

Makale Gönderim Tarihi: 29 Haziran 2016

Makale Kabul Tarihi: 1 Temmuz 2016

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARI TASLAĞINDA ÖNGÖRÜLEN ZORUNLU ARABULUCULUK MÜESSESESİ

ÖZ

Küreselleşme sürecinin, sanayileşmenin ve esnekleşmenin de etkisiyle, Türk mevzuatı uygulamada yetersiz kalmış ve çalışma mevzuatı başta olmak üzere mevzuatta değişikliklerin yapılması zorunluluğu söz konusu olmuştur. Öncelikle Hukuk Muhakemeleri Kanunu değiştirilmiş ve onun akabinde yargılamanın yükünü hafifletmek amacıyla Arabuluculuk müessesesi 6325 sayılı Yasa ile yürürlüğe girmiştir. Bu gelişme ve değişiklikler de 1950 yılından bu yana uygulanmakta olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun değiştirilmesini gerektirmiştir. Tüm bu gelişmeler akabinde Adalet Bakanlığınca İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı hazırlanmış ve görüş alınmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlara 23.03.2016 tarihinde gönderilmiştir. Birçok yeni düzenlemenin öngörüldüğü Tasarı Taslağının iş yargılamasında arabuluculuk sürecini düzenleyen hükmü özellikle önem taşımaktadır. Zira hüküm ile bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan işçilik alacakları ve işe iade konularına ilişkin uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya gitme zorunluluğu getirilmektedir. “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağında Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi” başlıklı çalışmamızda da Tasarı Taslağında yer alan bu düzenleme ayrıntılı olarak incelenmiş ve yeni düzenlemenin yasallaşması durumunda uygulamada bırakacağı etki tarafımızca değerlendirilmiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İş Mahkemeleri Kanunu, Hukukta Arabuluculuk, İşçilik Alacakları, İstinaf, İş Yargılaması.

COMPULSORY MEDIATION ARRANGED IN LABOUR PROCEDURE LAW DRAFT

ABSTRACT

With the impact of globalization process, industrialization and flexibility Turkish law and regulations have been inadequate in practice and to make necessary changes in Turkish law and regulations especially in labour legislation has been needed. First of all, Civil Procedure Law has been amended and then Mediation has been entered into force with the Law numbered 6325 for the purpose of reducing workload of the Courts. Also these developments and revisions have necessitated to change Labour Procedure Law numbered 5521 which has been in force since 1950. As a result of these evolution, Labour Procedure Law Draft was prepared by the Ministry of Justice and it was sent to relevant organi-

*Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı odamanserkan@gmail.com

**Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı edakaracop@gmail.com

zations to obtain their comments in 23.03.2016. Provision that regulates mediation process for labour disputes of the Draft, which grows many new regulations in Labour Procedure Law, is particularly important. Because according to this provision employers and employees have to apply mediator obligatory for labour disputes arising from labour claims and reinstatement issues before resorting to Labour Court. In our study titled “Compulsory Mediation Arranged in Labour Procedure Law Draft”, this provision of the Draft has been examined in detailed and the effect of the application of this new regulation on practice has been evaluated.

KEYWORDS: Labour Procedure Law, Mediation in Law, Labour Claims, Appeal, Labour Jurisdiction.

I. Giriş

Sanayileşmenin, küreselleşmenin ve esnekleşmenin etkisiyle Türk çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler yetersiz kalmış ve “Torba Yasa” olarak adlandırılan yasalarla başta 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere iş ve sosyal güvenlik mevzuatında köklü değişikliklere gidilmiştir. Değişiklik süreci bugün hala devam etmektedir. Çalışma hayatındaki bu değişim iş yargılamasında da önemli etkiler yaratmaktadır. Zira mahkemeye taşınan iş uyuşmazlıkları sayısı hızla artmakta ve bu da yargılamada gecikmelere neden olmaktadır. İş yargılaması bugün 30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu¹ çerçevesinde özel yetkili mahkemeler olan İş Mahkemeleri aracılığıyla yürütülmektedir. Sanayileşmedeki ivme ve teknolojik gelişimin yanında küreselleşme, uluslararası rekabetin artması, işsizlik, kayıt dışı istihdamdaki artış gibi faktörler iş uyuşmazlıklarını artırmakla beraber 1950 yılından bu yana yürürlükte olan İş Mahkemeleri Kanununun yetersizliğini de ortaya koymaktadır². Yine iş uyuşmazlıklarındaki artış ve yargılama mevzuatının yetersizliği, uygulamada tikanıklıklara

yol açmakta, İş Mahkemelerinin ve Yargıtay’ın iş yükünü artırmaktadır. Yargılama mercilerinin artan bu ciddi yükü, iş uyuşmazlıklarının kısa sürede çözümü ve işçilerin haklarına kısa sürede kavuşabilmeleri imkanlarını da ortadan kaldırmaktadır.

Yargı mercilerinin yükündeki artış sadece iş uyuşmazlıkları hususunda değil; diğer hukuki dava türlerinde de kendini göstermektedir. Bu durum karşısında öncelikle 01.10.2011 tarihinde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu³ yürürlüğe girmiş ve böylelikle 18.06.1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu⁴ mülga olmuştur. 6100 sayılı Yasa ile istinaf kanun yolu yargılama sistemine dahil edilmiştir. İstinaf kanun yolu ilk derece mahkemesi ile temyiz incelemesi arasında, ikinci derece bir denetim mekanizması ve kanun yoludur. İstinafta, iş ve nüfus yoğunluğuna göre, belirli bölgelerde teşkilatlanacak olan Bölge Adliye Mahkemeleri, istinaf incelemesini yapacaklardır⁵.

Yasanın 341. maddesi uyarınca, ilk derece mahkemelerinden verilen nihai kararlar ile ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz taleplerinin reddi ve bu taleplerin kabulü hâlinde, itiraz üzerine verilecek kararlara karşı istinaf yoluna başvurulabilir. Miktar veya değeri bin beş yüz Türk Lirasını geçmeyen malvarlığı davalarına ilişkin kararlar kesindir. Alacağın bir kısmının dava edilmiş olması durumunda bin beş yüz Türk Liralık kesinlik sınırı alacağın tamamına göre belirlenir. Alacağın tamamının dava edilmiş olması durumunda, kararda asıl talebinin kabul edilmeyen bölümü bin beş yüz Türk Lirasını geçmeyen taraf, istinaf yoluna başvuramaz. İlk derece mahkemelerinin diğer kanunlarda temyiz edilebileceği veya haklarında Yargıtay’a başvurulabileceği belirtilmiş olup da Bölge Adliye Mahkemelerinin görev alanına giren dava ve işlere ilişkin nihai kararlarına karşı, Bölge Adliye Mahkemelerine başvuru-

1 RG., 04.02.1950, 7424.

2 Eda Manav: İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, Çalışma ve Toplum, 2015/4, s. 185.

3 RG., 04.02.2011, 27836.

4 RG., 2,3,4.07.1927, 622,623,624.

5 Hakan Pekcanitez/Oğuz Atalay/Muhammet Özkes: Medeni Usul Hukuku 5. Bası, Ankara 2006, s. 536; Ejder Yılmaz: İstinaf, Ankara 2005, s. 53.

rulabilir.

