği gibi bir düşünce yerinde değildir. Taraflar, sürecin her aşamasında kendi iradeleriyle kararlarını oluşturacaklardır. Tarafların çözüme çok yakın ancak çözüm üretemediklerinin anlaşılması hâlinde, arabulucu çözüm önerisini getirecektir. Çözüm önerisi üzerine taraflar serbestçe karar vereceğinden, tarafların iradelerini etkilemek veya taraf iradeleri üzerinde herhangi bir baskı kurulması söz konusu değildir. Çözüm önerisi üzerine ortaya çıkan iradenin, tarafların iradesi olduğunda şüphe bulunmamaktadır.

Tasarıda hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebiyle açılan davalarda Sosyal Güvenlik Kurumunun ferî müdahilliğini ve kanun yoluna başvurusunu düzenleyen hüküm, Tasarıyla getirilmiş yeni bir hüküm değildir. 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile bu sisteme geçilmiş ve o tarihten beri uygulanmakta olan oturmuş bir sistemdir. Mevcut hüküm aynen muhafaza edilerek Tasarıya aktarılmıştır. Gerçek kusurlu taraf, işçileri kayıt dışı istihdam eden işveren olduğundan bu davalarda Kurumun davalı taraf olmamasına ilişkin mevcut hüküm yerinde bir düzenlemedir. Aksi hâlde Kurum, tespit davalarının sayısını dikkate alındığında, yüklü miktarlarda yargılama giderleriyle karşı karşıya kalacaktır.

Alt Komisyonumuzda yapılan çalışmalar sonunda maddeler üzerindeki değişiklikler ve kabuller aşağıdaki şekildedir.

Tasarının 1 ve 2'nci maddeleri aynen kabul edilmiştir.

Tasarının 3'üncü maddesi, Hazine'den karşılanması öngörülen harcamalar konusunda herhangi bir tereddüt oluşmaması için ödemelerin yapılacağı bütçenin Adalet Bakanlığı bütçesi olduğunun açıkça belirlenmesi amacıyla değiştirilerek kabul edilmiştir.

Tasarının 4 ila 16'ncı maddeleri aynen kabul edilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tabi olanlardan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar ile tarımsal faaliyette bulunanlara uzun vadeli sigorta kollarına ait primlerinin ödenmesi zorunlu tutulmayarak prim ödeme kolaylığı sağlanmasına yönelik düzenleme yapılması, aynı zamanda uzun vadeli sigorta kolları primlerini ödemeyen sigortalılar ya da hak sahiplerine sonraki dönemlerde talep etmeleri hâlinde primi ödenmemiş sürelerin primlerinin sonradan ödetilerek hizmet olarak değerlendirilmesine imkân tanınması amacıyla yeni madde ihdasına ilişkin önerge kabul edilmiş ve çerçeve 17'nci madde olarak metne eklenmiş ve diğer maddeler buna göre teselsül ettirilmiştir.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların, prim ödemelerinin karşıladığı ayın sonu itibarıyla sigortalılıkları durdurularak sağlık hizmetlerinden yararlandırılmaları ve durdurulan sigortalılık sürelerinin sigortalı veya hak sahiplerinin talebi hâlinde ihya edilerek bu sürelerinin hizmet olarak yeniden kazandırılması amacıyla yeni madde ihdasına ilişkin verilen önerge kabul edilmiş ve çerçeve 18'inci madde olarak metne eklenmiş ve diğer maddeler buna göre teselsül ettirilmiştir.

Tasarının çerçeve 17'nci maddesi, idare tanımında yer alan mahalli idarelerle ilgili ibarenin 5018 sayılı Kanuna uyumlu hale getirilmesi amacıyla değiştirilmiş ve yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 19'uncu madde olarak kabul edilmiştir.

Tasarının çerçeve 18 ve 19'uncu maddeleri yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 20 ve 21'inci maddeler olarak aynen kabul edilmiştir.

Tasarının çerçeve 28'inci maddesi kanun yapım tekniğine uyum sağlanması amacıyla 22'nci madde olarak kabul edilmiş ve diğer maddeler buna göre teselsül ettirilmiştir.

Tasarının çerçeve 20 ve 21'inci maddeleri, yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 23 ve 24'üncü maddeleri olarak aynen kabul edilmiştir.

Tasarının çerçeve 22'nci maddesi, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun "Arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesi" kenar başlıklı 15'inci maddesinde Tasarıyla yapılan değişikliklerin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların Adalet Bakanlığınca yürürlüğe konulacak yönetmelikle düzenlenmesini öngören önergenin kabul edilmesi neticesinde çerçeve 25'inci madde olarak kabul edilmiştir.

Tasarının çerçeve 23 ve 24'üncü maddeleri, yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 26 ve 27'nci maddeler olarak aynen kabul edilmiştir.

Tasarının çerçeve 25'inci maddesi, 6325 sayılı Kanunun "Arabulucular siciline kayıt şartları" başlıklı 20'nci maddesinde değişiklik yapılması ve arabulucuların sicile kayıt olabilmeleri için uygulamalı sınavda başarılı olma şartı kaldırılmasını içeren önerenin kabul edilmesi neticesinde ve yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 28'inci madde olarak kabul edilmiştir.

Tasarının çerçeve 26 ve 27'nci maddeleri, yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 29 ve 30'uncu maddeler olarak kabul edilmiştir.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun arabulucular siciline kayıt şartlarında değişiklik yapılarak, arabulucular için uygulamalı sınavda başarılı olma şartının kaldırılmasının zorunlu sonucu olarak aynı Kanunun 36'nci maddesinde değişiklik yapılmasını öngören önerenin kabul edilmesi neticesinde çerçeve 31'inci madde olarak kabul edilmiştir.

Tasarının çerçeve 29 ila 37'nci maddeleri, yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 32 ila 40'inci maddeler olarak aynen kabul edilmiştir.

Tasarının geçici 1'inci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Tasarının 38'inci maddesi yapılan redaksiyon ve teselsül doğrultusunda 41'inci madde olarak değiştirilerek kabul edilmiştir.

Tasarının 39'uncu maddesi, yapılan teselsül doğrultusunda 42'nci madde olarak aynen kabul edilmiştir.

Tasarı oy çokluğu ile kabul edilmiş, maddeleri görüşmeler sırasında ve yapılan değişiklikler doğrultusunda redaksiyona tabi tutulmuştur.

Raporumuz, Komisyon Başkanlığına saygı ile arz olunur. 15/6/2017

Başkan <i>Ali Özkaya</i> Afyonkarahisar	Üye <i>Necati Yılmaz</i> Ankara (Muhalefet şerhimiz vardır)	Üye <i>Yılmaz Tunç</i> Bartın
Üye <i>Hakan Çavuşoğlu</i> Bursa	Üye <i>Cahit Özkan</i> Denizli	Üye <i>Mehmet Gökdag</i> Gaziantep (Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye <i>İsmail Faruk Aksu</i> İstanbul (Muhalefet şerhim vardır)	Üye <i>Kerem Ali Sürekli</i> İzmir	Üye <i>Aycan İrmez</i> Şırnak (Toplantıya katılmadı)

MUHALEFET ŞERHİ

İş mahkemeleri Kanun Tasarısı ile birçok konuda değişiklik yapılması önerilmektedir. Her ne kadar tasarının başlığı İş Mahkemeleri Kanunu olsa da hükümetin yasama süreçlerinde bir temel alışkanlığa dönüştürdüğü gibi, burada da klasik bir torba kanun örneğiyle karşı karşıyayız. Torba Kanun yöntemiyle, İş Mahkemeleri Kanunu'nun yanı sıra birçok yasada da değişiklikler öngörülmekte ise de getirilen değişikliklerin en esaslı olanı arabuluculuk hususunda öngörülen düzenlemedir. Tasarı ile alternatif çözüm yollarından son dönemde hukukumuza gittikçe işlerliği artan arabuluculuk konusunda kapsamlı düzenlemeler yapılmaktadır. Düzenlemenin en çok tartışılan yanı, arabuluculuk kurumunun kanun, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine tanınan işçi ve işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulması dava şartı haline getirilmesidir. Böylelikle sayılan dava türleri arasından arabuluculuk davanın açılmasından önce başvurulması gereken zorunlu alternatif bir çözüm yolu olarak düzenlenmektedir.

Öncelikle, ana komisyon olarak Adalet Komisyonu'nun çalışma alanına giren bu tasarının çalışma hayatını ilgilendiriyor olması nedeniyle tali komisyon olarak çalışmanın Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda görüşülmesi gerekirdi. Bu konudaki ısrarlı talebimiz ana komisyonda ve alt komisyonda kabul görmemiştir.

Toplumsal kültür ve ihtilafların çözümünde uzlaşmanın temel yöntem olarak benimsenmesi ve uzlaşma kültürünün hayatın her alanına yayılması partimizin temel yaklaşımıdır. Bu açıdan arabuluculuk kurumunun ve diğer alternatif çözüm yollarının hukuksal süreçlerde devreye sokulması ve uygulama alanının kapsamının genişlemesi ve bu yöntemlerin etkin hale gelmesi partimizin temel yaklaşımlarındandır.

Bu temel yaklaşım çerçevesinde iş davalarının arabuluculuk üzerinden çözümünü olumlu şekilde değerlendiriyoruz. Hükümet, tasarımı şekillendirirken temel ve güçlü bir gerekçe olarak arabuluculuk kurumuna başvuruların büyük bir yüzdesinin iş ilişkileri ile ilgili olduğunu belirtmekte ve bu başvuruların çok yüksek bir oranla uzlaşma ile sonuçlandığını vurgulamaktadır. Yargının sorunları içerisinde özellikle dava sürelerinin uzaması, mahkemelerde biriken iş yükü üzerinden adaletin gecikmesi öne çıkmaktadır. Bu anlamıyla, arabuluculuk kurumu ile dava dışı ihtilafların çözülmüş olması, geciken adalet, yargılama sürecinin uzaması ve iş yüküyle ilgili olumlu etkiler doğurması tarafımızdan olumlu karşılanmaktadır. Ancak,

alternatif çözüm yolunun zorunlu hale getirilmesi, bu anlamda sonucuna değilse de bu yola başvuruya vatandaşın zorlanması kabul edilemez. Zira, iş hukuku bir özel hukuk alanı değildir. Hükümet işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi liberal bir yaklaşımla toplumsal ve sosyal boyutundan soyutlayarak, bu ilişkiyi bireysel bir ilişkiye indirgemeye çalışmaktadır. Bu konuda yapılan tüm akademik değerlendirmeler de temelde özel hukuk anabilim dalında yer almasına rağmen iş hukukun toplumsal boyutu olan sosyal hukuk alanı içinde yer alan bir hukuki disiplin alanı olarak değerlendirmektedir. Bu hususta konunun ilgilisi tüm örgütlü ve akademik çevreler hemfikirdir. Bu yaklaşım sosyal devlet ilkesinin ortaya çıkışının, kurumsallaşmasının ve gerekliliğinin de bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bu ortak değerlendirme işçinin işveren karşısında ekonomik ve sosyal olarak güçsüz olduğu, bu anlamda tarafların eşit durumda bulunmadığı tartışmasızdır. Dolayısıyla, arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesi ile zayıf konumundaki işçi, durumuyla ölçülmeyecek derecede güçlü işveren karşısında arabulucu huzurunda bir anlaşma sürecine başvuruya zorlanmaktadır. Her ne kadar, başvuru sonrasında çözüm zorunlu olmasa da bu sürecin zayıf konumdaki işçi aleyhine işleyerek onun hak kayıplarını sonuçlanması kuvvetle muhtemeldir.

Nasıl ki çalışma hayatında sosyal devletin bir gereği olarak zayıf durumdaki işçiyi koruma amaçlı emredici nitelikteki düzenlemeler mevcut ise, bu anlayış çalışma hayatının neticelendiği sürece ilişkin hakların teslimiyle sürecin sonuçlandığı yargılama ve alternatif çözüm yollarına da hakim olmalıdır. Bu anlamda nasıl ki işçinin içinde bulunduğu ekonomik ve yaşamsal zorluklarla asgari ücretin çok altında bir ücret karşılığı çalışmaya hazır olsa da bu çalışmanın karşılığının asgari ücretin altında olmayacağı şeklindeki koruyucu ve emredici düzenlemelerde işçinin bu çaresizliği korunma altına alınmıyorsa aynı anlayış çalışma dönemine ilişkin olarak ilişkinin sonlanmasından sonra da devam etmelidir. Dolayısıyla işçiye belki de bir ömür boyu yapmış olduğu çalışmayı özel hukuk alanının pazarlıkçı anlayışına terk edemeyiz. Tasarımın iş hukukundaki egemen olması gereken bu temel anlayıştan yoksun olduğunu görmekteyiz.

İş Hukuku'nda "İşçiyi Koruma" felsefesi hâkimdir. Dolayısıyla, güçlü işveren karşısında zayıf işçinin korunmaya muhtaç olduğu ya da "silahların eşit" olmadığı iş hukuku uyumsuzluklarında zorunlu arabulucuya gidilmesi kabul edilemez. Arabuluculuğun gönüllü olması bir yere kadar kabul edilebilir. Kaldı ki, Arabuluculuk Kanununda da "gönüllülük" esas alınmıştır. En azından iş davalarında;

davadan önce arabulucuya gitmek ya da doğrudan dava açmak konusunda işçinin seçimler hakkının olması daha hakkaniyetli bir uygulama olacaktır. Zira “gönüllü olmadan”, masaya “zorunlu olarak” oturan tarafların anlaşması ihtimali düşüktür. Bu haliyle yargılamaların uzamasına ve gecikmesine ek olarak, salt formalite işlemler olarak kalmasından öteye geçemeyecektir. Arabuluculuk tarafların eşit şartlarda olduğu uyuşmazlıklarda daha adil uygulanabilir. Zorunlu Arabuluculukta ısrar edilmesi halinde, tarafların vekil ile temsil zorunluluğunun da getirilmesi daha adil bir uygulama olacaktır.

Zorunlu arabuluculuk sisteminin karşılaştırmalı hukuktaki örnekleri ve uygulamaları incelenmediği açıktır. Genel gerekçede İngiltere, Fransa, Avusturya ve İtalya’dan arabuluculuk örnekleri verilmiş, ancak bu ülkelerde iş yargılamasında arabuluculuğun zorunlu olmadığı yine genel gerekçede itiraf edilmiştir. Avrupa Birliği iş davalarını arabuluculuğun dışında tutarken, bizim iş davalarında arabuluculuğu zorunlu hale getirecek olmamız kabul edilemez.

Eğer tasarı bu haliyle yasalırsa, iş mahkemelerinde dava açmak isteyen işçi; “kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacağı ile işe iade davalarında, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak zorunda” kalacaktır. Aksi halde; Arabuluculuğa başvurmadan dava açan işçinin davası “dava şartı noksanlığından” mahkemece usulden reddedilecektir. Oysa HMK’nın 115’inci maddesinin ikinci fıkrasında; giderilmesi mümkün olan dava şartı noksanlıklarında, verilecek kesin sürede bu noksanlığın tamamlanabileceği öngörülmüştür.

Arabulucuya gitmeden doğrudan dava açan bir işçiye, süre verilerek eksikliği tamamlama olanağı tanınmadan, davanın “dava şartı yokluğundan” reddedilmesi ve bunun üzerine bir de yargılama giderlerinin işçiye yüklenmesi açıkça usul hükümlerine aykırıdır. İşçinin böyle bir zorunluluğa tabi tutulması hakkaniyetli bir çözüm değildir. Zorunlu arabuluculukta ısrar edilmesi halinde, vekil ile temsil zorunluluğunun da getirilmesi gerekmektedir.

Örneğin; “işe iade” müessesesi yargılama gerektiren bir durumdur. Dolayısıyla işe iade davası açmadan önce de arabulucuya gidilmesi zorunluluğu, işe iade müessesesinin getiriliş amacına aykırı düşmektedir. Kaldı ki, işten çıkartılmış bir işçinin bir ay içinde açması gereken işe iade davasından önce, kendisini yakın zamanda işten çıkartan işvereniyle, hemen masaya oturabilmesi/oturabileceğinin düşünülmesi ülkemiz gerçekleriyle bağdaşmaz. Masaya otursalar bile, henüz işçisini

işten yeni çıkarmış bir işverenin, bir ay içerisinde işe geri alması ne kadar mümkündür?

Öte yandan iş uyuşmazlıklarının ezici çoğunluğunda işçinin ücreti, çalışma süresi, yaptığı işin niteliği tartışmalıdır. Kaldı ki, 4857 sayılı İş Yasası'nın 3, 8, 22, 28, 32, 37, 67. maddelerinde işverene; çalışan her bir işçi yönünden kayıt tutma ve işçiye belge verme yükümlülüğü getirildiği halde, uygulamada bu zorunlulukların tamamına uyulmadığı bilinen bir gerçektir.

Yine yargıcın takdir alanına giren manevi tazminat, takdiri indirime tabi fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, bayram ve genel tatil ücreti, cezai şart, sözleşmenin kalan süresine ait ücret gibi alacakların zorunlu arabulucu önünde hakkaniyetli bir şekilde çözümlenmesinin mümkün olamayacağı çok açıktır. Bu gibi hususlarda arabuluculuk süreci tam bir pazarlık alanına dönüşecektir.

Zorunlu arabuluculuk, tarafların üzerinde özgür iradeleri ile serbestçe tasarruf edebilecekleri ve eşit güçte oldukları alanlarda (mülkiyet, sigorta vs.) olumlu sonuçlar doğurabilir. Ancak, işçilik alacaklarında, gönüllü olması dahi uygulamada iş hukukunun temel felsefesi olan işçiyi koruma ilkesine aykırı düşebilecek sorunlara sebebiyet verebilecekken, zorunlu olmasının sonuçları daha da ağır olacaktır.

Bu nedenle; zorunlu arabuluculukla; iradilik ve eşitlik ilkeleri ihlal edilmiş olacaktır. Gizlilik ilkesine de nasıl uyulacağı tasarıda belli değildir. Bu durum uygulama aşamasında görülecektir.

Ayrıca zorunluluk uygulamasının Anayasa ve Uluslararası Sözleşmelere aykırılığı da bir gerçektir. Zira Anayasa'nın; "Hak Arama Hürriyeti"ni düzenleyen 36'ncı maddesinde; "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz." denilmektedir.

Ekonomik bakımdan işveren karşısında zayıf olan işçi, teknik açıdan da işverene nazaran zayıf konumdadır. Sonuç olarak işçi arabuluculuk sürecinde haklarının ne olduğunu ve boyutunu da bilecek teknik bilgidен yoksundur. Bu anlamıyla haklarıyla ilgili yeterli bilgi sahibi olmadan işçinin zorunlu arabuluculuk yoluyla hakları üzerinden bir pazarlık sürecine itilmesi kabul edilebilecek bir durum değildir.

Yargının sorunlarını, biriken iş yükünü ve geciken adaleti sorun olmaktan çıkaramayan hükümetin bu sorunları çözmek konusunda kapsamlı teknik önlemler alması gerekirken hakkına ulaşmak isteyen işçinin, haklarını kaybetme pahasına bir pazarlık sürecine itilmesi hakkaniyetsiz, adaletsiz ve vicdansızdır. Yargı gibi temel işlevini ve sorumluluğunu adaleti sağlama borcunu tesis etmekte acz içinde olan bir iradenin yansımasıdır.

Tasarının 37. Maddesinde KİT çalışanı 3500 personelin mağduriyetine yol açacak bir düzenleme öngörülmektedir. Bu düzenleme kabul edilemez. Şöyle ki : Anayasa'nın " Kamu Hizmeti Görevlileri ile İlgili Hükümler" başlığı altında yer alan 128. Maddesinde "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurla ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" hükmüne yer verilmiştir. Bu madde ile kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT) bünyesinde görev yapan personelin kamu görevlisi vasfına haiz olduğu ifade edilmiştir. Kanun taslağının gerekçe bölümünde de ilgili madde hakkında açıklamalarda belirtildiği üzere, KİT personeli ile idare arasında yaşanan ihtilafların çözümü ile ilgili yargı yerinin tespiti hususunda Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 22.1.1996 tarih ve 1996/1 sayılı kararında, yasal düzenleme yapılmış olmasına dahi idarelerin Yönetmelik hükümleri ile personelinin özlük haklarının düzenlenmesinin idari bir işlem olduğu kabul edilmiş ve Özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde, sözleşmeli statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlığın çözüm yerinin, idari yargı olduğuna ve konunun 2247 sayılı Yasa'nın 30. Maddesi uyarınca bu doğrultuda ilke kararına bağlanmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin bu kararı ile kapsam dışı personelin özlük haklarına ilişkin ihtilafların çözüm yeri İdare Mahkemeleri ve Danıştay dava daireleri olmuştur.

Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 03.02.2009 tarih ve 2009/39 sayılı kararında da benzer görüş tekrar edilmiş, söz konusu davaların idari yargıda ele alınmasına devam edilmiştir.

Bunun yanında Anayasa Mahkemesi'nin 22.12.1988 gün ve 5-55 sayılı 4.4.1991 gün ve E.90/12. K.91/7 sayılı kararlarında, KİT'lerde kamu hizmetlerin yürütülmesiyle ilgili kararların idari nitelik taşıdığı ve asli ve sürekli kamu görevini yerine getiren çalışanlar hakkındaki işlemlerin de aynı nitelikte olup bu bağlamda

yönetimle görevlileri arasındaki ilişkinin idare hukuku ilkelerine dayanan kamu hukuku ilişkisi olduğu ve bunların yönetimle olan ilişkilerinden doğan uyumsuzlukların kamu hukukuna göre idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği görüşüne yer verilmiştir.

