

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI



İŞ HUKUKUNDA ALTERNATİF UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM
YÖNTEMLERİ

AV. MUSA ÖZTÜRK

BOLU, HAZİRAN 2025

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	2
KISALTMALAR LİSTESİ.....	3
GİRİŞ.....	4
1. Uyuşmazlık Kavramı ve Çözümü	
1.1. Uyuşmazlık kavramı.....	4
1.2. Uyuşmazlığın çözümünde alternatif çözüm yöntemleri.....	5
2. İş Hukukunda Uyuşmazlık Çeşitleri.....	6
2.1. Hak uyuşmazlığı.....	7
2.2. Menfaat uyuşmazlığı.....	7
2.3. İş uyuşmazlıkları türleri.....	7
2.3.1.Bireysel iş uyuşmazlıkları.....	8
2.3.2.Toplu iş uyuşmazlıkları.....	8
3. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları	8
3.1. Arabuluculuk müessesesi.....	8
3.1.1.Arabuluculukta yetki.....	10
3.1.2.Arabuluculuk faaliyeti.....	11
3.1.3.Arabuluculuk ücreti.....	13
3.1.1.Arabuluculuk müessesesinin hukuki niteliği.....	14
3.2. İhtiyari Tahkim.....	16
3.3. Uzlaştırma.....	17
4. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri.....	18
4.1. Olağan Arabuluculuk.....	18
4.2. Olağanüstü Arabuluculuk.....	19
4.3. Özel tahkim.....	19
4.1. Zorunlu Tahkim.....	19
4.5. Grev ve Lokavt.....	20
4.5.1.Grev.....	20
4.5.2.Lokavt.....	21
SONUÇ.....	21
KAYNAKÇA.....	23

KISALTMA VE SEMBOLLER LİSTESİ

AYM	: Anayasa Mahkemesi
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E	: Erişim
ET	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
HUAK	: Hukuk Uyuşmazlıkları Arabuluculuk Kanunu
M	: madde
RG	: Resmî Gazete
S	: Sayfa
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

İş hukukunda meydana gelen bireysel iş ya da toplu iş uyuşmazlıklarda alternatif çözüm yöntemleri basılı ve dijital eser, dergi, makale, doktrin, yargı içtihatları doğrultusunda incelenmiştir. Çalışmamızın ilk bölümünde uyuşmazlık kavramı ele alınarak uyuşmazlık türleri detaylıca irdelenmiştir. İş hukukunda yapılan bireysel iş ve toplu iş uyuşmazlığı tasnifi yanında hak ve menfaat uyuşmazlığı tasnifine ilişkin bilgi verilmiştir.

Çalışmamızın devam eden bölümlerinde ise bireysel iş uyuşmazlığı ile toplu iş uyuşmazlıklarında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin neler olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. İş hukukunda alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine getirilen eleştiriler sonucu yaşanan tartışmalar, iş hukukunun kendisine özgü alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinde yaşanabilecek hukuki sorunlar saptanmaya çalışılmıştır.

1. Uyuşmazlık Kavramı ve Çözümü

1.1. Uyuşmazlık kavramı

Uyuşmazlık, kelime anlamı olarak TDK sözlüğünde, ‘*Uyuşmama durumu; bağdaşmazlık*’ anlamına gelmektedir.¹ Uyuşmazlık kavramı, birden fazla tarafın herhangi bir konuda çatışma halinde olduğunu çağrıştırmaktadır. Tarafların aralarında meydana gelen uyuşmazlıkları çözememeleri durumunda ihtilafın nasıl giderileceği hukuk düzenini ilgilendirmektedir. **Hukuki uyuşmazlık ise, dava ikame edilebilecek hukuki ihtilaflarda meydana gelen bir anlaşmazlık türüdür.**² Hukuki uyuşmazlığın çözümünde uzlaşma, müzakere ya da arabuluculuk yöntemleri ile sorunun mahkemeler dışında çözümü mümkün olup işbu çalışmamızda alternatif çözüm yöntemlerine değinmekle yetineceğiz.

Hukuki uyuşmazlıkların çözümü için birincil yöntem yargı yetkisini kullanan mahkemelerdir.³ Nitekim; 2709 Sayılı Anayasa madde 9, ‘*Yargı yetkisi, Türk Milleti adına bağımsız ve tarafsız mahkemelerce kullanılır.*’ şeklinde düzenlenmiştir. Yine, anayasa madde 36, ‘*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.*’ şeklinde düzenlenmiştir.⁴ Mezkûr

¹ <https://sozluk.gov.tr/>, E.T: 03.04.2025 tarihi

² Mustafa Serdar ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemi, Yetkin Yayınları, 2009, Ankara, s. 73

³ Salim Yunus Lokmanoğlu, İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı, TAAD, Sayı: 33, 863 – 885, 2018, E. <https://dergipark.org.tr/>, E.T:04.05.2025, s. 9

⁴ <https://www.mevzuat.gov.tr/>, RG: 2709 Sayılı Kanun, E.T: 05.04.2025

hükümlerden de görüleceği üzere uyuşmazlıkların çözümü için bağımsız ve tarafsız mahkemelerin ana çözüm mercileri olduğu açıktır.

1.2. Uyuşmazlığın çözümünde alternatif çözüm yöntemleri

Uyuşmazlığın çözümünde mahkemelerin asli ve ana çözüm mercileri olduğu Anayasa ile teminat altına alınmıştır. 2018 yılında 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda yapılan değişiklik ile dava şartı arabuluculuk iş uyuşmazlıklarında yasal olarak zorunlu hale getirilmiştir.⁵

6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) 22.06.2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.⁶ Kanun koyucu tarafından mahkemelere alternatif olarak hukuk uyuşmazlıklarında alternatif uyuşmazlık çözüm yönteminden birisi olan arabuluculuk müessesesi düzenlenmiştir.

6325 Sayılı Kanun’un tanımlar başlıklı 2. maddesinin b bendinde arabuluculuk tanımı yapılmış olup ilgili hüküm, ‘‘Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini’’ şeklinde belirtilmiştir. Arabuluculuk müessesinin en önemli iki unsurunun bağımsız ve tarafsız üçüncü bir kişinin katılımında **gönüllülük prensibi** uyarınca tarafların katılımı ile gerçekleştirilmesidir.⁷

5521 Sayılı Mülga İş Mahkemeleri Kanununda ihtiyari arabuluculuk benimsenmiştir. Mülga Kanun ile alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ihtiyari olarak belirlenmesine rağmen 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile dava şartı arabuluculuk hukuk dünyasında kendisine yer bulmuştur.⁸ Nitekim, mezkûr kanunun 3/1 maddesi, ‘‘ Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Bu alacak ve tazminatla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları hakkında birinci cümle hükmü uygulanır. ’’ şeklinde düzenlenmiştir.