İstinafla birlikte, ilk derece mahkemesi kararından sonra, karar önce istinaf denetimine tâbi tutulacak, istinaf denetiminden sonra temyiz yolu açıksa verilen karar için temyize başvurulabilecektir. HMK'nın 362. maddesinde temyiz edilemeyen kararların neler olduğu düzenlenmektedir. Hüküm uyarınca, Bölge Adliye Mahkemelerinin miktar veya değeri yirmi beş bin Türk Lirasını (bu tutar dâhil) geçmeyen davalara ilişkin kararları, 4 üncü maddede gösterilen davalar ile (23.6.1965 tarihli ve 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunundan doğup taşınmazın aynına ilişkin olan davalar hariç) özel kanunlarda sulh hukuk mahkemesinin görevine girdiği belirtilen davalarla ilgili kararları, yargı çevresi içinde bulunan ilk derece mahkemeleri arasındaki yetki ve görev uyuşmazlıklarını çözmek için verilen kararlar ile merci tayinine ilişkin kararları, çekişmesiz yargı işlerinde verilen kararları, soy bağına ilişkin sonuçlar doğuran davalar hariç olmak üzere, nüfus kayıtlarının düzeltilmesine ilişkin davalarla ilgili kararları, yargı çevresi içindeki ilk derece mahkemeleri hâkimlerinin davayı görmeye hukuki veya fiilî engellerinin çıkması hâlinde, davanın o yargı çevresi içindeki başka bir mahkemeye nakline ilişkin kararları, geçici hukuki korumalar hakkında verilen kararlarının temyiz edilmesi mümkün değildir.

Düzenleme iş yargılamasında da etkili olmaktadır. Bu bağlamda, miktar ve değeri yirmi beş bin Türk Lirasını geçmeyen iş uyuşmazlıklarına ilişkin istinaf incelemesi sonucunda verilen Bölge Adliye Mahkemelerinin kararı kesin olacaktır. Diğer bir deyişle belirtilen miktarı geçmeyen Bölge Adliye Mahkemelerinin iş uyuşmazlıklarına ilişkin kararlarının temyiz edilmeleri mümkün değildir⁶.

6100 sayılı HMK'nın yürürlüğe girmesi ve istinaf kanun yoluna ilişkin düzenlemelerin yapılmasıyla başlayan yargılama sistemindeki reformu daha sonra başta İtalya ve Yunanistan olmak üzere birçok ülkede yürürlükte bulunan

arabuluculuk müessesesinin ülkemiz yargı sistemine adaptasyonu izlemiştir. Bu çerçevede 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu 22.06.2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yasa ile birçok dava Mahkemelere başvurulmaksızın tarafsızlık, iradilik ve gizlilik prensiplerinin ön plana çıktığı arabuluculuk müzakereleriyle çözümlenmiştir. Bu davaların yüzde yetmiş ikisinin işçi-işveren uyuşmazlığına dayandığı ve yüzde yüze yakınının da anlaşma ile sonuçlandığı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağının genel gerekçesinde açıkça ifade edilmektedir⁷. Başta yargılama hukukunun genelinde başlayan ve arabuluculuk müessesesi ile güçlendirilen sistem iş yargılaması hukukunu da etkilemiştir. Yetersizliği uygulamadaki sorunlarla açıkça ortaya çıkan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun birçok hükmü 2011 yılında yürürlüğe giren HMK hükümleri ile uyumsuzluk göstermektedir. Yine hukuk uyuşmazlıklarında öngörülen arabuluculuk sisteminin belirttiğimiz üzere işçi-işveren uyuşmazlıklarındaki olumlu sonuçları bu sistemin iş yargılamasına adaptasyonunu zorunlu kılmaktadır. Tüm bu gelişmeler akabinde Adalet Bakanlığınca İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı hazırlanmış ve görüş alınmak üzere Tasarı Taslağı ilgili kurum ve kuruluşlara 23.03.2016 tarihinde gönderilmiştir⁸.

Günümüz iş hukukunun uygulamada sorun yaratan ve hak kayıplarına neden olan en çetin ve en karmaşık konularının başında iş yargılamasındaki mevcut düzenin yetersizliği gelmektedir. Belirtilen gerekçeler ve ortaya çıkan hak kayıpları nedeniyle iş yargılamasındaki sorunların aşılması amacıyla Bakanlık Tasarıyla iş yargılaması hukukuna köklü değişiklikler getirmeyi planlamaktadır. Yine Tasarıyla 5521 sayılı Yasa ile 6100 sayılı Yasa arasındaki uyumsuzlukların giderilmesi, arabuluculuk müessesesinin elverişli olduğu iş uyuşmazlıklarında zorunluluğun öngörülmesi ve yargı mercilerindeki

7 Tasarı genel gerekçesi için bkz. <http://www.adalet.gov.tr/tasarilar/20160323-isMahkemeleriKanunuTasarisi-DuzmetinGerekce.pdf>.

8 <http://www.adalet.gov.tr/Tasarilar/>.

6 Yılmaz, İstinaf, s. 57.

yükün yürürlüğe girecek yeni yasa ile etkin bir şekilde azaltılmasının sağlanması amaçlanmaktadır.

Çalışmamızda tasarıda dikkati çeken arabuluculuk müessesesinin iş yargılama sistemindeki yeri üzerinde durulacak ve akabinde tasarinin getirmiş olduğu iş yargılama sürecinde arabuluculuğa ilişkin yeni düzenlemeler değerlendirilecektir. Çalışmamızın sonuç bölümünde ise, uygulamada karşılaşılabilecek durumlar incelenerek, uygulamaya yönelik ve sisteme ilişkin görüşlerimiz ifade edilecektir.

II. Genel Olarak Arabuluculuk Müessesesi

1. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk

Arabuluculuk ve ilgili mevzuata ilişkin değerlendirmelerin yapılmasından önce uyuşmazlığın tanımlanması önem arz etmektedir. Bir hakkın varlığı, kapsamı ve sonuçları hakkında karşımıza çıkan tüm anlaşmazlıklar genel olarak “uyuşmazlık” olarak adlandırılmaktadır⁹. Türk Hukukunda hukuki uyuşmazlıkların mahkemeler aracılığı ile çözülmesi asıldır. Ancak mahkemelerin iş yükünün ağırlığı, dava sürecinin uzun ve masraflı olması gibi pek çok nedenle mahkemeler yanında uyuşmazlıkların çözümü bakımından alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ortaya çıkmıştır¹⁰. Bu bağlamda alternatif uyuşmazlık çözümü dava sürecinin diğer bir deyişle mahkemelerin yanında seçimlik bir yol olarak bulunan, tarafsız bir üçüncü kişinin taraflara yardımcı olmak ve katkıda bulunmak için tarafları bir araya getirdiği ve mevcut uyuşmazlığın çözümünün amaçlandığı çözüm yöntemi olarak tanımlanmaktadır¹¹. Alternatif çözüm yolları, mahkemelerde yürütülen dava yolunun yanında işleyen seçimlik nitelikteki uyuşmazlık çözüm yollarıdır ve devlet denetiminde, hukuk kuralları

ile oluşturulmuş yargılama dışı yöntemlerdir¹². Alternatif çözüm yollarının en önemli avantajı mahkeme sürecinden daha az masraflı ve hızlı olmalarıdır. Zira yargılamanın başında ödenen harçlar, delil ve tebligat giderleri ile yargılama sürecinde ortaya çıkabilecek giderler yargı yolunun alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri yanında daha masraflı bir süreç öngördüğünü göstermektedir.