Yukarıda açıklanan tüm hususlara rağmen, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı”na esasen kanunla doğrudan ilgisi olmayan biçimde bir madde (madde 37) ilave edilerek KİT personelinin özlük hakları ile ilgili ihtilaflara ait davaların İş Mahkemeleri’nce görüleceği hükmünün getirilmesi hedeflenmiştir. Bununla yapılmaya çalışılan ise, “İş Mahkemeleri”nin İş Kanununa göre karar vermesi ve bu doğrultuda KİT personelinin özlük haklarının da otomatikman mevcut uygulamanın dışına çıkması” şeklinde özetlenebilir. Bu durumun vuku bulması halinde ise mevcut KİT personeli için temel hukuk kuralı “Müktesep Hak” kavramı tamamen ortadan kalkmış olacaktır. Hazırlanan kanun tasarısında Madde 37 incelendiğinde, maddede yazılan ihtilafların çözüm yerinin İş Mahkemeleri olduğu ifade edilmekle birlikte, İş Mahkemelerinde görülecek bu davalarda hangi hukukun kullanılacağı ifade edilmemiştir. Yukarıda da belirtildiği üzere, KİT personelinin mevcut özlük hakları ve statüsü adeta bir “oldu-bitti”ye getirilerek değiştirilmek istenmektedir. Bu “oldu-bitti” ile mevcut KİT personelinin özlük hakları adeta gasp edilmektedir. Yine bu niyeti gözler önüne seren bir diğer husus da Madde 37’nin gerekçe kısmında yer alan açıklamalarda özenle KİT personeli (veya Anayasa’nın 128. Maddesinde yer aldığı şekli ile “kamu görevlileri”) ifadesi yerine “işçi” ifadesinin kullanılmasıdır.

Yukarıda yer verilen mevzuat ve mahkeme kararlarına istinaden, kapsam dışı personelin özlük haklarına ilişkin ihtilafların idari yargıda çözülmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu husus Anayasa’da belirtilen kamu görevlisi olma durumunun bir neticesidir. Meclise sevk edilen yasa taslağında bu durumun aksine ihtilafların İş Mahkemelerinde çözülmesi ön görülmektedir. Bu durum sonucunda Anayasa ve yüksek yargı organları kararlarına aykırılık teşkil etmektedir.

Sonuç olarak; yukarıda belirtilen sebeplerle, iş yükünü hafifletmek amacı ile getirilen bu uygulamanın, iş yargısına yeni yükler getirmesi kaçınılmazdır. Zorunlu arabuluculuk düzenlemesinin bu hali ile beklenen menfaati sağlamasından çok, uygulamada yeni sorunlar doğuracağı açıktır.

Necati Yılmaz
Ankara

Mehmet Gökdağ
Gaziantep

MUHALEFET ŞERHİ

A) GENELİ ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

Hâlihazırda 15 milyon civarında işçi, 2 milyona yakın işverenin bulunduğu ülkemizde işçi- işveren uyuşmazlıkları hem çalışma hayatımızın hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Bu çerçevede, 1950 yılından beri yürürlükte olan İş Mahkemeleri Kanununun yeni gelişme, ihtiyaç ve düzenlemelere paralel bir şekilde güncellenmesi elbette ki doğru bir yaklaşımdır.

Alt Komisyonda görüşülen Tasarı ile, İş mahkemelerinin kuruluşu, görev ve yetkileri, yargılama usulü ile en önemli ve tartışılan husus olan “zorunlu arabuluculuk” ile ilgili hükümleri içeren kapsamlı bir düzenleme yapılmaktadır. Tasarıda, isabetli ve gerekli olan bazı düzenlemelerin yanı sıra, eksik kalan bazı hususlar ve tartışmalara zemin hazırlayan düzenlemeler de bulunmaktadır.

Tasarıya ilişkin tartışmaların ortak noktasındaki husus, işverenlerin işçiler karşısında birçok bakımdan güçlü olmasının bir sonucu olarak, **arabuluculuk mekanizmasının işçi aleyhine sonuçlar doğuracağı** yönündeki güçlü kanaattir. Getirilecek her türlü hukuk normunun her hâlükârda böylesi bir sonuç doğurmayacak nitelikte olmasının, adaletin tesisi adına bir zorunluluk olduğu açıktır. Arabuluculuk müessesesi ciddi ve önemli sonuçlar doğuracak olmasına rağmen; mekân, taraflar ve görüşme usulü gibi konularda belirsiz bir durumun ortaya çıkabileceğine işaret eden bir durum söz konusudur.

Tasarı, ilgili çevrelerce büyük ölçüde “işveren yanlısı” bir düzenleme olarak nitelendirilmekte ve bu sebeple tasarıya karşı çıkmaktadır. Ayrıca işveren temsilcileri de düzenlemenin beledikleri doğrultuda olmadığına işaret etmektedir.

Tasarının şimdiye kadar Türk yargısı ve öğretisi tarafından kabul edilen *işçinin korunması ilkesi* ve *işçi lehine yorum* anlayışının, işveren ve işletme lehine de olacak şekilde yumuşatılması düşüncesini de içerdiği anlaşılmaktadır.

Kanaatimizce, iş hukukunun ve iş yargısının amacı şüphesiz ki işçiyi korumanın yanı sıra, sağlıklı bir iktisadi ortamın sağlanması adına işletmenin, işverenlerin ve genel olarak toplumun menfaatlerini de dikkate almak ve korumaktır. Bununla birlikte, iktisadi ve sosyal açıdan daha zayıf ve güçsüz konumdaki işçinin birtakım menfaatlerinin kanun tarafından öncelikle gözetilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

İşçinin korunması ilkesi ile işletmenin korunması anlayışı arasında yeni bir denge arayışını anlayışla karşılamakla birlikte, işçinin korunması ilkesinin göz ardı edilmesini veya terk edilmesini doğru bulmuyoruz.

B) MADDELERE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Tasarı ile tartışma konusu olan önemli bazı değişiklikler şunlardır:

1) İş Mahkemelerinde İhtisaslaşma

Tasarının 2 nci maddesine göre, iş yoğunluğuna göre iş mahkemelerinin birden fazla dairesinin oluşturulması ve ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla iş dağılımının HSK tarafından belirlenmesi söz konusudur. İhtisaslaşmanın, uyuşmazlıkların daha adil ve hızlı bir şekilde çözülmesini sağlayacağı açıktır. Bu düzenleme ile, örneğin işe iade davaları bir mahkeme, işçi alacakları bir başka mahkeme tarafından görülebilecektir. Bu şekilde bir ihtisaslaşmanın, yargılamayı büyük ölçüde hızlandıracağını düşünmekteyiz.

2) Zorunlu Arabuluculuk

Tasarı ile ilgili en çok tartışılan husus zorunlu arabuluculuk uygulamasının getirilmesidir. Arabuluculuk, 6325 sayılı *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu* ile birlikte uygulanması söz konusu olan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Arabuluculuk yönteminin, uyuşmazlıkları mahkeme önüne taşınmadan, kısa sürede ve gizlilik içerisinde çözebilmesi, müessesenin çatışmacı değil uzlaşmacı bir karakterinin olması müessesenin olumlu yönüdür.

Düzenlemeyle, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabulucuya başvurmak zorunlu olacaktır. Gerekçe olarak ise, yargılamanın kısa sürede ve daha az masrafla bitirilebileceği, sosyal barışa katkı sağlanacağı, gizlilik ilkesi nedeniyle sırların korunacağı vs. gösterilmektedir.

Zorunlu Arabuluculuğa İlişkin Değerlendirmelerimiz:

Arabuluculuğun, yargının iş yükünü azaltan, uyuşmazlıkları uzlaşma ve sulh içinde çözen, tüm sorunları bir çırpıda ortadan kaldıran bir sihirli formül olarak görülmemesi gerekir. Zaten, meseleye sadece iş yoğunluğunun azaltılması zaviyesinden bakılmamalıdır. Türkiye ile benzer sosyolojik ve demografik yapısı olan diğer ülkelerde de iş yargısının yükü ve yargılama süreleri aşağı yukarı benzerlik göstermektedir. Bu durum, problemin yargısal olmaktan ziyade sistematik olduğunu ortaya koymaktadır.

Şayet işçi-işveren arasındaki dava ve uyuşmazlıkların yargıyı bu derece meşgul etmesi istenmiyorsa, öncelikle;

- Çalışma hayatının etkin bir şekilde ve yeterince denetlenmesi,
- Taşeron uygulamasını istisnai hâle getirilmesi,
- Profesyonellikten ve kurumsallaşmadan uzak küçük işyerlerinin fazlalığının önüne geçilmesi,
- Etkin bir sendika ve toplu sözleşme düzeninin kurulması
- İşçinin işyeri yönetimine katılması anlayışının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Genel olarak ifade etmek gerekirse, arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık yöntemleri, “ tarafların eşit olduğu” ve “sözleşme serbestisinin geçerli olduğu” hallerde kendisinden beklenen faydaları gösterecektir. Bununla birlikte, iş hukukunda, taraflar arasında bir denge veya eşitlik olup olmadığının en çok tartışılan husus olduğu kanaatindeyiz. İşçi, işveren karşısında sadece ekonomik olarak değil, sosyal olarak da daha zayıf ve güçsüz konumdadır. Bunun yanı sıra, iş

hukuku kamu düzeni ve toplumsal barış ile de alâkalıdır. Bu nedenlerle, zorunlu arabuluculuğun ve buna bağlı olarak eşit olmayanlar arasındaki müzakere sisteminin, son derece iyi ve adil bir şekilde düzenlenmediği durumlarda iş hukuku açısından uygun olmadığını düşünmekteyiz.

Sistemin sakıncalarını şöyle özetleyebiliriz:

- Gerek ceza gerekse hukuk yargılaması alenî olup, **alenilik ilkesi adil yargılanma hakkının en büyük güvencesidir**. Oysaki arabuluculuk görüşmeleri tam tersine gizlidir. Ayrıca arabulucunun hâkimlik teminatı veya güvencesi de bulunmamaktadır. Arabuluculuk büroları adliye sarayları gibi devamlı şekilde korunan yerler de olmayacaktır.
- **Hâkim güvencesinde olmayan özellikle küçük yerleşimlerde, sürekli şekilde orada ikamet eden arabulucu, güçlü işveren karşısında etki altında kalabilecektir.**
- Kutsal olan emek salt bir ekonomik kavram değildir ve emeğe ilişkin birtakım hususlar müzakere edilebilir olmamalıdır. İş yargısında arabuluculuğa bağlı müzakereci anlayış, sendikal haklar, işyerindeki ayrımcılık yasağı, mobbing gibi temel hak ve özgürlüklerin de dolaylı olarak müzakereye açılmasını beraberinde getirebilecektir.
- Arabuluculuk zorunlu olmakla beraber, **arabuluculuk safhasında uzlaşmak zorunlu değildir**. Bununla birlikte, mevzuata ve uygulamaya vakıf olmayan işçinin, mevzuata ve uygulamaya hâkim kadrolarla çalışan işveren karşısında dezavantajlı olduğu da açıktır. İşçide, arabuluculuğun kesin ve nihai çözüm mercii olduğu, iyi veya kötü bir şekilde bu noktada uzlaşmak gerektiği yönünde bir algı oluşturulabilmesi muhtemeldir.
- Batı ülkelerinde yapılan ampirik çalışmalar, **arabuluculuk gibi alternatif çözüm yolları ile elde edilen işçi alacaklarının, miktar olarak mahkeme önünde elde edilenlerden daha düşük olduğunu** ortaya koymaktadır.
- Gerek bu tasarıda gerekse 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda, bahsi geçen arabuluculuk bürosunun bu fıkradaki görevlendirmeyi nasıl yapacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu hususun, çıkartılacak bir yönetmelik ile düzenleneceği de öngörülmüş değildir. Bu düzenleme, **seçilecek arabulucunun bahsi geçen kurulun takdirine bırakılması, büroya yakın kişilere kazanç sağlanması yolunu açabilecek ve daha evvel bilirkişilerle ilgili karşılaşılan sorunlara benzer problemler ortaya çıkarabilecektir.**
- Tasarıya göre, yetki itirazını arabulucu veya kurulacak büro değil, sulh hukuk mahkemeleri değerlendirecektir. **Yetki itirazının yapılacağı Sulh Hukuk Mahkemeleri sayısı azaltılmış ve kendi ellerindeki işleri bile yetiştiremez hale gelmiştir**. Bu iş yüküne bir de yetki itirazları eklendiğinde, basit bir yetki uyuşmazlığı için gidecek dosyalar anılan mahkemelerde yığılacak, yıllar içindeki birikimle uzun süreler bekleyecek ve uyuşmazlığın çözümü uzayacaktır.
- Arabulucunun üç hafta içinde kendisine verilen uyuşmazlığı çözememe ihtimali, iş yoğunlukları dikkate alındığında, çok yüksektir. Bu husustaki tek yaptırımın 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 21/2 fıkrasına hasredilmesi hatalı bir yaklaşımdır. Bu konuda, **arabuluculuğun zorunlu olması hususu da göz önüne**

alındığında, arabuluculuk sürecinin kanunda verilen sürede sonuçlandırılmamasının yaptırımının, tarafların anlaşamadığı yolunda bir faraziye olarak düzenlenmesi daha isabetli olacaktır.

- Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işbu kanunun nasıl uygulanacağı hususunda netlik yoktur. Asıl işveren - alt işveren ilişkisi işe iade bakımından değerlendirilmiş ancak işçilik alacakları bakımından dikkate alınmamıştır. Arabulucuya başvuran fakat asıl işverenin varlığından bihaber olduğu cihetle asıl işverenle arabuluculuk görüşmelerini gerçekleştirmemiş bir işçi, arabuluculuk görüşmeleri sonunda anlaşma sağlanamadığı için dava ikamesi yoluna gittiğinde, asıl işveren açısından bu Kanunun 3/1,2 fıkralarında düzenlenen dava şartı düzenlemesi uygulama alanı bulabilecek; açılan dava, dava şartı yokluğundan reddedilebilecektir. Bu durumda arabuluculuk faaliyetleri asıl işveren açısından yeniden başlayacak, süreç gereksiz yere uzayacak ve **uygulamada sürati hedef alan arabuluculuk kurumu bir kez daha esas amacını gerçekleştiremeyecektir.**
- Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilemeyeceği yönündeki düzenleme, Arabuluculuk görüşmelerine katılmayan tarafı değil de avukatını cezalandırıcı mahiyette olup, bu durumlarda avukatın tarafları temsilden kaçınmalarına ve bu tarafların savunma haklarının kısıtlanmasına sebebiyet verecek niteliktedir.
- Tasarıda, arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi ve son tutanağın düzenleyerek durumu arabuluculuk bürosuna bildirmesi için kesin bir süre öngörülmemiştir. İlgili fıkroda geçen “derhal” ibaresinin, kötüye kullanıma sebebiyet vermemesi açısından, net bir süreye bağlanması gerekmektedir.
- **Kararlaştırılan ücreti alamayan arabulucunun, arabuluculuk tutanağını taraflara vermekten imtina etmesi ihtimal dâhilindedir.** Böylesi bir durum, özellikle menfaati haleldar olan tarafın dava hakkını engelleyecektir. Bu sebeple, arabulucunun taraflara görüşme tutanağının tevdiinin zorunlu hale getirilmesi uygun olacaktır.

Bu çerçevede;

- Arabuluculuk, zorunlu olmaktan çıkarılmalıdır. İşçi, sahip olduğu haklarına ilişkin olarak müzakereye zorlanmamalıdır. Bununla birlikte gönüllü olarak arabuluculuğa başvuruyu teşvik edecek düzenlemeler güçlendirilmelidir.
- Zorunlu müeyyidelerin ve yasal yükümlülüklerin uygulanmamış olmasından kaynaklı hususlar bu kapsama girmemelidir.
- Arabuluculuk yerine, bazı ülkelerde örnekleri olduğu gibi, mahkeme önünde yargılama öncesi bir uzlaşma safhasının öngörülmesi de mümkündür. Bu uygulamada, arabulucu yerine hâkim görev alacaktır.
- Şayet kalacaksa zorunlu arabuluculukta, etkin bir adli yardım uygulaması veya arabuluculuk görüşmelerinde işçinin avukat ile temsil edilmesi zorunluluğu getirilmesi söz konusu edilmelidir.

- Zorunlu arabuluculuğun, sadece işçi sendikalarına üye işçiler için söz konusu olacak şekilde düzenlenmesi de mümkündür.
- Yine zorunlu arabuluculukta, *co-médiation* olarak ifade edilen iki arabulucunun yer aldığı bir uygulama da söz konusu olabilecektir.

3) *İş Mahkemelerinin Görev Alanının Genişlemesi*

Tasarı ile Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmesine tabi olan işçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinde çözümlenecektir. Keza SGK veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar ile para cezaları, Deniz İş ve İş Kanunumuzdan kaynaklanan idari para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklar da İş Mahkemelerinin görev alanında dâhil edilecektir.

Bu düzenlemeyi, uyuşmazlığın konu itibarıyla işin esasına vakıf ihtisas mahkemeleri tarafından çözüme kavuşturulması açısından olumlu bulmaktayız. Böylece bu uyuşmazlıklar, konu ile ilgili uzmanlığı ve bilgisi sınırlı olan Asliye Hukuk ve Sulh Hukuk Mahkemelerinde görülmeyecektir.

4) *Temyiz Edilemeyen Kararlar*

Tasarının 8'inci maddesine göre, işe iade davaları, disiplin cezaları gibi bazı hususlar istinaf ile kesinleşecektir, Yargıtay'a gidilemeyecektir.

Bu düzenleme kanaatimizce yerinde olmamıştır. Yargıtay, bir içtihat merciidir. İş hukukunda içtihadın hukukun şekillenmesi açısından son derece önemli olduğu göz önünde bulundurulursa, Yargıtay'ın bu işlevi ortadan kaldırılarak iş hukukunun önemli bir kaynaktan yoksun bırakılması söz konusu olacaktır. Uzun yıllarca büyük bir özveri ve emek ile oluşturulan iş yargısı deneyiminin de, işlevselliğini yitirip etkisiz hâle gelebileceğinin endişesi içindeyiz.

Bir diğer başka konu ise, temyiz yolu açık olmayan hususlara ilişkin farklı kararların verilmesine bağlı olarak içtihat birliğinin bozulması ihtimalidir.

İsmail Faruk Aksu
İstanbul

ALT KOMİSYON METNİ

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISI

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenlemektir.

İş mahkemelerinin kuruluşu

MADDE 2- (1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmi Gazete’de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.

Dava şartı olarak arabuluculuk

MADDE 3- (1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.

(2) Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.

(3) İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz.

(4) Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon başkanlıkları, bu listeleri kendi yargı çevrelerindeki arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirecekleri sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderir.

(5) Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır.

(6) Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir.

(7) Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür.

(8) Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar.

(9) Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder. Mahkeme kararı büro tarafından 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve onuncu fıkrada belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir. Yetkili büro, altıncı fıkra uyarınca arabulucu görevlendirir.

(10) Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

(11) Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hallerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirir.

(12) Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

(13) Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısım uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir.

(14) Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hallerinde, iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısımına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

(15) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

(16) Bu madde uyarınca arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması hâlinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

(17) Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

(18) Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir.

(19) Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür.

(20) 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda düzenlenen gazeteci ile 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda düzenlenen gemiadamı, bu madde kapsamında işçi sayılır.

(21) Bu maddede hüküm bulunmayan hallerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümleri uygulanır.

(22) Arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususlar Adalet Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.

Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru zorunluluğu

MADDE 4- (1) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

(2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

Görev

MADDE 5- (1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,

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

Yetki

MADDE 6- (1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.

(2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(4) İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.

(5) Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.

Yargılama usulü ve kanun yolları

MADDE 7- (1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır.

(2) Davaların yığılması hâlinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.

(3) 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır.

(4) Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar.

(5) Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca ivedilikle karara bağlanır.

Temyiz edilemeyen kararlar

MADDE 8- (1) Diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen dava ve işlerde verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamaz.

a) 4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar.

b) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar.

c) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

1) 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları,

2) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,

3) 53 üncü maddesinin birinci fıkrası,

4) 71 inci maddesinin birinci fıkrası,

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.

ç) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun;

1) 10 uncu maddesinin sekizinci fıkrası,

2) 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.

Hüküm bulunmayan haller

MADDE 9- (1) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 10- (1) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılır.

MADDE 11- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”

“Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.”

MADDE 12- 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine üçüncü ve mevcut beşinci fıkralarından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.”

“Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.”

MADDE 13- 4857 sayılı Kanunun 91 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir.”

MADDE 14- 4857 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları” ibaresi ile üçüncü fıkrasında yer alan “ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 15- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Zamanaşımı süresi

EK MADDE 3- İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

a) Kıdem tazminatı.

b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c) Kötüniyet tazminatı.

d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.”

MADDE 16- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 8- Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır.

Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur.”

MADDE 17- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 88 inci maddesinin yedinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine tabi olanlardan ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar ile tarımsal faaliyette bulunanların genel sağlık sigortası primi ile kısa ve uzun vadeli sigorta kolları primlerini ayrı ayrı tahsil edilecek şekilde prim ödeme tarihlerini veya dönemlerini belirlemeye Kurum yetkilidir. Bu fıkra kapsamında sayılan sigortalıların genel sağlık sigortası ile kısa vadeli sigorta kolları primlerinin ödenmesi zorunlu, uzun vadeli sigorta kolları primlerinin ödenmesi ise isteğe bağlıdır. Primi ödenmemiş uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu süreler ait primlere Kurum alacakları arasında yer verilmez. Süresinde ödenmeyen primlerin sonradan sigortalı ya da hak sahipleri tarafından ödenmek istenmesi hâlinde primi ödenmeyen sürelerin tamamı üzerinden talep tarihindeki 80 inci maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen prime esas kazanç tutarı esas alınarak hesaplanır ve hesaplanan tutar talep tarihini takip eden ay sonuna kadar ödenir.”

MADDE 18- 5510 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 74- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, Kuruma kayıt ve tescilleri yapıldığı hâlde, bu maddenin yayımlandığı ayın sonu itibarıyla on iki ay ve daha fazla süreye ilişkin prim borcu bulunanların, bu sürelerle ilişkin prim borçlarını, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden ay başından itibaren üç ay içinde ödememeleri veya ilgili kanunları uyarınca yapılandırılmaları hâlinde, prim ödemesi bulunan sigortalıların daha önce ödedikleri primlerin tam olarak karşıladığı ayın sonu itibarıyla, prim ödemesi bulunmayan sigortalıların ise tescil tarihi itibarıyla sigortalılığı durdurulur. Durdurulan süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu sürelerle ilişkin Kurum alacakları takip edilmeyerek bunlara Kurum alacakları arasında yer verilmez. Sigortalılıkları durdurulanlardan bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya devam edenlerin sigortalılıkları bu maddenin yayım tarihini takip eden aybaşı itibarıyla yeniden başlatılır.