7036 Sayılı Kanun ile dava şartı arabuluculuk müessesinin zorunlu tutulması arabuluculuk ruhunun ihtiyari olması hasebiyle tartışmalara neden olmuştur. Kanun koyucu tarafından her ne kadar yasal mevzuatta düzenleme

⁵ Durmuş Özcan, İş Davaları, Adalet Yayınevi, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara, 2023, s. 1535

⁶ <https://mevzuat.gov.tr/>, R.G: 28331 Sayı ve 22/6/2012 yayım tarihli kanun, E.T:05.04.2025

⁷ Lokmanoğlu, s. 867

⁸ Selcan Peksan ve Meltem Delen ve Sayım Yorgun, İş hukukunda dava şartı arabuluculuk uygulaması ve arabulucuların görüşlerine ilişkin bir araştırma, E: <https://dergipark.org.tr/>, Cilt: 1 Sayı: 64, 321 – 346, 2020, E.T:05.06.2025, s. 324

yapılmış ise de dava şartı olarak arabuluculuk müessesinin yani alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yargı yetkisinin mahkemeler dışında başka bir tarafa verilir verilemeyeceği konusunda hukuki sorun yaratmıştır. Dava şartı olarak arabuluculuk kurumunun zorunlu tutulması arabuluculuk sürecinin gönüllü olması yanında bir de hak arama hürriyetinin ihlali olup olmadığı yönünde doktrinde birtakım tartışmalar yaşanmıştır.⁹

Anayasa Mahkemesi hak arama hürriyetinin ihlali tartışmalarına vermiş olduğu bir kararında özetle, ‘‘Anayasa’nın 9. maddesinde, yargı yetkisinin Türk Milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılacağı öngörülmüştür. Bu madde uyarınca, yapılacak yargılamanın kişiler yönünden gerçek bir güvence oluşturabilmesi için aranacak nitelikler de 36. maddede belirtilerek ‘‘Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz.’’ denilmiştir. Anayasa’nın 141. maddesine göre davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması yargının görevidir. **Bu görevin ağır iş yükü altında yerine getirilmesi zorlaştıkça, yargının iş yükünün azaltılması, adalete erişimin kolaylaştırılması ve usul ekonomisi gibi çeşitli nedenlerle yargıya ilişkin anayasal kuralların etkililiğinin sağlanması bakımından gerekli görülmesi durumunda uyuşmazlıkların çözümü için alternatif yöntemlerin yasama geçirilmesi, yasama organının takdir yetkisi içindedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvuru zorunluluğu, bu yollar sırf kişilerin hak aramalarını imkânsız hâle getirmek amacıyla oluşturulmuş etkisiz ve sonuçsuz yöntemler olmadığı sürece hak arama özgürlüğüne aykırı kabul edilemez.**’’ diyerek alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin hak arama hürriyetine aykırılık teşkil etmeyeceğini açıkça ortaya koymuştur.¹⁰ Anayasa Mahkemesinin kararından da anlaşılacağı üzere alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulanmasında hukuki bir sorun olmadığı ve kanun koyucunun takdir yetkisinin olduğu, tarafların alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine teşvik edildiği görülecektir.

2. İş Hukukunda Uyuşmazlık Çeşitleri

Birden fazla tarafın aralarında meydana gelen hukuki ihtilaflar iş hukukunda da kendisini gösterebilmektedir. İş hukukunda uyuşmazlık, işi ya da işçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında çalışma şartlarının düzenlenmesi, çalışma şartlarının değiştirilmesi ve yorumlanması veyahut çalışma öncesi dönemde ortaya çıkan anlaşmazlıkları ifade etmektedir.¹¹ İş hukukunda iş uyuşmazlığı iki alt başlıkta incelenmekte olup çözüm yöntemleri ise uyuşmazlık türüne göre değişiklik göstermektedir.

⁹ Lokmanoğlu, s. 864

¹⁰ <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>, E.T:05.04.2025, AYM 10.07.2013 karar tarihli ve 2012/94 Esas, 2013/89 Karar Sayılı kararı

¹¹ Muzaffer Koç ve Mürsel Çukur, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem, E: <http://www.ceis.org.tr/>, E:T:22.12.2018, s. 7

2.1. Hak uyuşmazlığı

Kişilerin korunmaya değer güncel menfaatlerine “*hak*” adı verilmektedir.¹² Hak uyuşmazlığının ne olduğuna dair kanunda bir tanım yapılmış değildir. Hak uyuşmazlığı daha çok yargı kararları ile tanımlanmıştır. Hak uyuşmazlıkları kısaca, işçi ile işveren arasında mevzuat ya da bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile taraflara sağlanan haklara ilişkin çıkan uyuşmazlıklar olarak izah edilebilir.¹³ Bu bağlamda; *hak uyuşmazlığında mevcut olan bir hakkın taraflarca ihlal edilmesi* söz konusudur. Diğer taraf; kanun ya da sözleşmeden doğan bir yükümlülüğünü hiç yerine getirmemesi ya da eksik yerine getirmemesi sebebi ile hak ihlali gündeme gelecektir.¹⁴

2.2. Menfaat uyuşmazlığı

Menfaat uyuşmazlığında ise *mevcut bir hakkın değiştirilmesi* ya da *henüz var olmayan bir hakkın elde edilmesi esnasındaki mücadelede meydana gelen anlaşmazlıkları* ifade etmektedir. Taraflar arasında çalışma düzeni ya da ücretin belirlenmesi, ücrete zam yapılması, yıllık ücretli izin hakkı süresinin arttırılması gibi konularda ortaya çıkan ihtilaflar menfaat uyuşmazlığı olarak değerlendirilmektedir.¹⁵

Menfaat uyuşmazlığı ortaya çıktığı anda hukuki yolların denenmesi, bireysel olarak yapılamaz. Keza; **7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun göreve ilişkin hükümleri yalnızca işçi ile işveren arasındaki hak uyuşmazlıklarının mahkeme nezdinde çözümü mümkündür**. Dolayısıyla, menfaat uyuşmazlığı durumunda sorunun çözümü 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerine göre yapılacaktır. Menfaat uyuşmazlığında, uyuşmazlığın çözümü barışçıl veya dostane olmaktan çok **kavgacı** olarak nitelendirilebilir. 6356 Sayılı Kanun gereği kavgacı çözüm yöntemi olarak **grev ve lokavt** açıkça düzenlenmiştir.¹⁶

2.3. İş Uyuşmazlıkları Türleri

İş uyuşmazlıklarında en çok yapılan diğer ayrım, bireysel iş uyuşmazlıkları ile toplu iş uyuşmazlıkları tasnifidir. Uyuşmazlığın konusuna bakılmaksızın hem hak hem de menfaat uyuşmazlıkları, bireysel iş uyuşmazlıkların konusu olabilir. Bireysel menfaat uyuşmazlıklarında, mevcut haklarla ilgili bir anlaşmazlık bulunmadığından hukuki yollar denenmesi mümkün değildir.¹⁷

¹² Ergun Özsunay, Medeni Hukuka Giriş, 1986, Güryay Matbaacılık Yayınevi, İstanbul, 1986, s. 233, 234

