**T.C.**
**BAŞBAKANLIK**
**Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü**

**Sayı** : 31853594-101-1397-911 25/5/2017
**Konu** : Kanun Tasarısı

**TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA**

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

Gereğini arz ederim.

**Binali YILDIRIM**
**Başbakan**

**Ek:**
1- Kanun Tasarısı
2- Gerekçe (Genel-Madde)

T.C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR VE KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

T/ 1093

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

Eki

**BİNALİ YILDIRIM**
BAŞBAKAN

| | | | |
|---|---|---|---|
| N. CANIKLİ<br>Başbakan Yardımcısı | M. ŞİMŞEK<br>Başbakan Yardımcısı | N. KURTULMUŞ<br>Başbakan Yardımcısı | Y. T. TÜRKEŞ<br>Başbakan Yardımcısı |
| V. KAYNAK<br>Başbakan Yardımcısı | B. BOZDAĞ<br>Adalet Bakanı | F. B. SAYAN KAYA<br>Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı | Ö. ÇELİK<br>Avrupa Birliği Bakanı |
| F. ÖZLÜ<br>Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı | M. MÜEZZİNOĞLU<br>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı | M. ÖZHASEKİ<br>Çevre ve Şehircilik Bakanı | ~~S. SOYLU~~<br>~~M. ÇAVUŞOĞLU~~<br>Dışişleri Bakanı V. |
| ~~M. ÖZHASEKİ~~<br>~~N. ŞİMŞEK~~<br>Ekonomi Bakanı V. | ~~B. BOZDAĞ~~<br>~~B. ALBAYRAK~~<br>Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı V. | A. Ç. KILIÇ<br>Gençlik ve Spor Bakanı | F. ÇELİK<br>Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı |
| B. TÜFENKCİ<br>Gümrük ve Ticaret Bakanı | S. SOYLU<br>İçişleri Bakanı | L. ELVAN<br>Kalkınma Bakanı | ~~R. AKDAĞ~~<br>~~İ. AVCI~~<br>Kültür ve Turizm Bakanı V. |
| N. AĞBAL<br>Maliye Bakanı | İ. YILMAZ<br>Millî Eğitim Bakanı | F. IŞIK<br>Millî Savunma Bakanı | V. EROĞLU<br>Orman ve Su İşleri Bakanı |
| R. AKDAĞ<br>Sağlık Bakanı | ~~F. ÇELİK~~<br>~~A. ARSLAN~~<br>Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı V. | | |

Dosya No:
101-1397
CSO

# 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 Adlî 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 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 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 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 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 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.

(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 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 halinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısmına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısmında 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 Kısmı 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 Kısmına göre Hazineden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları halinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısmına göre karşılanır. Hazineden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

(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.

**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 Kısmının 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 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 başvurulan 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 halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa 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 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 halinde;

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 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.

"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."

**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 "tarafların 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 Malî 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 "taraflar da" ibaresi "taraflar 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."

**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."

**MADDE 23-** 6325 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi aşağıdaki şekilde ve ikinci fıkrasında yer alan "taraflar veya vekillerince" ibareleri "taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca" şeklinde değiştirilmiştir.

"d) Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığının tespit edilmesi."

**MADDE 24-** 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 aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"(4) Taraflar 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 taraflarca dava açılamaz."

**MADDE 25-** 6325 sayılı Kanunun 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 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 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."

**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."

**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 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 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.

## 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 uyuşmazlık 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 gerekmiştir.

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 uyuşmazlıkların yapısı, tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmaları suretiyle sonuçlandırılmasına uygundur. Bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşları ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir. Tasarıyla kabul edilen önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyuşmazlıklarının 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 uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle uyuşmazlığı temelinden sonlandırması ve böylece sosyal barışa katkı sağlaması beklenmektedir. Arabuluculuk müzakerelerinin gizli olması dikkate alındığında, iki tarafın sırlarını korumaya elverişli bu yöntemde tarafların örselenmeden uyuşmazlığı sona erdirme imkanına sahip olacakları düşünülmektedir.