Ancak, daha sonra sigortalı ya da hak sahipleri tarafından talep edilmesi hâlinde 1479 sayılı Kanuna 5458 sayılı Kanunla eklenen mülga ek 19 uncu madde ile bu madde ve bu Kanunun ilgili maddelerine göre durdurulan sigortalılık sürelerinin tamamı, talep tarihinde 80 inci maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenecek prime esas kazanç tutarı üzerinden borç tutarı hesaplanarak ihya edilir. Hesaplanan borç tutarının tamamını, borcun tebliğ tarihinden itibaren üç ay içinde ödedikleri takdirde, bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Tebliğ edilen borç tutarının bu süre içinde tamamen ödenmemesi hâlinde bu süreler sigortalılık süresi olarak değerlendirilmez ve bu madde kapsamında ödenmiş olan tutarlar ilgilinin prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması kaydıyla faizsiz olarak iade edilir. İhya edilerek kazanılan hizmet süreleri borcun ödendiği tarihten itibaren geçerli sayılır.

Birinci fıkraya göre sigortalılıkları durdurulanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler hakkında 1/1/2012 tarihinden bu maddenin yürürlük tarihine kadar durdurulan süreler için genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından belirlenir.”

MADDE 19- 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine “gerçekleştiren,” ibaresinden sonra gelmek üzere “tarafkların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen,” ibaresi ve (d) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent eklenmiş ve diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiştir.

“e) İdare: 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idare ve kurumlar ile 5018 sayılı Kanunda tanımlanan mahalli idareler ve bu idareler tarafından kurulan işletmeleri, özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağılı ortaklıkları, müessese ve işletmelerini, sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıkları,”

MADDE 20- 6325 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “tarafklar da” ibaresi “tarafklar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 21- 6325 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasına “arabulucular,” ibaresinden sonra gelmek üzere “uzmanlık alanı dâhil” ibaresi ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Daire Başkanlığı, arabulucuların uzmanlık alanlarını ve uzmanlığa ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.”

MADDE 22- 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 23- 6325 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Arabuluculuğa ilişkin uzmanlık alanının kullanılması bu yasağın kapsamı dışındadır.”

MADDE 24- 6325 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan taraf, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk mahkemesinin kararıyla adli yardımdan yararlanabilir. Bu konuda 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340 ıncı maddeleri kıyasen uygulanır.”

MADDE 25- 6325 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(6) Arabuluculuk müzakerelerine tarafklar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulundurulabilir.”

“(7) Tarafkların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir.

(8) Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenler ve beş yıl boyunca saklar.

(9) Komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davaları, ancak Devlet aleyhine açılabilir. Devlet ödediği tazminattan dolayı görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu eder.

(10) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenir.”

MADDE 26- 6325 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi aşağıdaki şekilde ve ikinci fıkrasında yer alan “tarafklar veya vekillerince” ibareleri “tarafklar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca” şeklinde değiştirilmiştir.

“d) Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığıın tespit edilmesi.”

MADDE 27- 6325 sayılı Kanunun 18 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurallarına göre belirlenecek olan mahkemeden” ibaresi “arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden” şeklinde ve üçüncü fıkrasında yer alan “üzerinden de yapılabilir” ibaresi “üzerinden yapılır” şeklinde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(4) Tarafklar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.

(5) Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında tarafklarca dava açılmaz.”

MADDE 28- 6325 sayılı Kanunun 20 nci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendinde yer alan “ve uygulamalı” ibaresi madde metninden çıkarılmış ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(4) Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına gönderir. Bir arabulucu, en fazla üç komisyon listesine kaydolabilir.”

MADDE 29- 6325 sayılı Kanunun 28 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilir. Arabuluculuk büroları, Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.”

MADDE 30- 6325 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu” ibaresi “Hâkimler ve Savcılar Kurulu” şeklinde değiştirilmiş, (g) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bentler eklenmiş, diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiş ve mevcut (h) bendinde yer alan “Müdürü” ibaresi “Başkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

“(g) Kendisine mensup işçi sayısı en çok olan üç işçi sendikaları konfederasyonunca seçilecek birer temsilci.

h) En çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca seçilecek bir temsilci.”

MADDE 31- 6325 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “ve uygulamalı” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 32- 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasına dördüncü cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve fıkranın mevcut beşinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir.”

“Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 33- 6356 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin ikinci fıkrasına ikinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve fıkranın mevcut üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir.”

“Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin olarak karar verilir.”

MADDE 34- 6356 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.”

MADDE 35- 6356 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 36- 6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin altıncı fıkrasının dördüncü ve beşinci cümleleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 37- 6356 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir.”

“Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 38- 6356 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 39- 6356 sayılı Kanunun 71 inci maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 40- 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 3- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür.”

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Mülga 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dahil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

(4) İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir.

Yürürlük

MADDE 41- (1) Bu Kanunun;

- a) 3 üncü, 11 inci ve 12 nci maddeleri yayımı tarihinden üç ay sonra,
 - b) 17 nci maddesi 1/1/2018 tarihinde,
 - c) Diğer hükümleri yayımı tarihinde,
- yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 42- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Adalet Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Adalet Komisyonu

05/07/2017

Esas No: 1/850

Karar No: 9

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

“İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı (1/850)” 30/5/2017 tarihinde esas Komisyon olarak Komisyonumuza havale edilmiştir. Tasarı, Adalet Komisyonu Başkanı Ankara Milletvekili Ahmet İyimaya başkanlığında gerçekleştirilen Komisyonumuzun 6/6/2017 tarihli toplantısında Hükümeti temsilen Adalet Bakanı Bekir Bozdağ ve Adalet Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Yargıtay Başkanlığı, Danıştay Başkanlığı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı ile Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu temsilcilerinin katılımlarıyla görüşülmüştür. Tasarı daha ayrıntılı incelenmek üzere dokuz üyeden müteşekkil Alt Komisyona havale edilmiştir.

Alt Komisyon; Afyonkarahisar Milletvekili Ali Özkaya başkanlığında 8/6/2017 ve 14/6/2017 tarihlerinde yapılan toplantılarda Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Yargıtay Başkanlığı, Danıştay Başkanlığı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye Barolar Birliği, Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara Arabulucular Derneği, Uluslararası Arabulucular Derneği, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, Anatolia Çözüm Merkezi temsilcileri ile Ankara Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Levent Akın, Marmara Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Talat Canbolat, Dokuz Eylül Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Serkan Odaman, Kırıkkale Üniversitesi öğretim üyesi Yrd. Doç. Cavit Demiral ile Hacettepe Üniversitesi öğretim üyesi Alper Bulur’un katılımlarıyla Tasarayı görüşmüştür. Alt Komisyon tarafından hazırlanan rapor 15/6/2017 tarihinde Komisyonumuza tevdi edilmiştir.

Komisyonumuz, 19/6/2017 tarihli toplantısında Alt Komisyon tarafından tanzim edilen rapor ve metin üzerinden görüşmelerine devam etmiştir. Görüşmelere Hükümeti temsilen Adalet Bakanı Bekir Bozdağ ile Adalet Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hâkimler ve Savcılar Kurulu, Yargıtay Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu, Türkiye Barolar Birliği, Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Başkent Arabuluculuk Merkezi, Ankara Arabulucular Derneği, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği temsilcileri ile Ankara Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Levent Akın ve Hacettepe Üniversitesi öğretim üyesi Alper Bulur katılmıştır.

Görüşmelerin tamamı tutanağa bağlanmıştır. İhtüzüğün 45’inci maddesi uyarınca Genel Kurul çalışmalarında Komisyonumuzu temsil etmek üzere Afyonkarahisar Milletvekili Ali Özkaya, Bartın Milletvekili Yılmaz Tunç, Bursa Milletvekili Hakan Çavuşoğlu, Denizli Milletvekili Cahit Özkan ile İzmir Milletvekili Kerem Ali Sürekli özel sözcü seçilmişlerdir. Genel anlamda Alt Komisyon toplantılarında dile getirilen görüşler, Komisyonumuzdaki görüşmeler esnasında da tekrarlanmıştır.

Bu bağlamda müzakereler esnasında Tasarıya ilişkin genel olarak aşağıdaki eleştiriler dile getirilmiştir:

İş hukuku, sosyal bir hukuk dalıdır. İşçiyi koruma/gözetme ve işçi lehine yorum ilkesi, işçinin işverene karşı zayıf konumda olduğu dikkate alınarak, tüm yasaların özünde yer alan, iş hukukunun genel kabul görmüş temel ilkesidir. Dolayısıyla iş hukukunda, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak genel iradelerine sınırlı olarak itibar edilir. İşçiyi sağlanan bu koruma, sadece iş ilişkisinin kuruluşu ve uygulanması sürecini değil, iş ilişkisinin bütünü kapsamaktadır. Arabuluculuk müessesesi ise gönüllülük ve isteğe bağlılık esasına dayalı, tarafların süreçte eşit haklara ve imkânlarla sahip olduğu alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisidir. Ekonomik olarak zayıf, alacağını ve haklarını tam olarak bilemeyen işçinin, işveren ile eşit haklara ve imkânlarla sahip olmadığı aşikârdır. Dolayısıyla iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğa ilişkin Tasarıyla getirilen düzenleme, gönüllülüğü ve isteğe bağlılığı ortadan kaldırması ve taraf iradelerinin eşit olmaması nedeniyle daha en başta arabuluculuk müessesesinin doğasıyla çelişmektedir.

İş hukukunun işçiyi koruyucu düzenlemelerinin göz ardı edilmesi, işçi alacaklarının özel hukuk alacağı gibi değerlendirilmesi sonucunu ortaya çıkaracak ve iş sözleşmesini adeta ticari bir sözleşmeden farksız kılacaktır. Düşük ücretlerle çalışan işçiler, nakit ihtiyacı, davaların uzun sürmesi gibi baskılarla gerçek alacaklarının bir kısmından feragat ederek uzlaşma yolunu tercih etmek zorunda kalacaklardır. Diğer yandan arabulucunun görevini tarafsız olarak yerine getirme yükümlülüğü bulunduğu, işçiyi alacak miktarı ve hakları bakımından bilgilendirmesi de mümkün olmadığından neticede işçiler, hak ettiklerinin çok altında anlaşmalara razı edilerek ciddi hak kayıplarına uğrayacaklardır. İşsiz olan ve bir an önce paraya ihtiyaç duyan işçinin, haklarının bir kısmından feragat ederek imzalayacağı uzlaşma tutanağı, işçinin gerçek iradesini ortaya koymayacaktır. Yapılmak istenen düzenleme, işçilerin emeğinin, sosyal devlet ilkesine aykırı biçiminde pazarlık konusu yapılmasına yol açacaktır. Amaç, işçinin alacağına kavuşma süresinin kısaltılması ise yargılamayı hızlandıracak yöntemler geliştirilmelidir. Kaldı ki, kurgulanan dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk sistemi ile yargıya erişim süreci geciktirilmektedir. Öte yandan yargının yükünü azaltmak, arabuluculuk faaliyetinin amacı olamaz.

Dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk uygulaması yerine diğer ülke uygulamalarında uygulandığı gibi mahkeme bünyesinde ve bir uzlaştırmacı hâkim tarafından uzlaşma aşamasının gerçekleştirilmesi, iş uyuşmazlıklarının çözümü açısından daha uygun olacaktır. Teknik anlamda bilgilendirme yapılmadan işçi ve işveren bir araya getirilmemelidir. Zira işçi sadece ekonomik olarak değil, haklarını bilme ve delil niteliğindeki belgelere sahip olma gibi birçok konuda işveren karşısında dezavantajlı taraftır.

Arabulucu tarafsız ve bağımsızdır. Arabulucular hukukçu olsalar da taraflar çözümlerini kendileri üretmek durumundadırlar. Arabulucu herhangi bir çözüm önerisi getiremez ve hukuki yönlendirmede de bulunmaz. Haklarını bilmeyen taraf ise sürece eşit olarak katılamayacak ve menfaatlerini tespit edemeyecektir. Bundan dolayı arabuluculuk sürecinde işçi aleyhine olan eşitsizliğin giderilmesi ancak işçinin avukatıyla sürece katılmasıyla mümkün olabilecektir.

Bir avukatın dahi arabuluculuk görüşmelerine katılabilmesi için genel vekâletnameyle yetinilmeyip özel yetki aranırken, işveren bakımından yazılı belge ile yetkilendirdiği herhangi bir çalışanın da görüşmelerde işvereni temsil edebileceğine ilişkin düzenleme tarafların eşitliği ilkesine aykırıdır.

Tasarıyla yıllık izin ücreti ve bir kısım tazminatlar bakımından zamanaşımı süresinin beş yıla düşürülmesi hak aramayı engelleyici niteliktedir. İş hukukunda uyuşmazlıkların büyük bölümünde talep konusu alacak miktarı daha önceden bilinmediği veya yüksek yargılama giderleri sebebiyle belirsiz alacak davası veya kısmi dava açıldığı durumlarda zamanaşımı süresinin kısa tutulması, yargılama sürelerinin uzunluğu dikkate alındığında, işçilerin alacaklarının zamanaşımına uğramasına ve ciddi hak kayıplarına neden olacaktır.

Öte yandan para borçlarının alacaklının ikametgâhında ödenmesi gereken götürülecek borçlardan olması karakteri, zamanaşımı def'inin anlaşmazlıklardaki fonksiyonunu gözden geçirilmesini zorunlu kılar. Özellikle borcunu tereddütsüz şekilde bilen veya bilebilecek olan borçlunun zamanaşımı savunmasına dayanması, hakkın tipik kötüye kullanılması olarak değerlendirilmelidir. Zamanaşımı kurumu, borcunu bilmeyen veya bilebilecek durumda olmayan kimselerin yararlanabileceği, istikrar işlevli bir def'i olarak ele alınmalıdır. Türk hukuk pratiği, hakkı kötü niyetli borçluların def'ilerine boğdurtmayacak bir berraklığa kavuşturulması gerekir.

Arabuluculuğun özünde, kolaylaştırıcı model, yani çözüm önerisi getirmeyen model vardır. Arabulucu sadece sürecin yönetiminden sorumludur ve etik kuralları çerçevesinde görevini yerine getirir. Arabulucu hukuki tavsiyede bulunmadığı ve çözüm önerisi getirmede için arabuluculuk yönteminde taraflar arabulucu karşısında kendilerini rahat hissetmektedirler. Eğer taraflar kendilerine hukuki tavsiyede bulunulacağını bilirlerse sürecin en başından itibaren arabulucuya hak temelli yaklaşacaklardır. Bu da tarafların arabulucuya bir dirençle yaklaşmasına sebep olacak ve arabulucuyu hakem veya hâkim noktasına götürecektir. Zaten mevcut durumunda arabulucu, tarafları orta noktada buluşturacak açık uçlu sorular ve özel görüşmelerle arabulucuya ait olmayan ama tarafların kendi iradeleriyle üretebileceği bir çözüm yolunu onlara düşündürebilecektir. Arabulucunun çözüm önerisiyle süreçten kalkan taraf, kendi önerisi olmadığı için bulunan çözüm yolunu sahiplenmeyecek, tarafsızlık ve eşit muamelede bulunma ilkelerine aykırı olarak arabulucu tarafların iradesini etkilemiş olacaktır.

Normal yargılama sisteminin dışına çıkarılarak, usul hukuku prensiplerine aykırı biçimde, zorunlu sigorta sürelerinin tespiti talebiyle işveren aleyhine açılan davalarda Sosyal Güvenlik Kurumunun fer'i müdahil olarak davalı yanında davaya katılabileceği ve hatta kanun yoluna başvurabileceğine ilişkin düzenlemeyle, sigortası yapılmayarak mağdur edilmiş işçinin durumuyla eşitsizlik oluşturacak biçimde yargılama giderleri vb. nedenlerle bir kuruma özel istisnâ bir durum sağlanmaktadır. Anılan düzenleme Tasarıdan çıkarılmalı, Kurum davada işveren ile birlikte taraf olarak yer almalıdır.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalışan ve "kapsam dışı personel" olarak adlandırılan personelin kamu personeli statüsü değiştirilerek, idare ile ortaya çıkacak olan ihtilaflarında idari yargı yerine iş mahkemelerinin görevli olacağına ilişkin düzenleme, anılan statüde çalışan personelin kurumları ile ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların çözüm yerinin idari yargı olduğuna dair bugüne kadar verilen yüksek yargı organları kararlarına açıkça aykırıdır; Tasarı metninden çıkarılmalıdır.

Tasarının lehinde genel itibarıyla aşağıdaki görüşler ifade edilmiştir:

İş Mahkemeleri Kanunu 1950 yılında yürürlüğe girmiştir. Bugüne kadar geçen uzun süre zarfında iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiş, bu durum iş mahkemelerinin iş yükünü, diğer mahkemelere kıyasen çok fazla artırmıştır. Şu an gerek ilk derece gerekse Yüksek Mahkemedeki hukuk uyuşmazlıklarının büyük çoğunluğunu iş uyuşmazlıkları oluşturduğu ve iş uyuşmazlıklarının dava yoluyla çözümlenmesinin çok uzun süreleri aldığı herkesin malumudur. Tasarı ile dava açmadan önce bir kısım iş uyuşmazlıkları bakımından arabuluculuğa başvurma zorunluluğu getirilmektedir. İş uyuşmazlıkları zaten halihazırda, arabuluculuk müessesesinin hukuk düzenimize girdiği tarihten bu yana ihtiyari olarak arabuluculuğa götürülebilmektedir. Bugüne kadar ki ihtiyari arabuluculuk uygulamasına bakıldığında ise arabuluculuğa götürülen uyuşmazlıkların %90'lara varan miktarı işçi- işveren uyuşmazlıklarıdır. Bu uyuşmazlıklar yine aynı yüksek oranlarda, bir gün veya daha az sürelerde ve anlaşmayla sonuçlanmıştır. Tasarıda yer alan düzenlemelerin getirilmesinin nedeni, uygulamada alınan olumlu sonuçlardır.

Uygulamada yaşanan sıkıntılar nedeniyle Tasarıda yer alan maddelerle ilgili düzenleme yapılması zorunlu hale gelmiştir. İş uyuşmazlıklarının alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleriyle sonuçlandırılarak mahkemelerdeki iş yükünün azaltılması ve günümüz ihtiyaçlarına cevap veren bir düzenleme yapılması amaçlanmaktadır.

Arabuluculuk sistemi ile iş uyuşmazlıkları kısa sürede ve daha az masrafla çözümlenecek, işçinin alacağına kavuşma süresi ciddi bir biçimde kısılacaktır. Arabuluculuk kurumu ile taraflar bir masa etrafında buluşacak ve başka uyuşmazlıkların doğması engellenerek uyuşmazlık temelden sonlandırılmak suretiyle sosyal barışa katkı sağlanacaktır.

Tasarı ile getirilen düzenleme, bazı iş davaları için arabuluculuğun dava şartı hâline getirilmesinden ibarettir. Arabuluculukta girişte, devamında ve sonuçta olmak üzere üç aşamada iradilik vardır. Buradaki zorunluluk, dava açmadan önce arabuluculuğa başvurulmasına ilişkin olup girişteki irade kaldırıldığından, yargı yolunun kapatılarak hak arama hürriyetinin engellenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Taraflar, arabuluculuk ile çözümlenmesi mümkün olan konularda dava açmadan önce bir araya gelerek sorunlarını barışçıl yollarla çözmeye imkân bulacaktır. İşçi de işvereniyle eşit koşullarda, iş hukukunda uzman bir arabulucunun bulunduğu bir ortamda sorunlarını dile getirme ve müzakere etme olanağını elde edecektir. İşçi ve işveren, süreçte sorunların çözümü için önerileriyle birlikte katkıda bulunacaklardır. Tarafların, davet üzerine arabuluculuk görüşmelerine katılma zorunluluğu bulunmadığı gibi arabuluculuk yöntemiyle sorunlarını çözmek istemediklerinde, istedikleri an süreci sonlandırıp, sorunlarını dava yoluna taşıma konusunda da serbesttirler. Taraflar, her aşamada, her türlü neticeye kendileri karar vereceklerdir. Dolayısıyla sanki taraflara arabuluculuk yöntemiyle çözüm zorunluluğu getiriliyormuş gibi bir algı yerinde değildir. Dava yoluyla sorunların çözümüne ilişkin tarafların mevcut yasal imkânlarında herhangi bir geriye gidiş söz konusu değildir. İşçinin zayıf olduğu ve işverenin teklifini kabul etmek zorunda olacağına dair iddia ve eleştirileri bugün hukukumuzda mevcut olan sulh ve feragat için de ileri sürmek mümkündür. Ancak tüm bu süreçlerde işçinin rızası olmayan hiçbir anlaşma söz konusu değildir.

İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanın da görüşmelerde işvereni temsil edebileceğine ilişkin düzenleme, işverenlerin arabuluculuk görüşmelerinde avukatlarıyla temsil edilmeyeceği anlamına gelmemektedir. Uygulamada zaten işverenlerin çoğu görüşmelerde avukatlarıyla temsil edilmeyi tercih edeceklerdir. Düzenlemeyle çok sayıda çalışana olan ve aynı anda birçok uyuşmazlıkta taraf olacak işverenler bakımından bir imkân getirilmektedir.

İşverenler bakımından fesih sebebiyle on yıl gibi uzun bir süre dava tehdidi ile karşı karşıya kalmak, uygulamada uzun yıllar evrakların saklanması ve ekonomik anlamda önünü görme konusunda sıkıntılara neden olmaktadır. Getirilen düzenleme işçinin alacaklarını makul bir süre içinde takip etmesini ve geleceğini planlamasına olanak sağlayacak, işveren bakımından ise istihdam kaynaklı hukuki riskleri öngörülebilir hale getirecektir. Türk Borçlar Kanununda dönemsiz alacaklarla ilgili düzenleme de dikkate alındığında beş yıllık zamanaşımı süresi, işçilerin haklarına ulaşması için yeterli ve taraf menfaatlerine uygundur.