Diğer taraftan, yargılama sürecinin çok uzun sürdüğü ülkemiz yargılama sisteminde alternatif çözüm yolları taraflara hızlı bir şekilde çözüme ulaşma imkanı sağlamaktadır. Alternatif çözüm yollarında taraflar birbirlerine doğrudan soru sorma, karşılıklı iletişim kurabilme imkanlarına da sahiptir. Bilindiği üzere yargılamada bu sürecin hakimün uygun görmesiyle ve avukatlar aracılığıyla yerine getirilmesi mümkün olabilmektedir¹³. Yargılama sisteminin bir diğer önemli eksikliği bilirkişilik müessesesinde yaşanan sorunlardır. Bu konuda Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve bilirkişilik sisteminde köklü değişiklik getiren ve bilirkişilerin seçimi, eğitimi ve denetimi bakımından standartlar öngören Bilirkişilik Kanun Tasarısı 18.05.2015’te tüm kamu kurum ve kuruluşlarının görüşüne sunulmuştur¹⁴. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları bu yönüyle de yargılama sisteminden daha avantajlıdır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarında taraflar uyuşmazlık konusu hakkında gerekli gördükleri ve karşılıklı onayladıkları tarafsız uzmanlardan konu hakkında inceleme yapmalarını ve tavsiyelerde bulunmalarını isteyebilme imkanına her zaman sahiptirler¹⁵. İradilik ve gönüllülük esasına dayanan alternatif çözüm yöntemlerinin en temel

9 Mustafa Serdar Özbek: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara 2009, s. 79.

10 Manav, s. 202.

11 Özbek, s. 127.

12 Elif Kismet Kekeç: Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Ankara 2011, s.13; İbrahim Özbay: Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma ve Uzlaştırma Tutanağının İlam Niteliği, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: VIII, S.3-4, 2004, s. 387.

13 Ayrıntılı bilgi için bkz. Özgür Oğuz: Türk İş Hukuku’nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, Mart 2016, s. 31.

14 Tasarı ve madde gerekçeleri için bkz. http://www.adalet.gov.tr/Tasarilar/bilirkişilik_tasarisi.pdf.

15 Oğuz, s. 32.

özelliklerinden biri de gizlilik¹⁶. Anayasanın 141 ve HMK'nın 28. maddeleri uyarınca yargılamanın bazı istisnai durumlar haricinde aleni olması gerekmektedir¹⁷. Bu alenilik ilkesi çoğu zaman tarafların yargılama sürecine başvurmadan çekinmelerine yol açmaktadır. Özellikle aile, ticaret ve iş hukukunda bu husus daha da önem arz etmektedir. Örneğin büyük şirketler iş ilişkilerinde dava aşamasında sır niteliğindeki bilgilerin ortaya konmasından çekinmekte ve alternatif çözüm yöntemleri bu anlamda onlar için büyük avantajlar sağlamaktadır¹⁸.

Uzlaşma (uzlaştırma), tahkim ve arabuluculuk Türk hukukunda uyuşmazlıkların çözümünde söz konusu olan alternatif çözüm yöntemleridir. Uzlaşma, taraflardan tamamen bağımsız, tarafsız, objektif davranan, uzmanlık eğitimi almış olan üçüncü kişinin, uyuşmazlığın taraflarına somut olayın koşullarına göre çözüm önerileri sunarak, çözüm önerilerinden biri üzerinde anlaşmalarını amaçlayan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir¹⁹. Uzlaşma müessesesi Türk Ceza Muhakemesi Kanunu ile getirilen yeniliklerin başında gelmektedir. Uyuşmazlığın yargı dışı yolla ve fakat adli makamlar denetiminde çözülmesini amaçlayan bir yöntem olan uzlaşma 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun²⁰ 253, 254 ve 255. maddelerinde düzenlen-

miştir. 01.06.2005 tarihinde yürürlüğe giren Türk Ceza Kanununun 73. maddesinin 8. fıkrasında uzlaşma düzenlenmekte idi. Düzenleme uyarınca, suçtan zarar gören gerçek kişi veya özel hukuk tüzel kişisi olup soruşturulması ve kovuşturulması şikayete bağlı bulunan suçlarda, failin suçu kabullenmesi veya doğmuş olan zararın tümünü veya büyük kısmını ödemesi veya gidermesi koşuluyla mağdur ile fail, özgür iradeleriyle uzlaştıklarında veya bu husus Cumhuriyet savcısı veya hakim tarafından saptandığında kamu davası açılmayacak veya davanın düşürülmesine karar verilecek idi. Ancak bu fıkra 5560 sayılı Yasa²¹ ile yürürlükten kaldırılmış ve CMK'nın 253. maddesi de 06.12.2006 tarihinde aynı Yasa ile değiştirilmiştir. Böylelikle uzlaşmanın kapsamı belirlenmiş ve usulüne ilişkin yeni bir sistem öngörülmüştür. 5560 sayılı Yasanın 41. maddesiyle uzlaşmanın 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu²² kapsamında suça sürüklenen çocuklar için de söz konusu olacağı düzenlenmiştir.

1136 sayılı Avukatlık Kanununa 02.05.2001 tarihli 4667 sayılı Yasanın 23. maddesi ile eklenen 35/A maddesi de Türk Hukukunda öngörülen bir diğer uzlaşma düzenlemesidir²³. İlgili hüküm uyarınca, 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. Bu düzenleme ile avukatlara dava açılmadan önce veyahut dava açılıp da duruşma başlamadan önce tarafları anlaşmaya davet etme yetkisi verilmiştir. Bu yetki kapsamında yapılan görüşmeler sonucunda varılan anlaşma-

16 Etik Kurallar için bkz. http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik_kurallar.html.

17 HMK Madde 28.- Aleniyet İlkesi:
"Duruşma ve kararların bildirilmesi alenidir. Duruşmaların bir kısmının veya tamamının gizli olarak yapılmasına ancak genel ahlâkın veya kamu güvenliğinin kesin olarak gerekli kıldığı hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut resen mahkemece karar verilebilir. Tarafların gizlilik talebi ön sorunlar hakkındaki hükümler çerçevesinde gizli duruşmada incelenir ve karara bağlanır. Hâkim, bu kararının gerekçelerini, esas hakkındaki kararı ile birlikte açıklar. Hâkim, gizli yargılama işlemleri sırasında hazır bulunanları o yargılama ile ilgili edindikleri bilgileri açıklamamaları hususunda uyarır ve 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun gizliliğin ihlaline ilişkin hükmünün uygulanacağını ihtar ederek bu hususu tutanağa geçirir."

18 Oğuz, s. 34.

19 Soner Çetin: Ceza Muhakemesi Kanununda Uzlaşma, TBB Dergisi, S.82, s. 1, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-82-516>.

20 RG., 17.12.2004, 25673.

21 RG., 19.12.2006, 26381.

22 RG., 15.07.2005, 25876.

23 RG., 07.04.1969, 13168.

nın ise ilam niteliğinde olması onu klasik bir anlaşmadan ayırmakta, ona resmi belge niteliği kazandırmaktadır.

Tahkim ise, taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkların devletin resmi yargı organları yerine, kendileri tarafından belirlenen hakemlerce çözümlendiği bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir²⁴. Tahkimin alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından farklı olup olmadığı hususu doktrinde tartışmalıdır²⁵. Bir görüş tahkimin tipik bir alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olduğunu ifade ederken²⁶; katılmakta olduğumuz diğer bir görüş ise devlet mahkemelerinin hakem kararlarına müdahalesi ve hakem kararlarının kesinliği karşısında tahkimin temelde bir yargılama faaliyeti niteliğinde olduğu yönündedir²⁷. Tarafların tahkime gitme iradesi, uyuşmazlık çıkmadan veya çıktuktan sonra aralarında yaptıkları tahkim anlaşmasına dayanır.

