

### Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler

#### Öz

İş uyuşmazlıklarında her yıl artış olup, yargıdaki iş yükünü azaltmak, uyuşmazlıkların makul sürede çözüme kavuşmasını, bu bağlamda uyuşmazlıkların daha hızlı çözümlenmesini sağlamak amacıyla bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin kullanıldığını görmekteyiz. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, çağdaş hukuk sistemlerinin vazgeçilmez bir unsurudur. Bu yöntemlerle uyuşmazlık; kısa sürede ve daha az giderle çözülebilmektedir. Bu yöntemler arasında müzakere, sulh, uzlaşma, arabuluculuk ve tahkim sayılabilir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri olan arabuluculuk, esasında öteden beri var olan, özünde uzlaşma kültürünü barındıran ve geçmişimizde de uygulanan bir sistem olup, bireysel iş uyuşmazlıklarında

2013 yılından bu yana ihtiyari arabuluculuk, 2018 yılından bu yana ise dava şartı arabuluculuk uygulanmaktadır. İstatistiklere bakıldığında arabuluculuk uygulaması başarı sağlayan bir çözüm yöntemi olsa da, iş mahkemelerinin iş yükünün yeterli düzeyde düştüğünü ve yargılama sürelerinin makul sürelerle ulaştığını söylemek mümkün değildir. Bu çerçevede arabuluculuğun yanı sıra diğer alternatif çözüm yöntemlerinin uygulanması da tartışılmaktadır. Çalışmamızda iş yargılamasında sulh konusu kısaca ele alındıktan sonra dava şartı ve ihtiyari arabuluculuk incelenecektir. Tahkime ilişkin güncel tartışmalara yer verildikten sonra bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim konusunda değerlendirmeler yapılarak ve öneriler getirilerek çalışma sonlandırılacaktır.

#### Anahtar Sözcükler:

Arbuluculuk, tahkim, sulh, alternatif çözüm yöntemi, iş mahkemesi.

### Evaluation Of Alternative Resolution Methods And Arbitration In Individual Labor Disputes

#### Abstract

There has been an increase in labor disputes in recent years and it is seen that alternative dispute resolution methods are used in the resolution of

individual labor disputes to reduce the workload of the judiciary, to ensure the resolution of disputes within a reasonable time, in this context,

\*Hâkim, Ankara, eda\_manav@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3183-0325.

to provide faster resolutions to disputes. . Alternative dispute resolution methods represents an indispensable tool for the resolution of disputes in contemporary legal systems. With these methods, the dispute can be resolved in a short time and with less expense. . These methods include negotiation, settlement, conciliation, mediation and arbitration. Mediation, which is one of the alternative dispute resolution methods, is a system that has existed for a long time. It contains the culture of reconciliation in its essence and has been applied in the past. The voluntary mediation has been applied in individual labor disputes since 2013, and mediation as prerequisite to litigation (compulsory mediation) has been applied since 2018. Although mediation

is a successful method of dispute resolution, according to the statistics it is difficult to say that the workload of the labor courts has decreased sufficiently, nor the disputes are resolved within a reasonable time.. In this respect, the application of other alternative dispute resolution methods in addition to mediation is also being discussed. This study first examines , the issue of settlement of labor disputes briefly and then analyses the mediation as prerequisite to litigation (compulsory mediation) and the voluntary mediation. After discussing the current debates on arbitration, the study will be concluded by making evaluations and suggestions regarding the arbitration in the resolution of individual labor disputes.

#### Keywords:

Mediation, arbitration, settlement, alternative dispute resolution method, labor court.

## Giriş

Ülkemizde sanayinin gelişmesine paralel olarak nüfusun artması, yeni iş yapma şekillerinin ortaya çıkması vb. sebeplerle ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda her yıl önemli oranda artış görülmektedir. Ülkemizde istihdamın bir kısmı kayıt dışıdır. Kayıt dışı istihdam da davaların artmasının ve yargılamanın uzamasının nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Kimi işverenler işçisinin ya sigortasını yapmamakta ya da gerçek ücreti bordrolara yansıtmamaktadır. Bu nedenle iş mahkemelerinde açılan davaların çoğunda işe giriş tarihi, ücret ve çalışma koşullarında uyuşmazlık çıkmakta, delil tespiti, keşif, bilirkişi gibi aşamalar da yargılama sürelerinin uzamasına neden olmaktadır. Adliyelerde yeni iş mahkemeleri kurulmasına, yargılama sürelerinde hedef süreler getirilmesine rağmen, aşırı iş yükü nedeniyle, davalar uzamakta, kanunda belirle-

nen sürelerde sonuçlandırılmamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Temmuz 2023 istatistiklerine baktığımızda toplam işçi sayısı 16.163,549, toplam sendikalı sayısı 2.330.988, işçi sendikalaşma oranı %14,42 dir<sup>1</sup>.

Avrupa Birliği 2022 İlerleme Raporuna baktığımızda 2021'de tarım dışı sektörlerde kayıt dışı çalışma oranı %17,5'in altına inmiştir. Genel olarak, istihdamın %29'u kayıt dışıdır<sup>2</sup>.