Arabulucunun çözüm önerisi getirebilmesine imkân tanıyan düzenleme uygulamada arabuluculuğun daha başarılı olabilmesinde önemli rol oynayacaktır. Arabulucu önce kolaylaştırıcı fonksiyonunu yerine getirerek taraflara bir alan oluşturacak, görüşmeler esnasında, özellikle de birebir görüşmelerde, tarafların uzlaşmaya çok yakın olduğunu gördüğünde arabulucu çözüm önerisini ortaya koyabilecektir. Diğer yandan değerlendirici arabuluculuk da dünyada uygulanan arabuluculuk yöntemlerinden birisidir. Dolayısıyla değerlendirici arabuluculuk yöntemi tercih edilemez gibi bir düşünce de doğru değildir.

Kaldı ki Tasarıda getirilen düzenlemede, “tarafkların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde” arabulucunun çözüm önerisi getirebileceği açıkça düzenlenmiştir. Bu açık düzenleme karşısında sanki arabulucunun sürecin başında çözüm önerisi getireceği gibi bir düşünce yerinde değildir. Taraflar, sürecin her aşamasında kendi iradeleriyle kararlarını oluşturacaklardır. Tarafların çözüme çok yakın ancak çözüm üretemediklerinin anlaşılması hâlinde, arabulucu çözüm önerisini getirecektir. Çözüm önerisi üzerine taraflar serbestçe karar vereceğinden, tarafların iradelerini etkilemek veya taraf iradeleri üzerinde herhangi bir baskı kurulması söz konusu değildir. Çözüm önerisi üzerine ortaya çıkan iradenin, tarafların iradesi olduğunda şüphe bulunmamaktadır.

Tasarıda hizmet akdine tabi çalışmalarını nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebiyle açılan davalarda Sosyal Güvenlik Kurumunun fer’î müdahillliğini ve kanun yoluna başvurusunu düzenleyen hüküm, Tasarıyla getirilmiş yeni bir hüküm değildir. 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile bu sisteme geçilmiş ve o tarihten beri uygulanmakta olan oturmuş bir sistemdir. Mevcut hüküm aynen muhafaza edilerek Tasarıya aktarılmıştır. Gerçek kusurlu taraf, işçileri kayıt dışı istihdam eden işveren olduğundan bu davalarda Kurumun davalı taraf olmamasına ilişkin mevcut hüküm yerinde bir düzenlemedir. Aksi hâlde Kurum, tespit davalarının sayısı dikkate alındığında, yüklü miktarlarda yargılama giderleriyle karşı karşıya kalacaktır.

Kamu iktisadi teşebbüleri ve bağılı ortaklıklarda çalışan personelle ilgili uyuşmazlıkların nerede çözümleneceği hususu uzun bir süredir tartışılmakta ve yargı organlarını meşgul etmektedir. Bu teşebbüs ve ortaklıklar özel hukuk tüzel kişisi olup, personeli de işçi statüsündedir. Kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti gibi iş hukukunu ve mahkemelerini ilgilendiren konularda idare mahkemelerince karar verilmesi idari yargı mekanizmasıyla bağdaşmaz niteliktedir. Bu nedenle yaşanan tartışmaları sonlandırıcı mahiyette, anılan davaların iş mahkemelerinde görülmesini öngören hüküm yerinde bir düzenlemedir. Diğer yandan, iş mahkemeleri de hukuka ve hakkaniyete göre karar vereceğinden, iş mahkemelerinin görevli olması hâlinde personelin hak kaybına uğrayacağına dair düşünce de yerinde değildir.

Komisyonumuzda yapılan çalışmalar sonunda maddeler üzerindeki değişiklikler ve kabuller aşağıdaki şekildedir.

Alt Komisyon metninin 1 ve 2’nci maddeleri aynen kabul edilmiştir.

Bir muarazanın varlığı hâlinde iş kazasının veya meslek hastalığının tespiti ile maluliyet derecelerine itiraz davalarının arabuluculuk kapsamında olamayacağı işin tabiatı gereğidir. Her ne kadar Tasarının 5’inci maddesi bu gibi davalar yönünden pozitif görev normunu ortaya koymakta ise de Tasarının 3/3 hükmünde düzenlenen arabuluculuk istisnalarında tespit ve itirazların yer almamış olması, görev tereddüdüne yol açacağından değişiklik bu konudaki kesinliği açığa çıkarmaya yöneliktir. (Anay. md. 142) Alt Komisyon metninin 3’üncü maddesi, ifade edilen gerekçe doğrultusunda değiştirilerek kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin 4 ila 16’ncı maddeleri aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin 17 ve 18’inci maddeleri kabul edilen öneriler doğrultusunda metinden çıkarılmıştır.

Alt Komisyon metninin 19 ve 20’nci maddeleri, yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 17 ve 18’inci maddeler olarak aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin 21’inci maddesi, sicile kayıtlı arabulucuların arabuluculuk unvanını uzmanlık alanıyla birlikte kullanabileceklerine dair hükmün metinden çıkarılmasına ilişkin verilen önerenin kabul edilmesi neticesinde, yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 19’uncu madde olarak değiştirilerek kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin 22'nci maddesi, yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 20'nci madde olarak aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin 23'üncü maddesi, arabuluculuğa ilişkin uzmanlık alanının kullanılmasının reklam yasağı kapsamı dışına çıkartan düzenlemenin uygulamada yol açabileceği sorunlar dikkate alınarak metinden çıkarılması amacıyla verilen önerenin kabul edilmesi neticesinde metinden çıkarılmıştır.

Alt Komisyon metninin 24 ila 40'ıncı maddeleri, yapılan teselsül doğrultusunda çerçeve 21 ila 37'nci maddeler olarak aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin geçici 1'inci maddesi aynen kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin 41'inci maddesi, Alt Komisyon metninin 17'nci maddesinin metinden çıkarılması nedeniyle yapılan redaksiyon doğrultusunda 38'inci madde olarak kabul edilmiştir.

Alt Komisyon metninin 42'nci maddesi yapılan teselsül doğrultusunda 39'uncu madde olarak aynen kabul edilmiştir.

Tasarı oy çokluğu ile kabul edilmiş, maddeleri görüşmeler sırasında ve yapılan değişiklikler doğrultusunda redaksiyona tabi tutulmuştur.

Raporumuz, Genel Kurula sunulmak üzere yüksek Başkanlığınıza saygı ile arz olunur.

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
<i>Ahmet İyımaya</i>	<i>Hakkı Köylü</i>	<i>Serap Yaşar</i>
Ankara	Kastamonu	İstanbul
Kâtip	Üye	Üye
<i>Adnan Boynukara</i>	<i>Ali Özkaya</i>	<i>Necati Yılmaz</i>
Adıyaman	Afyonkarahisar	Ankara
	(Bu raporun özel sözcüsü)	(Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye	Üye	Üye
<i>Mahmut Poyrazlı</i>	<i>Namık Havutça</i>	<i>Yılmaz Tunç</i>
Balıkesir	Balıkesir	Bartın
(Son toplantıya katılmadı)	(Son toplantıya katılmadı, muhalefet şerhi ektedir)	(Bu raporun özel sözcüsü)
Üye	Üye	Üye
<i>Mizgin Irgat</i>	<i>Hakan Çavuşoğlu</i>	<i>Cahit Özkan</i>
Bitlis	Bursa	Denizli
(Toplantıya katılmadı)	(Bu raporun özel sözcüsü, son toplantıya katılmadı)	(Bu raporun özel sözcüsü)
Üye	Üye	Üye
<i>Cemal Okan Yüksel</i>	<i>Mehmet Gökdağ</i>	<i>Sabri Öztürk</i>
Eskişehir	Gaziantep	Giresun
(Son toplantıya katılmadı, muhalefet şerhi ektedir)	(Muhalefet şerhimiz vardır)	

Üye <i>Mehmet Emin Adıyaman</i> İğdır (Muhalefet şerhi vardır)	Üye <i>Celal Adan</i> İstanbul (Son oylamada bulunamadı, muhalefet şerhi ektedir)	Üye <i>İsmail Faruk Aksu</i> İstanbul (Muhalefet şerhi vardır)
Üye <i>Zeynel Emre</i> İstanbul (Toplantıya katılmadı)	Üye <i>Kerem Ali Sürekli</i> İzmir (Bu raporun özel sözcüsü, toplantıya katılmadı)	Üye <i>Mahmut Atilla Kaya</i> İzmir (Son toplantıya katılmadı)
Üye <i>Ömer Süha Aldan</i> Muğla (Muhalefet şerhim vardır)	Üye <i>Murat Göktürk</i> Nevşehir (Son oylamada bulunamadı)	Üye <i>Hilmi Bilgin</i> Sivas
	Üye <i>İbrahim Halil Yıldız</i> Şanlıurfa	Üye <i>Aycan İrmez</i> Şırnak (Muhalefet şerhimiz vardır)

MUHALEFET ŞERHİ

(1/850) Esas numaralı “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı”na karşı olmamızın nedenleri aşağıda belirtilmiştir.

I. TASARININ BÜTÜNÜ HAKKINDA GÖRÜŞLERİMİZ

İş mahkemeleri Kanun Tasarısı ile birçok konuda değişiklik yapılması önerilmektedir. Her ne kadar tasarının başlığı İş Mahkemeleri Kanunu olsa da hükümetin yasama süreçlerinde bir temel alışkanlığa dönüştürdüğü gibi, burada da klasik bir torba kanun örneğiyle karşı karşıyayız. Torba Kanun yöntemiyle, İş Mahkemeleri Kanunu’nun yanı sıra birçok yasada da değişiklikler öngörülmekte ise de getirilen değişikliklerin en esaslı olanı arabuluculuk hususunda öngörülen düzenlemedir. Tasarı ile alternatif çözüm yollarından son dönemde hukukumuzda gittikçe işlerliği artan arabuluculuk konusunda kapsamlı düzenlemeler yapılmaktadır. Düzenlemenin en çok tartışılan yanı, arabuluculuk kurumunun kanun, bireysel ve toplu iş sözleşmelerine tanınan işçi ve işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulması dava şartı haline getirilmesidir. Böylelikle sayılan dava türleri arasından arabuluculuk davanın açılmasından önce başvurulması gereken zorunlu alternatif bir çözüm yolu olarak düzenlenmektedir.

Öncelikle, ana komisyon olarak Adalet Komisyonu’nun çalışma alanına giren bu tasarının çalışma hayatını ilgilendiriyor olması nedeniyle tali komisyon olarak çalışmanın Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda görüşülmesi gerekirdi. Bu konudaki ısrarlı talebimiz ana komisyonda ve alt komisyonda kabul görmemiştir.

Toplumsal kültür ve ihtilafların çözümünde uzlaşmanın temel yöntem olarak benimsenmesi ve uzlaşma kültürünün hayatın her alanına yayılması partimizin temel yaklaşımıdır. Bu açıdan arabuluculuk kurumunun ve diğer alternatif çözüm yollarının hukuksal süreçlerde devreye sokulması ve uygulama alanının kapsamının genişlemesi ve bu yöntemlerin etkin hale gelmesi partimizin temel yaklaşımlarındandır.

Bu temel yaklaşım çerçevesinde iş davalarının arabuluculuk üzerinden çözümünü olumlu şekilde değerlendiriyoruz. Hükümet, tasarımı şekillendirirken temel ve güçlü bir gerekçe olarak arabuluculuk kurumuna başvuruların büyük bir yüzdesinin iş ilişkileri ile ilgili olduğunu belirtmekte ve bu başvuruların çok yüksek bir oranla uzlaşma ile sonuçlandığını vurgulamaktadır. Yargının sorunları içerisinde

özellikle dava sürelerinin uzaması, mahkemelerde biriken iş yükü üzerinden adaletin gecikmesi öne çıkmaktadır. Bu anlamıyla, arabuluculuk kurumu ile dava dışı ihtilafların çözülmüş olması, geciken adalet, yargılama sürecinin uzaması ve iş yüküyle ilgili olumlu etkiler doğurması tarafımızdan olumlu karşılanmaktadır. Ancak, alternatif çözüm yolunun zorunlu hale getirilmesi, bu anlamda sonucuna değilse de bu yola başvuruya vatandaşın zorlanması kabul edilemez. Zira, iş hukuku bir özel hukuk alanı değildir. Hükümet işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi liberal bir yaklaşımla toplumsal ve sosyal boyutundan soyutlayarak, bu ilişkiyi bireysel bir ilişkiye indirgemeye çalışmaktadır. Bu konuda yapılan tüm akademik değerlendirmeler de temelde özel hukuk anabilim dalında yer almasına rağmen iş hukukun toplumsal boyutu olan sosyal hukuk alanı içinde yer alan bir hukuki disiplin alanı olarak değerlendirmektedir. Bu hususta konunun ilgilisi tüm örgütlü ve akademik çevreler hemfikirdir. Bu yaklaşım sosyal devlet ilkesinin ortaya çıkışının, kurumsallaşmasının ve gerekliliğinin de bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bu ortak değerlendirme işçinin işveren karşısında ekonomik ve sosyal olarak güçsüz olduğu, bu anlamda tarafların eşit durumda bulunmadığı tartışmasızdır. Dolayısıyla, arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesi ile zayıf konumundaki işçi, durumuyla ölçülmeyecek derecede güçlü işveren karşısında arabulucu huzurunda bir anlaşma sürecine başvuruya zorlanmaktadır. Her ne kadar, başvuru sonrasında çözüm zorunlu olmasa da bu sürecin zayıf konumdaki işçi aleyhine işleyerek onun hak kayıplarıyla sonuçlanması kuvvetle muhtemeldir.

Nasıl ki çalışma hayatında sosyal devletin bir gereği olarak zayıf durumdaki işçiyi koruma amaçlı emredici nitelikteki düzenlemeler mevcut ise, bu anlayış çalışma hayatının neticelendiği sürece ilişkin hakların teslimiyle sürecin sonuçlandığı yargılama ve alternatif çözüm yollarına da hakim olmalıdır. Bu anlamda nasıl ki işçinin içinde bulunduğu ekonomik ve yaşamsal zorluklarla asgari ücretin çok altında bir ücret karşılığı çalışmaya hazır olsa da bu çalışmanın karşılığının asgari ücretin altında olmayacağı şeklindeki koruyucu ve emredici düzenlemelerde işçinin bu çaresizliği korunma altına alınıyorsa aynı anlayış çalışma dönemine ilişkin olarak ilişkinin sonlanmasından sonra da devam etmelidir. Dolayısıyla işçiye belki de bir ömür boyu yapmış olduğu çalışmayı özel hukuk alanının pazarlıkçı anlayışına terk edemeyiz. Tasarının iş hukukundaki egemen olması gereken bu temel anlayıştan yoksun olduğunu görmekteyiz.

İş mahkemelerindeki mevcut dava yükünün esas sebepleri; kayıt dışı çalışma, taşeronlaşma, asgari ücretle çalışma, güvencesiz ve esnek çalışma, sendikalaşmanın yeterli düzeyde olmamasıdır. Açıkta ki, tasarı bu sebepleri ortadan kaldırmaktan uzaktır. Bu sebepler ortadan kaldırılmadan yargıdaki iş yükünün ortadan kalkacağını düşünmemekteyiz.

İş Hukuku'nda "İşçiyi Koruma" felsefesi hâkimdir. Dolayısıyla, güçlü işveren karşısında zayıf işçinin korunmaya muhtaç olduğu ya da "silahların eşit" olmadığı iş hukuku uyuşmazlıklarında zorunlu arabulucuya gidilmesi kabul edilemez. Arabuluculuğun gönüllü olması bir yere kadar kabul edilebilir. Kaldı ki, Arabuluculuk Kanununda da "gönüllülük" esas alınmıştır. En azından iş davalarında; davadan önce arabulucuya gitmek ya da doğrudan dava açmak konusunda işçinin seçimlik hakkının olması daha hakkaniyetli bir uygulama olacaktır. Zira "gönüllü olmadan", masaya "zorunlu olarak" oturan tarafların anlaşması ihtimali düşüktür. Bu haliyle yargılamaların uzamasına ve gecikmesine ek olarak, salt formalite işlemler olarak kalmasından öteye geçemeyecektir. Arabuluculuk tarafların eşit şartlarda olduğu uyuşmazlıklarda daha adil uygulanabilir. Zorunlu Arabuluculukta ısrar edilmesi halinde, tarafların vekil ile temsil zorunluluğunun da getirilmesi daha adil bir uygulama olacaktır.

Zorunlu arabuluculuk sisteminin karşılaştırmalı hukuktaki örnekleri ve uygulamaları incelenmediği açıktır. Genel gerekçede İngiltere, Fransa, Avusturya ve İtalya'dan arabuluculuk örnekleri verilmiş, ancak bu ülkelerde iş yargılamasında arabuluculuğun zorunlu olmadığı yine genel gerekçede itiraf edilmiştir. Avrupa Birliği iş davalarını arabuluculuğun dışında tutarken, bizim iş davalarında arabuluculuğu zorunlu hale getirecek olmamız kabul edilemez.

Eğer tasarı bu haliyle yasalaşırsa, iş mahkemelerinde dava açmak isteyen işçi; "kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacağı ile işe iade davalarında, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak zorunda" kalacaktır. Aksi halde; Arabuluculuğa başvurmadan dava açan işçinin davası "dava şartı noksanlığından" mahkemece usulden reddedilecektir. Oysa HMK'nın 115'inci maddesinin ikinci fıkrasında; giderilmesi mümkün olan dava şartı noksanlıklarında, verilecek kesin sürede bu noksanlığın tamamlanabileceği öngörülmüştür.

Arabulucuya gitmeden doğrudan dava açan bir işçiye, süre verilerek eksikliği tamamlama olanağı tanınmadan, davanın "dava şartı yokluğundan" reddedilmesi ve bunun üzerine bir de yargılama giderlerinin işçiye yüklenmesi açıkça usul

hükümlerine aykırıdır. İşçinin böyle bir zorunluluğa tabi tutulması hakkaniyetli bir çözüm değildir. Zorunlu arabuluculukta ısrar edilmesi halinde, vekil ile temsil zorunluluğunun da getirilmesi gerekmektedir.

Örneğin; “işe iade” müessesesi yargılama gerektiren bir durumdur. Dolayısıyla işe iade davası açmadan önce de arabulucuya gidilmesi zorunluluğu, işe iade müessesenin getiriliş amacına aykırı düşmektedir. Kaldı ki, işten çıkartılmış bir işçinin bir ay içinde açması gereken işe iade davasından önce, kendisini yakın zamanda işten çıkartan işvereniyle, hemen masaya oturabilmesi/oturabileceğinin düşünülmesi ülkemiz gerçekleriyle bağdaşmaz. Masaya otursalar bile, henüz işçisini işten yeni çıkarmış bir işverenin, bir ay içerisinde işe geri alması ne kadar mümkündür?

Öte yandan iş uyuşmazlıklarının ezici çoğunluğunda işçinin ücreti, çalışma süresi, yaptığı işin niteliği tartışmalıdır. Kaldı ki, 4857 sayılı İş Yasası'nın 3, 8, 22, 28, 32, 37, 67. maddelerinde işverene; çalışan her bir işçi yönünden kayıt tutma ve işçiye belge verme yükümlülüğü getirildiği halde, uygulamada bu zorunlulukların tamamına uyulmadığı bilinen bir gerçektir.

Yine yargıcın takdir alanına giren manevi tazminat, takdiri indirime tabi fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, bayram ve genel tatil ücreti, cezai şart, sözleşmenin kalan süresine ait ücret gibi alacakların zorunlu arabulucu önünde hakkaniyetli bir şekilde çözümlenmesinin mümkün olmayacağı çok açıktır. Bu gibi hususlarda arabuluculuk süreci tam bir pazarlık alanına dönüşecektir.

Zorunlu arabuluculuk, tarafların üzerinde özgür iradeleri ile serbestçe tasarruf edebilecekleri ve eşit güçte oldukları alanlarda (mülkiyet, sigorta vs.) olumlu sonuçlar doğurabilir. Ancak, işçilik alacaklarında, gönüllü olması dahi uygulamada iş hukukunun temel felsefesi olan işçiyi koruma ilkesine aykırı düşebilecek sorunlara sebebiyet verebilecekken, zorunlu olmasının sonuçları daha da ağır olacaktır.

Bu nedenle; zorunlu arabuluculukla; iradilik ve eşitlik ilkeleri ihlal edilmiş olacaktır. Gizlilik ilkesine de nasıl uyulacağı tasarıda belli değildir. Bu durum uygulama aşamasında görülecektir.

Ayrıca zorunluluk uygulamasının Anayasa ve Uluslararası Sözleşmelere aykırılığı da bir gerçektir. Zira Anayasa'nın; “Hak Arama Hürriyeti”ni düzenleyen 36'ncı maddesinde; “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma

hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz.” denilmektedir.

Ekonomik bakımdan işveren karşısında zayıf olan işçi, teknik açıdan da işverene nazaran zayıf konumdadır. Sonuç olarak işçi arabuluculuk sürecinde haklarının ne olduğunu ve boyutunu da bilecek teknik bilgiden yoksundur. Bu anlamıyla haklarıyla ilgili yeterli bilgi sahibi olmadan işçinin zorunlu arabuluculuk yoluyla hakları üzerinden bir pazarlık sürecine itilmesi kabul edilebilecek bir durum değildir.

Yargının sorunlarını, biriken iş yükünü ve geciken adaleti sorun olmaktan çıkaramayan hükümetin bu sorunları çözmek konusunda kapsamlı teknik önlemler alması gerekirken hakkına ulaşmak isteyen işçinin, haklarını kaybetme pahasına bir pazarlık sürecine itilmesi hakkaniyetsiz, adaletsiz ve vicdansızdır. Yargı gibi temel işlevini ve sorumluluğunu adaleti sağlama borcunu tesis etmekte acz içinde olan bir iradenin yansımasıdır.