Türk hukukuna göre, uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözülmesi için, tarafların uyuşmazlık konusu üzerinde serbestçe tasarruf edebilmeleri gerekmektedir²⁸. Örneğin, bir boşanma davası tahkim yoluyla çözülemez. Tahkim iç tahkim ve yabancılaşma unsuru taşıyan ilişkiler için öngörülen uluslararası tahkim olarak ikiye ayrılmaktadır. Tahkimi diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden ayıran husus ise hakem tarafından verilecek olan kararın kesin ve nihai nitelikte olmasıdır.

Arabuluculukta ise taraflar içinde buldukları

uyuşmazlığı tarafsız bir üçüncü kişi yardımı ile mahkemeye gitmeden ya da mahkemenin yönlendirmesiyle çözüme kavuşturmaktadırlar. Arabuluculuk süreci sonucunda taraflarca imzalanan anlaşma kesin ve nihai bir karar niteliğinde değildir. Ancak Mahkemeden icra edilebilirlik şerhi verilmesi ile karar ilam niteliği kazanacaktır.

2. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk

Hukuk uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolu olarak öngörülen arabuluculuk müessesesi Türk Hukuku'na 2012 tarihli 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu²⁹ ile girmiştir. Yasanın 2. maddesinde arabuluculuk 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, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Arabulucu ise müzakerelere katılmayıp, uyuşmazlığın çözümünde tarafsız olarak taraflara yardımcı olan kişidir. Tarafların uyuşmazlığı çözme noktasında tıkanması halinde arabulucu devreye girerek taraflara uzlaşmalarını sağlayıcı önerilerde bulunur. Hukuk Uyuşmazlığında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinin 4. maddesinde arabulucu, arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişi olarak ifade edilmektedir³⁰. Arabulucu, tarafların üzerinde anlaşabilecekleri konuları tespit ederek, bu konularda anlaşmalarını sağlayıcı önerilerde bulunabilir, ancak taraflara hukuki tavsiyelerde bulunamaz, kendisi bir çözüm önerisi geliştirerek tarafları bu konuda baskı altına alamaz³¹. Yine Yasa uyarınca, ara-

24 <https://www.aucd.org.tr/auc-yollari/>.

25 Özbay, s. 412.

26 Özbek, s. 355; Ejder Yılmaz: Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2005, s. 845.

27 Hakan Pekcanitez: Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri, Hukuki Perspektifler Dergisi, 2005/5, s.15; Erkan Küçükgüngör: Spor Hukuku Uyuşmazlıklarında Tahkim ve Alternatif Çözüm Yöntemleri, Batıder, C: XXII, s.48; Aynı yazar: Spor Hukuku Uyuşmazlıklarında Milletlerarası Tahkim, AÜHFD, S. 2, C: 53, s.7; Süha Tanrıver: Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, TBB Dergisi, S. 64, 2006, s.171, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2006-64-227>.

28 <https://www.aucd.org.tr/auc-yollari/>.

29 RG., 22.06.2012, 28331.

30 RG., 26.01.2013, 28540.

31 Tanrıver s.90; İbrahim Subaşı: Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, s. 757.

bulucular siciline kaydedilebilmek için; Türk vatandaşı olmak, mesleğinde en az beş yıllık kıdeme sahip hukuk fakültesi mezunu olmak, tam ehliyetli olmak, kasten işlenmiş bir suçtan mahkûm olmamak yanında arabuluculuk eğitimi tamamlayarak ve Bakanlıkça yapılan yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olmak gerekmektedir. Arabulucu sicile kayıt tarihinden itibaren ise arabuluculuk faaliyetine başlayabilecektir.

Temel ilkeleri eşitlik, iradilik, tarafsızlık ve gizlilik olan hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculukta taraflar dava açılmadan önce veyahut dava açılmasından sonra arabulucuya başvurabilmektedirler. Tarafların dava açılmadan önce arabulucuya başvurmaları hâlinde, ilk toplantıya davet edilmeleri ve taraflarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılıp bu durumun bir tutanakla belgelendirildiği tarihten itibaren arabuluculuk süreci işlemeye başlar. Dava açılmasından sonra arabulucuya başvurulması hâlinde ise bu süreç, mahkemenin tarafları arabuluculuğa davetinin taraflarca kabul edilmesi veya tarafların arabulucuya başvurma konusunda anlaşmaya vardıklarını duruşma dışında mahkemeye yazılı olarak beyan ettikleri ya da duruşmada bu beyanlarının tutanağa geçirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculukta bir diğer önemli husus her türlü davanın arabuluculuğa konu olamamasıdır. Zira 6325 sayılı Yasanın “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1. maddesinde Kanunun yabancılik unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanacağı belirtilmektedir. Yine aynı maddede, aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıkların arabuluculuğa elverişli olmadığına altı çizilmektedir. Bu noktada yukarıda da açıklamış olduğumuz Ceza Muhakemeleri Kanununda yer alan uzlaştırma düzenlemesi yol gösterici ol-

makta ve uzlaşmaya tabi suçların arabuluculuğa uygun olduğu belirtilmektedir³².

Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus da, hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk uygulamasında arabulucu kararının niteliğidir. Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere arabuluculukta arabulucu tarafları yönlendirmez, tavsiyede bulunmaz, hakim ya da hakem gibi karar veremez. Arabulucu çoğunlukla tarafların birbirlerini daha iyi anlamalarını sağlayacak ama yönlendirici olmayan açık uçlu sorular yönelterek uyuşmazlığı çözmeye çalışacaktır. Bu durum arabulucunun vereceği kararların niteliğine de ışık tutmaktadır. Şöyle ki; Yasanın 18. maddesinde arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamının taraflarca belirleneceği; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belgenin taraflar ve arabulucu tarafından imzalanacağı düzenlenmektedir.

Yine aynı hüküm uyarınca taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurlarına göre belirlenecek olan mahkemeden talep edilebilir. Davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa başvurulması durumunda ise anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, davanın görüldüğü mahkemeden talep edilecektir. Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır. İcra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve buna ilişkin inceleme dosya üzerinden de yapılabilir. Ancak arabuluculuğa elverişli olan aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda inceleme duruşmalı olarak yapılır. Bu incelemenin kapsamı anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlıdır. Bu düzenleme karşısında

32 Şamil Demir: Arabuluculuk ile Aile İçi Şiddet ve Uzlaşmaya Tabi Suçların İlişkisi, Ankara Barosu Dergisi, 2014/2, s. 223-224, https://www.academia.edu/7515878/Arabuluculuk_ile_Aile_%C4%B0%C3%A7i_%C5%9Eiddet_ve_Uzla%C5%9Fmaya_Tabi_Su%C3%A7lar%C4%B1n_%C4%B0li%C5%9Fkisi?auto=download.

arabuluculuk faaliyeti sonucunda oluşan anlaşmanın temelde bir anlaşma niteliğinde olduğunu, tarafların bu anlaşmaya aykırılık durumunda anlaşmada yaptırım öngörme imkanlarının söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh ile ilam niteliğinde olacağı da bu ifadenin temelini oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle arabulucu önünde varılan anlaşmanın mahkemeye şerh ettirilmesi ile söz konusu karar ilam niteliğinde olacaktır.