2012 yılında kabul edilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu uyarınca iş uyuşmazlıkları, ihtiyari olarak arabulucuya götürülebilmektedir. 2013 yılı Kasım ayında ilk arabulucunun sicile kaydedilmesiyle başlayan uygulama sürecinde, bugüne kadar arabulucuya götürülen hukuk uyuşmazlıklarının yüzde 89'unun işçi-işveren uyuşmazlığı olduğu ve bunların yüzde 93'e yakın oranda anlaşmayla sonuçlandığı görülmüştür. Arabulucuya giden iş uyuşmazlıklarının 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 uyuşmazlık çözüm yöntemleri yargının alternatifi olan ve dolayısıyla yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan veya onunla rekabet içinde bulunan bir süreçler bütünü değildir. Tam tersine uyuşmazlıkların çözümü için öngörülen yöntemlere ilave edilmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğudur. Tasarıda öngörülen uyuşmazlıklar bakımından, tarafların dava açmadan önce arabulucuya başvurması zorunlu olup tarafların serbest iradeleriyle yürütülen arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Arabulucuda anlaşılamaması 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 ayni 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, kötüniyet 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, kötüniyet 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 yurtta 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 tabiî 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 Adlî 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 hukukumuza 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 Kısmının 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 ulaşılamadığı gerekçesiyle faaliyeti sonlandırdığında mahkemece bu iletişim adreslerinin doğru olduğu ve bu adreslerden taraflara ulaşılabileceği 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 işlemesini sağlamak için öngörülen önemli bir müessese düzenlenmektedir. Bu müesseseden amaç, işçi ve işveren tarafın bir masa etrafında biraraya 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 Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısmına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanacaktır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısmında 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 ondördüncü 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 Kısmına göre Hazineden 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 anlaşamamış ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısmına 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. Hazineden 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 olmadığının belirlenmesi halinde taraf sıfatı sorunu ortaya çıkmaktadır. Davanın sıfat yokluğu sebebiyle (husumet 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 işçiyi 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 nci 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 feri 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 başvurulan kararlar 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 yapılıp yapılmadığına ilişkin tartışmalar ve tereddütler ortadan kalkacaktır.

Öte yandan 6100 sayılı Kanunun 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 Kanunun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendi uyarınca adli tatilde de incelenebilecektir.

**MADDE 8-** Madde ile, iş mahkemelerince verilip 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 değerleme 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 bildiriminin 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 açılabilecektir. Mevcut hükümde öngörüldüğü gibi bu durumda taraflar aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de gidebileceklerdir.

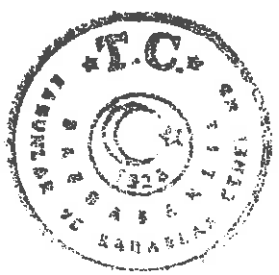
Dava şartı olarak arabuluculuğu düzenleyen Kanunun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında arabulucuya başvurmadan ya da arabulucuya başvurulduğu halde arabulucu tarafından anlaşmaya varılamadığına ilişkin düzenlenen son tutanak dava dilekçesine eklenmeden dava açılması halinde yapılacak işlem düzenlenmektedir. Buna göre 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 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. 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 hükme 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 hükme bağlanmaktadır.

**MADDE 12-** Madde ile, 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesinde değişiklik yapılmaktadır. Üçüncü fıkradan sonra eklenen fıkrayla mahkeme veya özel hakemin, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen 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 başlatmama 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 fıkrada belirtilen tazminat ile üçüncü fıkrada 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 fıkrada da, belirtilen alacak ve tazminatların arabuluculuk görüşmelerinde de parasal olarak belirlenmesi zorunluluğu getirilmektedir.

Mevcut beşinci fıkradan sonra ilave edilen fıkrada arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hali detaylı olarak düzenlenmektedir. Bu durumda taraflar; işe başlatma tarihini, üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını ve işçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen 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.

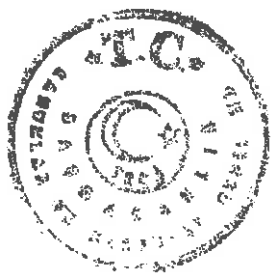
**MADDE 14-** Kanunun 13 üncü maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 91 inci maddesinde yapılan değişikliğin zorunlu sonucu olarak ve aynı gerekçeye istinaden madde ile, 4857 sayılı Kanunun 92 nci maddesinde de değişiklik yapılmaktadır.

**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 uyuşmazlığın 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 üretemediklerinin 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 kapsamı 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 üretemediklerinin 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 hükme 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 hükme 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 açılamayacağı hüküm 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 anlaştıklarında 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 hüküm 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 işçinin, feshin iptaline ilişkin talebinin adli yargı yerinde görülmesine karar vermiş iken 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 kararla 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 esası kabul edilmektedir.

**GEÇİCİ 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 girmekteyken 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 yurtta 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 olan 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.