Tasarının 37. Maddesinde KİT çalışanı 3500 personelin mağduriyetine yol açacak bir düzenleme öngörülmektedir. Bu düzenleme kabul edilemez. Şöyle ki : Anayasa'nın “ Kamu Hizmeti Görevlileri ile İlgili Hükümler” başlığı altında yer alan 128. Maddesinde “Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurla ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” hükmüne yer verilmiştir. Bu madde ile kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT) bünyesinde görev yapan personelin kamu görevlisi vasfına haiz olduğu ifade edilmiştir. Kanun taslağının gerekçe bölümünde de ilgili madde hakkında açıklamalarda belirtildiği üzere, KİT personeli ile idare arasında yaşanan ihtilafların çözümü ile ilgili yargı yerinin tespiti hususunda Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 22.1.1996 tarih ve 1996/1 sayılı kararında, yasal düzenleme yapılmış olmasına dahi idarelerin Yönetmelik hükümleri ile personelinin özlük haklarının düzenlenmesinin idari bir işlem olduğu kabul edilmiş ve Özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde, sözleşmeli statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlığın çözüm yerinin, idari yargı olduğuna ve konunun 2247 sayılı Yasa'nın 30. Maddesi uyarınca bu doğrultuda ilke kararına bağlanmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin bu kararı ile kapsam dışı personelin özlük haklarına ilişkin ihtilafların çözüm yeri İdare Mahkemeleri ve Danıştay dava daireleri olmuştur.

Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 03.02.2009 tarih ve 2009/39 sayılı kararında da benzer görüş tekrar edilmiş, söz konusu davaların idari yargıda ele alınmasına devam edilmiştir.

Bunun yanında Anayasa Mahkemesi'nin 22.12.1988 gün ve 5-55 sayılı 4.4.1991 gün ve E.90/12. K.91/7 sayılı kararlarında, KİT'lerde kamu hizmetlerin yürütülmesiyle ilgili kararların idari nitelik taşıdığı ve asli ve sürekli kamu görevini yerine getiren çalışanlar hakkındaki işlemlerin de aynı nitelikte olup bu bağlamda yönetimle görevlileri arasındaki ilişkinin idare hukuku ilkelerine dayanan kamu hukuku ilişkisi olduğu ve bunların yönetimle olan ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların kamu hukukuna göre idari yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği görüşüne yer verilmiştir.

Yukarıda açıklanan tüm hususlara rağmen, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı"'na esasen kanunla doğrudan ilgisi olmayan biçimde bir madde (madde 37) ilave edilerek KİT personelinin özlük hakları ile ilgili ihtilaflara ait davaların İş Mahkemeleri'nce görüleceği hükmünün getirilmesi hedeflenmiştir. Bununla yapılmaya çalışılan ise, "İş Mahkemeleri'nin İş Kanununa göre karar vermesi ve bu doğrultuda KİT personelinin özlük haklarının da otomatikman mevcut uygulamanın dışına çıkması" şeklinde özetlenebilir. Bu durumun vuku bulması halinde ise mevcut KİT personeli için temel hukuk kuralı "Müktesep Hak" kavramı tamamen ortadan kalkmış olacaktır. Hazırlanan kanun tasarısında Madde 37 incelendiğinde, maddede yazılan ihtilafların çözüm yerinin İş Mahkemeleri olduğu ifade edilmekle birlikte, İş Mahkemelerinde görülecek bu davalarda hangi hukukun kullanılacağı ifade edilmemiştir. Yukarıda da belirtildiği üzere, KİT personelinin mevcut özlük hakları ve statüsü adeta bir "oldu-bitti"ye getirilerek değiştirilmek istenmektedir. Bu "oldu-bitti" ile mevcut KİT personelinin özlük hakları adeta gasp edilmektedir. Yine bu niyeti gözler önüne seren bir diğer husus da Madde 37'nin gerekçe kısmında yer alan açıklamalarda özenle KİT personeli (veya Anayasa'nın 128. Maddesinde yer aldığı şekli ile "kamu görevlileri") ifadesi yerine "işçi" ifadesinin kullanılmasıdır.

Yukarıda yer verilen mevzuat ve mahkeme kararlarına istinaden, kapsam dışı personelin özlük haklarına ilişkin ihtilafların idari yargıda çözülmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu husus Anayasa'da belirtilen kamu görevlisi olma durumunun bir

neticesidir. Meclise sevk edilen yasa taslağında bu durumun aksine ihtilafların İş Mahkemelerinde çözülmesi ön görülmektedir. Bu durum sonucunda Anayasa ve yüksek yargı organları kararlarına aykırılık teşkil etmektedir.

Sonuç olarak; yukarıda belirtilen sebeplerle, iş yükünü hafifletmek amacı ile getirilen bu uygulamanın, iş yargısına yeni yükler getirmesi kaçınılmazdır. Zorunlu arabuluculuk düzenlemesinin bu hali ile beklenen menfaati sağlamasından çok, uygulamada yeni sorunlar doğuracağı açıktır.

II. TASARININ MADDELERİ ÜZERİNDEKİ GÖRÜŞLERİMİZ

1. Tasarının 3. maddesi hakkında değerlendirme:

Tasarının 3. Maddesi ile “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır” denilmektedir. Böylelikle belirtilen davalar için arabuluculuğa başvurma dava şartı olarak düzenlenmekte, düzenlemenin devamında bu başvurunun yapılmamış olması halinde davanın reddedileceği belirtilmektedir.

Arabuluculuk kurumu ile dava dışı ihtilafların çözülmüş olması, geciken adalet, yargılama sürecinin uzaması ve iş yüküyle ilgili olumlu etkiler doğurması tarafımızdan olumlu karşılanmaktadır. Ancak, alternatif çözüm yolunun zorunlu hale getirilmesi, bu anlamda sonucuna değilse de bu yola başvuruya vatandaşın zorlanması tarafımızca kabul edilemez niteliktedir. Zira, iş hukuku bir özel hukuk alanı değildir. Hükümet işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi liberal bir yaklaşımla toplumsal ve sosyal boyutundan soyutlayarak, bu ilişkiyi bireysel bir ilişkiye indirgemeye çalışmaktadır. Bu konuda yapılan tüm akademik değerlendirmeler de temelde özel hukuk anabilim dalında yer almasına rağmen iş hukukunun toplumsal boyutu olan sosyal hukuk alanı içinde yer alan bir hukuki disiplin alanı olarak değerlendirmektedir. Bu hususta konunun ilgilisi tüm örgütlü ve akademik çevreler hemfikirdir. Bu yaklaşım sosyal devlet ilkesinin ortaya çıkışının, kurumsallaşmasının ve gerekliliğinin de bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bu ortak değerlendirme işçinin işveren karşısında ekonomik ve sosyal olarak güçsüz olduğu, bu anlamda tarafların eşit durumda bulunmadığı tartışmasıdır. Dolayısıyla, arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesi ile zayıf konumundaki işçi, durumuyla ölçülmeyecek derecede güçlü işveren karşısında arabulucu huzurunda bir anlaşma sürecine başvuruya zorlanmaktadır. Her ne kadar,

başvuru sonrasında çözüm zorunlu olmasa da bu sürecin zayıf konumdaki işçi aleyhine işleyerek onun hak kayıplarıyla sonuçlanması kuvvetle muhtemeldir.

Nasıl ki çalışma hayatında sosyal devletin bir gereği olarak zayıf durumdaki işçiyi koruma amaçlı emredici nitelikteki düzenlemeler mevcut ise, bu anlayış çalışma hayatının neticelendiği sürece ilişkin hakların teslimiyle sürecin sonuçlandığı yargılama ve alternatif çözüm yollarına da hakim olmalıdır. Bu anlamda nasıl ki işçinin içinde bulunduğu ekonomik ve yaşamsal zorluklarla asgari ücretin çok altında bir ücret karşılığı çalışmaya hazır olsa da bu çalışmanın karşılığının asgari ücretin altında olmayacağı şeklindeki koruyucu ve emredici düzenlemelerde işçinin bu çaresizliği korunma altına alınıyorsa aynı anlayış çalışma dönemine ilişkin olarak ilişkinin sonlanmasından sonra da devam etmelidir. Dolayısıyla işçiye belki de bir ömür boyu yapmış olduğu çalışmayı özel hukuk alanının pazarlıkçı anlayışına terk edemeyiz. Tasarının iş hukukundaki egemen olması gereken bu temel anlayıştan yoksun olduğunu görmekteyiz.

İş Hukuku'nda "İşçiyi Koruma" felsefesi hâkimdir. Dolayısıyla, güçlü işveren karşısında zayıf işçinin korunmaya muhtaç olduğu ya da "silahların eşit" olmadığı iş hukuku uyumsuzluklarında zorunlu arabulucuya gidilmesi kabul edilemez.

2. Tasarının 4. maddesi hakkında değerlendirme:

Tasarının 4. Maddesindeki düzenleme ile "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya almış, gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zaman aşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz" denilmektedir. Bu, başvurunun 60 gün içinde kurulca cevapsız bırakılması halinde talebin reddedilmiş sayılacağını belirtmektedir. Kuruma karşı açılacak davalarda davanın reddedilmiş sayılmasının şart olduğu belirtilmiş fakat bu şartın dava şartı olup olmadığı belirtilmemiştir. Keza bir yandan ihtilafların çözümünü hızlandırmak için düzenlemeler yapılırken, diğer yandan vatandaşın kuruma yaptığı başvurunun cevabını 60 gün beklemesi şart koşulmaktadır. Biliyoruz ki, sayısı artan davaların önemli sebeplerinden biri de

devlete ve paralelinde diğerk kamu ve özel kurumlarında hakim olan kayıtdışılık gerçeğidir. Günümüzün teknolojik gelişmeleri ve bilişiminin sunduğuy imkanlar karşısında yavaş çalışan bürokrasinin faturasını hak arayışında olan vatandaşıa yüklemek doğru değıldir. Bu nedenle 60 günlük sürenin 30 gün gibi makul bir süre olarak belirlenmesi ya da belirtilen nedenlerle, bu düzenlemenin tasarıdan çıkarılması gerektiğı düşünölmektedir.

Yine 4. Maddenin 2. Fıkrasında sigortalılık sürelerinin tespiti talebiyle açılan davalarda davanın kurumu resen ihbar edileceğı ve kurumun davaya ferî müdahil olarak katılacağı belirtilirken ferî müdahil kuruma kanun yollarına başvurma imkanı tanımaktadır. Bu düzenleme ile kurumun vekalet ücretinden azade tutulması amaçlandığı açıktır. Bu tür duruma özel düzenlemeler usül hukukunun temel kuralları ile çelişkili olacağı gibi hukuki bütünlüğü ortadan kaldıracaktır. Ayrıca, kuruma karşı dava açan avukatların yasal vekalet ücreti alacakları gasp edilmektedir. Bu anlamda kurumun davadaki konumunun asli müdahil olarak belirlenmesi değılse, bu düzenlemenin tasarıdan çıkarılması gerektiğı düşünölmektedir.

3. Tasarının 5. maddesi hakkında değıerlendirme:

Tasarının 5. Maddesi, iş mahkemelerinin görev alanı belirlenirken işçiyle aynı ortamda ve çoğunlukla aynı koşullarda bulunan stajyerler açısından bir eksiklik göstermektedir. Özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması ile her gün sayısı artan ve iş cinayetleri olarak tabir edilen iş kazalarının mağduru stajyerler de olabilmektedir. Yasadaki aksaklıkları giderme yola çıkan bu tasarıdaki bu durum ciddi bir aksaklıktır.

4. Tasarının 15. maddesi hakkında değıerlendirme:

Tasarıda 4857 sayılı Kanuna eklenen ek 3. Madde ile işçi alacaklarının tamamı için zamanaşımı süresi 5 yıl olarak belirlenmekte daha önce 10 yıl olan haklar bakımından zamanaşımı süresi 5 yıla çekilmektedir. İşçiyi koruma ilkesi çerçevesinde değıerlendirilen iş hukukunda zamanaşımı süreleri 5 yıl ile tekleştirilirken, genel alacaklar bakımından 10 yıllık zamanaşımı süresi devam etmektedir. Bu durum düzenlemenin işçiler aleyhine bir tutum içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu nedenle düzenlemenin tasarıdan çıkarılması gerektiğı düşünölmektedir.

5. Tasarının 37. maddesi hakkında değıerlendirme:

Tasarının 37. Maddesinde KİT çalışanı 3500 personelin mağduriyetine yol açacak bir düzenleme öngörülmektedir. Bu düzenleme kabul edilemez. Şöyle ki :

Anayasa'nın " Kamu Hizmeti Görevlileri ile İlgili Hükümler" başlığı altında yer alan 128. Maddesinde "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurla ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" hükmüne yer verilmiştir. Bu madde ile kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT) bünyesinde görev yapan personelin kamu görevlisi vasfına haiz olduğu ifade edilmiştir. Kanun taslağının gerekçe bölümünde de ilgili madde hakkında açıklamalarda belirtildiği üzere, KİT personeli ile idare arasında yaşanan ihtilafların çözümü ile ilgili yargı yerinin tespiti hususunda Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 22.1.1996 tarih ve 1996/1 sayılı kararında, yasal düzenleme yapılmış olmasına dahi idarelerin Yönetmelik hükümleri ile personelinin özlük haklarının düzenlenmesinin idari bir işlem olduğu kabul edilmiş ve Özelleştirme kapsamında bulunmayan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde, sözleşmeli statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlığın çözüm yerinin, idari yargı olduğuna ve konunun 2247 sayılı Yasa'nın 30. Maddesi uyarınca bu doğrultuda ilke kararına bağlanmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Uyuşmazlık Mahkemesinin bu kararı ile kapsam dışı personelin özlük haklarına ilişkin ihtilafların çözüm yeri İdare Mahkemeleri ve Danıştay dava daireleri olmuştur.

Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 03.02.2009 tarih ve 2009/39 sayılı kararında da benzer görüş tekrar edilmiş, söz konusu davaların idari yargıda ele alınmasına devam edilmiştir.

Bunun yanında Anayasa Mahkemesi'nin 22.12.1988 gün ve 5-55 sayılı 4.4.1991 gün ve E.90/12. K.91/7 sayılı kararlarında, KİT'lerde kamu hizmetlerin yürütülmesiyle ilgili kararların idari nitelik taşıdığı ve asli ve sürekli kamu görevini yerine getiren çalışanlar hakkındaki işlemlerin de aynı nitelikte olup bu bağlamda yönetimle görevlileri arasındaki ilişkinin idare hukuku ilkelerine dayanan kamu hukuku ilişkisi olduğu ve bunların yönetimle olan ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların kamu hukukuna göre idari yargı yerinde çözülmesi gerektiği görüşüne yer verilmiştir.

Yukarıda açıklanan tüm hususlara rağmen, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı"na esasen kanunla doğrudan ilgisi olmayan biçimde bir madde (madde 37) ilave edilerek KİT personelinin özlük hakları ile ilgili ihtilaflara ait davaların İş Mahkemeleri'nce görüleceği hükmünün getirilmesi hedeflenmiştir. Bununla

yapılmaya çalışılan ise, “İş Mahkemeleri’nin İş Kanununa göre karar vermesi ve bu doğrultuda KİT personelinin özlük haklarının da otomatikman mevcut uygulamanın dışına çıkması” şeklinde özetlenebilir. Bu durumun vuku bulması halinde ise mevcut KİT personeli için temel hukuk kuralı “Müktesep Hak” kavramı tamamen ortadan kalkmış olacaktır. Hazırlanan kanun tasarısında Madde 37 incelendiğinde, maddede yazılan ihtilafların çözüm yerinin İş Mahkemeleri olduğu ifade edilmekle birlikte, İş Mahkemelerinde görülecek bu davalarda hangi hukukun uygulanacağı ifade edilmemiştir. Yukarıda da belirtildiği üzere, KİT personelinin mevcut özlük hakları ve statüsü adeta bir “oldu-bitti”ye getirilerek değiştirilmek istenmektedir. Bu “oldu-bitti” ile mevcut KİT personelinin özlük hakları adeta gasp edilmektedir. Yine bu niyeti gözler önüne seren bir diğer husus da Madde 37’nin gerekçe kısmında yer alan açıklamalarda özenle KİT personeli (veya Anayasa’nın 128. Maddesinde yer aldığı şekli ile “kamu görevlileri”) ifadesi yerine “işçi” ifadesinin kullanılmasıdır.

Yukarıda yer verilen mevzuat ve mahkeme kararlarına istinaden, kapsam dışı personelin özlük haklarına ilişkin ihtilafların idari yargıda çözülmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu husus Anayasa’da belirtilen kamu görevlisi olma durumunun bir neticesidir. Meclise sevk edilen yasa taslağında bu durumun aksine ihtilafların İş Mahkemelerinde çözülmesi ön görülmektedir. Bu durum sonucunda Anayasa ve yüksek yargı organları kararlarına aykırılık teşkil etmektedir.

Sonuç olarak; yukarıda belirtilen sebeplerle, iş yükünü hafifletmek amacı ile getirilen bu uygulamanın, iş yargısına yeni yükler getirmesi kaçınılmazdır. Zorunlu arabuluculuk düzenlemesinin bu hali ile beklenen menfaati sağlamasından çok, uygulamada yeni sorunlar doğuracağı açıktır.

Sonuç olarak, I inci Bölümde açıklanan nedenlerle teklifin bütününe; II inci bölümde ayrı ayrı açıklanan nedenlerle de “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı”nın bu şekilde kanunlaşmasına karşı olduğumuzu bildiririz.

Ömer Süha Aldan
Muğla

Necati Yılmaz
Ankara

Mehmet Gökdağ
Gaziantep

Namık Havutça
Balıkesir

Cemal Okan Yüksel
Eskişehir

MUHALEFET ŞERHİ

1/850 Esas Numaralı “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı” na ilişkin muhalefet şerhimiz aşağıdaki gibidir.

Bilgilerinize sunarız.

Usul Açısından Değerlendirme

Komisyonunda görüşülen kanun tasarısı her ne kadar temel tasarı olarak önümüze getirilmiş olsa da AKP'nin iktidara geldiğinden bu yana sürekli bir şekilde komisyonların gündemine getirdiği, özellikle Plan Bütçe Komisyonu'nda uygulamaya soktuğu Torba Yasa tekniğiyle hazırlanmıştır. Düzenleme “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı” olarak adlandırılmakta ancak içeriğe bakıldığında oldukça hayati birçok farklı alanda düzenleme yapılmaktadır. Komisyonlarda ve Meclis Genel Kurulu'nda sıkça eleştirmemize ve bu şekilde hazırlanmış yasa tasarısı ve tekliflerinin hız kazanmak adına yapıldığı içinde birçok yanlış barındırdığına yönelik uyarılarımıza rağmen Hükümetin bu teknikten vazgeçmemesini manidar bulduğumuzu ifade etmek istiyoruz.

AKP Hükümeti son yıllarda kanunları torba yöntemiyle Meclis'e getirmeyi alışkanlık haline getirmiştir. Birbiriyle hiçbir ilgisi olmayan, her biri farklı konuları tek bir torbanın içine sıkıştırarak kanun yapmanın ne hukuki ne mantıklı bir açıklaması vardır. Yasalar, Saray'ın ya da Hükümetin direktifleriyle birkaç gün içinde alelacele hazırlanmakta, komisyondan ivedi bir şekilde geçirilmekte akabinde yine tamamen Hükümetin keyfiyetine göre Genel Kurul gündemine sokulmaktadır.

AKP'nin bir daha torba düzenleme yapmayacağı 24. Yasama Dönemi'nde de, 26. Dönemin başında da; hem Başbakan, hem Kabine üyeleri tarafından defalarca kez açıklanmıştı. Ancak bugün yeniden yasama faaliyetini ayaklar altına alan birçok farklı düzenlemeyi içeren, ilgili ihtisas komisyonlarından ve sivil toplum örgütlerinden hiçbir görüş alınmadan yangından mal kaçırmaya, üstelik Anayasa'ya aykırılık teşkil eden düzenlemeleri de içeren bir torba tasarısını karşımızda görüyoruz.

İlgili ihtisas komisyonlarında teknik çalışmalar yapılmadan genel kurul gündemine getirilen torba yasa, Meclis'in yasama faaliyetlerinden biri olan kanun yapma ruhuna açıkça aykırıdır. Böylesi bir “ciddiyetsizlikle” yapılan yasama faaliyetleri sonucunda idarede oldukça yanlış uygulamalar ortaya çıkmakta ve bu yanlışları düzeltmek için yeniden bir yasa yapma zorunluluğu çok kısa sürede parlamentonun gündemine gelmektedir. Bunun sebebi, Meclis ihtisas komisyonlarında, torba tasarı/teklifi şeklinde gelen düzenlemelerin, detaylıca tartışılmadan ve teknik incelemeler yapılmadan, tamamen mevcut iktidarın popülist ve pragmatist anlayışının sonucu olarak kanunlaşmasıyla ilişkilidir. Bugün önümüzde duran torba tasarı da, yine benzer şekilde birçok sorunu ortaya çıkaracak düzenlemeleri içermektedir.

Hukukun atası Roma Hukuku "Birbiriyle ilgisi olmayan yasalar tek bir yasada toplanamaz" der. Bugün torba kanun uygulaması giderek yaygınlaşmış, neredeyse kanun çıkarmanın tek yöntemi gibi uygulanmaya başlanmıştır. Bu uygulama artık, Anayasa'nın 36. maddesinde hükme bağlanmış olan "Hak Arama Hürriyeti"nin sınırlandırıldığı, hatta ortadan kaldırıldığı bir noktaya doğru gitmektedir. Gerçekten hukukçular için, uygulayıcılar için, hakkını aramak isteyen kişiler için; çıkan kanunları takip edebilmek, kanunlarda yapılan değişikliklere hâkim olabilmek, giderek zorlaşmaktadır. Toplum bu yasalara "Torba Yasa" adını yakıştırmıştır. Genellikle konusu belirli olmayan, içeriğinde birbiriyle ilgili veya ilgisiz birçok yasada değişiklik yapan hükümler bulunan "torba, çuval" niteliğinde yasa söz konusudur.

Torba yasalar çıkarılma sürecindeyken, halk arasında, "torba yasada şu var, bu da çıkacakmış, torba yasadaki gözden kaçan diğer bir husus,", şeklindeki söylentilerin yaygın olduğu görülmektedir. Çünkü torba yasa taslağının içeriği tam olarak bilinemediği gibi Meclis Genel Kurulu'ndan kabul edilip çıkana kadar bu torbanın akıbetinin ne olacağı, içinden nelerin çıkarılıp başka nelerin girebileceği, başka hangi maddelerin ihdas edileceği hiç belli değildir. Yasalaştıktan sonra da bazı uzman kişilerin "Torba yasada kamuoyunun gözünden kaçan hususlar" a ilişkin açıklamaları şaşkınlık ve hayal kırıklıklarına yol açmaktadır.