III. İş Yargılamasında Zorunlu Arabuluculuk

Arabuluculuk temelde işçi işveren ilişkilerinin düzenlendiği iş hukukuna da uygun bir sistemdir. Zira İş Mahkemeleri'nin ve Yargıtay'ın iş yoğunluğu karşısında yargılama sürecinin masraflı oluşu ve gizlilik esasının bir parça arka planda kalması nedenleriyle hem işçi hem de işveren tarafından uyuşmazlığın arabulucu aracılığıyla çözülmesinin talep edilmesi mümkün olabilecektir. Bu noktada akla iş hukukunun temel ilkelerinin bu süreçte ne şekilde korunacağı sorusu gelebilir. İş hukukundaki uyuşmazlık türlerinin açıklanması sorunun cevabının tespiti bakımından önemlidir.

1. İş Hukukunda Uyuşmazlık Türleri

İş hukukunda uyuşmazlık türlerini iki ana başlıkta toplamak mümkündür. Bunlardan ilki Hak Uyuşmazlığı-Çıkar Uyuşmazlığı ayrımı iken; ikincisi Bireysel İş Uyuşmazlığı- Toplu İş Uyuşmazlığı ayrımıdır.

a. Hak Uyuşmazlığı-Çıkar Uyuşmazlığı

Hak uyuşmazlığı ile çıkar uyuşmazlığı ayrımı temelde hakkın niteliğine dayanmaktadır³³. Uyuşmazlığın hak uyuşmazlığı olduğundan bahsedebilmek için taraflara mevzuat tarafından tanınmış bir hakkın mevcut olması gerekmektedir. Hak ise hukuken korunan ve sahibine bu korunmadan yararlanma yetkisi tanınan menfaat

olarak tanımlanmaktadır³⁴. İşçi işveren ilişkilerinin düzenlendiği iş hukukunda hak uyuşmazlığı taraflardan birinin diğer tarafın mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinden doğan bir hakkının ihlali durumunda ortaya çıkmaktadır³⁵. Bugün yürürlükte olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde “*İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.*” denilmek suretiyle iş hukukunda ortaya çıkan hak uyuşmazlıklarında İş Mahkemelerinin görevli ve yetkili olduğu açıkça ifade edilmektedir.

Çıkar uyuşmazlığı ise mevcut bir hakkın değiştirilmesi yahut henüz işçiye kazandırılmamış olan yeni bir hakkın kazandırılması aşamalarında çıkan uyuşmazlığı ifade etmektedir. Çıkar uyuşmazlıklarında mevcut hakkın ihlali söz konusu değildir. Hatta tarafların elde etmiş oldukları bir hak da söz konusu olmayabilir³⁶. Bu nedenlerle de çıkar uyuşmazlıklarında İş Mahkemeleri aracılığıyla uyuşmazlığa çözüm aramak mümkün değildir. Taraflar toplu olarak baskı yöntemleriyle sonuca gitmeye çalışırlar. 1982 tarihli Anayasa'nın 54. maddesinin 1. fıkrasında “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.*”

33 A. Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal: Toplu İş Hukuku, 4. Bası, Ocak 2015, s. 313.

34 Kemal Oğuzman/Nami Barlas: Medeni Hukuk, Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar, 9. Bası, Eylül 2002, s. 90-91.

35 Kemal Oğuzman: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C:1, 4. Bası, İstanbul 1987, s.109; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Bası, İstanbul 2015, s.761. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 2. Bası, Mayıs 2013, s. 498; Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Bası, İzmir 2013, s.631; Melda Sur: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Ankara 2015, s. 364.

36 Tuncay/Kutsal, s.314; Oğuz, s.8; Talat Canbolat: 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Çalışma ve Toplum 2013/4, S. 39, s. 251.

denmek suretiyle hak uyuşmazlıklarından farklı olarak çıkar uyuşmazlıklarında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda³⁷ öngörülen barışçıl çözüm yollarının uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

b. Bireysel İş Uyuşmazlığı-Toplu İş Uyuşmazlığı

İş uyuşmazlıklarında söz konusu olan bir başka ayırım bireysel iş uyuşmazlığı ile toplu iş uyuşmazlığı ayırımıdır. Bu ayırımın temelinde, uyuşmazlığın taraflarının kimler olduğu hususu yer almaktadır. Taraflar arasındaki uyuşmazlık işçi sendikası ile işveren veyahut işçi sendikası ile işveren sendikası arasında ortaya çıkmış ise bu durumda toplu iş uyuşmazlığı söz konusu olacaktır³⁸. Toplu iş uyuşmazlıkları bir yasa veyahut toplu iş sözleşmesi hükmünün uygulanmaması, yorumu veyahut mevcut şartlarda değişiklik yapılması şeklinde de ortaya çıkabilir³⁹. Toplu iş uyuşmazlıklarında 6356 sayılı Yasa hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır. Yasanın genelinde çatışmacı çözüm yolundan ziyade barışçıl çözüm yollarına ağırlık verildiği görülmektedir⁴⁰. Bu bağlamda toplu iş uyuşmazlıklarında taraflar grev ve lokavt öncesinde arabulucuya gitmek zorundadır. 275 sayılı Yasa döneminde uzlaştırma usulü barışçıl çözüm yolu olarak sunulmakta iken 2822 sayılı yasadan bugüne zorunlu arabuluculuk grev ve lokavt öncesi tarafların başvurması gereken barışçıl çözüm yolu olarak belirlenmiştir⁴¹. Taraflar toplu iş uyuşmazlıklarında grev ve lokavt haklarını kullanmadan önce zorunlu arabuluculuk müessesesine başvurmak, tarafsız bir üçüncü kişi katılımı ve çözüm yolu önerileriyle masaya oturmak zorundadırlar. Hukukumuzda zorunlu arabuluculuk yanında toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim de öngörülmüştür. Ancak arabuluculuktan farklı olarak tahkim grev ve lokavtın ön şartı olmayıp onların alternatifleri şeklinde dü-

zenlenmektedir. Hakem kararlarının bağlayıcılığı nedeniyle tarafların gönüllü veyahut zorunlu tahkime başvurmaları durumunda artık grev ve lokavt haklarını kullanmaları söz konusu olamayacaktır⁴².

Bireysel iş uyuşmazlıkları ise işçi ile işveren arasında bireysel iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıkları ifade etmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıkları iş ilişkisinin kurulmasından sona ermesine kadar geçen süreçte mevzuat veyahut iş sözleşmesi hükümlerine aykırılıkların söz konusu olduğu durumlarda gündeme gelmektedir⁴³. Bireysel iş uyuşmazlıklarının tarafını işçi ile işveren oluşturmaktadır. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarında yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarında çözüm için arabuluculuk müessesesine başvurulması da mümkün kılınmıştır.

2. İş Mahkemesi Kanunu Tasarı Taslağındaki Düzenleme

İş Mahkemeleri 1950 yılında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile kurulmuştur. İş Mahkemelerinin özel mahkeme olarak kabul edilmesinin en önemli nedeni iş uyuşmazlıklarının genel mahkemelerden ayrı özel bir yargılama usulünü gerektirmesi ve işçinin korunması ilkesinin basit ve ucuz bir yargılama sisteminin öngörülmesini zorunlu kılmasıdır. Bu çerçevede iş mahkemeleri, görev alanı belirli ve istisnai nitelikte olan, işçi ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkları çözmek için kurulmuş olan özel mahkemeler olarak tanımlanabilir⁴⁴.

İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde Kanunun amacı ve kapsamına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Düzenleme uyarınca, İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve

37 RG.,07.11.2012, 28460.

38 Tuncay/Kutsal, s. 315.

39 Sur, s. 364.

40 Oğuz, s. 13.

41 Sur, s. 372.

42 Tuncay/Kutsal, s. 320.

43 Sur, s. 363; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 762.

44 Manav, s. 197.

E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevlidir. Bu bağlamda bir uyuşmazlığın İş Mahkemelerinde çözümlenmesi için öncelikle uyuşmazlık taraflarının İş Kanununa tabi işçi ve işveren olması gerekmektedir. Yine konusu iş sözleşmesi ve İş Kanununa dayanan davalar da İş Mahkemeleri Kanununun kapsamı içerisinde yer almaktadır. Bu çerçevede Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir⁴⁵.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 79 maddesi uyarınca Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar iş davalarına bakmakla görevli ve yetkili mahkemelerde görülür. Toplu iş hukukuna ilişkin bir hak uyuşmazlığının çözüm mercii olarak İş Mahkemeleri görevli ve yetkili kılınmıştır. Yine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 101. maddesinde de, *“Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, bu Kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür.”* ifadesine yer verilmesi suretiyle Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda da İş Mahkemelerinin görevli ve yetkili olduğu düzenlenmektedir.

Bugün aşırı iş yükü iş mahkemelerinin en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle iş mahkemesi hâkimlerinin iş yükünü azaltacak, hâkimlerin dosya ve duruşma sayısını makul bir seviyeye getirecek, yargılamayı hızlandıracak çözümlerin İş Yargılaması kuralları ile sağlanması gerekmektedir⁴⁶.

Yetersizliği uygulamadaki sorunlarla açıkça ortaya çıkan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun birçok hükmü 2011 yılında yürürlüğe giren HMK hükümleri ile de uyumsuzluk gös-

termektedir. Yine hukuk uyuşmazlıklarında öngörülen arabuluculuk sisteminin belirttiğimiz üzere işçi-işveren uyuşmazlıklarındaki olumlu sonuçları bu sistemin iş yargılamasına adaptasyonunu zorunlu kılmaktadır. Tüm bu gelişmeler akabinde Adalet Bakanlığınca İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı hazırlanmış ve tasarı, görüş alınmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlara 23.03.2016 tarihinde gönderilmiştir. Tasarı Taslağının “İş Mahkemelerinin Kuruluşu” başlıklı 2. maddesinde istinaf yargı yoluna ilişkin HMK hükümleri de dikkate alınarak bugün yürürlükte bulunan 5521 sayılı Yasaya paralel ama farklı bir düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. Zira hüküm uyarınca, İş Mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26.9.2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir. 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 Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete’de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır. 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.

Tasarı Taslağının 3. maddesinde ise iş yargılamasında zorunlu arabuluculuğa ilişkin farklı ve yeni bir düzenleme getirildiği görülmektedir. Çalışmamıza temel teşkil eden hüküm uyarınca bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan bazı iş uyuşmazlıklarında dava açılmadan önce arabuluculuk müessesesine başvurmak zorunludur. Bu bağlamda tüm iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğun söz konusu olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Zira Tasarı Taslağı dava açılmadan önce zorunlu olarak arabuluculuğa başvurul-

45 854 sayılı Deniz İş Kanununun 46 ve 5953 sayılı Basın İş Kanununun ek 4. maddesinde bu Kanunlara dayalı uyuşmazlıkların çözümünde İş Mahkemelerinin görevli ve yetkili olduğu açıkça ifade edilmektedir.

46 Manav, s. 198 vd.

ması gereken iş uyuşmazlıklarının neler olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

a. Zorunlu Arabuluculuğa Başvurulabilecek İş Uyuşmazlıkları

Tasarı Taslağının 3. maddesine göre Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak zorunludur. Aksi halde 12.1.2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 115. maddesinin birinci fıkrası ile ikinci fıkrasının birinci cümlesi hükmüne göre işlem yapılır. Bu noktada Tasarı Taslağı ile bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel hak uyuşmazlıklarında İş Mahkemelerine başvurmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında ise 6356 sayılı Yasa ile düzenlenen olağan ve olağanüstü arabuluculuk kurumu varlığını sürdürmektedir.

O halde Tasarı Taslağının yasalaşması durumunda bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacakları ve işe iade davalarında arabulucuya başvurulacaktır. Bu başvurunun yapılmamış olması ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca dava şartı eksikliği olarak değerlendirilecektir⁴⁷. Bu durumda zorunlu arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlıklarında bu dava şartı noksanlığını tespit eden hâkimin, davayı usulden reddetmesi gerekecek ve noksanlığı gidermesi için davacıya süre vermesi söz konusu olacaktır⁴⁸.

Tasarı Taslağının yayınlanan gerekçesinde ise düzenleme uyarınca, 4857 sayılı İş Kanunu ile diğer kanunlardan kaynaklanan işçi alacakları için öncelikle arabulucuya başvurma zorunluluğunun söz konusu olması yanında, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun altıncı bölümünde düzenlenen “Hizmet Sözleşmeleri” kapsamındaki işçi alacaklarının da zorunlu arabuluculuğa tabi olmasının öngörüldüğü vurgu-

lanmaktadır. Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin davalar da ise zorunlu arabuluculuk müessesesi söz konusu olamayacaktır. Zira yukarıda belirtmiş olduğumuz üzere 6325 sayılı Arabuluculuk Kanununu yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanacaktır. Oysa Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin uyuşmazlıklar tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıklar değildir. Bu nedenle de bu tür uyuşmazlıklar Tasarı Taslağının ilgili hükmü kapsamı içerisinde değerlendirilemeyecektir.

b. Zorunlu Arabuluculukta Yetki ve Arabulucu Seçimi

Tasarı Taslağında zorunlu arabuluculuğa başvuru şekli de düzenlenmektedir. Düzenleme uyarınca, başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılır. Yetkili arabuluculuk merkezinin HMK'nın 6. maddesi ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesine göre belirlendiği görülmektedir. Zira HMK'nın 6. maddesi uyarınca, genel yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir ve 5521 sayılı Yasanın 5. maddesinde 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.” denmektedir.

Tasarı Taslağında kimlerin arabulucu olarak görev yapabileceği ve arabulucunun ne şekilde belirleneceği de düzenlenmektedir. Buna göre, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanla-

47 Dava şartı eksikliği için bkz. Baki Kuru: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, İstanbul 2015, s. 129.

48 Düzenlemeye ilişkin eleştirisel değerlendirme için bkz. Oğuz, s. 84-85.

rını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Arabulucu, bu listeden taraflarca belirlenir. Tasarı Taslağının madde gerekçesinde uyuşmazlığın, her iki tarafın birlikte belirlediği arabulucu huzurunda müzakere edilmesinin anlaşma ihtimalini artırmasının beklenildiği vurgulanmaktadır.

Tasarı taslağından açıkça anlaşılmaktadır ki Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk mevzuatına uygun olarak arabulucuyu tayin imkanı taraflara tanınmıştır. Ancak tarafların herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşamamaları halinde görevlendirme, arabuluculuk bürosu tarafından yapılacaktır. Arabuluculuğun zorunlu kılındığı bu düzenleme karşısında arabulucu üzerinde tarafların anlaşamaması ihtimali de bu şekilde çözüme kavuşturulmuştur.

c. Arabuluculuk Süreci ve Sonuçlanması

Tasarı Taslağına göre taraflarca veyahut anlaşmanın sağlanamaması durumunda arabuluculuk bürosu tarafından seçilen arabulucu görevlendirilmesi akabinde, arabulucu her türlü iletişim vasıtasını kullanarak tarafları görevlendirme konusunda bilgilendirmek ve ilk toplantıya davet etmekle yükümlüdür. Görüşme sürecine ilişkin hususların 6325 sayılı Yasaya uygun şekilde gerçekleştirilmesi öngörülmektedir. Bu aşamada tarafları ilk toplantıya davet eden arabulucu ilk olarak arabuluculuk süreci hususunda anlaşıldığını bir tutanakla belirlemek zorundadır. Zira süreç işbu tutanağın tutulması ile başlayacaktır. Bu husus arabuluculuk sürecinin zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerine etkisinin belirlenmesi bakımından da önemlidir. Zira 6325 sayılı Yasanın 16. maddesinin 2. fıkrasında arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen sürenin, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmayacağı düzenlenmektedir. Aynı düzenlemeye Tasarı Taslağına 3. maddesinin dokuzuncu fıkrasında da yer verilmektedir. İlgili fıkrada 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. Böylelikle tarafların sürecin başlaması hususunda arabuluculuk merkezine başvurusu ile birlikte arabulucunun tarafların anlaşmasını öngören tutanağı tutması ile zamanaşımı ve hak düşürücü süreler duracaktır.