Yargılamanın makul sürede tamamlanmaması da iş yargısındaki diğer bir sorundur. Hukuksal uyuşmazlıkları çözümlmek üzere yürütülen bir yargılama süreci sonucunda adil bir çözüme ulaştırılması yargı erkinin temel işlevi olup, bu temel işlevin yerine getirilmesinde, yargılama sürecinin uzunluğu da önemli bir etkidir. Bu çerçevede

1 <https://www.csgeb.gov.tr/media/91720/calisma-hayati-istatistikleri-aylik-e-bulten-temmuz.pdf>

2 [https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2022\\_turkiye\\_report\\_tr\\_27.11.2022\\_22.05.pdf](https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2022_turkiye_report_tr_27.11.2022_22.05.pdf)

yargılamanın makul sürede tamamlanması adil yargılanma hakkının en önemli unsurlarından biridir. Anayasa Mahkemesi, makul sürede yargılanma hakkını Anayasanın 36'ncı ve 141'inci maddeleri kapsamında değerlendirmektedir. Anayasanın *Hak arama hürriyetini* düzenleyen 36'ncı maddesinde<sup>3</sup> herkesin "*adil yargılanma hakkına*" sahip olduğu, *Duruşmaların açık ve kararların gerekçeli olmasını* düzenleyen 141'inci maddesinde<sup>4</sup> ise "*Davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması*" gerektiği belirtilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin *Adil yargılanma hakkını* düzenleyen 6'ncı maddesi gereğince; herkes davasının, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir.

Uygulamaya ve istatistiklere baktığımızda hukuk yargısında dava süreleri oldukça uzundur. Yargılama sürecinin hızlanması amacıyla "*hedef*

*süre*" uygulaması getirilmiştir<sup>5</sup>. Ancak iş yükü nedeniyle uygulamada yargılamalar çok uzun sürmektedir.

Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü'nün 2022 yılı istatistiklerine<sup>6</sup> göre iş mahkemelerinde bir dosyanın ortalama görülme süresi 524 gündür.

Aşağıdaki istatistikten görüleceği üzere iş mahkemelerinde gelen dosya sayısı İş Mahkemeleri Kanunu'nun değiştiği 2017 yılında 559.072, 2022 yılında ise 648.629'dur. Hukuk Mahkemelerinde ise 2017 yılında 3.600.811 gelen dosya vardır. 2022 yılında ise bu sayı 4.636.836'ya yükselmiştir.

3 "*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.*"  
4 "*... Davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması, yargının görevidir.*"

5 Daha önce savcılıklar ve ilk derece mahkemeleri ile adli tıp kurumu için hedef süre uygulaması Adalet Bakanlığınca başlatılmış olup, Adalet Bakanı Yılmaz Tunç, Yargı Reformu Stratejisi ve İnsan Hakları Eylem Planı toplantısında şimdi de bölge adliye mahkemeleri için bu uygulamayı başlatacaklarını, yargının daha etkin, adil ve gecikmeden işlemesi için gerekli tedbirleri almaya devam edeceklerini ifade etmiştir. <https://basin.adalet.gov.tr/adalet-bakani-yilmaz-tunc-yargi-reformu-stratejisi-ve-insan-haklari-eylem-planı-toplantisi-nda-kon> (1.12.2023).  
6 [https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/29032023141410adalet\\_ist-2022cal%C4%B1sma-100kapak%C4%B1.pdf](https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/29032023141410adalet_ist-2022cal%C4%B1sma-100kapak%C4%B1.pdf)

### Hukuk Mahkemelerinde Bir Dosyanın Ortalama Görülme Süresi, Gün 2015 – 2022

Mahkemeler	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Asliye Hukuk	302	401	458	427	432	553	373	425
Sulh Hukuk	93	104	116	118	116	137	113	128
Asliye Ticaret	563	653	540	562	443	581	424	397
Aile	162	192	196	196	190	264	204	212
İş	<b>477</b>	<b>547</b>	<b>623</b>	<b>600</b>	<b>607</b>	<b>785</b>	<b>500</b>	<b>524</b>
İcra Hukuk	112	174	159	176	171	207	131	118
Tüketici	255	345	245	411	435	464	327	364
Kadastro	353	781	807	671	583	937	638	548
FSHM	507	556	332	620	459	550	334	572
<b>Toplam Ort.</b>	<b>234</b>	<b>288</b>	<b>297</b>	<b>295</b>	<b>286</b>	<b>355</b>	<b>254</b>	<b>264</b>

### Hukuk Mahkeme Türüne Göre Dosya Sayıları 2015 – 2022

İş Mahkemelerinde Dosya Sayısı								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gelen	457.389	523.616	<b>559.072</b>	541.240	570.676	568.271	681.592	<b>648.629</b>
Karara Bağlanan	198.313	209.532	206.482	204.636	214.231	180.340	287.505	<b>266.385</b>
Gelecek yıla devir	259.076	314.084	352.590	336.604	356.445	387.931	394.087	<b>382.244</b>

  

Hukuk Mahkemelerinde Dosya Sayısı (Toplam)								
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gelen	3.400.577	3.532.098	3.600.811	3.707.465	3.792.532	3.635.917	4.340.991	<b>4.636.406</b>
Karara Bağlanan	2.073.003	1.972.883	1.984.847	2.050.660	2.124.840	1.843.795	2.558.930	<b>2.688.342</b>
Gelecek yıla devir	1.327.574	1.559.215	1.615.964	1.656.805	1.667.692	1.792.122	1.782.061	<b>1.948.064</b>

Yargı mercilerine duyulan güvenin korunması için hakkın mümkün olan en kısa sürede hak sahibine teslim edilmesi, uyuşmazlığın taraflarının en kısa sürede alacağına kavuşması gerekmektedir. Yargıdaki mevcut iş yükünün yargılamaların gecikmesine neden olması uyuşmazlıkların çözümünde alternatif uyuşmazlık çözüm yollarını gündeme getirmektedir.