Dönemin TBMM Başkanı Çiçek, 2014 yılında torba kanunlarla ilgili süren tartışmalarda hükümet olarak torba kanun yapmak gibi garip bir yola saptıklarını söylemişti. Torba yasanın, hukuk kalitesi açısından ciddi sıkıntılar çıkardığına dikkati çeken Çiçek, "Son yasa olmasını diliyoruz. Bu kadar zaman uğraş, hangi kanun nereye bağlanacak, nerede yer alacak o bile sıkıntı konusudur. Hükümetler kanunu çıkarsın, muhalefet de o kanuna nasıl katkı verecekse versin. Bunun imkânları var." demişti. Bu münasebetle yasa yapma ruhuna uygun olmayan bu tekniğin son bulmasını diliyoruz.

Genel Değerlendirme

Tüm itiraz ve uyarılarımıza rağmen komisyonumuzdan geçen ve yargının arabuluculuk kurumu eliyle taşeronlaştırılması ve özelleştirilmesi anlamına gelen toplam 42 maddelik İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı'nın çıkış temelinde AKP'nin son 15 yıllık emek ve işçi düşmanı politikaları olduğunu düşündüğümüz için öncelikle bu politikaları teşhir etmenin önemli olduğunu düşünüyüz.

AKP Hükümeti 2002 yılında iktidara geldiğinden bu yana ulusal ve uluslararası sermaye çevrelerinin ekonomik programlarını tatbik etmeye çalışan bir siyaset içinde olmuştur. Neo-liberal politikalar bu anlamda tam anlamıyla AKP iktidarları döneminde hayata geçme şansı bulmuş, bu kapsamda özelleştirmeler hız kazanmış ve çalışma yaşamı bütünüyle sermayedarlar lehine esnek bir şekilde düzenlenmiştir. Bu süreç, işçi sınıfının aleyhine büyük bir hızla hala devam etmektedir. Taşeronluk ve geçici çalışma biçimleri hızla yaygınlaşmakta, sendikal mücadeleye düşman gözle bakılmaktadır. Sosyal güvenliğin kapsamı daraltılırken iş saatleri uzatılmaya çalışılmakta, emeklilik yaşının yükseltilmesi gündeme alınmaktadır.

AKP iktidarının tek derdi iş gücü maliyetini azaltarak sermayeye daha fazla kaynak aktarmak olmuştur. Anayasal temel haklardan olan grev hakkı “milli güvenliği bozucu” nitelikte olduğu için Bakanlar Kurulu tarafından yasaklanabilmektedir. AKP'nin iktidarda olduğu 15 yıllık zaman dilimi, temelde işçi haklarının törpülenmesiyle geçmiştir. İşsizlik oranlarının her geçen yıl rekor üstüne rekor kırdığı ülkemizde işçiler ve emekçiler yoğun sömürüye ve hak gasplarına maruz kalmaktadırlar. Güvencesiz ve esnek çalışma koşullarının zirve yaptığı AKP iktidarında asgari ücret açlık sınırının altında kalmıştır. Sendikalaşma oranı düşmüş, sendikalı olan ve hakları için mücadele eden on binlerce işçi kapının önüne konmuş, grevler yasaklanmış, işçiler işlerini kaybetme korkusuyla en temel haklarını dahi arayamaz duruma getirilmiştir. İş cinayetleri artmış, işçilerin topluca can verdiği pek çok katliam yaşanmış, işçi cinayetlerinde sorumluluğu bulunan kamu görevlilerinin yargılanması engellenmiştir. Tüm bu gelişmeler yaşanırken AKP iktidarının tek derdi sermaye sahiplerine teşvik üstüne teşvik vermeye devam etmek olmuştur.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Meclisi'nin verilerine göre, AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılından bu yana en az 18 bin 400 işçi ve emekçi, iş cinayetlerinde yaşamını yitirmiştir. Bu 15 yılda, Türkiye tarihinin en büyük işçi katliamı olan Soma Katliamı başta olmak üzere, pek çok katliam yaşanmıştır. Denetimsizliğin rutin bir kural haline geldiği Siirt Şirvan'daki maden cinayetinde yaşamını yitiren işçilerin aileleri için hak aramak bir cesaret meselesi haline gelmiştir. AKP'nin taşeron çalışma başta olmak üzere örgütsüzlüğü ve güvencesizliği artıran sermaye dostu politikalarının; iş cinayetlerinin artmasında etkili olduğu bilinmekte, bu tespit birçok sendikanın raporunda yer almaktadır. “Daha az maliyet, daha ucuz işçi” mantığıyla işleyen taşeron sistemi, AKP ile temel çalışma biçimlerinden biri haline gelmiştir. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılında 387 bin olan taşeron işçisi sayısı beşe katlanarak 2 milyona yaklaşmıştır. Son 10 yılda özel sektör gibi devlet de, maliyetleri düşürmek adına kadrolu işçi almak yerine, taşeron işçisi almayı tercih etmiştir.

Daha önce yasal bir statüsü olmayan esnek çalıştırma yöntemleri AKP iktidarları döneminde yaygın hale gelmiş ve yasal statüye kavuşturulmuştur. AKP'nin her seçim dönemi vaat etmeyi gelenek hale getirdiği "taşeron işçilere kadro sözü" kamuda kadro bekleyen işçiler arasında umuda dönüşmüş ancak özel istihdam bürolarını kurduran yasayla işçiler bir "mal" gibi alınıp satılması hedeflenen bir konuma getirilmişlerdir. Tüm itirazlarımıza rağmen özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisi veren bir yasa teklifini, geçen yılın mayıs ayında geçiren AKP Hükümeti böylece işçilerin tümünün güvencesiz ve haklarından mahrum şekilde köle gibi kiralanmalarının önünü açmıştır.

2001 yılında işçilerin yüzde 57,2 olan resmi sendikalaşma oranı, Ocak 2017'de yayınlanan son istatistiklere göre yüzde 12,18'e düşmüş durumdadır. Her yıl sendikal haklarını kullanarak eylem yapan sendikalı olan yüzlerce işçinin, işten atıldığı için Anayasal bir hak olan örgütlenme hakkı gasp edilmiş olmaktadır. Sadece örgütlenme hakkı değil grev hakkı da gasp edilmiş durumdadır. Yukarıda sözünü ettiğimiz "Milli Güvenliği Bozucu" olduğu gerekçesiyle ertelenen Kristal İş'in grev kararı gibi 15 grev Bakanlar Kurulu kararlarıyla ertelenmiştir. Böylece, üstelik işçilerin en temel ve evrensel ve anayasal haklarından olan grev hakkı bizzat hükümet eliyle engellenmiştir. İktidara geldiği günden bu yana istihdamı arttırmakla övünen ve her seçim dönemi daha fazla istihdam etme vaadiyle oy toplamaya çalışan AKP, 2017 yılında işsizlikte rekor kıran bir dönemin iktidarı olarak anılmaktadır.

2000 yılında yüzde 6,5 olan işsizlik oranı, Mayıs 2017 itibariyle rekor kırarak yüzde 12,6'ya tırmandı. Türkiye'de her 4 gençten 1'i işsizdir ve hükümet, işsiz parası olan İşsizlik Fonu'ndan patronlara teşvik sağlayarak istihdam yaratmaya çalışmaktadır. İktidarın emek düşmanı politikaları kesintisiz sürerken, OHAL'in ilan edilmesinin ardından işçiler ve emekçiler yeni saldırılarla karşı karşıya kaldı. OHAL adeta emekçiye ilan edildi. Yayımlanan kararnamelerle on binlerce kamu emekçisi işinden edildi. Zorunlu BES, Varlık Fonu, patronlara İşsizlik Fonu'ndan yeni teşvikler verilmesi gibi düzenlemelerle işçi ve emekçilerin hakları daha da geriletildi.

Üzerinde şerh yazmak zorunda kaldığımız İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı'nı AKP iktidarının 15 yıldır süregelen işçi haklarına sermaye lehine vurulan son darbelerden biri olarak görmekteyiz. Bu kanun tasarısının temel motivasyonunu da bu anlamda arabuluculuk kurumunun zorunlu hale getirilmesi oluşturmaktadır. Bu yasa tasarısı Anayasa'nın birçok maddesine aykırıdır. Arabuluculuk mekanizmasının zorunlu hale getirilmesi ile Anayasa'nın "Yargı yetkisi" başlıklı 9 maddesi ihlal edilmektedir. Aynı şekilde bu zorunluluk hali,

Anayasa'nın “Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği” başlıklı 12. maddesine aykırı bir durum teşkil etmektedir. Ekonomik açıdan güçsüz ve işveren baskısı altında olan bir işçiyi, güçlü bir sermayedar karşısında hukukun güvencesinden çıkararak arabuluculuk mekanizmasına mahkûm etmek Anayasa'nın “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10. maddesine açıkça aykırı bir durum oluşturmaktadır. Hukuk devletlerinde bireyler haksızlığa uğradıklarında haklarını aramak için yargı yoluna başvururlar. Bu arayış, Anayasa'nın Hak Arama Hürriyeti” başlıklı 36. Maddesi ile güvence altına alınmışken arabuluculuk mekanizmasının zorunlu hale getirilmesiyle işçiler haklarını mahkemelerde arayamayacak duruma getirilmektedir. Anayasa'nın 37. Maddesi “Kanuni Hâkim Güvencesi” başlığı taşımaktadır. Bu tasarı ile bu hüküm de açıkça ihlal edilmektedir çünkü burada hakkını arayan işçi kanunen tabi olduğu mahkemenin dışında başka bir merciinin önüne çıkarılmaktadır.

14 milyon civarında işçinin, 1 milyon 750 bine yakın işverenin olduğu ülkemizde hukuk mahkemelerinde görülen iş davalarının yüzde on beşi, yüksek mahkemelerdeki temyiz davalarının yüzde otuzuna yakını işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklardan kaynaklı davalardan müteşekkildir. Yargıda yıllardır süren ve bir türlü çözülemeyen hantallık sorununu arabuluculuk mekanizmasını zorunlu hale getirerek çözmeye çalışmak çok daha kapsamlı sorunların oluşmasına neden olmaktan başka bir işe yaramayacaktır. Daha adil, daha az masraflı ve tarafların iradesine en üst şekilde yaklaştığı iddia edilen bu düzenleme hakkaniyetli olmaktan uzak olduğu gibi iş hukukunun temel ruhunu oluşturması gereken işçilerin lehine yorum ilkesinin de ihlali anlamına gelmektedir. Ekonomik açıdan düşünüldüğünde daha güçsüz konumda olan işçiyi yargının güvencesinden çıkararak, işvereniyle yaşadığı haksızlığı ya da uyuşmazlığı bu tasarıyla birlikte zorunlu hale getirilen arabulucunun insafına bırakmak Anayasal eşitlik ilkesinin de ihlali anlamına gelmektedir.

Bu tasarıyla iş yoğunluğuna göre iş mahkemelerinin birden fazla dairesinin oluşturulması ve ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla iş dağılımının yapılacak olması olumlu olmakla birlikte işe iade davaları, disiplin cezaları gibi bazı hususların istinaf mahkemeleriyle kesinleşecek olması Yargıtay'da yıllardır oluşturulmuş içtihadın kullanılmayacak olması anlamına gelecektir. Bilindiği gibi, ara buluculuk kurumu 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'yla birlikte uygulanması söz konusu olan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak hayatımıza girmiştir. Bu kurumun önüne gelen davaları kısa sürede çözerek mahkemelerin iş yükünü azalttığı gerekçesi hükümetin propaganda araçlarından biri olmuştur. Mahkemelerin iş yükünün azaldığı doğru olmamakla birlikte, arabuluculuk kurumuna başvurmanın özellikle işe iade davalarında dava mahkemeye taşınmadan zorunlu

hale getirilmesi yukarıda sözünü ettiğimiz Anayasal eşitlik ve hak arama ilkesinin açık ihlali anlamına gelecektir. Düzenlemeyle; bir işçi, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda dava açılmadan önce arabulucuya başvurmak zorunda kalacaktır. Bu zorunluluğun kendisi bile hak arama hürriyetinin ihlali anlamına gelecektir. Arabulucu işçi ile işveren arasında bir uzlaşma kurumu ve sosyal barışı sağlayan bir kurum değil işveren lehine işçinin ikna edilmesine hizmet eden bir kurum olacaktır. Hâlihazırda iş mahkemelerinde görülen davaların %97'si işçiler tarafından açılmış görünürken sadece %3'ü işveren kesimler tarafından açılmış görünmektedir. Somut durum tam da böyle olduğu için arabuluculuk kurumunun zorunlu hale getirilmesinin işveren lehinde bir düzenleme olduğunu düşünmekteyiz. Burada Hükümetin emekçileri bir yük olarak gördüğü açıktır. Ağırlıklı olarak işçilerin hak gaspını ilgilendiren davaların kıymetsiz olarak görülerek arabulucuya havale edilmesini Hükümet'in emek politikalarıyla doğrudan ilişkili olarak görüyoruz.

Bu tasarının yapım aşamasını da sıkıntılı bulduğumuzu ifade etmek isteriz. Tasarıyla ilgili düzenlemeler komisyonumuzun alanına girmekle birlikte, tasarının kendisi çalışma hayatını doğrudan ilgilendirmesi hasebiyle özellikle Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda görüşüldükten sonra komisyonumuza gelseydi daha anlamlı ve sağlıklı olurdu. Ancak AKP Hükümeti milyonlarca insanı ilgilendiren yasa yapımlarında oldukça aceleci davranmaktadır. Kimi zaman ilgili komisyonlar atlanarak genelde torba yasa yapım tekniğiyle yasalar komisyonlardan ivedilikle geçmektedir. Böyle olunca çoğu zaman komisyonlardan titiz bir çalışma sonucunda çıkmayan yasalar maalesef hayatın gerçekleriyle yüzleştğinde yeniden düzenlenme ihtiyacı doğmakta ve parlamento bu şekilde angarya iş yüküyle çalışmak zorunda kalmaktadır. Arabuluculuk kurumunun birçok ülkede uygulandığı herkesin malumudur ancak bu kurumu özellikle çalışma yaşamında uygulayan ülkelerin birçoğunun bu uygulamadan zaman içinde ya vazgeçtiğini ya da kurumda düzenlemeler yaptığını, örneğin arabuluculuğun zorunlu olmaktan çıkarıldığını biliyoruz.

AKP, 2002 yılında iktidara geldiğinden bu yana yargının iş yükünün fazlalığını, mahkemelerde biriken dosyaları, yıllarca bitmeyen davaları dillendirmekte ve zaman zaman yargıda reform paketleriyle yargı alanındaki hantallığı ortadan kaldırmanın yollarını aramaktadır. İşin doğrusu yargıdaki hantallık bir realite olarak karşımızda durmaktadır ancak AKP'nin uygulamaya sokmak istediği çözüm yöntemleri yargı alanındaki iş yükünü azaltmamış aksine mevcut sorunları daha da derinleştirmiştir. Zira şimdiye kadar iktidar olmuş AKP Hükümetleri sorunu, liyakat meselesi üzerinden çözmemiş, aksine yargıdaki

kadrolaşmayla niteliksiz bir yargı alanının doğmasına hizmet etmiştir. Bu niteliksizliğin üstüne savcı ve hâkimlerin azlığı eklenince ortaya vahim bir durum çıkmaktadır. Yargı alanında muhalefetin önerileri dikkate alınarak kapsamlı ve köklü değişimler hedeflenmemiştir. Yargı alanı siyaset kurumunun vesayetine maruz kalan bir alana dönüşmüş durumdadır. Bu anlamda, yargıdaki hantallığı bahane ederek işçileri arabuluculuk kurumuna kurban etmek doğru bir yaklaşım olmadığı gibi, daha büyük sorunların yaşanmasına vesile olacaktır. Tam da bu yüzden, çok değil, bu tasarı kanunlaştıktan birkaç yıl sonra yaşanacak sorunlardan kaynaklı olarak yeni düzenlemelerin yapılması gerekecek ve az önce ifade ettiğimiz gibi bizler bu komisyonda yeniden bu işleri konuşmak zorunda kalacağız.

Burada bu düzenleme ile yapılmak istenen işçi sınıfının kazanımlarını boğmaktır. Anayasa'ya aykırılığını açık bir şekilde belirttiğimiz bu kanun tasarısının genel kurul aşamasında yeniden gözden geçirilmesini ve ilgili maddelerin kanunlaşmamasını diliyor, bunun için yoğun bir mücadele içinde olacağımızı ifade etmek istiyoruz.

Maddelere İlişkin Değerlendirme

3. Madde

Bu madde ile, görüşülen kanun tasarısının kalbi olarak görülebilecek arabuluculuk kurumu düzenlenmektedir ve 22 fıkradan oluşmaktadır. Genel değerlendirme kısmında belirttiğimiz gibi bu düzenleme ile bireysel veya toplu iş sözleşmelerine dayanan iş alacağı ile işe iade talebiyle tarafların arabuluculuk bürosuna başvurmasını, yani açılacak davalarda dava açılmadan önce tarafların arabulucuya başvurmasını zorunlu hâle getirmektedir. Tasarının genel gerekçesinde de ifade edildiği üzere; iş davalarının ortalama görülme süresi ve sayısal çokluğu gibi nedenler sıralanmış; yargının iş yükünün hafifletilerek iş uyuşmazlıklarının daha kısa sürede çözümlenmesinin amaçlandığı belirtilmiştir. Bunun yolu olarak bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacakları ile işe iade taleplerinde dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun getirileceği ifade edilmektedir.

Maddenin 2. fıkrası ile arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verileceği belirtilmiştir.

Öncelikle arabuluculuk sisteminin gönüllülük esasına dayanması gerekmektedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak işleyen arabuluculuğun gönüllülük temeli üzerine kurulmasındaki en önemli etken, her iki tarafında bu süreçte eşit haklara ve imkânlarla sahip olduklarının kabulüdür. İşçi ile işverenin bu anlamda eşit olmadığı açıktır ki iş hukukunun temel ilkelerinden en önemlileri, işçinin korunması ve işçi lehine yorumu olmuştur. Ancak bu düzenleme ile işçilerin alacakları arabulucular yoluyla engellenmek istenmektedir. Yıllarca sürmesi muhtemel olan bir davanın varlığı söz konusu edilerek işçinin dava sonunda alacağı miktarın bir kıymetinin olmayacağı, onun yerine arabulucunun ikna etmesi yoluyla işçinin çok daha az miktara ya da tazminata kanaat getirmesi istenecektir. Şu ana kadar ki uygulamalarda işçinin hak ettiği kadar çok daha az miktarlara ikna edildiği görülmektedir. Bu yüzden, arabuluculuk sisteminin zorunlu hale getirilmesi işçi sömürsünün yasal hale getirilmesi anlamına gelmektedir. Bu sistem, bu anlamda işçiye ölümü göstererek sıtmaya razı etmekten başka bir şey değildir. Tasarının bu maddesi ile emekçilerin Anayasa’da güvence altına alınmış hak arama özgürlüklerine bir darbe vurulmaktadır. Tasarının kendisine işveren sendikalarının, tam destek vermelerinin nedeni de budur. İşçi sendikaları da yayınladıkları bildirimlerde ve açıkladıkları görüşlerde tasarının işçi aleyhinde bir düzenleme olduğunu açıkça ifade etmektedirler.

İş davalarında da davadan önce arabulucuya gitmek ya da doğrudan dava açmak konusunda işçinin seçimlik hakkının olması daha hakkaniyetli bir uygulama olup, tasarıyla getirilen zorunluluk hak erişimini kısıtlaması sebebiyle Anayasa ve ILO’nun ruhuna aykırıdır. Sendikalar işlevsizleştirilmeye çalışılmakta, iş hukukunun temel felsefesi olan işçiyi koruma ilkesini zedelemektedir.

Yine bu tasarı maddesi ile maalesef yargı erki başta da belirttiğimiz gibi özelleştirilmekte, tabir-i caizse arabulucuya taşere edilmektedir. Demokratik hukuk devletlerinde yargı erkini kullanacak kişi ve yapılar belli iken arabulucuların sisteme dâhil edilmesi, işçiyi bir yük olarak gören anlayıştan kaynaklanmaktadır. Bu yönüyle düşünüldüğünde zorunlu arabuluculuk düzenlemesi genel değerlendirmemizde ifade ettiğimiz Anayasa’nın birçok amir hükmüne aykırı bir durum teşkil etmektedir. Bu düzenleme, hukukun genel ilkelerine, İş Hukukunun işçiyi koruma ve gözetme ilkesine de aykırıdır. Bu ilke, işçinin işverene göre zayıf konumda bulunduğu için, yıllar içinde İş Hukukunda kabul görmüş bir ilkedir. İşçi zayıf ekonomik durumu nedeniyle arabulucu önünde “hakkından daha azına razı ol” dayatmaları ile hak kaybına uğrayacaktır.

Uyuşmazlık türleri arasında sadece iş uyuşmazlıklarının zorunlu arabuluculuğa tabi tutulması da ayrıca manidardır. Bu maddenin 9'uncu fıkrasında düzenlenen ara buluculuk bürosunun yetkisine itiraz ve benzeri yöntemlerle üç haftalık sürenin katbekat aşılması mümkündür. Tasarı, sadece zorunlu arabuluculuk bakımından değil, birçok dava türünde temyiz hakkını ortadan kaldırarak da işçilerin anayasal hak arama özgürlüğünü daraltmaktadır.

Zorunlu arabuluculuk, arabuluculuk yönteminin özüne aykırı olduğu gibi, iş hukukunun temel yapı ve dinamiklerine de aykırı düşmektedir. Arabuluculuk, eşit hak sùjeleri arasında, belirli alacak konularında başarılı olabilirse de, işçi ve işveren gibi eşitsiz hukuk sùjeleri arasındaki uyuşmazlıklarda çok fazla bir işleve sahip olamayacaktır. İş ilişkisinde zaten zayıf konumda olan işçinin yaşamı için önem taşıyan haklarının pazarlık konusu yapılması tehlikesi de çok yüksek bir olasılıktır.