¹³ Mehmet Kocaoğlu, Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Ankara, 1988, s. 161

¹⁴ Talat Canpolat, 6356 Sayılı Kanun’da Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Cilt: 4 Sayı: 39, 247 – 274, 2013, E: <https://dergipark.org.tr/tr>, E.T: 06.06.2025 tarihi, s. 250, 251

¹⁵ Canpolat, s. 251

¹⁶ Canpolat, s. 251, 252

¹⁷ Canpolat, s. 252

2.3.1. Bireysel İş Uyuşmazlığı

Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerden doğan anlaşmazlıklardır. Bireysel iş uyuşmazlıkları, iş ilişkisinin geçerli şekilde kurulmasından sonlanmasına kadarki süreçte mevzuat ya da sözleşmede yer alan hakkın ihlal edilmesi ile gündeme gelen hak uyuşmazlıklarıdır. Uyuşmazlığın tüm işçi topluluğunu ilgilendirmesi ya da sendikanın işçiyi temsilen dava açması halleri için de bireysel hak uyuşmazlığı meydana gelmektedir. Toplu iş uyuşmazlığı olması için uyuşmazlığın topluluğu ilgilendiren bir uyuşmazlık olması gerekmektedir.¹⁸

2.3.2. Toplu İş Uyuşmazlığı

Toplu iş uyuşmazlıkları; sendikal yapılanma, toplu pazarlık ve toplu sözleşme ile **kazanılan hakların hiç uygulanmaması ya da mevcut hükmün farklı yorumlanması** nedeniyle hak uyuşmazlığı şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Yine, toplu pazarlık yapılması durumunda henüz hak ortada yok iken de menfaat uyuşmazlığı şeklinde ortaya çıkması da mümkündür.

Bir uyuşmazlığın toplu iş uyuşmazlığı olarak değerlendirilebilmesi için iki ölçüt bulunmaktadır. Bunlar; **işçilerin topluluktan oluşması ve uyuşmazlığa konu olayın topluluğu ilgilendirecek mahiyette önemli olmasıdır**. İşçi topluluğunu ilgilendirmeyen bir uyuşmazlıkta sendikanın olaya müdahil olması durumunda dahi bireysel iş uyuşmazlığı gündeme gelmektedir. Toplu iş uyuşmazlığında önemli olan husus, topluluğu ilgilendirecek mahiyette işçilerin topluluk ile hareket ettiği bir noktada anlaşmazlık meydana gelmelidir.¹⁹

3. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri

3.1. Arabuluculuk Müessesesi

6325 Sayılı HUAK ile arabuluculuk kurumu 2012 yılında yasal mevzuatta kendisine yer bulmuştur. Kanunun amaç ve kapsam başlıklı 1. maddesi, “*Bu Kanunun amacı, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.*” şeklinde düzenlenmiştir. Arabuluculuk kurumu, 06.12.2018 tarihinde kanunda yapılan değişiklik ile dava şartı olarak ilk kez düzenlenmiştir.²⁰ HUAK madde 18/A-1, “**İlgili kanunlarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı** olarak kabul edilmiş ise arabuluculuk sürecine aşağıdaki hükümler uygulanır.” şeklinde düzenlenmiştir.

HUAK madde 18/A-1 hükmü ile özel kanunlarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda dava açılmadan önce zorunlu olarak arabuluculuk başvuru yapmak ve dava açarken da arabuluculuk faaliyetine ilişkin anlaşamama belgesini dava dilekçesi ekinde sunmak mecburiyetinde

¹⁸ Canpolat, s. 252

¹⁹ Canpolat. S. 252

²⁰ Özcan, s. 1535

bırakılmıştır. Zira; HUAK madde 18/A-2, ‘‘ Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini **dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir.**’’ şeklinde düzenlenmiştir.

Bireysel iş hukukunda dava şartı olarak arabuluculuğun düzenlendiği özel kanunlar aşağıda belirtilmiş olup söz konusu kanunlarda dava şartı arabuluculuk müessesine başvurmak zorunlu hale getirilmiştir.²¹

- ❖ 4857 Sayılı İş Kanunu
- ❖ 5953 Sayılı Basın İş Kanunu
- ❖ 854 Sayılı Deniz İş Kanunu
- ❖ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (Toplu iş uyuşmazlığına girmekte olup ileride detaylıca arabuluculuk müessesesi anlatılacaktır.)
- ❖ 6098 Sayılı Hizmet Sözleşmeleri
 1. Genel hizmet sözleşmeleri
 2. Evde hizmet sözleşmeleri
 3. Pazarlamacılık sözleşmeleri

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri nitelikleri gereği arabuluculuğa elverişli değildir.²²

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3 ile dava şartı arabuluculuk kurumu açıkça yasal mevzuatta yerini almıştır.²³ Mezkûr kanunun 3/1 maddesi, ‘‘**Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Bu alacak ve tazminatla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları hakkında birinci cümle hükmü uygulanır.**’’ şeklinde düzenlenmiştir. Kanun ile **işçilik alacağı ve tazminat olarak kıdem tazminatı, ücret alacağı, yıllık ücretli izin alacağı, fazla mesai alacağı, UBGT alacağı, hafta tatili alacağı, sosyal ek yardımlara ilişkin alacaklar, ihbar tazminatı, sendikal ve ayrımcılık tazminatı, vb. talepler ile bunlara ilişkin tespit, itirazın iptali vb. davalarda öncelikle dava şartı arabuluculuk müessesinin getirildiği açıkça görülmektedir.**

7036 Sayılı Kanun madde 3/2 ile 6325 Sayılı HUAK madde 18/A-2 hükmüne paralel bir düzenleme getirilerek dava dilekçesinde dava şartı arabuluculuk anlaşamama tutanağının dilekçesinin ekinde ibraz edilmesi, dava dilekçesi ekinde son tutanağın sunulmaması halinde mahkemece verilecek bir hafta kesin sürede

²¹ Lokmanoglu, s. 876, 877

²² Lokmanoglu, s. 877

²³ Özcan, s. 1536

eksikliğin giderilmesinin istenileceği aksi takdirde davanın usulden reddine karar verileceği açıkça düzenlenmiştir.²⁴

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/3, **“İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz.”** şeklinde düzenlenmiştir. Kanun ile bütün iş davalarına ilişkin dava şartı arabuluculuk kurumu getirilmemiş ve istisna durumlar açıkça belirtilmiştir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri gereği iş kazası veya meslek hastalığına dayanan dava taleplerinde doğrudan dava açılacaktır.