30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun gerekçesine göre, "Her memlekette İş Kanunlarının işçilere sağladığı hakların gerçek teminatı o hakların ihkaki hususunda mevcut usullerdeki müessiriyet ve kolaylıklarda tecelli eder. İşçi ve işveren münasebetlerinin zemini üzerinde hergün vukubulagelen ihtilâflar ve işçilerin ücret ve sair haklarına taallük eden talep ve davaları iş hayatının düzen altında yürümesini zaruri kılan ihtiyaçlar karşısında hususi bir önem göstermekte ve hemen her memlekette dar gelirli büyük bir kitle teşkil eden işçilerin yaşama imkânları ile sıkı bir surette ilgili bulunan hakları üzerinde çıkacak ihtilâfların hususi kolaylıklarla halli ihtiyacı takdir edilmiş bulunmaktır. İşçinin haklarını adalet mercilerinde çabuk, kolay ve ucuz bir surette istihlal etmesini temin eden özel İş Mahkemeleri Kanunları bu ihtiyacı

karşılama üzere çıkarılmışlardır."<sup>7</sup> O tarihte de işçinin hakkını adalet merciinde çabuk, kolay ve ucuz bir şekilde alabilmesi amaçlanmıştır.

7 Haziran 2012 tarihinde hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözülmesinde uygulanacak usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu kabul edilmiştir. 2013 yılından bu yana iş uyuşmazlıklarında ihtiyari arabuluculuk uygulanmaktadır.

1950 tarihli İş Mahkemeleri Kanunu'nun oldukça eski tarihli olması sebebiyle iş yargısının hızlandırılması ve yargılamada alternatif çözüm yollarını çalışmak üzere 2015 yılında Adalet Bakanlığı Kanunlar Genel Müdürlüğü bünyesinde Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Bu çalışma grubu, bir kanun tasarı taslağı hazırlanmış, Tüketici Hakem Heyetleri benzeri bir hakem heyeti önerisi getirilmiştir. Ancak bu taslak ilgili taraflara sunulduktan sonra eleştirilere maruz kalmıştır.<sup>8</sup>

İş yargılamasının özelliği, işçi ve işveren arasın-

7 <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d08/c023/tbmm08023033ss0131.pdf>

8 A. Eda Manav Özdemir, İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bi-reysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, Çalışma ve Toplum, 2015/4, s. 189, 209-210.

daki ilişkinin niteliği, iş mahkemelerinin iş yükü ve iş davalarının ortalama görülme süreleri ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) hükümleri dikkate alınarak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yeniden ele alınması gerekmiştir. Bu çerçevede 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak yerine yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu getirilmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulleri ile dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri kapsamaktadır<sup>9</sup>. Kanun'un 3'üncü maddesi ile kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren alacak ve tazminatı ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak öngörülmektedir. Kanun'un genel gerekçesine göre, "... kabul edilen önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyuşmazlıklarının kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmekte ve böylece adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine riayet edilebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca bu yöntemin, maddi ya da şekli başka herhangi bir uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle uyuşmazlığı temelinden sonlandırması ve böylece sosyal barışa katkı sağlaması beklenmektedir."<sup>10</sup>

Bu çalışmada öncelikle genel olarak alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri anlatılmış olup, daha sonra ihtiyari ve dava şartı arabuluculuk açıklanmıştır. İş yargılamasında sulh konusu hakkında bilgi verildikten sonra bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliği Yargıtay ve öğreti görüşleri çerçevesinde anlatılmıştır. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkime başvuru imkanının getirebileceği avantajlar konusunda değerlendirmeler yapılarak ve nasıl bir tahkim sistemi kurulabileceğine yönelik öneriler getirilerek çalışma sonlandırılmıştır.

## I. Genel Olarak Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri

Bir hukuki ilişkinin tarafları arasında uyuşmazlık çıktığı zaman başvurulacak ilk ve asıl yol devlet mahkemelerine başvurmak olmasına karşın özel hukukta her uyuşmazlığın çözümünün devletten beklenmesi mahkemelerin aşırı iş yükü ile karşı karşıya kalmalarına ve yargılamanın uzun sürmesine sebep olabilmektedir. Bu durum da adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılama ilkesine aykırılık teşkil edebilir. Bu bağlamda mahkemelerdeki yargılamada aşırı zaman ve para harcanmasını, artan yargılama giderlerini önleyen ve mahkemelerdeki aşırı iş yükünü azaltan, devlet yargısına alternatif teşkil eden bazı alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri tercih edilmektedir<sup>11</sup>.

Mahkemelerdeki yargılama sürelerinin uzunluğu, uyuşmazlığın, basit, hızlı, ekonomik ve etkili bir şekilde çözüme kavuşması için alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulanmasının gelişmesine yol açmıştır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi, uyuşmazlığın mahkeme önüne getirilmeden ya da yargılama sırasında tarafların uzlaşmasıyla daha az masrafla ve daha kısa sürede çözüme kavuşturulmasını öngören bir çözüm yoludur. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri dendiğinde akla ilk gelen yöntemler arabuluculuk, sulh ve tahkim olarak sayılabilir<sup>12</sup>.