Maddenin 10'uncu Fıkrası şu şekildedir: "Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir." Bu kadar kısa sürede taraflar arasında sulh yoluna gitmenin imkânının olmadığı açıkça ortadadır. Bu süreye en fazla, o da arabulucu eğer isterse, 1 hafta daha eklenebilmektedir. Kapsamlı bir dosyanın 3 hafta gibi kısa bir sürede sonuçlandırılmayacağı ortadayken böyle bir düzenlemeye gitmenin anlamı işçiyi aza ikna etme sürecinden başka bir şey olamaz. İş mahkemelerinde hak ettiğini haklı olması hasebiyle alması kuvvetle muhtemel olan bir işçiye yıllarca sürececek olan bir dava süreci, arabulucu tarafından hatırlatılacak ve davadan vazgeçmesi telkin edilecektir. İşçiye bu durum, ekonomik olarak zayıf durumda olduğu için maddi koşulları gereği o an mantıklı gelecektir. Yargının hantallığının faturası işçiye, emekçiye kesilmektedir. İş yargılamalarının hızlandırılması bahanesi ile bireysel ve kolektif iş hukukuna ilişkin işçi lehine var olan hakları kısıtlamaktadır. Örneğin bir işe iade davasında daha bir ayı bile dolmamış bir sürecin burada bir uzlaşmayla 3 hafta gibi kısa bir sürede sonuçlanacağını düşünmek, işçi ve emekçiye karşı geliştirilen art niyetten başka bir şey değildir. Özellikle taşra kentleri gibi küçük yerleşim yerleri ve büyük şirketlerin davalarında arabulucunun işveren baskısı altında olacağı da öngörülmalıdır. Tasarı ile arabuluculuk zorunlu hale getirilmekte, ara buluculuk safhasında uzlaşmanın zorunlu olmadığı söylenmektedir, ancak getirilen düzenlemenin ruhunda işçiyi uzlaşma yoluyla ikna süreci yatmaktadır. İşçi hem sosyal bir baskıyla hem de hantal yargı sistemi ile tehdit edilmektedir.

Yine bu maddenin 12. Fıkrası hak arama özgürlüğüne doğrudan bir müdahaledir. Ve bu fıkrayı, 1'inci fıkrayla ve diğer fıkralarla birlikte düşündüğümüzde, iradi değil zorunlu bir dava şartı ile iradeye müdahalenin olduğu ortaya çıkmaktadır. Yani örneğin bu fıkra ile taraflardan biri elinde yeteri kadar belge olduğunu düşünerek arabulucuya gitmemesi halinde de taraf üzerinde baskı kurulmaya devam edilmektedir. İradeyi sakatlayan böyle bir şeyin hukuk mantığıyla bağdaşmayacağını bilmek gerekmektedir.

Maddenin 15'inci fıkrasında sadece işe iade talebiyle arabulucuya başvurma hâli düzenlenmiş, işçilik alacakları ve tazminatı için durumun ne olacağı açıkça belirtilmemiştir.

3. Maddenin tüm fıkralarında belirtilen ifadeler ile iş hukukunda geçerli olan hâkimin takdir hakkı yetkisi de ihlal edilmekte, somut belge ve bilgilerden oluşan ve tamamen hukuki olan bir alan, içinde işçi aleyhine türlü risklerin olduğu bir pazarlık sürecine dönüştürülmektedir. Bu durum ileride gerçekten çok riskli durumların ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Arabulucu karşısında kendisini zayıf hisseden işçi avukat tutmak zorunda kalabilecektir. Yine pazarlama yeteneklerini geliştirmiş, arabuluculuk konusunda uzman olan avukatlar devreye girebilecek ve işvereni memnun edecek bir sonucu almaya çalışacaktır.

8. Madde

Bu maddede yapılan düzenleme ile maddeye bağlı fıkralarda belirtilen dava ve işlerde verilen kararlarda temyiz yoluna başvurulamayacağı belirtilmiştir. Maddenin 1. Fıkrasının a bendi ise 4857 sayılı Kanunun 20'nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararları kapsamaktadır. 9. Hukuk dairesinin iş yükünü azaltmak için kurulan 22. Hukuk dairesi bilindiği üzere işe iade talepli açılan davaların temyiz mercii olarak belirlenmiştir. Ancak süreç içinde işin içine 7. Hukuk dairesi de özel yetkili olarak girince Yargıtay dosyalarında içtihat birliği bozulmuştur. Yargıtay içinde bile içtihat birliğinin sağlanamadığı göz önünde bulundurulduğunda bölge mahkemelerinde bölge idare mahkemelerinin üstünde bir üst merciiin olması zorunluluk arz etmektedir. Bu madde ile yargılama birliği ortadan kaldırılmış olmaktadır.

15. Madde

Bu madde ile 4857 sayılı Kanuna Ek Madde 3 eklenerek, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve fıkralarla belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıla indirilmektedir. Bilindiği üzere, Borçlar Kanunu'na göre hâlihazırda da bu alacaklar için on yıllık zaman aşımı süresi bulunmaktaydı. Tasarının yasalaşması hâlinde tüm ücret alacakları ve tazminatlarda zaman aşımı süresi beş yıl olacaktır. Fesih gerçekleştiği için işçi yönünden dava açmayı ertelemeyi gerektirecek bir sebep bulunmadığı kabul edilebilir. Ancak iş sözleşmesi bugün feshedilen bir işçi için on yıl boyunca dava tehdidi altında kalan işverenin yatırım ve gelecek planlaması yapması mümkün olmayabilecek, yapılan planlar da uygulanamaz hâle gelebilecektir. Tasarıya göre mahkeme işe iade davasında iş güvencesi tazminatı ile boşa geçen süre ücreti ve diğer hakları dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirleyecektir. Mevcut düzenlemede ise davasını kazanan işçinin işe başlatılmadığı tarih, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak kabul edilmekte, dava süresince meydana gelmiş ücret artışları ve kıdem tazminatı tabanındaki artışlardan işçi yararlanmaktaydı.

40. Madde

Bu düzenleme ile 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameye şu madde eklenmiştir. "EK MADDE 3- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeni ile sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler, iş mahkemelerinde görülür."

Bu yasal düzenleme ile; TPAO, BOTAŞ, K1y1 Emniyeti Genel Müdürlüğü, TEMSAN ve bazı kamu iktisadi teşekküllerinde çalışan 3500 civarındaki üst yönetici hariç, mühendisler ve kamu çalışanlarından oluşan kapsam dışı personelin kamu görevlisi olmaktan kaynaklı iş güvencesinin ortadan kaldırılarak, idarelerin işten çıkarmalar başta olmak üzere keyfi uygulamalarının idari yargı kararları ile iptal edilmelerinin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Normalde, yürürlükteki mevzuat uyarınca, personelin işten çıkarılması halinde idari yargıya gidilmekte; idarenin tesis ettiği bu idari işlem hukuka uygun bulunmayarak, bu keyfi idari işlem haklı olarak iptal edilmektedir. Bu kuruluşlarda, Toplu İş sözleşmesi kapsamında olmayan personelin statüsü kapsam dışı personel olarak tanımlanmış, bu personelin özlük hakları idarelerin tek taraflı yürürlüğe koyduğu yönetmelikler ile düzenlenmiştir.

Kamu iktisadi Teşebbüslerinde çalışan bütün statüdeki personelde olduğu gibi, kapsam dışı olarak nitelenen personelin de, kamunun asli ve sürekli görevlerini yürüten kamu personeli olduğu, bu görevi gereği devlet memurları ile aynı vasıflara ve özlük haklarına sahip olması gerektiği yönünde Anayasa Mahkemesinin ve diğer mahkemelerin yargı kararları bulunmaktadır. Aynı kararlarda, kapsam dışı personel ile görev yaptıkları KİT'ler arasındaki ilişkilerin ve işlemlerin idari işlemler olduğu, bu sebeple kapsam dışı personelin özlük haklarına ilişkin ihtilafların idari yargıda çözülmesi gerektiği vurgulanmış bulunmaktadır.

Tasarının yasalaşması halinde ise; bu kuruluşlarda çalışan kıdemli kapsam dışı personelin işten çıkarılmaları durumunda, kamu görevlisi olma statüsü ortadan kaldırılarak konu bireysel işçi işveren ilişkisi olarak görülüp özel hukuk hükümlerine tabi tutulacak ve idari mahkemeler yerine iş mahkemesine dava açılacaktır. İş Kanunu hükümlerine göre, Mahkeme işe iade kararı verse bile idare söz konusu personeli tekrar işe almayacak, yerine tazminat ödeme yolunu seçecektir.

Hukuki altyapısı eksik ve Anayasaya aykırı biçimde hazırlanan bu kanun tasarısıyla 3500'ü aşan kamu personelinin özlük haklarının bir oldu-bitti ile gasp edilmesi hedeflenmektedir. İlgili taslak kanun maddesi ile emekliliğine daha yıllar olan binlerce personelin en kısa zamanda re'sen emekli edilmesi söz konusu olacaktır. Bu doğrultuda kurumlarda hazırlıkların yapıldığı ve çalışanlar arasında büyük rahatsızlık ve huzursuzluğun baş gösterdiği de bilinmektedir. Belirli bir yaş üzerindeki önemli bilgi birikimine sahip personelin zorla emekli edilmeleriyle kurumsal hafıza yok edilecektir. Hazırlanan kanun maddesi ile ilgili kamu personelinin müktesep hakları ve iş güvenceleri de hukuka aykırı biçimde yok edilmek istenmektedir.

Sonuç itibariyle, yukarıda ifade edilen bütün gerekçeler çerçevesinde, 1/850 esas numaralı kanun tasarısına karşı olduğumuzu belirtmek isteriz.

Aycan İrmez
Şırnak

Mehmet Emin Adıyaman
İğdır

MUHALEFET ŞERHİ

A) TASARININ GENELİ ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

Hâlihazırda yaklaşık olarak 14 milyon işçi, 1,750 milyon işverenin bulunduğu ülkemizde, işçi-işveren uyumsuzlukları hem çalışma hayatımızın hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Bu çerçevede, 1950 yılından beri yürürlükte olan İş Mahkemeleri Kanununun; yeni gelişme, ihtiyaç ve düzenlemelere paralel bir şekilde yargının yükünün azaltılarak adil ve hızlı işlemlerini temin edecek şekilde güncellenmesi elbette ki doğru bir yaklaşımdır.

Nitekim Milliyetçi Hareket Partisi olarak, 2015 seçim beyannamemizde “yargıya gitmeden bazı uyumsuzlukların çözümü için yeni müesseseler oluşturulacağı” ifade edilerek bu konuya dikkat çekilmiştir.

İş hukuku sosyal bir hukuk dalıdır. İşçiyi koruma gözetme ve işçi lehine yorum ilkesi, tüm yasaların özünde yer alan iş hukukunun kabul görmüş temel ilkesidir. İş hukukunda sosyal devlet ilkesinin gereği olarak işçiyi sağlanan bu koruma kuşkusuz iş ilişkisinin bütününe kapsamaktadır. Arabuluculuk müessesesi ise gönüllülük ve isteğe bağlılık esasına dayalı, tarafların süreçte eşit haklara ve imkânlarla sahip olduğu alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemlerinden birisidir.

Tasarıyla, iş mahkemelerinin kuruluşu, görev ve yetkileri, yargılama usulü ile en önemli ve tartışılan husus olan “zorunlu arabuluculuk” ile ilgili hükümleri içeren kapsamlı bir düzenleme yapılmaktadır. İsbetli ve gerekli olan bazı düzenlemelerin yanı sıra, eksik kalan bazı hususlar ve tartışmalara zemin hazırlayan düzenlemelerin de bulunduğu Tasarıya ilişkin tartışmaların odağını; işverenlerin işçiler karşısında birçok bakımdan güçlü olmasının bir sonucu olarak, arabuluculuk mekanizmasının işçi aleyhine sonuçlar doğuracağı yönündeki güçlü kanaat oluşturmaktadır.

İhdas edilecek hukuk normlarının her hâlükârda böylesi bir sonuç doğurmayacak nitelikte olmasının, adaletin tesisi adına bir zorunluluk olduğu açıktır. Arabuluculuk müessesesi ciddi ve önemli sonuçlar doğuracak olmasına rağmen; mekân, taraflar ve görüşme usulü gibi konularda bazı belirsizliklerin ortaya çıkabileceğine işaret eden bir durum söz konusudur.

Ayrıca, arabuluculuğun güç temerküzüne yol açacak nitelikte olmaması ile arabuluculuk bürolarının tekelleşmeye yol açmaması ve ticarî müesseselere dönüşmemesi de büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede, arabuluculuk müessesesine ilişkin denetimin etkin uygulanması gerekecektir.

Tasarı, ilgili bazı çevrelerce büyük ölçüde “işveren yanlısı” bir düzenleme olarak nitelendirilmekte ve bu sebeple tasarıya karşı çıkmaktadır. Ayrıca işveren temsilcileri de düzenlemenin beklendikleri doğrultuda olmadığına işaret etmektedir. Tasarının şimdiki kadar Türk yargısı ve öğretisi tarafından kabul edilen “işçinin korunması ilkesi ve işçi lehine yorum” anlayışının, işveren ve işletme lehine de olacak şekilde yumuşatılması düşüncesini de içerdiği anlaşılmaktadır.

Kanaatimizce, iş hukukunun ve iş yargısının amacı şüphesiz ki işçiyi korumanın yanı sıra, sağlıklı bir iktisadi ortamın sağlanması adına işin, işletmenin, işverenlerin ve genel olarak toplumun menfaatlerini de dikkate almak ve korumaktır.

Bununla birlikte, iktisadî ve sosyal açıdan daha zayıf ve güçsüz konumdaki işçinin birtakım menfaatlerinin kanun tarafından öncelikle gözetilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. İşçinin korunması ilkesi ile işletmenin korunması anlayışı arasında yeni bir denge arayışını anlayışla karşılamakla birlikte, işçinin korunması ilkesinin göz ardı edilmesini veya terk edilmesini doğru bulmuyoruz.

B) TASARI MADDELERİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Tasarıda tartışma konusu olan önemli bazı değişiklikler şunlardır:

1) İş Mahkemelerinde İhtisaslaşma

Tasarının 2'nci maddesine göre, iş yoğunluğuna göre iş mahkemelerinin birden fazla dairesinin oluşturulması ve ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla iş dağılımının HSK tarafından belirlenmesi söz konusudur. İhtisaslaşmanın, uyuşmazlıkların daha adil ve hızlı bir şekilde çözülmesini sağlayacağı açıktır. Bu düzenleme ile, örneğin işe iade davaları bir mahkeme, işçi alacakları bir başka mahkeme tarafından görülebilecektir. Bu şekilde bir ihtisaslaşmanın, yargılamayı hızlandırabileceği değerlendirilmektedir.

2) Zorunlu Arabuluculuk

Tasarı ile ilgili en çok tartışılan husus zorunlu arabuluculuk uygulamasının getirilmesidir. Arabuluculuk, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile birlikte uygulanması söz konusu olan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Arabuluculuk yönteminin, uyuşmazlıkları mahkeme önüne taşınmadan, kısa sürede ve gizlilik içerisinde çözebilmesi, ayrıca çatışmacı değil uzlaşmacı bir karakterinin olması müessesenin olumlu yönüdür.

Düzenlemeyle, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabulucuya başvurmak zorunlu hale getirilmektedir. Gerekçe olarak ise, yargılamanın kısa sürede ve daha az masrafla bitirilebileceği, sosyal barışa katkı sağlanacağı, gizlilik ilkesi nedeniyle sırların korunacağı vb. gösterilmektedir. Ne var ki, arabuluculuk müessesesi gönüllülük ve isteğe bağlılık esasına dayalı, tarafların süreçte eşit haklara ve imkânlarla sahip olduğu alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olduğu için arabuluculuk müessesesinin dava şartı olarak düzenlenmemesi yerinde olacaktır.

Tasarının geneli üzerine yaptığımız değerlendirmede belirtildiği üzere arabuluculuk müessesesine karşı değiliz. Hatta seçim beyannamemizde yargıya gidilmeden uyuşmazlıkların çözümünü sağlayacak mekanizmaların hayata geçirilmesi gerektiği ifade edilmiş, bu ve benzeri müesseselerin adaletin hızlı ve adil tesisine katkı sağlayabileceği öngörülmüştür. Bununla birlikte asıl önemli olan husus, tarafların hak ve hukukunu haleldar etmeyen ve adaletin tesisi adına sağlıklı işleyen bir arabuluculuk mekanizmasının inşa edilebilmesidir.

Esasen gerekçede vurgulandığı üzere arabuluculuğun, yargının iş yükünü azaltan, uyuşmazlıkları uzlaşma ve sulh içinde çözen, tüm sorunları bir çırpıda ortadan kaldıran bir sihirli

formül olarak görülmesi doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Zaten, meseleye sadece iş yoğunluğunun azaltılması zaviyesinden de bakılmamalıdır. Türkiye ile benzer sosyolojik ve demografik yapıya sahip ülkelerde de iş yargısının yükü ve yargılama süreleri aşağı yukarı benzerlik göstermektedir. Bu durum, problemin yargısal olmaktan ziyade sistematik olduğunu ortaya koymaktadır.

Şayet işçi-işveren arasındaki dava ve uyuşmazlıkların yargıyı bu derece meşgul etmesi istenmiyorsa öncelikle;

- Çalışma hayatının etkin bir şekilde ve yeterince denetlenmesi,
- Taşeron uygulamasının istisnâ hâle getirilmesi,
- Profesyonellikten ve kurumsallaşmadan uzak küçük işyerlerinin fazlalığının önüne geçilmesi,
- Etkin bir sendika ve toplu sözleşme düzeninin kurulması
- İşçinin işyeri yönetimine katılması anlayışının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Genel olarak ifade etmek gerekirse, arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık yöntemleri, “tarafaların eşit olduğu” ve “sözleşme serbestisinin geçerli olduğu” hallerde kendisinden beklenen faydaları gösterecektir. Bununla birlikte, iş hukukunda, taraflar arasında bir denge veya eşitlik olup olmadığının en çok tartışılan husus olduğu kanaatindeyiz. İş hukukunun kamu düzeni ve toplumsal barış ile de yakından ilişkili olduğu düşüncesiyle, zorunlu arabuluculuğun ve buna bağlı olarak çoğu zaman eşit olmayanlar arasında yürütülen müzakere sisteminin, son derece iyi ve adil bir şekilde düzenlenmediği durumlarda, sadece iş hukuku açısından değil toplumsal huzurun tesisi bakımından da uygun olmadığını düşünmekteyiz.

Bize göre sistemin sakıncaları şöyle özetlenebilir:

- Gerek ceza gerekse hukuk yargılaması aleni olup, alenilik ilkesi adil yargılanma hakkının en büyük güvencesidir. Oysaki arabuluculuk görüşmeleri tam tersine gizlidir. Ayrıca arabulucunun hâkimlik teminatı veya güvencesi de bulunmamaktadır. Arabuluculuk büroları adliye sarayları gibi devamlı şekilde korunan yerler de olmayacaktır.
- Emek salt bir ekonomik kavram değildir ve emeğe ilişkin birtakım hususlar müzakere edilebilir olmamalıdır. İş yargısında arabuluculuğa bağlı müzakereci anlayış, sendikal haklar, işyerindeki ayrımcılık yasağı, mobbing gibi temel hak ve özgürlüklerin de dolaylı olarak müzakereye açılmasını beraberinde getirebilecektir.
- Tasarıya göre, arabuluculuk zorunlu olmakla beraber, arabuluculuk safhasında uzlaşmak zorunlu değildir. Ayrıca, mevzuata ve uygulamaya vakıf olmayan işçinin, mevzuata ve uygulamaya hâkim kadrolarla çalışan işveren karşısında dezavantajlı olduğu da açıktır. İşçide, arabuluculuğun kesin ve nihai çözüm mercii olduğu, iyi veya kötü bir şekilde bu noktada uzlaşmak gerektiği yönünde bir algı oluşturulabilmesi muhtemeldir.
- Batı ülkelerinde yapılan ampirik çalışmalar, arabuluculuk gibi alternatif çözüm yolları ile elde edilen işçi alacaklarının, miktar olarak mahkeme önünde elde edilenlerden daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

- Hâkim güvencesinde olmayan özellikle küçük yerleşimlerde, sürekli şekilde orada ikâmet eden arabulucu, güçlü işveren karşısında etki altında kalabilecektir.
- Gerek bu tasarıda gerekse 6325 sayılı Kanunda, bahsi geçen arabuluculuk bürosunun bu fıkradaki görevlendirmeyi nasıl yapacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu hususun, çıkartılacak bir yönetmelik ile düzenleneceği de öngörülmüş değildir. Bu düzenleme, seçilecek arabulucunun bahsi geçen kurulun takdirine bırakılması, büroya yakın kişilere kazanç sağlanması yolunu açabilecek ve daha evvel bilirkişilerle ilgili ortaya çıkan “güç temerküzüne dönüşme” ve tekelleşme gibi sorunlara yol açabilecektir. Bu sorunu önlemek adına, arabulucuların kayıt yaptıracağı birden fazla yerin Adalet Bakanlığı tarafından belirlenmesi yerinde olacaktır.
- Tasarıya göre, yetki itirazını arabulucu veya kurulacak büro değil, sulh hukuk mahkemeleri değerlendirecektir. Yetki itirazının yapılacağı Sulh Hukuk Mahkemeleri sayısı azaltılmış ve kendi ellerindeki işleri bile yetiştiremez hâle gelmiştir. Bu iş yüküne bir de yetki itirazları eklendiğinde, basit bir yetki uyuşmazlığı için gidecek dosyalar anılan mahkemelerde yığılacak, yıllar içindeki birikimle uzun süreler bekleyecek ve uyuşmazlığın çözümü uzayacaktır.
- Arabulucunun üç hafta içinde kendisine verilen uyuşmazlığı çözememe ihtimâli, iş yoğunlukları dikkate alındığında, çok yüksektir. Bu husustaki tek yaptırımın 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nun 21/2 fıkrasına hasredilmesi hatalı bir yaklaşımdır. Bu konuda, arabuluculuğun zorunlu olması hususu da göz önüne alındığında, arabuluculuk sürecinin kanunda verilen sürede sonuçlandırılmamasının yaptırımının, tarafların anlaşamadığı yolunda bir faraziye olarak düzenlenmesi daha isabetli olacaktır.
- Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işbu kanunun nasıl uygulanacağı hususunda netlik yoktur. Asıl işveren - alt işveren ilişkisi işe iade bakımından değerlendirilmiş ancak işçilik alacakları bakımından dikkate alınmamıştır. Arabulucuya başvuran fakat asıl işverenin varlığından bihaber olduğu cihetle asıl işverenle arabuluculuk görüşmelerini gerçekleştirmemiş bir işçi, arabuluculuk görüşmeleri sonunda anlaşma sağlanamadığı için dava ikamesi yoluna gittiğinde, asıl işveren açısından bu Kanunun 3’üncü maddesinin ilk iki fıkrasında düzenlenen dava şartı düzenlemesi uygulama alanı bulabilecek; açılan dava, dava şartı yokluğundan reddedilebilecektir. Bu durumda arabuluculuk faaliyetleri asıl işveren açısından yeniden başlayacak, süreç gereksiz yere uzayacak ve uygulamada sürati hedef alan arabuluculuk kurumu bir kez daha esas amacını gerçekleştiremeyecektir.
- Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilemeyeceği yönündeki düzenleme, Arabuluculuk görüşmelerine katılmayan tarafı değil de avukatını cezalandırıcı mahiyette olup, bu durumlarda avukatın tarafları temsilden kaçınmalarına ve bu tarafların savunma haklarının kısıtlanmasına sebebiyet verecek niteliktedir.
- Tasarıda, arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi ve son tutanağın düzenlenerek durumun arabuluculuk bürosuna bildirilmesi için kesin bir süre öngörülmemiştir. İlgili fıkroda geçen

“derhal” ibaresinin, kötüye kullanıma sebebiyet vermemesi açısından, net bir süreye bağlanması gerekmektedir.