3.1.1. Arabuluculukta yetki

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/5, **“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.”** şeklinde tanzim edilmiştir. Yetkili arabuluculuk bürosuna yapılmayan dava şartı arabuluculuk başvurularında karşı tarafın yetki itirazında bulunma hakkı mevcuttur. Karşı tarafın yetki itirazını ise en geç ilk toplantıda itiraz hakkını kullanmış olması gerekmektedir.²⁵ Keza; iş mahkemeleri kanunu madde 3/9 ile işbu husus ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

7036 Sayılı Kanun madde 3/9, **“ Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder. Mahkeme kararı büro tarafından 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve onuncu fıkra 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.”** şeklinde düzenlenmiştir. Süresi içinde yapılmış bir yetki itirazının bulunması durumunda sulh hukuk mahkemesi tarafından yetki itirazı incelemesi dosya üzerinden yapacaktır. Mahkemenin yetki itirazını kabul etmesi durumunda ise, başvuran tarafın bir haftalık süre içerisinde yetkili büroya yeniden başvuru yapması gerekmektedir.²⁶

²⁴ Özcan, s.1540

²⁵ Özcan, s.1537

²⁶ Özcan, s. 1537

3.1.2. Arabuluculuk faaliyeti

7036 Sayılı Kanun madde 3/10, ‘‘Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren **üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.**’’ şeklinde düzenlenmiştir. Bireysel iş uyuşmazlıklarda dava şartı arabuluculuk süresi kanun ile en fazla 4 hafta olarak belirlenmiştir.²⁷

7036 Sayılı Kanun madde 3/11, ‘‘Arabulucu, **tarafalara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması** yahut **yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması** hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir.’’ şeklinde düzenlenmiştir. Arabulucunun son tutanağı düzenleyerek arabuluculuk faaliyetini sona erdirebilmesi için tarafların görüşme sonucunda net bir şekilde anlaşma ya da anlaşamama konularında mutabık olması gerekir. Yine, arabulucunun arabuluculuk faaliyetini derhal sonlandırabilmesi için her iki tarafa da ulaşamaması ya da her iki tarafın da görüşmeye gelmemesi durumunda gündeme geleceği gözden kaçırılmamalıdır.

7036 Sayılı Kanun madde 3/12 ile arabuluculuk görüşmelerine taraflardan birisinin mazeretsiz katılmaması durumunda ne olacağı düzenlenmiştir. Kanun ilk olarak 2018 yılında yürürlüğe girdiğinde arabuluculuk görüşmelerine mazeretsiz olarak katılmayan kişiyi **yargılama giderleri ile vekalet ücretinin tamamından** sorumlu tutmuştur.²⁸ Mazeretsiz olarak arabuluculuk görüşmelerine katılmayan kişi aleyhine yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davada haklı çıkarsa da tamamından sorumlu tutulması, kanun koyucunun amacının her ne kadar alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yaygınlaştırılması olduğu görülse de, söz konusu hükmün adil olmadığı yönünde tartışmalar yaşanmıştır.

Anayasa mahkemesinin önüne kadar giden uyuşmazlıkta, ‘‘Arabuluculuk görüşmesine mazeretsiz olarak katılmayan kişi aleyhine yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davada haklı çıkarsa bile tamamından sorumlu tutulur’’ şeklinde düzenleme olan 6325 Sayılı HUAK madde 18-A-11 bendinin iptali istemi ile yerel mahkemece somut norm denetimi yapılmak suretiyle dava ikame edilmiştir. HUAK madde 18/A-11 hükmü ile İş Mahkemeleri Kanunu hükmü aynı olduğundan bireysel iş uyuşmazlıkları için de bu durum geçerlidir.

Anayasa Mahkemesi vermiş olduğu kararda özetle, ‘‘Kurallarla mazeretsiz olarak arabuluculuk ilk toplantısına katılmayan tarafa **süreç sonunda haklı çıkarsa dahi tüm yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulması ve vekâlet ücretinden yoksun bırakılmasının belirli ölçüde kişileri ilk toplantıya katılmama yönünde hareket etmekten alıkoyacağı açıktır. Böyle bir zorunluluğun öngörülmesiyle mülkiyet ve mahkemeye erişim haklarına yönelik yapılan**

²⁷ Özcan, s. 1537

²⁸ Özcan, s. 1537

sınırlamaların arabuluculuk kurumunun işlerliğinin sağlanması bakımından toplumsal bir ihtiyaca cevap verdiği görülmektedir. **Bu itibarla haklılık durumu gözetilerek uygulanabilecek istisnalar ya da belli bir üst sınır öngörülmeden, özellikle yargılamada tamamen haklı çıkan, diğer bir ifadeyle aslında bütünüyle haksız bir sürece maruz kaldığı yargılamanın soncunda anlaşılan tarafın özel durumu da gözetilmeden, mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmayan tarafın yargılama giderlerinden tümüyle sorumlu tutulmasının ve vekâlet ücretinin tamamından yoksun bırakılmasının kişilere aşırı bir külfet yüklediği, kamu yararı ile mülkiyet hakkı ve mahkemeye erişim hakları arasında gözetilmesi gereken adil dengeyi kişi aleyhine bozduğu ve bu itibarla orantısız bir sınırlamaya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**” diyerek mazeretsiz arabuluculuk görüşmesine katılmayan kişi aleyhine yargılama giderleri ile vekalet ücretinin tamamından davada haklı çıksa dahi sorumlu tutulmasının orantısız olduğu kabul edilerek hükmün iptaline 9 ay sonra yürürlüğe girecek şekilde karar verilmiştir.²⁹

Anayasa Mahkemesinin iptal kararı üzerine halk arasında **9. yargı paketi** olarak bilinen değişiklik torba yasası ile HUAK ve İş Mahkemeleri Kanununda da **07.11.2024 tarihinde** düzenleme yapılmıştır.³⁰ Değişiklik ile anayasa mahkemesi kararında işaret edilen orantısızlık yarı oranında şekilde değiştirilerek bir üst sınır getirildiği görülmüştür.

7036 Sayılı Kanun madde 3/12, “*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 karşı tarafın ödemekle yükümlü olduğu yargılama giderlerinin yarısından* sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre belirlenen **vekâlet ücretinin yarısına** hükmedilir. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.” şeklinde değiştirilmiştir. Yine, 6325 Sayılı HUAK madde 18-A-11 hükmünde de aynı değişiklik yapılarak tüm hukuk uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk müessesine mazeretsiz katılmayan kişi aleyhine yaptırım olarak yargılama giderleri ile ilam vekalet ücretinin davada kısmen ya da tamamen haklı çıksa dahi yarısı ile sorumlu tutulacağı düzenlenmiştir.