## II. Arabuluculuk

Arabuluculuk, uyuşmazlık yaşayan tarafların, üçüncü bir kişinin yardımı ile bir araya gel-

9 <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss491.pdf>

10 <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss491.pdf>

11 Mustafa Özbek, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara 2022, s. 197 vd.

12 Şebnem Akipek, Genel Olarak Arabuluculuk, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023, s. 336. Arabuluculuk konusunda ayrıca bkz. Murat Atalı/İbrahim Ermenek/Ersin Erdoğan, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2018, s. 762 vd. Ayrıca bkz. Özbek, s. 218 vd.

mek suretiyle, yaşanan problemin üstesinden gelebilmelerinin sağlanması ve arabulucunun tavsiyesi ile tarafların aralarındaki iletişimin kolaylaştırılması ile soruna barışçıl çözüm bulma konusunda kendi kararlarını verdiği bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmaktadır<sup>13</sup>.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 2'nci maddesinin b bendinde arabuluculuk *"Sistemik 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 ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi" şeklinde tanımlanmıştır.*

Günümüzde "uyuşmazlık çözümünde dava yolunun her zaman en uygun yol olmadığı gibi, başvurulacak tek yol da olmadığı" fikri güçlenmiştir. Adalet Bakanlığı Yargı Reformu Stratejisinde de *"Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinin Yaygınlaştırılması"* şeklinde bir amaç belirlemiştir (Amaç 9)<sup>14</sup>.

Ülkemizde hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuğa ilişkin kanunlaşma süreci ile ilgili çalışmalar 2010'lu yıllara dayanmaktadır. 7 Haziran 2012 tarihinde 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu kabul edilmiş ve 22 Haziran 2012'de Resmî Gazetede yayınlanmıştır. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile öncelikle ihtiyari arabuluculuk başlamıştır. 2013 yılında ihtiyari arabuluculuk olarak Türk hukukuna giren arabuluculuk, 2018 yılından itibaren iş hukuku, ticari davalar<sup>15</sup> ve tüketici davaların-

da<sup>16</sup> dava şartı arabuluculuk olarak uygulamaya devam etmiştir. 1 Eylül 2023'ten itibaren de kira uyuşmazlıkları, komşuluk hukukundan doğan uyuşmazlıklar, kat mülkiyetinden doğan uyuşmazlıklar, ortaklığın giderilmesinden doğan uyuşmazlıklar ve tarımsal üretim sözleşmesinden doğan hukuk uyuşmazlıkları dava şartı arabuluculuk kapsamına alınmıştır. Yine konusu para olan alacak, tazminat, itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları bakımından da dava şartı arabuluculuğun kapsamı genişletilmiştir<sup>17</sup>.

İhtiyari arabuluculuğun en fazla iş uyuşmazlıklarında uygulandığı göz önünde bulundurularak ilk etapta bu alanda dava şartı arabuluculuk sistemi getirilmiştir. İşçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıklara ilişkin arabuluculuk sistemini getiren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nda 12.10.2017 tarihinde kabul edilerek yasalaşmış ve 25.10.2017 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanmıştır. Getirilen düzenleme ile 1.1.2018 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak belirlenmiştir<sup>18</sup>. 7445 sayılı Kanun'un 41'inci

13 Akipek, s. 337-338.

14 <https://yargireformu.adalet.gov.tr/Resimler/yrs.pdf>, s. 92.

15 Ticari davalarda tarafların mahkemeden önce arabulucuya başvurmasına dair hükümler içeren 7155 sayılı Abonelik Sözleşmesinden Kaynaklanan Para Alacaklarına İlişkin Takibin Başlatılması Usulü Hakkında Kanun 19.12.2018 tarih ve 30630 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

16 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'da 22.07.2020 tarihinde yapılan değişiklikle tüketici mahkemelerinde görülen uyuşmazlıklarda, dava açılmadan önce mutlaka arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak getirilmiştir.

17 05.04.2023 tarihinde Resmî Gazete'de "İcra ve İflas Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" yayımlanmıştır. Buna göre birçok kanunda değişiklik meydana gelmiş ve dava şartı arabuluculuğun kapsamı genişletilmiştir. Bkz. Akipek, s. 344 vd.; Hakan Öztatar, Dava Şartı Arabuluculuk Uygulamaları, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023, s. 357 vd.

18 İş yargısında dava şartı arabuluculuk için bkz. Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul 2023, s. 70 vd.; Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2022, s. 162 vd.; Emine Tunçay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş 13. Baskı, Ankara 2023, s. 68 vd.; Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İ. M. K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, Ankara 2018, s. 17 vd.; Sera-

**İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk İstatistikleri (01.01.2018 - 04.05.2022 )**

<b>Arabulucu Görevlendirilmesi Yapılan Dosya Sayısı</b>	1.481.761	
Anlaşma	822.735	%58
Anlaşmama	592.522	%42

maddesi uyarınca İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3'üncü maddesinin birinci fıkrasına yapılan ekleme uyarınca işçi ve işveren arasındaki tazminat ve alacaklarla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları da dava şartı olarak arabuluculuk kapsamına alınmıştır. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında dava şartı olarak arabuluculuk hükümleri uygulanmaz. İş kazaları veya meslek hastalığından kaynaklanan tazminat, tespit, itiraz veya rücu davaları bakımından ise sadece ihtiyari arabuluculuk söz konusudur. İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3'üncü maddesinin yirmi birinci fıkrasında bu maddede hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

Dava şartı arabuluculuk sisteminde 5 yıl geçmiştir. 2018 yılından bu yana toplamda 4 milyonu aşkın uyuşmazlık, arabuluculuk önüne gelmiştir. 3 milyondan fazla uyuşmazlık anlaşmayla sonuçlanmıştır. Buna göre ihtiyari arabuluculukta başarı oranı yüzde 98'dir. Ancak bu uyuşmazlıkların hepsi iş uyuşmazlığı değildir. Dava şartı arabuluculukta başarı oranı yüzde 45 civarındadır<sup>19</sup>. Adalet Bakanlığı tarafından yayınlanan yu-

karıdaki istatistiklerine baktığımızda dava şartı arabuluculukta anlaşma oranının oldukça yüksek olduğunu görmekteyiz<sup>20</sup>.