Yine Tasarı Taslağına arabuluculuk sürecinin arabulucu tarafından üç hafta içerisinde sonlandırılması öngörülmektedir. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilecektir. Üç haftalık süreç asıl olmakla beraber ancak zorunlu hallerin varlığında bu sürenin bir hafta daha uzatılabilmesi öngörülmektedir. Zorunlu hallerin süre uzatılmasını gerektirip gerektirmediğini belirleme yetkisi ise arabulucuya verilmektedir⁴⁹. Kanaatimizce uzatmanın söz konusu olduğu durumlarda uzatma gerekçesinin de tutanak altına alınması ve imzalanması ileride gündeme gelebilecek itirazların önüne geçilemek bakımından önemlidir.

Tasarı Taslağına arabuluculuk müzakereleri tamamlandığında arabulucu tarafından son tutanağın düzenleneceği ve arabulucunun görüşmelerin tamamlandığını arabuluculuk bürosuna derhal bildiren ve son tutanağın bir örneğini göndereceği hükmüne de yer verilmektedir.

Tasarı Taslağına 3. maddesinin 6. fıkrasında ise arabuluculuk ücretinin ne şekilde belirleneceği düzenlenmektedir. Düzenleme uyarınca, tarafların arabulucu huzurunda anlaşmaları halinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret miktarından az olmaz. Tarafların arabulucu huzurunda anlaşamaması halinde ise, arabuluculuk görüşmelerinin ilk iki saatlik bölümü Hazinesinden, iki saati aşan kısmı ise aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin

49 Oğuz, s. 80.

Birinci Kısımına göre karşılanır. Hazineden karşılanan ve taraflarca ödenen arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

Tasarı Taslağında arabuluculuk ücreti bakımından tarafların arabuluculuk süreci sonunda anlaşmaları veyahut anlaşamamaları durumlarına göre farklı bir düzenlemenin yapıldığı ve ücret sorumluluğu bakımından özel bazı kural- ların belirlendiği görülmektedir. Taraflar zorun- lu arabuluculuk görüşmeleri akabinde anlaşma sağarlarsa Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi- nin İkinci Kısımında belirlenecek olan ücret ta- raflar aksine bir karar almadıkça eşit olarak ta- raflarca arabulucuya ödenecektir ve bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret miktarından az olamayacaktır. Ancak tarafların arabuluculuk görüşmeleri so- nucunda anlaşmaya varamamaları durumunda ise arabuluculuk görüşmelerinin ilk iki saatlik bölümünü Hazine karşılayacak, iki saatin aşıl- ması durumunda aşan kısma denk gelen ücreti taraflar aksini kararlaştırmadıkları sürece eşit şekilde karşılayacaklardır. Bu durumda Hazine tarafından ve taraflarca ödenen arabuluculuk ücreti yargılama gideri olarak kabul edilecek ve yargılama sonucunda yargılamayı kaybeden taraftan bu ücret tahsil edilecektir. Böylelikle tarafların arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varmalarının teşvik edildiği de Tasarı Taslağının ilgili düzenlemesinden açıkça anlaşılma- ktadır. Uygulamada ise iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk ücretinin tamamının genellikle işveren tarafından karşılandığı görülmektedir.

İş yargılamasında öngörülen zorunlu arabu- luculuk düzenlemesinde dikkat çeken bir başka husus 3. maddenin 7. fıkrasında yer almaktadır. Tarafların arabuluculuk görüşmelerine katıl- masının önemi dikkate alınarak geçerli mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan taraf için bir yaptırım öngörülmek- tedir. Düzenleme uyarınca, geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan taraf arabulucu tarafından son tuta- nakta belirtilir ve davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödeme-

ye mahkûm edilir. Madde gerekçesinde bu husus arabuluculuk sürecine geçerli bir mazeret gös- termeksizin katılmayan işverenin, davada haklı çıksa bile, yargılama giderlerinin tamamını öde- mek zorunda kalacağı örneği verilmek suretiyle açıklanmaktadır. Bu düzenlemenin sırf Kanunun zorunluluk olarak öngörmesi sebebiyle göster- melik arabuluculuk faaliyetlerinin yapılmasını önlemek amacıyla getirildiği doktrinde ifade edilmektedir⁵⁰.

Tasarı Taslağında arabuluculuk ücretini kar- şılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan kişilerin de dikkate alınmış olduğu görülmektedir. Tasarı Taslağının 3. maddesinin 8. fıkrasında, arabulu- culuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiya- ç duyan tarafın, arabuluculuk bürosunun bu- lunduğu yerdeki sulh hukuk hâkiminin kararıyla adli yardımdan yararlanabileceği ifade edilmek- tedir.

d. Diğer Hususlar

Tasarı Taslağının 3. maddesinin son iki fıkrasında yürürlüğe girmesi planlanan Tasarı Tas- lağında hüküm bulunmayan hallerde 6325 sayılı Yasanın hükümlerinin niteliklerinin uygun düş- tüğü ölçüde uygulanacağı düzenlenmektedir. Bu çerçevede 6325 sayılı Yasanın hükümlerinin Tasarı Taslağının 3. maddesi kapsamına giren uyuşmazlıklarda genel hüküm niteliği taşıdığı vurgulanmalıdır. Diğer taraftan Tasarı Tasla- ğının ilgili hükmünün on birinci fıkrasında ise arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun gö- revlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususların Adalet Bakanlığınca çı- karılacak yönetmelikle belirleneceği hüküm al- tına alınmaktadır. Tasarı Taslağının yasalaşması durumunda arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin ayrıntıların çıkarılacak Yönetmelikte Hukuk Uyuşmazlık- larında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'ne uygun şekilde düzenlenmesi büyük önem arz edecektir.

50 Oğuz, s. 82.

IV. Genel Değerlendirme ve Sonuç

Ülkemiz hukuk sistemine 6325 sayılı Yasa ile dahil olan “*Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*” müessesesi temelde İlk Derece Mahkemeleri ile Yargıtay’ın iş yükünün azaltılması, etkin ve hızlı bir uyuşmazlık çözüm sürecinin öngörülmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Tahkim kurumunun mevzuatımızda mevcut olmasına karşın bağlayıcı kararlar veren hakemlere başvurunun ve çözümü onlar aracılığıyla sağlamanın masraflı bir süreç olması nedenleriyle taraflar uyuşmazlığın çözümü için Mahkemelere başvurmayı tercih etmektedirler. Tarafların mevcut uyuşmazlığı Mahkemeler yoluyla çözmek istemelerinin bir diğer nedeni de tarafsız bir üçüncü kişinin süreci yönetmesi ile elde edilecek sonucun adaletli olmayacağı yönündeki kanıdır. Avukatlık Kanununda yer alan uzlaşma müessesesi ise uygulamada etkili olamamıştır.