3.1.3. Arabuluculuk ücreti

Arabuluculuk ücreti yargılama gideri sayılır ve görüşmenin neticesine göre ücret ödeme değişkenlik göstermektedir.³¹

²⁹ ²⁹ <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/>, E.T:05.04.2025, AYM 14.03.2024 karar tarihli ve 2023/160 Esas, 2024/77 Karar Sayılı ilamı

³⁰ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler>, 32722 Sayı ve 14.11.2024 yayım tarihli Kanun, E.T:06.04.2025

³¹ Özcan. s.1541

1-) **Tarafların anlaşması durumunda:** AAÜT Birinci kısımda belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olmamak koşulu ile AAÜT İkinci kısma göre nispi şekilde aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit oranda ödenir.³²

2-) **Tarafların anlaşamaması ya da görüşmesinin yapılamaması durumunda:** Taraflar katılamadığı için görüşme yapılamaması ya da iki saatten az süren görüşmeler sonunda anlaşamama tutanağının düzenlenmesi durumunda AAÜT birinci kısma göre maktu şekilde Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saati aşan kısım için taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça aşan kısım için AAÜT birinci kısım doğrultusunda taraflarca eşit ödenir.³³

Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk görüşmelerinin özellikleri

- ❖ Arabuluculuk bürosuna başvurma tarihi ile son tutanağın düzenlediği tarih arasında sürede ***hak düşürücü süre ile zamanaşımı işlemez.***³⁴
- ❖ ***İşe iade davalarında*** asıl ve alt işverenin arabuluculuk görüşmelerinde birlikte hareket etmesi ve ***iradelerinin birbirlerine uygun olması*** gerekmektedir.³⁵
- ❖ İşe iade davalarında arabuluculuk son tutanağın tebliğinden itibaren 2 hafta içerisinde iş mahkemesinde dava açılması gerekmektedir.³⁶
- ❖ Arabuluculuk görüşmelerine taraflar, kanuni temsilcileri, vekilleri katılabileceği gibi ***işverenin yazılı belge ile yetkilendirdiği çalışanı*** da görüşmelerde ***işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir.***³⁷
- ❖ Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. ***İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür.*** Arabulucu, tarafların ibraz ettiği iletişim bilgilerini esas alır, ***ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir.***

38

3.1.4. Arabuluculuk müessesesinin hukuki niteliği

İş ilişkisinde, zayıf konumda olan işçinin korunması emredici nitelikteki iş hükümleri ile olmaktadır. Arabuluculuk kurumunda hakkaniyetten ziyade menfaat esas alındığı için işçilerin arabuluculuk görüşmelerinde korunmaları önem arz etmektedir.

İş hukukunda arabuluculuk kurumuna ilişkin yapılan bir araştırma sonucuna göre, ***“İşverenlerin tutumunun %89 oranında anlaşmamak yönünde olduğu, işçilerin ise %79 oranında uzlaşma tutumu içerisinde oldukları, işçi***

³² Özcan, s. 1541; 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/13

³³ Özcan s. 1541; 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/14

³⁴ Özcan, s. 1538; 7036 Sayılı Kanun md. 3/17

³⁵ Özcan, s. 1538; 7036 Sayılı Kanun md. 3/15

³⁶ Kadir Arıcı, Türk İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara, 2022, s. 277

³⁷ Özcan, s. 1538; 7036 Sayılı Kanun md. 3/18

³⁸ 7036 Sayılı Kanun md. 3/7;8

vekillerinin vekalet ücreti gibi nedenlerle anlaşma zeminini ortadan kaldırdıkları, işverenlerin ise dava yoluna gitmeleri durumunda daha avantajlı oldukları ve bir nevi borcun ertelenmesi ya da uzun bir süreye yayılması olarak gördükleri” hususları açıkça vurgulanmıştır.³⁹ İşçilerin işverenlere kıyasla büyük çoğunluğunun özellikle vekili olmaksızın arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma eğilimde olmalarının altında elbette ki ekonomik sebeplerle zayıf konumda olmaları yatmaktadır. İşçilerin arabuluculuk görüşmelerinde hukuki yardımdan faydalanmadan hareket etmeleri halinde anlaşma eğilimi içerisinde olmaları da düşünüldüğünde; arabuluculuk sürecinin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

6325 Sayılı HUAK madde 15/7, “*Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir*” şeklinde düzenlenmiştir. Her ne kadar arabulucu bir çözüm önerisi olarak hukuki yardım için bir uzman ile görüşmeyi işçiye teklif edebilse de uyuşmazlık ile ilgili herhangi bir karar veremez, taraflara uyuşmazlık ile ilgili çözüm önerisinde bulunamaz.

İşçinin iradesinin fesada uğratılması ya da aşırı yararlanma gibi durumlar arabuluculuk görüşmelerinde yaşandığı takdirde anlaşma belgesi tanzim edilmiş olması dava açılmasına engel teşkil edecek midir? 6325 Sayılı HUAK madde 18/5 hükmü, “*Arbuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.*” şeklinde düzenlenmiştir. İşçinin zayıf konumda olması sebebi ile gabine maruz kalması ya da iradesinin fesada uğratılması hukuken mümkündür. İşçinin fesihten sonra ikale sözleşmesi, ibraname, feragatname gibi sözleşmeler yapması durumunda dahi dava açma imkânı varken arabuluculuk anlaşma belgesine istinaden dava açma engeli bulunmaktadır.⁴⁰ Ancak dava açma engelini de istisnaları mevcut olup aşırı yararlanma ve iradenin fesada uğratılması durumlarında anlaşma belgesi tanzim edilmiş olmasına rağmen dava açılma olanağı bulunmaktadır.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında özetle, “*Davacı taraf arabuluculuk tutanağına ilişkin bir arabuluculuk faaliyetinin bulunmadığını, muhasebede bir kısım evrakların imzalandığını, iradesinin fesada uğratıldığını belirterek bu iddialarını ispatlayabilmek için deliller sunduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece davacı tarafça sunulan deliller toplanmadan ve davacının iradesinin fesada uğrayıp uğramadığı hususu araştırılmaksızın eksik inceleme ile yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*” diyerek irade fesadı iddiasının esasa girilerek araştırılması gerektiğini vurgulamıştır.⁴¹

Arbulucunun meslek etik kurallarında da bahsedildiği üzere arabuluculuk görüşmelerinin kanunu uygun şekilde yapılması için birtakım yükümlülükleri vardır. Arabulucu, tarafları arabuluculuk konusunda bilgilendirmeleri ve

³⁹ Selcan Peksan vd, s. 343

⁴⁰ Özcan, s. 1540

⁴¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 03.11.2020 karar tarihli ve 2020/5958 Esas, 2020/14477 Karar Sayılı ilamı, E: <https://www.corpus.com.tr/>, E.T:06.04.2025 tarihi

aydınlatmalıdır. Arabuluculuk görüşmelerinin gizliliğini ihlal etmemeli ve özellikle bağımsız ve tarafsız olmaları gerekmektedir. Aksi durumunda her ne kadar anlaşma belgesi de düzenlenmiş olsa ileride iptali mümkün hale gelebilecektir.⁴²