Yargı kararlarına baktığımızda; son tutanağın dosyaya sunulması, asıl işveren alt işveren ilişkisinin varlığı halinde arabuluculuk dava şartının yerine getirilmesi, arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlenmesinde ibraya ilişkin hükümlerin dikkate alınıp alınamayacağı, anlaşma belgesinin geçersizliğinin veya yok hükmünde olduğunun ileri sürülmesi, iş sözleşmesi sona ermediği halde iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı hakların ödenmesi, anlaşma belgesinin iptali ve alacak davasının birlikte açılıp açılmayacağı gibi konularda sorunlar olduğu görülmektedir<sup>21</sup>. Uygulamada sıklıkla arabuluculuk faaliyetinin hiç yapılmadığı veya usulüne uygun olarak yapılmadığı veya irade fesadı iddiası ile anlaşma belgesinin geçersizliği ileri sürülmektedir. Arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin iddialar da mahkemelerde iş yükünü artırmaktadır.

Yargıtay'ın bir kararına konu "... Somut olayda davacı vekili tarafından, işverence arabulucu ile görüşülmeden birçok belge imzalatıldığı, işe iade konusunda herhangi bir bilgilendirme yapılmadığı hâlde telefonla arabulucu ile görüşülüp "Haklarını aldın mı?" şeklindeki soruya aldığını ifade ettiği ve bunun üzerine görüşmenin sona erdirildiği, arabuluculuk sürecinin usulüne uygun yürütülmediği ileri sürülmüş; davalı tarafça davanın arabuluculuk tutanaklarını rızasıyla imzala-

19 Seracettin Gökaş, İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Uygulamaları, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023, s. 363 vd.; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu/O. Ersun Civan/A. Eda Manav Özdemir/F. Burcu Şavaş Kutsal/Ahmet Evcimen, İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk, Nisan 2023, s. 263 vd.

20 <https://basin.adalet.gov.tr/adalet-bakani-yilmaz-tunc-yargi-reformu-stratejisi-ve-insan-haklari-eylem-plani-toplantisi-nda-kon> (01.12.2023).

21 <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/9052022162402i%20C5%9F%20%20%2004.05.2022.pdf>

22 Seracettin Gökaş, İş Hukukundan Kaynaklanan Sorular ve Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri, Yargı ve İş Dünyası Sempozyumu, 10 Ekim 2023, İstanbul'da yapılan sunum slaytından alınmıştır.

*diği savunulmuştur. ... davalı tanıklarından Ö.L.T., davacının performansından dolayı işten çıkarıldığını, personele arabuluculuk evraklarını kendisinin imzalattığını, davacıya da kendisinin imzalattığını, arabuluculuk görüşmesinde kendisinin bulunmadığını ama davacının 5 sayfalık bir evraka kendi rızası ile imza attığını, önce evrakları imzalayıp sonra arabulucu ile görüştüklerini, çoğunlukla arabulucu A.B. ile çalıştıklarını.. beyan etmiştir. ... Dosya kapsamından arabuluculuk sürecinin 6325 sayılı Kanun ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği gereğince belirlenen şekilde işletilmediği, tutanağın imzasından sonra arabulucu ile görüştürüldüğünden bu tutanağın arabuluculuk tutanağı vasfını haiz olmadığı anlaşıldığından iptaline karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi isabetsiz olmuştur.”<sup>22</sup>*

Yargıtay'ın bir başka kararına göre, “...Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, arabuluculuk anlaşma tutanakları ve özellikle davalı tanığı H.Ç'nin “... davacı hastaneden gelip Türkiye'ye dönmeden önce kendisine arabuluculuk evrakları bordroları, çıkış belgeleri ve çıktığına dair dilekçesini imzalattık, arabuluculuk tutanağını imzalattırırken arabulucu orada değildi. ...” şeklindeki beyanı dikkate alındığında arabuluculuk sürecinin kanuna uygun şekilde yürütülmediği anlaşılmalı ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanaklarının iptaline karar verilmesinde bir isabetsizlik görülmemiştir.”<sup>23</sup>

Yargıtay'ın bir diğer kararına göre, “... iş sözleşmesi sona ermediği halde yıllık ücretli izin hakkının arabulucu anlaşma tutanağı ile paraya tahvil edilmesi de kabul edilemez. Bu nedenle arabuluculuk tutanağının geçersiz olduğunun tespitine karar verilmelidir.”<sup>24</sup>

22 Yarg. 9. HD., E. 2022/16066, K. 2023/875, T. 18.01.2023. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

23 Yarg. 9. HD., E. 2023/2700, K. 2023/8312, T. 31.05.2023. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

24 “... Somut olayda, davacı işçinin davalıya ait işyerinde 01/01/2010- 26/04/2019 tarihleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren tarafından ihtiyari arabuluculuk süreci başlatılarak düzenlenen anlaşma tutanağında davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ve yıllık izin ücreti alacaklarına karşılık toplam 30.000,00 TL ödeneceği kararlaştırılmıştır. Tutanağın düzenlendiği 20/03/2019 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi

Ankara Bölge Adliye Mahkemesinin kararına konu bir olayda telefonla arabuluculuk görüşmesi yapıp yapılamayacağı uyuşmazlık konusu olmuştur. “Davacı vekili; davacının iş sözleşmesinin geçerli bir neden yokken feshedildiğini iddia ederek feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini, işe iadenin mali sonuçlarının tespitini istemiştir... Kanunda tarafların telefonla arabuluculuk toplantısına katılabileceklerine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Aksine düzenlemelerden yüz yüze katılıma göre hükümlerin konulduğu anlaşılmaktadır. Burada her şeyden önce telefonla katılan kişinin ehil ve yetkili olup olmadığı ve bunun tespiti problemidir. Somut olayda yasal olarak tanımlanan ve hukuken geçerli olan bir ses tanımlama sisteminin bulunmadığı da dikkate alındığında konuşulan kişinin kim olduğunun yasal olarak tespitinde problem bulunduğu açıktır.”<sup>25</sup>

Arabuluculuk uygulaması belirli oranda başarı sağlamışsa da gerek uygulamada var olan bu sorunlar gerek çalışmanın giriş kısmında verilen istatistikler çerçevesinde belirtildiği üzere iş mahkemelerinin iş yükünün yeterli düzeyde düştüğü ve yargılama sürelerinin makul sürelerle ulaştığı söylenememektedir. Bu sebeple arabuluculuk dışındaki alternatif çözüm yöntemlerinin ve bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliğinin de tartışılması gerekmektedir<sup>26</sup>.

*devam eden davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti gibi iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı tazminat ve alacakların ödeneceğinden söz edilmesi çelişki oluşturmaktadır. Gerçekten tutanakta belirtildiği üzere 21.01.2019 günü davacının işten çıkışının, 23.01.2019 günü ise tekrar işe girişinin yapılması, bu şekilde gerçekte bir fesih işlemi olmadığı halde avans niteliğinde ödemelerin kıdem ve ihbar tazminatı olarak gösterilmesi, ayrıca iş sözleşmesi sona ermediği halde kullanılmayan yıllık izin hakkının parasal alacağa dönüştürülmesi kanuna uygun görülmez. Belirtmek gerekir ki, gerçekte bir fesih söz konusu olmadığı halde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı adı altında bir ödemenin arabulucu önünde yapılan anlaşma ile kararlaştırılmış olması ödemenin avans niteliğini ortadan kaldırmaz.” Yarg. 9. HD., E. 2021/12911, K. 2022/1387, T. 07.02.2022. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>*

25 Ankara B.A.M. 9.HD. E. 2019/2485, K. 2019/1674, T. 10.09.2019. Göktaş, Yargı ve İş Dünyası Sempozyum slaytı.

26 Bu konuda ayrıca bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerine İlişkin Güncel Gelişmeler, Sorunlar ve Çö-



### III. Sulh

Sulh, görülmekte olan bir davada, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirmek amacıyla mahkeme huzurunda yapmış oldukları bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır (HMK m.313). Sulh ile davacı davasından, diğer bir ifade ile talep sonucundan kısmen feragat eder, davalı da kalan kısım bakımından davayı kabul eder ve dava konusu uyuşmazlık tarafların uzlaşması ile kısmen ya da tamamen son bulur<sup>27</sup>.

Hukukun temeli sulh esasına dayanmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi, uyuşmazlığın mahkeme önüne getirilmeden ya da yargılama sırasında tarafların uzlaşısıyla daha az masrafla ve daha kısa sürede çözüme kavuşturulmasını öngören bir çözüm yolu olup, sulh da bu yöntemlerden biridir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7'nci maddesi tarafların sulha teşvikini düzenlemektedir. Bu düzenlemenin amacı çabukluk ilkesini gerçekleştirmek, diğer bir ifade ile sulh yoluyla davanın gereksiz uzamasını engelleyerek, davanın başında uyuşmazlığın sona erdirilmesi ve işçi-işveren arasındaki ilişkinin dava nedeni ile çekilmez hale gelmesini önleyerek, uyuşmazlığın barışçıl yoldan çözümünü sağlamaktır<sup>28</sup>.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Ön inceleme kapsamı" nı düzenleyen 137'nci maddesinin birinci fıkrasına göre, "Dilekçelerin karşılıklı verilmesinden sonra ön inceleme yapılır. Mahkeme ön incelemede; dava şartlarını ve ilk itirazları inceleyerek, uyuşmazlık konularını tam olarak belirler, hazırlık işlemleri ile tarafların delillerini sunmaları ve delillerin toplanması için gereken işlemleri yapar, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği davalarda onları sulhe veya arabuluculuğa teşvik

eder ve bu hususları tutanağa geçirir." Ancak uygulamaya bakıldığında iş uyuşmazlıklarında tarafların sulh oldukları çok nadir görülen bir durumdur.