Hukuk uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun yürürlüğe girmesiyle dünyanın bir çok ülkesinde uyuşmazlıkların tarafsız bir arabulucu yardımıyla çözüldüğü sistem ülkemiz yargı sistemine dahil edilmiş olacaktır. Her şeyden önce sistem tarafsız bir üçüncü kişinin, ki bu mutlaka Hukuk Fakültesi mezunu, mesleğinde beş yıldan fazla kıdemi olan, arabuluculuk eğitimi verme yetkisine sahip kurumda eğitim almış, Arabuluculuk Daire Başkanlığı’nın yazılı ve sözlü sınavından başarılı olmuş, sicile kayıtlı bir arabulucu olmak zorundadır, gizlilik ilkesi çerçevesinde taraflara her hangi bir şekilde fikir beyan etmeden, yönlendirmeden, tarafları görüştürüp anlaşmalarını sağlaması esasına dayanmaktadır. Gizlilik arabuluculuğun en temel prensibidir ve tarafların arabuluculuk müessesesini tercih etmelerinin de en önemli nedenidir. Tüm bu hususlar karşısında iş yargılamasında yürürlüğe konması hedeflenen arabuluculuk müessesesi her ne kadar gönüllülük esası ile çelişir şekilde zorunlu olarak öngörülmüş olmakta ise de bu düzenleme ile uyuşmazlıkların kısa sürede çözümleneceğini ve İş Mahkemeleri ile Yargıtay’ın ilgili Dairelerinin iş yükünün azalacağını söylemek mümkündür.

Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından yapılan araştırma sonuçları ve Tasarı Taslağının genel gerekçesinde belirtilen istatistiklere göre arabuluculuk uygulamasının yürürlüğe girmesi ile yargıda en çok iş yükünü doğuran işçi ve işveren uyuşmazlıklarının birçoğu arabuluculuk anlaşmaları ile çözülmüştür. Bu bağlamda bireysel ve toplu iş ilişkilerinden kaynaklanan işçilik alacakları ve işe iade davalarının arabuluculuk müessesesi ile çözümlenmesi yargıdaki iş yükünün azaltılması bakımından bir alternatif olarak öngörülmüştür. Çalışmamızda İş Mahkemeleri Tasarı Taslağı da bu veriler ve çözüm önerileri kapsamında incelenmiştir. Tasarı Taslağı arabuluculuk müessesesinin gönüllülük ilkesi karşısında dava öncesinde zorunlu şekilde bir başvuru sistemini öngörmesi nedeniyle eleştirilebilir. Ancak özellikle bireysel iş ilişkilerinden kaynaklanan işçilik alacaklarında yargılama sürecinin uzunluğu ve masraflı olması nedeniyle işçilerin bir an önce alacaklarını alabilecekleri, işverenlerin ise, gizlilik prensibi içerisinde gizli bilgileri ifşa olmadan ve yargılamanın o itibar zedeleyici sürecini yaşamadan işçilerle barışçıl bir çözüm içerisinde uyuşmazlığı çözebilecekleri bir sistemin öngörülmüş olması kanaatimizce son derece yerindedir.

Tasarı Taslağının yürürlüğe girmesi durumunda iş uyuşmazlığı söz konusu olduğunda ilgili arabulucunun tarafların ortak iradeleri ile belirlenecek olması tarafların anlaşmaya olan güvenlerini artıracaktır. Yine müzakere sürecine mazereti olmaksızın katılmayan tarafın yargılama sonucunda davayı kazansa bile yargılama giderleri yanında arabulucuya ödenen her türlü ücreti ödemek zorunda kalması da mahkeme öncesinde tarafların birlikte bir çözümü denemeleri bakımından önemlidir. Böylelikle iş uyuşmazlıklarının yargıya taşınmadan tarafsız bir üçüncü kişinin katılımı ile barışçıl bir çözüm yolu çerçevesinde tarafların karşılıklı anlaşmaları vasıtasıyla çözümlenmesi yolu yaygınlaştırılmış olacaktır. İş yargılamasında zorunlu kılınmak suretiyle uygulanacak olan arabuluculuğun mevcut istatistiklerdeki başarılı yükselişini sürdürmesi durumunda başta Ticaret Hukuku olmak

üzere diğer hukuk dallarında meydana gelen uyuşmazlıklara ilişkin yargılanma sürecine de zorunlu arabuluculuk sisteminin entegre edilmesi gündeme gelebilir.

Dileğimiz Tasarı Taslağının yasalaşması durumunda iş yargılamasında öngörülen arabuluculuk kurumunun yargılamadaki mevcut sorunları çözmesi ve hem işçi hem de işverenlerin menfaatlerinin bir denge çerçevesinde sağlanmasıdır.

KAYNAKÇA

Canbolat, Talat: 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, Çalışma ve Toplum 2013/4, S. 39, s.250-280.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Bası, İstanbul 2015.

Çetin, Soner: Ceza Muhakemesi Kanununda Uzlaşma, TBB Dergisi, S.82, s.1-33. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-82-516>.

Demir, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Bası, İzmir 2013.

Demir, Şamil: Arabuluculuk ile Aile İçi Şiddet ve Uzlaşmaya Tabi Suçların İlişkisi, Ankara Barosu Dergisi, 2014/2, s.212-228. https://www.academia.edu/7515878/Arabuluculuk_ile_Aile_%C4%B0%C3%A7i_%C5%9Eiddet_ve_Uzla%C5%9Fmaya_Tabi_Su%C3%A7lar%C4%B1n_%C4%B0l%C5%9Fkisi?auto=download.

Kekeç, Elif Kısmet: Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Ankara 2011.

Kuru, Baki: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, İstanbul 2015.

Küçükgüngör, Erkan: Spor Hukuku Uyuşmazlıklarında Tahkim ve Alternatif Çözüm Yöntemleri, Batıder, C: XXII, s.40 vd.

Küçükgüngör, Erkan: Spor Hukuku Uyuşmazlıklarında Milletlerarası Tahkim, AÜHFD, S. 2, C: 53, s.5 vd.

Manav, Eda: İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm

Yöntemleri, Çalışma ve Toplum, 2015/4, s.183-220.

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 2. Bası, Mayıs 2013.

Oğuzman, Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C:1, 4. Bası, İstanbul 1987.

Oğuzman, Kemal/Barlas, Nami: Medeni Hukuk, Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar, 9. Bası, Eylül 2002.

Oğuz, Özgür: Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, Mart 2016.

Özbay, İbrahim: Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma ve Uzlaştırma Tutanağının İlam Niteliği, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: VIII, S.3-4, 2004, s.317-418.

Özbek, Mustafa Serdar: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara 2009.

Pekcanitez, Hakan: Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri, Hukuki Perspektifler Dergisi, 2005/5, s.12-16.

Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet: Medeni Usul Hukuku 5. Bası, Ankara 2006.

Subaşı, İbrahim: Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, C.II, İstanbul 2001, s.750 vd.

Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 5. Bası, Ankara 2015.

Tanrıver, Süha: Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk, TBB Dergisi, S. 64, 2006, s.151-178. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2006-64-227>.

Tuncay, A. Can/Kutsal, Burcu Savaş: Toplu İş Hukuku, 4. Bası, Ocak 2015.

Yılmaz, Ejder: Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2005, s.840 vd.

Yılmaz, Ejder: İstinaf, Ankara 2005, s.53.