Bir başka BAM kararında irade fesadı ve gabine ilişkin uyuşmazlıkta özetle, ‘‘Davacı iddiasını doğrulayan davacı tanık beyanları ile birlikte tüm deliller değerlendirildiğinde davacı işçinin ihtiyari arabuluculuk görüşmesi öncesi davalı işverenlikçe vekalet verilen avukat Necati Genç ile arabulucu Ekrem TURAN ve aynı adreste bulunduğu ve arabuluculuk faaliyeti hususunda **bilgilendirilmediğinin anlaşılması karşısında** bahse konu davalı vekilinin bulunduğu aynı adreste bulunan bir avukatın davacı işçi bilgilendirilmeksizin Arabulucu olarak görüşmeleri sürdürmesi ve tutanağa bağlamış olması arabulucunun tarafsız olması ilkesini zedeleyeceğinden bu durumda usulüne uygun bir ihtiyari arabuluculuk başvurusunun ve görüşmesinin yapılmadığı gibi mevzuat hükümleri çerçevesinde arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlenmediği sonucuna varılmaktadır. Ayrıca; tarafların yapmış oldukları sözleşmede, borçlandıkları edim ve karşı edim arasında açık bir oransızlık bulunabilir. **Somut olayda taraflar arasında düzenlenen arabuluculuk tutanağındaki edimler arasında aşırı nispetlilik hali bulunmakla arabuluculuk tutanağının 6098 Sayılı Yasa'nın 28. Maddesi hükümleri gereği gabin nedeniyle de iptali gerekmiştir.**’’ denilerek işçinin gabine maruz kaldığı ve iradesinin fesada uğratıldığı kabul edilmiştir.⁴³

Ancak arabuluculuk anlaşma belgesine ilişkin Yargıtay vermiş olduğu bir kararında 6098 Sayılı TBK madde 420 denetiminin yapılamayacağına hükmetmiştir. Anılan kararda özetle, ‘‘Dava, ihtiyari arabuluculuk son tutanağı ve anlaşma belgesinin iptali istemine ilişkindir. Davacının irade fesadına yönelik ‘‘baskı, yıldırma ve zorlama’’ iddialarıyla ilgili ise ispata yönelik somut tanık anlatımları olmadığı gibi başkaca da delil sunulmamıştır. Öte yandan arabulucunun ‘‘tarafsız olmadığı’’ iddiası da ispatlanmamıştır. **Mahkemece, arabulucu önünde yapılan anlaşmanın ibra niteliğinde olduğu, ibraya ilişkin hükmün emredici nitelikte bulunduğu ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nun 1. maddesi uyarınca tarafların ancak üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri konuda arabulucuya gidebilecekleri hususun düzenlendiği, ibra niteliğinde belge üzerinde tarafların serbestçe tasarruf edebilecekleri bir durum söz konusu olmadığı, gerekçesiyle dava kabul edilmiştir. Arabulucu önünde yapılan anlaşmada ibraya ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 420. maddesinin uygulanması mümkün değildir. Aksi kabulde arabulucu önünde tarafların anlaşması imkânsız hale gelir. Nitekim 6325 sayılı Kanunun 18/5 madde hükmünde arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya**

⁴² Türkiye Arabulucular Etik Kuralları, md. 3,4,5,6 <https://adb.adalet.gov.tr/>, E.T:06.04.2025 tarihi, Lokmanoglu, s. 867

⁴³ Ankara BAM 9. Hukuk Dairesi’nin 14.03.2023 karar tarihli ve 2023/6 Esas, 2023/935 Karar Sayılı ilamı, E: <https://www.corpus.com.tr/>, E.T:06.04.2025 tarihi

varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı öngörülmüş olup, buna göre ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği değerlendirilemez.” diyerek arabuluculuk huzurunda ibraname şartları denetiminin yapılamayacağını ortaya koymuştur.⁴⁴

3.2. İhtiyari Tahkim

4857 Sayılı İş Kanunu madde 20, “İş sözleşmesi feshedilen işçi, **fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir.**” şeklinde düzenlenmiştir. Kanun hükmü ile işe iade davası öncesinde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak ihtiyari tahkim kabul edilmiştir.⁴⁵ Ancak dikkat edilecek olursa taraflar sadece fesih bildiriminde sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile ihtiyari tahkim yoluna gidebilirler.

4857 Sayılı İş Kanunu emredici hükümler içermekte olup buna rağmen işçi ile işveren iş sözleşmesine işe iade davası dışında tahkim klozu ile ya da ayrıca yapılacak bir tahkim anlaşması ile işçilik alacakları ve tazminat için mahkemeler yerine ihtiyari tahkim yoluna gidebilmesi mümkün müdür?

İşe iade davaları dışında tahkim klozu ya da tahkim anlaşması yoluyla taraflar tahkim yoluna başvuramazlar.⁴⁶ Nitekim, Yargıtay vermiş olduğu bir kararda özetle, “ **Dairemizde, İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı, işe iade davalarında da 4857 sayılı yasanın 20. maddesinin birinci fıkrası gereğince tahkim sözleşmesinin yapılmasının ihtiyari olduğu, tarafların anlaşması halinde uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenebileceği, tahkim sözleşmesi ile İş Mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırılmayacağı yerleşik uygulamadır.**” diyerek işe iade davası haricinde tahkim sözleşmelerinin geçersiz olduğunu açıkça ortaya koymuştur.⁴⁷

İşe iade davalarında ise tahkim klozu ya da tahkim anlaşmasının yapıldığı zamana göre bir ayırım yapmak gerekmektedir. İş ilişkisinde işçi zayıf konumda olduğu için yasal mevzuatın emredici hükümleri ile işçi korunmaktadır. Bu

⁴⁴ Yargıtay 9. HD, 07.02.2022 karar tarihli ve 2022/436 Esas, 2022/1380 Karar Sayılı ilamı, E: <https://www.corpus.com.tr/>, E.T:08.06.2025 tarihi

⁴⁵ Asiye Şahin Demir, İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim Şartının Geçerlilik Sorunu, DEÜHFD, Cilt: 22 Sayı: 2, 905 – 946, 2020, E: <https://dergipark.org.tr/tr>, E.T:05.04.2025 tarihi, s. 907

⁴⁶ Demir, s. 915

⁴⁷ Yargıtay 9. HD 02.10.2017 karar tarihli ve 2016/2167 Esas, 2017/14609 Karar Sayılı ilamı, , E: <https://www.corpus.com.tr/>, E.T:06.04.2025 tarihi

bağlamda; fesihten önce yapılan tahkim anlaşmasının geçersiz olacağı yargı kararları ile kabul edilmiştir.⁴⁸

Bir Yargıtay kararında feshin geçersizliği ve işe iade davasında meydana gelen bir uyuşmazlıkta özetle, ‘‘İş sözleşmesinin düzenlenmesinde; işçi işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf ve işin ifası sırasında da işverene hukuken bağımlıdır. İş sözleşmesinin kuruluşunda bizzat sözleşme içeriğinde tahkim şartı öngörülmesi halinde işçi, işverene bağımlı durumda olduğundan tahkim şartının işçiyi bağladığından bahsedilemez. Ancak fesihten sonra taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıklarda tahkim şartını öngören sözleşme düzenlenmesi halinde tahkim şartı geçerli olacaktır. Somut uyuşmazlıkta; iş sözleşmesinde düzenlenen tahkim şartı geçerli olmadığından, mahkemece işin esasına girilerek talep konusunda bir karar verilmesi gerekirken hatalı bir gerekçe ve değerlendirme ile davalının yaptığı ‘‘uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözülmesi gerektiği’’ yönündeki ilk itirazın kabulü ile davanın usulden reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.’’ denilerek sadece fesihten sonra yapılan tahkim klotu ya da tahkim anlaşmasının geçerli olacağı belirtilmiştir.⁴⁹