Hâkimin tarafları sulha teşvik etme zorunluluğu Alman hukukunda da kabul edilmiş olup, dava açıldığı zaman iş hâkimleri öncelikle sulh prosedürünü uygulamaktadır<sup>29</sup>. Alman İş Mahkemeleri Kanunu'nun 54'üncü paragrafında sulh kurumu (Güteverfahren) düzenlenmiştir. Alman iş mahkemeleri üç dereceli olarak kurulmuş olup, en üst derece iş yargılamasına kadar iş mahkemelerinde meslekten hâkimler ve onların yanında meslekten olmayan onursal veya fahri hâkimler de bulunmaktadır. Alman İş Mahkemeleri Kanunu'nun 16'ncı paragrafına göre, iş mahkemesi meslekten olan hâkim başkanlığında gerekli sayıda meslekten olmayan hâkimden oluşur. Meslekten olmayan hâkimlerin yarısı işçiler, yarısı da işverenler arasından seçilir. Meslekten olmayan hâkimler karar verme konusunda meslekten hâkim ile aynı haklara sahip olup, meslekten olmayan hâkimler uygulamaya yönelik tecrübelerini karar aşamasında kullanmak üzere görevlendirilmişlerdir. Meslekten olmayan hâkimler eşit sayıda işveren ve işçi tarafının temsilcilerinden gelmektedirler<sup>30</sup>. Alman hukuk sisteminde iş davalarındaki artışın azaltılması, iş mahkemeleri yargılamasında öngörülen sulh kurumu sayesinde mümkün olmaktadır. Hâkim, dava dilekçesinin mahkemeye sunulmasından kısa bir süre sonrası için bir sulh teşebbüsü günü tayin eder. Söz konusu sulh teşebbüsü hâkim tarafından tek başına yönetilmektedir. Bu sulh teşebbüsü günü, genellikle davanın açılmasından bir ay sonra olup, sulha teşebbüs gününde uyuşmazlığın sözlü olarak

29 Detaylı bilgi için bkz. Manav Özdemir, İş Mahkemeleri, s. 204-205.

30 Jochen Sievers/ Sabine Poeche, Almanya'da İş Mahkemeleri Yargılaması, Çeviren: Yard. Doç. Dr. H. Özden Özkaya-Ferendeci, MÜHF-HAD, C. 16, S. 1-2, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/885501>, s. 300. Ayrıca bkz. Wolf Dietrich Walker, Alman İş Mahkemeleri ile İş Yargılama Usulüne Genel Bakış, Çev. Çiğdem Yazıcı Tiktik, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1-2, Ocak-Şubat 2016, <https://www.jurix.com.tr/article/5542>, s. 267 vd.

züm Önerileri, Karadeniz 14. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, 13-15 Ekim 2023 – Batumi Gürcistan, Özet Kitabı, s. 26-27.

27 Atalı/Ermenek/Erdoğan, s. 577.

28 Erhan Birben/Sezgi Öktem; İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul 2001, s. 1134; Manav Özdemir, İş Mahkemeleri, s. 203.

hâkim önünde kısaca tartışılması öngörülmektedir. Her iki tarafın rızası ile bir sulh yapılarak kimi uyuşmazlıklar sonlandırılabilir. Bu yöntem ile taraflar arasında anlaşma sağlanması halinde davaların büyük bir kısmını bitirmek mümkün olmaktadır<sup>31</sup>. Sulh teşebbüsü gününde bir anlaşma sağlanamaması halinde hâkim duruşma günü tayin ederek, taraflardan ve onların temsilcilerinden, uyuşmazlığı detaylı bir biçimde yazılı olarak beyan etmelerini ister. Bu durumda duruşma genellikle sulh teşebbüsü gününden üç dört ay sonra yapılmakta ve artık meslekten olan hâkim ile meslekten olmayan hâkimlerle birlikte yürütülmektedir. Alman İş Mahkemeleri Kanunu'nun 57/2'nci paragrafına göre, hukuki uyuşmazlığın uzlaşmalı olarak sonuçlanmasına bütün dava sürecinde gayret edilmelidir. Duruşma gününde de sulha teşvik çabası gösterilmekte olup, sulha teşvik yine olumlu sonuçlanmıyorsa, mahkeme heyeti davayı karar vermek suretiyle sonlandırmaktadır<sup>32</sup>. Alman iş yargısında uyuşmazlıkların önemli bir bölümü (%50 sinden fazlası) uzlaşma ile sonuçlandırılmaktadır ve uyuşmazlığın uzlaşma ile çözüme kavuşturulması hâkimin prestiji bakımından da önemlidir<sup>33</sup>.

## IV. Tahkim

### A. Tahkim Kavramı

Tahkim, mevzuatın izin verdiği hallerde, bir hak üzerinde uyuşmazlığa düşen tarafların aralarında anlaşmak suretiyle söz konusu uyuşmazlığın çözümünü mahkemeler yerine hakem adı verilen özel kişilere bırakmaları ve uyuşmazlığın hakemler tarafından kesin ve bağlayıcı şekilde çözülmesi anlamına gelmektedir<sup>34</sup>. Bir uyuş-

mazlığın tahkim yoluyla çözümlenebilmesi için uyuşmazlığın öncelikle tahkime elverişli olması gerekir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun tahkime elverişliliği düzenleyen 408'inci maddesine göre, "Taşınmaz mallar üzerindeki aynı haklardan veya iki tarafın iradelerine tabi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar tahkime elverişli değildir." Ayrıca tarafların, aralarındaki uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi konusunda anlaşmaları gerekmektedir.

### B. Tahkimin Avantajları

Tahkim süreci hızlıdır. Tahkimde, karar verici pozisyonundaki hakem veya hakem heyetinin taraflarla organik bağı yoktur ve bu durum tahkimin en önemli avantajlarından birisi olarak kabul edilmektedir<sup>35</sup>.