- Kararlaştırılan ücreti alamayan arabulucunun, arabuluculuk tutanağını taraflara vermekten imtina etmesi ihtimâl dâhilindedir. Böylesi bir durum, özellikle menfaati haleldar olan tarafın dava hakkını engelleyecektir. Bu sebeple, arabulucunun taraflara görüşme tutanağının tevdiinin zorunlu hâle getirilmesi uygun olacaktır.

Bu çerçevede;

- Arabuluculuk, zorunlu olmaktan çıkarılmalıdır. İşçi, sahip olduğu haklarına ilişkin olarak müzakereye zorlanmamalıdır. Bununla birlikte gönüllü olarak arabuluculuğa başvuruyu teşvik edecek düzenlemeler güçlendirilmelidir.
- Zorunlu müeyyidelerin ve yasal yükümlülüklerin uygulanmamış olmasından kaynaklı hususlar bu kapsama girmemelidir.
- Arabuluculuk yerine, bazı ülkelerde örnekleri olduğu gibi, mahkeme önünde yargılama öncesi bir uzlaşma safhasının öngörülmesi de mümkündür. Bu uygulamada, arabulucu yerine hâkim görev alacaktır.
- Şayet kalacaksa zorunlu arabuluculukta, etkin bir adli yardım uygulaması veya arabuluculuk görüşmelerinde işçinin avukat ile temsil edilmesi zorunluluğu getirilmesi söz konusu edilmelidir.
- Zorunlu arabuluculuğun, sadece işçi sendikalarına üye işçiler için söz konusu olacak şekilde düzenlenmesi de mümkündür.
- Yine zorunlu arabuluculukta, co-médiation olarak ifade edilen iki arabulucunun yer aldığı bir uygulama da söz konusu olabilecektir.
- En nihayetinde önemli olan, çalışma hayatının ve iş mevzuatının tüm taraflarının hakkını ve hukukunu adil hale getirecek, işi koruyacak bir sistemin inşa edilmesidir.

3) İş Mahkemelerinin Görev Alanının Genişlemesi

Tasarı ile Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmesine tabi olan işçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinde çözümlenecektir. Keza SGK veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar ile para cezaları, Deniz İş ve İş Kanunumuzdan kaynaklanan idarî para cezalarına ilişkin uyuşmazlıklar da İş Mahkemelerinin görev alanına dâhil edilecektir. Bu düzenlemeyi, uyuşmazlığın konu itibarıyla işin esasına vâkîf ihtisas mahkemeleri tarafından çözüme kavuşturulması açısından olumlu bulmaktayız. Böylece bu uyuşmazlıklar, konu ile ilgili uzmanlığı ve bilgisi sınırlı olan Asliye Hukuk ve Sulh Hukuk Mahkemelerinde görülmeyecektir.

4) Temyiz Edilemeyen Kararlar

Tasarının 8'inci maddesine göre, işe iade davaları, disiplin cezaları gibi bazı hususlar istinaf ile kesinleşecek, Yargıtay'a gidilemeyecektir. Bu düzenleme kanaatimizce yerinde olmamıştır. Yargıtay, bir içtihat merciidir. İş hukukunda içtihadın hukukun şekillenmesi açısından son derece önemli olduğu göz önünde bulundurulursa, Yargıtay'ın bu işlevi ortadan kaldırılarak iş

hukukunun önemli bir kaynaktan yoksun bırakılması söz konusu olacaktır ki bu durum; uzun yıllarca büyük bir özveri ve emek ile oluşturulan iş yargısı deneyiminin, işlevselliğini yitirip etkisiz hâle gelebileceği endişesine sebep olmaktadır. Bir diğer konu ise, temyiz yolu açık olmayan hususlara ilişkin farklı kararların verilmesine bağlı olarak içtihat birliğinin bozulması ihtimalidir.

5) Zamanaşımı süresinin indirilmesi

Tasarının 15'inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununa "zamanaşımı süresi" başlıklı bir ek madde ilave edilmektedir. Buna göre, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötüniyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatların zamanaşımı süresi beş yıl olarak düzenlenmektedir.

Tasarının gerekçesinde, bu düzenlemenin 4857 sayılı kanunun 32'nci maddesinde geçen "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır" hükmüne paralel bir şekilde hazırlandığı belirtilmekteyse de, ücret alacağı ile tazminat alacağının aynı olmadığı ve dolayısıyla aynı kurallara tabi kılınmasının şart olmadığı açıktır. Üstelik Borçlar Kanununun 146'ncı maddesinde yer alan hüküm uyarınca, genel alacaklara ilişkin zamanaşımı süresi on yıl olarak belirlenmişken işçinin belirtilen nedenlerle dava açma zamanaşımı süresinin beş yıl olarak belirlenmesi, işçilerin hak arama hakkının kısıtlanması anlamına gelmektedir. Tasarının Borçlar Kanunundaki genel hüküm varken, İş Kanunundaki ücret alacaklarına ilişkin düzenlemeyi esas alarak işçilerin aleyhine sonuç verecek bir düzenleme yapması, kanaatimizce yerinde olmamıştır. Bu yöndeki bir düzenlemenin mevcutlar arasında bir hak kaybına yol açmayacak şekilde ve mevzuat arasında bütüncül bir yaklaşımla yapılması gerekmektedir.

Sonuç olarak;

Adaleti, temel hak ve hürriyetlerin güvencesi ve temeli olarak gören Milliyetçi Hareket Partisi, geciken adaletin adalet olmadığı ilkesinden hareketle, adil ve hızlı yargılamanın temini için gerekli altyapının oluşturulmasını ve adalet hizmetlerinin sağlıklı yürütülmesi adına devlet erk ve işlevlerinde yargıya yük getiren, verimliliği ve etkinliği azaltan unsurların ortadan kaldırılmasını savunmaktadır. Mezkûr Kanun Tasarısı bu anlayışla değerlendirilmiş, olumlu yönleri desteklenmiş, temel anlayışımıza aykırı olan hususları ise bu muhalefet şerhi ile kayda geçirilmiştir.

Celal Adan
İstanbul

İsmail Faruk Aksu
İstanbul

HÜKÜMETİN TEKLİF ETTİĞİ METİN

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISI

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenlemektir.

İş mahkemelerinin kuruluşu

MADDE 2- (1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtislaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmi Gazetede yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.

Dava şartı olarak arabuluculuk

MADDE 3- (1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.

(2) Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre

ADALET KOMİSYONUNUN
KABUL ETTİĞİ METİN

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISI

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenlemektir.

İş mahkemelerinin kuruluşu

MADDE 2- (1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtislaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmi Gazete'de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.

Dava şartı olarak arabuluculuk

MADDE 3- (1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.

(2) Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğle çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.

(3) İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili rücu davaları hakkında birinci fıkraya hükmü uygulanmaz.

(4) Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon başkanlıkları, bu listeleri kendi yargı çevrelerindeki arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirecekleri sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderir.

(5) Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır.

(6) Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları halinde bu arabulucu görevlendirilir.

(7) Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması halinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür.

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğle çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.

(3) İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkraya hükmü uygulanmaz.

(4) Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon başkanlıkları, bu listeleri kendi yargı çevrelerindeki arabuluculuk bürolarına, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirecekleri sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne gönderir.

(5) Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır.

(6) Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir.

(7) Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(8) Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar.

(9) Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhal ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder. Mahkeme kararı büro tarafından 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve onuncu fıkrada belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir. Yetkili büro, altıncı fıkra uyarınca arabulucu görevlendirir.

(10) Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

(11) Arabulucu, taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hallerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirir.

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(8) Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar.

(9) Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder. Mahkeme kararı büro tarafından 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve onuncu fıkrada belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir. Yetkili büro, altıncı fıkra uyarınca arabulucu görevlendirir.

(10) Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

(11) Arabulucu, taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hallerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(12) Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

(13) Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları halinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısım uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir.

(14) Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hallerinde, iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısımına göre Hâzineden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları halinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanır. Hâzineden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(12) Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

(13) Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısım uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir.

(14) Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hallerinde, iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısımına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(15) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

(16) Bu madde uyarınca arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması halinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması halinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere bütçeye konulan ödenekten karşılanır.

(17) Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

(18) Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir.

(19) Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür.

(20) 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda düzenlenen gazeteci ile 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda düzenlenen gemiadamı, bu madde kapsamında işçi sayılır.

(21) Bu maddede hüküm bulunmayan hallerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümleri uygulanır.

(22) Arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususlar Adalet Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(15) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

(16) Bu madde uyarınca arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması hâlinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

(17) Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

(18) Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir.

(19) Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür.

(20) 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda düzenlenen gazeteci ile 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda düzenlenen gemiadamı, bu madde kapsamında işçi sayılır.

(21) Bu maddede hüküm bulunmayan hallerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümleri uygulanır.

(22) Arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususlar Adalet Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru zorunluluğu

MADDE 4- (1) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

(2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurulabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

Görev

MADDE 5- (1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyumsuzluklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklara,

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru zorunluluğu

MADDE 4- (1) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

(2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurulabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

Görev

MADDE 5- (1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyumsuzluklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyumsuzluklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyumsuzluklara,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

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

Yetki

MADDE 6- (1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.

(2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(4) İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.

(5) Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.

Yargılama usulü ve kanun yolları

MADDE 7- (1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır.

(2) Davaların yığılması halinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.

(3) 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır.

(4) Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar.

(5) Kanun yoluna başvurulmuş kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca ivedilikle karara bağlanır.

Temyiz edilemeyen kararlar

MADDE 8- (1) Diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen dava ve işlerde verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamaz.

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

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

Yetki

MADDE 6- (1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.

(2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(4) İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.

(5) Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.

Yargılama usulü ve kanun yolları

MADDE 7- (1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır.

(2) Davaların yığılması hâlinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.

(3) 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır.

(4) Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar.

(5) Kanun yoluna başvurulmuş kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca ivedilikle karara bağlanır.

Temyiz edilemeyen kararlar

MADDE 8- (1) Diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen dava ve işlerde verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamaz.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

a) 4857 sayılı Kanununun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar.

b) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar.

c) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

1) 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları,

2) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,

3) 53 üncü maddesinin birinci fıkrası,

4) 71 inci maddesinin birinci fıkrası,

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.

ç) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun;

1) 10 uncu maddesinin sekizinci fıkrası,

2) 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.

Hüküm bulunmayan haller

MADDE 9- (1) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 10- (1) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılır.

MADDE 11- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

a) 4857 sayılı Kanununun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar.

b) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar.

c) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

1) 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları,

2) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,

3) 53 üncü maddesinin birinci fıkrası,

4) 71 inci maddesinin birinci fıkrası,

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.

ç) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun;

1) 10 uncu maddesinin sekizinci fıkrası,

2) 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.

Hüküm bulunmayan haller

MADDE 9- (1) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 10- (1) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılır.

MADDE 11- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”

“Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.”

MADDE 12- 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine üçüncü ve mevcut beşinci fıkralarından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkroda düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkroda düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.”

“Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) Üçüncü fıkroda düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkroda düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.”

MADDE 13- 4857 sayılı Kanunun 91 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”

“Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.”

MADDE 12- 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine üçüncü ve mevcut beşinci fıkralarından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkroda düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkroda düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.”

“Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) Üçüncü fıkroda düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkroda düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.”

MADDE 13- 4857 sayılı Kanunun 91 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

“İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükümleri uyarınca işlem yapılabilir.”

MADDE 14- 4857 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları” ibaresi ile üçüncü fıkrasında yer alan “ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları” ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 15- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Zamanaşımı süresi

EK MADDE 3- İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötüniyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.”

MADDE 16- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 8- Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır.

Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur.”

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

“İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir.”

MADDE 14- 4857 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları” ibaresi ile üçüncü fıkrasında yer alan “ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 15- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Zamanaşımı süresi

EK MADDE 3- İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötüniyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.”

MADDE 16- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 8- Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır.

Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur.”

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

MADDE 17- 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine “gerçekleştiren,” ibaresinden sonra gelmek üzere “tarafaların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi de getirebilen,” ibaresi ve aynı fıkraya (d) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent eklenmiş ve diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiştir.

“e) İdare: 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idare ve kurumları, mahalli idareler ile bu idareler tarafından kurulan birlik ve işletmeleri, özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı ortaklıkları, müessese ve işletmelerini, sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıkları,”

MADDE 18- 6325 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “tarafklar da” ibaresi “tarafklar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 19- 6325 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasına “arabulucular,” ibaresinden sonra gelmek üzere “uzmanlık alanı dâhil” ibaresi ve aynı maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Daire Başkanlığı, arabulucuların uzmanlık alanlarını ve uzmanlığa ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.”

MADDE 20- 6325 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Arabuluculuğa ilişkin uzmanlık alanının kullanılması bu yasağın kapsamı dışındadır.”

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

MADDE 17- 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine “gerçekleştiren,” ibaresinden sonra gelmek üzere “tarafkların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen,” ibaresi ve (d) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent eklenmiş ve diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiştir.

“e) İdare: 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idare ve kurumlar ile 5018 sayılı Kanunda tanımlanan mahalli idareler ve bu idareler tarafından kurulan işletmeleri, özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların bağlı ortaklıkları, müessese ve işletmelerini, sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait diğer ortaklıkları,”

MADDE 18- 6325 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “tarafklar da” ibaresi “tarafklar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 19- 6325 sayılı Kanunun 6 ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Daire Başkanlığı, arabulucuların uzmanlık alanlarını ve uzmanlığa ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.”

MADDE 20- 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

MADDE 21- 6325 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan taraf, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk mahkemesinin kararıyla adli yardımdan yararlanabilir. Bu konuda 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340 ıncı maddeleri kıyasen uygulanır.”

MADDE 22- 6325 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(6) Arabuluculuk müzakerelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulundurulabilir.

(7) Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir.

(8) Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenler ve beş yıl boyunca saklar.

(9) Komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davaları, ancak Devlet aleyhine açılabilir. Devlet ödediği tazminattan dolayı görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu eder.”

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

MADDE 21- 6325 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan taraf, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk mahkemesinin kararıyla adli yardımdan yararlanabilir. Bu konuda 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340 ıncı maddeleri kıyasen uygulanır.”

MADDE 22- 6325 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(6) Arabuluculuk müzakerelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulundurulabilir.”

“(7) Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir.

(8) Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenler ve beş yıl boyunca saklar.

(9) Komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davaları, ancak Devlet aleyhine açılabilir. Devlet ödediği tazminattan dolayı görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu eder.

(10) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça yürürlüğe konulan yönetmelikle düzenlenir.”

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

MADDE 23- 6325 sayılı Kanununun 17 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi aşağıdaki şekilde ve ikinci fıkrasında yer alan “tarafklar veya vekillerince” ibareleri “tarafklar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca” şeklinde değiştirilmiştir.

“d) Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığının tespit edilmesi.”

MADDE 24- 6325 sayılı Kanununun 18 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurallarına göre belirlenecek olan mahkemenin” ibaresi “arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden” şeklinde ve üçüncü fıkrasında yer alan “üzerinden de yapılabilir” ibaresi “üzerinden yapılır” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(4) Tarafklar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.

(5) Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında tarafklarca dava açılmaz.”

MADDE 25- 6325 sayılı Kanununun 20 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(4) Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına gönderir. Bir arabulucu, en fazla üç komisyon listesine kaydolabilir.”

MADDE 26- 6325 sayılı Kanununun 28 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından,

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

MADDE 23- 6325 sayılı Kanununun 17 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi aşağıdaki şekilde ve ikinci fıkrasında yer alan “tarafklar veya vekillerince” ibareleri “tarafklar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca” şeklinde değiştirilmiştir.

“d) Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığının tespit edilmesi.”

MADDE 24- 6325 sayılı Kanununun 18 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurallarına göre belirlenecek olan mahkemenin” ibaresi “arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden” şeklinde ve üçüncü fıkrasında yer alan “üzerinden de yapılabilir” ibaresi “üzerinden yapılır” şeklinde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(4) Tarafklar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.

(5) Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında tarafklarca dava açılmaz.”

MADDE 25- 6325 sayılı Kanununun 20 nci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendinde yer alan “ve uygulamalı” ibaresi madde metninden çıkarılmış ve maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(4) Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına gönderir. Bir arabulucu, en fazla üç komisyon listesine kaydolabilir.”

MADDE 26- 6325 sayılı Kanununun 28 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilir. Arabuluculuk büroları, Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.”

MADDE 27- 6325 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu” ibaresi “Hâkimler ve Savcılar Kurulu” şeklinde değiştirilmiş, (g) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bentler eklenmiş, diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiş ve mevcut (h) bendinde yer alan “Müdürü” ibaresi “Başkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

“ğ) Kendisine mensup işçi sayısı en çok olan üç işçi sendikaları konfederasyonunca seçilecek birer temsilci.

h) En çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca seçilecek bir temsilci.”

MADDE 28- 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 29- 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasına dördüncü cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve aynı fıkranın mevcut beşinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilir. Arabuluculuk büroları, Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.”

MADDE 27- 6325 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu” ibaresi “Hâkimler ve Savcılar Kurulu” şeklinde değiştirilmiş, (g) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bentler eklenmiş, diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiş ve mevcut (h) bendinde yer alan “Müdürü” ibaresi “Başkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

“ğ) Kendisine mensup işçi sayısı en çok olan üç işçi sendikaları konfederasyonunca seçilecek birer temsilci.

h) En çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca seçilecek bir temsilci.”

MADDE 28- 6325 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “ve uygulamalı” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 29- 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasına dördüncü cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve fıkranın mevcut beşinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir.”

“Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

MADDE 30- 6356 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin ikinci fıkrasına ikinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve aynı fıkranın mevcut üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin olarak karar verilir.”

MADDE 31- 6356 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.”

MADDE 32- 6356 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi onbeş gün içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 33- 6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin altıncı fıkrasının dördüncü ve beşinci cümleleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 34- 6356 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

MADDE 30- 6356 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin ikinci fıkrasına ikinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiş ve fıkranın mevcut üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir.”

“Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtayca on beş gün içinde kesin olarak karar verilir.”

MADDE 31- 6356 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.”

MADDE 32- 6356 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 33- 6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin altıncı fıkrasının dördüncü ve beşinci cümleleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay temyiz talebini bir ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 34- 6356 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve fıkraya aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir.”

“Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

MADDE 35- 6356 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 36- 6356 sayılı Kanunun 71 inci maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 37- 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 3- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür.”

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Mülga 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun dava şartı olarak arbuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girenken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

MADDE 35- 6356 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 36- 6356 sayılı Kanunun 71 inci maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 37- 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 3- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür.”

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Mülga 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun dava şartı olarak arbuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girenken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

dahil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

(4) İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir.

Yürürlük

MADDE 38- (1) Bu Kanunun;

a) 3 üncü, 11 inci ve 12 nci maddeleri yayımı tarihinden üç ay sonra,

b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde, yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 39- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

(Adalet Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

dahil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

(4) İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir.

Yürürlük

MADDE 38- (1) Bu Kanunun;

a) 3 üncü, 11 inci ve 12 nci maddeleri yayımı tarihinden üç ay sonra,

b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde, yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 39- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Binalı Yıldırım

Başbakan

Başbakan Yardımcısı

N. Canikli

Başbakan Yardımcısı

Y. T. Türkeş

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

F. B. Sayan Kaya

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

M. Müezzinoğlu

Ekonomi Bakanı V.

M. Özhaseki

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı

F. Çelik

Kalkınma Bakanı

L. Elvan

Millî Eğitim Bakanı

İ. Yılmaz

Sağlık Bakanı

R. Akdağ

Başbakan Yardımcısı

M. Şimşek

Başbakan Yardımcısı

V. Kaynak

Avrupa Birliği Bakanı

Ö. Çelik

Çevre ve Şehircilik Bakanı

M. Özhaseki

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı V.

B. Bozdağ

Gümrük ve Ticaret Bakanı

B. Tüfenkci

Kültür ve Turizm Bakanı V.

R. Akdağ

Millî Savunma Bakanı

F. Işık

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı V.

F. Çelik

Başbakan Yardımcısı

N. Kurtulmuş

Adalet Bakanı

B. Bozdağ

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı

F. Özlü

Dışişleri Bakanı V.

S. Soylu

Gençlik ve Spor Bakanı

A. Ç. Kılıç

İçişleri Bakanı

S. Soylu

Maliye Bakanı

N. Ağbal

Orman ve Su İşleri Bakanı

V. Eroğlu