3.3. Uzlaştırma

1136 Sayılı Avukatlık Kanunu madde 35/A, ‘‘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 uzlaştırmaya 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.’’ şeklinde düzenlenmiştir.⁵⁰ Kanun hükmü ile tarafların vekillerine uzlaştırma adında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi kabul edilmiştir. Taraf vekilleri dava duruşması başlamak kaydıyla karşı taraf ile uzlaşma sağladığı takdirde uyuşmazlık mahkeme dışında tarafların kendi aralarında yaptığı bir tutanak ile giderilmiş olacaktır. Söz konusu tutanağın ilâm hükmünde olması da uzlaştırma yolunun önemini göstermektedir. İş ilişkilerinde fesihten sonra tarafların vekilleri vasıtasıyla uzlaştırma prosedürünün uygulanması mümkündür.

4. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 41 hükmüne göre, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1 üyesi olması

⁴⁸ Demir, s. 928

⁴⁹ Yargıtay 9. HD 02.10.2017 karar tarihli ve 2016/2167 Esas, 2017/14609 Karar Sayılı ilâmı, E: <https://www.corpus.com.tr/>, E.T:06.04.2025 tarihi

⁵⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/>, E.T:06.04.2025 tarihi, 13168 Sayılı ve 7/4/1969 yayım tarihli 1136 Sayılı Kanun

koşulu ile işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise %40'ının kendi üyesi olması şartıyla toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmaktadır. ***İşçi sendikası teşmili sağladıktan sonra yetki tespiti için bulunduğu yerdeki Çalışma ve Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne başvuru yapacaktır.***⁵¹ Yetki belgesinin kesinleşmesi üzerine toplu görüşme süreci başlamaktadır. Yetki belgesinin hükümsüz kalmaması için alındığı tarihten itibaren ***15 gün içerisinde karşı tarafı görüşmeye çağırması gerekmektedir.*** Bu süreye riayet edilmediği takdirde kanuni olarak toplu görüşme imkânı olmayacağından tekrardan yetki belgesinin alınması gerekmektedir. Yasal süre içinde toplantıya çağrı yapılması durumunda toplu görüşme ve sözleşme için süreç kanuni olarak başlamaktadır. Karşı tarafa tebliğ edilen toplantı davetinden itibaren 6 iş günü içerisinde taraflar toplantı gününü belirlemek durumundadır. Taraflar toplantı gününü kararlaştıramazlar ise, görevli makamca toplantı yeri belirlenir. 6356 Sayılı Kanun madde 47/2,3 '*İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer. Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.*' şeklinde düzenlenmiştir. Toplu görüşmeye katılım olmadığı için ya da taraflar anlaşamadığı takdirde uyuşmazlığın altı işgünü içerisinde tespit edilmesi gerekmektedir. **Uyuşmazlığın tespiti ile birlikte alternatif çözüm yöntem süreçleri başlamaktadır.**

4.1. Olağan Arabuluculuk

6356 Sayılı Kanun madde 50, '*Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir. Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir.*' şeklinde düzenlenmiştir.

Görüleceği üzere toplu görüşmede tarafların anlaşamaması üzerine görevli makam tarafından zorunlu olağan arabulucu atanmaktadır. Arabuluculuk sürecinde de anlaşma olmaması durumunda arabulucu ***üç işgünü içerisinde*** tutanak tanzim ederek görevli makama iletir. Görevli makam da tutanağı en geç ***üç işgünü içerisinde*** taraflara tebliğ eder. Anlaşamama tutanağının taraflara tebliğinden sonra 60 gün içerisinde grev kararı alınmasında bir engel bulunmamaktadır.⁵²

4.2. Olağanüstü Arabuluculuk

⁵¹ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 41, <https://www.mevzuat.gov.tr/>, E.T:07.06.2025

⁵² Aziz Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayınevi, Revize Edilmiş 8. Baskı, İstanbul, 2023, s. 397

6356 Sayılı Kanun madde 60/7, *‘‘Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir. ’’* şeklinde düzenlenmiştir. Kanuni grev kararı alındıktan sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ya da belirleyeceği kişinin arabulucu olarak görevlendirilmesi ve uyuşmazlığın barışçıl yollar ile çözülmesi kanalına olağanüstü arabuluculuk adı verilmektedir.⁵³

Olağanüstü arabuluculuk süreci, genel sağlık veya milli güvenliği bozucu nitelikteki grev ve lokavtın Cumhurbaşkanı tarafından 60 gün süre ile ertelenmesi durumunda yapılmaktadır. 6356 Sayılı Kanun madde 63/2,3, *‘‘Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. ’’* şeklindedir.⁵⁴

4.3. Özel Hakem

6356 Sayılı Kanun madde 52, *‘‘Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir. ’’* şeklinde düzenlenmiştir. Taraflar kendi hür iradeleri ile toplu görüşmelerde tahkim anlaşması yapabileceği gibi toplu iş sözleşmesi tahkim klozu da koyabilirler.⁵⁵

Taraflar özel hakem yoluna başvurduğunda 6100 Sayılı HMK’nin tahkime ilişkin hükümleri somut uyuşmazlığa uygulanacaktır. Taraflar özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu’na seçmekte özgürlerdir. Toplu iş uyuşmazlıklarında, taraflar tahkim klozu ya da tahkim anlaşması ile özel hakem konusunda mutabık kaldıktan sonra artık arabuluculuk, zorunlu tahkim ya da grev ve lokavta ilişkin hükümlerin uygulanması mümkün değildir. Toplu iş uyuşmazlıklarında, özel hakemin vereceği karar, toplu iş sözleşmesi hükmündedir.⁵⁶

4.4. Zorunlu Tahkim

Taraflar, toplu iş uyuşmazlığın her aşamasında özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu seçebilirler. Taraflar özel hakem yoluna başvurmasalar dahi bazı durumlarda zorunlu tahkime gitmeleri kanunda zorunlu olarak gösterilmiştir. ***Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.***⁵⁷

Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması kararının kesinleşmesinden itibaren işçi sendikası 6 işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu’na başvuru

⁵³ Aziz Can Tuncay vd, s. 401

⁵⁴ Aziz Can Tuncay vd, s. 402

⁵⁵ Demir, s. 932

⁵⁶ Aziz Can Tuncay vd, s. 404

⁵⁷ Aziz Can Tuncay vd, s. 410

yapabilir. Grev ve lokavtın ertelenmesi üzerine olağanüstü arabuluculuk neticesinde de anlaşma sağlanamazsa 6 işgünü içerisinde taraflardan birinin başvuru üzerine Yüksek Hakem Kurulu nihai kararını verir.⁵⁸

Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı iş günü içinde başkan ve en az beş üyenin katılımı ile toplanır. Yüksek Hakem Kurulu, uyuşmazlığı dosya üzerinde inceler. Gerekli görüldüğü durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da bilgilendirmek amacıyla Kurul'da dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir.⁵⁹

4.5. Grev ve Lokavt

4.5.1. Grev

Grev, menfaat uyuşmazlığında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisidir. Menfaat uyuşmazlığı gündeme geldiğinde kavgacı nitelendirilebilecek yöntemlerle anlaşma zeminini sağlamaya çalışmaktadır. İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına, grev adı verilmektedir. Bir grevin kanuni olabilmesi için toplu iş sözleşmesi görüşmesi sırasında yasal sürelerle uygun olarak alınması gerekmektedir.⁶⁰

Grev kararı, *uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde* alınabilir ve *bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek* tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer. Bildirilen tarihte başlamayan grev düşer.⁶¹

4.5.2. Lokavt

Lokavt, menfaat uyuşmazlığında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisidir. Menfaat uyuşmazlığı gündeme geldiğinde kavgacı nitelendirilebilecek yöntemlerle anlaşma zeminini sağlamaya çalışmaktadır. İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması

⁵⁸ Aziz Can Tuncay vd, s. 411

⁵⁹ Aziz Can Tuncay vd, s. 417,418,419

⁶⁰ Aziz Can Tuncay vd, s. 432, 435

⁶¹ Aziz Can Tuncay vd, s. 442

sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denir. Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavt kanun dışıdır.⁶²

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, ***grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde*** lokavt kararı alabilir ve ***bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte*** uygulamaya koyabilir. Bildirilen tarihte başlamayan lokavt düşer.⁶³

SONUÇ

İş hukukunda uyuşmazlık, bazı tasniflere tabii tutulmuştur. Hak ya da menfaat uyuşmazlığı tasnifinin özellikle alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinde etkisini açıktır. Menfaat uyuşmazlığı gündeme geldiğinde hukuki yollara başvurmak olanaksız olduğundan kavgacı olarak nitelendirilen alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulanması tek seçenektir. Bunun yanında hak uyuşmazlıkları bireysel ya da toplu şekilde de olabilir. Bireysel iş uyuşmazlığı ya da toplu iş uyuşmazlığına göre alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri değiştiği ortadadır. Bireysel hak uyuşmazlıklarında mahkemeler dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin alanı ve kapsamı genişlemektedir.

2018 yılında 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda yapılan değişiklik ile dava şartı arabuluculuk zorunlu hale getirilmiştir. İş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk ile birlikte alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin etkisi artmıştır. Zorunlu arabuluculuk ile birlikte hak arama hürriyetinin ihlal edilip edilmediği, arabuluculuk sürecine dair eleştiriler yapılmış olsa da Anayasa mahkemesi başta olmak üzere yargı kararları ile alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi artık hukukumuzda yerini perçinlemiştir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında, alternatif çözüm yöntemleri olarak arabuluculuk, ihtiyari tahkim ve uzlaştırma söylenebilir. Uygulamada en çok kullanılan dava şartı olması hasebiyle de arabuluculuk müessesesidir. Arabuluculuk görüşmelerinde özellikle işçilerin zayıf konumda oldukları göz ardı edilmemeli ve süreç hakkında ve özellikle uzman kişilerden hukuki yardımı alma gibi konularda hukuki aydınlatma ve bilgilendirme yapılmalıdır. Aksi halde, her ne kadar taraflar arabulucunun imzasını taşıyan anlaşma belgesi tanzim etmişler de ileride iptalini talep etmek mümkün hale gelebilecektir.

⁶² Aziz Can Tuncay vd, s. 511

⁶³ Aziz Can Tuncay vd, s. 516

Toplu iş uyuşmazlıklarında ise olağan arabuluculuk, olağanüstü arabuluculuk, özel hakem, zorunlu tahkim, grev ve lokavt alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak söylenebilir. İşçi sendikasının usulüne uygun toplu görüşme çağrısı sonuçsuz kaldığında zorunlu olağan arabuluculuk süreci işlemeye başlamakta olup taraflar da kendi hür iradeleri ile özel hakeme gidebilirler. Olağan arabuluculuk neticesinde de istenilen netice sağlanamaz ise işçi sendikası tarafından grev kararı, işveren ya da işveren sendikası tarafından ise lokavt kararı alınabilir. İş hukukunun kendisine özgü olan grev ve lokavt gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile hak kazanımı elde edilmek istenilmekte olup sürecin dostane olduğunun söylenmesi de mümkün değildir.

KAYNAKÇA

Arıcı, Kadir. Türk İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri Hukuku. Gazi Kitapevi. Ankara. 2022.

Canpolat, Talat. 6356 Sayılı Kanun'da Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk. Cilt: 4 Sayı: 39. 247–274. 2013. E: <https://dergipark.org.tr/tr>. E.T: 06.06.2025.

Demir, Asiye Şahin. İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim Şartının Geçerlilik Sorunu. DEÜHFD. Cilt. 22. Sayı. 2. 905–946. 2020. E: <https://dergipark.org.tr/tr>. E.T:05.04.2025 tarihi.

Kocaoğlu, Mehmet. Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik. Ankara. 1988.

Koç, Muzaffer ve Çukur, Mürsel. Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem. E: <http://www.ceis.org.tr/>. E.T:22.12.2018.

Lokmanoğlu, Salim Yunus. İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı. TAAD. Sayı: 33. 863–885. 2018. E: <https://dergipark.org.tr/>, E.T:04.05.2025.

Özbek, Mustafa Serdar. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemi, Yetkin Yayınları. 2009. Ankara.

Özcan, Durmuş. İş Davaları. Adalet Yayınevi. Güncellenmiş 7. Baskı. Ankara, 2023.

Özsunay, Ergun. Medeni Hukuka Giriş. 1986. Güryay Matbaacılık Yayınevi. İstanbul. 1986.

Peksan, Selma ve Delen, Meltem ve Yorgun, Sayım. İş hukukunda dava şartı arabuluculuk uygulaması ve arabulucuların görüşlerine ilişkin bir araştırma. E: <https://dergipark.org.tr/>. Cilt: 1 Sayı: 64, 321–346, 2020. E.T:05.06.2025.

Tuncay, Aziz Can ve Kutsal, Burcu Savaş ve Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt. Toplu İş Hukuku. Beta Yayınevi. Revize Edilmiş 8. Baskı. İstanbul. 2023.

<https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/> E.T:05.04.2025 tarihi.

<https://www.mevzuat.gov.tr/> E.T:04.04.2025 tarihi.

<https://www.corpus.com.tr/>, E.T:06.04.2025 tarihi.