Tahkimi cazip kılan diğer nedenler ise tarafların uyuşmazlığa uygulanacak usul kurallarını ve esasa uygulanacak hukuku, tahkim yerini, tahkim dilini seçebilme serbestisi, tarafların hakem veya hakem heyetini belirleme, tahkim sürecinin takvimini belirleyebilme imkânı, tahkim sürecinin gizlilik özelliği, kararların nihai olması ve tenfizinin kolay olmasıdır<sup>36</sup>.

Tahkim yargılaması, alanında uzman hakemler tarafından yapılır. Tahkim yargılamasının uzman kişilerce görülmesi, hakkaniyetli ve adil bir karar alınması açısından tahkimin taraflarca tercih edilmesinin en önemli sebeplerinden biridir<sup>37</sup>.

Tahkim yargılaması ucuzdur, bu bağlamda daha ekonomiktir<sup>38</sup>. Tahkim yargılaması esneklik

BOTABI/TAHK%C4%B0ME%20%C4%B0L%C4%B0-%C5%9EK%C4%B0N%20TEMEL%20KAVRAMLAR,%20D%3%9CZENLEMELER%20VE%20G%C3%9CNCEL%20GEL%C4%B0C5%9EMELER.pdf, s. 1.

35 Susmaz/Manav Özdemir/Şahin/Özsu/Süslü, s. 1.

36 Susmaz/Manav Özdemir/Şahin/Özsu/Süslü, s. 1; Bilgin Tiryakioğlu, Tahkim Türleri ve Tahkim Dayandığı İlkeler, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023, s. 4-5.

37 Tiryakioğlu, s. 5; Derya Buluttekin, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Tahkimin Değerlendirilmesi (HMK m. 407-444), DÜHFD, Cilt: 27, Sayı: 46, Yıl: 2022, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2603202>, s. 261.

38 Buluttekin, s. 260.

31 Sievers/Poeche, s. 300.

32 Sievers/Poeche, s. 300.

33 Bkz. Manav Özdemir, İş Mahkemeleri, s. 205.

34 Ziya Akıncı, Milletlerarası Tahkim Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 6. Baskı İstanbul 2021, s. 5; Hakkı Susmaz/Atike Eda Manav Özdemir/ Açelya Şahin/Güray Özsu / Gül Süslü, Tahkime İlişkin Temel Kavramlar, Düzenlemeler ve Güncel Gelişmeler Cumhurbaşkanlığı Yayınları; 124 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları; 3, 1. Baskı: Ankara, 2021 https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/Publications/TAHK%C4%B0M%20K%C4%

ve tarafların tahkim yargılama sürecinde uyuşmazlığın çözümünde uygulanacak usul ve kuralları belirleyebilmesi hususu da tahkim yargılama sürecinin esnek, çabuk ve kolay olmasını sağlamaktadır<sup>39</sup>.

Tahkim yargılama sürecinde gizlilik esastır. Tahkim yargılama sürecinin gizli yapılması, tarafların şahsi ve ticari itibarının zedelenmesi riskini ortadan kaldırmaktadır<sup>40</sup>.

### C. İş Hukukunda Tahkimin Yasal Dayanakları

#### 1. Toplu İş Hukukunda Tahkimin Yasal Dayanakları

İş hukuku sisteminde tahkim yoluna özellikle toplu iş hukuku kapsamında başvurulmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre toplu iş hukukunda tahkim, zorunlu (kanuni) tahkim ve ihtiyari tahkim olarak ikiye ayrılmaktadır.

6356 sayılı Kanun'unun 51'inci maddesinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma düzenlenmiştir. Buna göre, "(1) Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. (2) Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir."

Zorunlu tahkim olarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurma<sup>41</sup>, kanun hükmü gereğince başvuru ve içinde zorunluluk barındıran bir tahkimdir. Zorunlu tahkime başvurulması için tarafların aralarında anlaşması değil, uyuşmazlığın taraflarından sadece birinin yasal tahkime başvurma süreci yeterlidir. Bu durum Yüksek Hakem Kuruluna başvurmayı özel hakeme başvurmadan ayıran en önemli husustur<sup>42</sup>.

6356 sayılı Kanun'un "Özel hakeme başvurma" yı düzenleyen 52'nci maddesine göre, "Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir. Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebilir." İhtiyari tahkim, toplu iş uyuşmazlığının hakemden istenmesidir. Taraflara toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her aşamasında özel hakeme başvurma hakkı tanınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fesih bildirimine itiraz ve usulü"nü düzenleyen 20'nci maddesine göre, "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesin-

#### 2. Bireysel İş Hukukunda Tahkimin Yasal Dayanağı

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fesih bildirimine itiraz ve usulü"nü düzenleyen 20'nci maddesine göre, "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesin-

39 Buluttekin, s. 259.

40 Tiryakioğlu, s.5; Buluttekin, s. 260.

41 Aziz Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal/Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Hukuku, Revize edilmiş 8. Bası, İstanbul 2023, Sabahattin Yürekli, Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2016886>, s. 115-116.

42 Ekin Sökmen Güler, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, Sa. 3, s. 57.

*de dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir."*

Bu hükümden daha önceki metinde yer alan "toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya" ibaresi Anayasa Mahkemesinin 2005 tarihli kararıyla Anayasanın 36'ncı maddesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir. Uyuşmazlığın tarafların anlaşmasıyla özel hakeme götürülmesi bölümüne ilişkin iptal istemi reddedilmiştir. Özel hake-min oluşumu, çalışma usul ve esaslarının çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceğini düzenleyen son cümle de Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir<sup>43</sup>.

### 3. Uluslararası Sözleşmelerde İş Hukukunda Tahkimin Dayanağı

Hizmet ilişkisine işveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin "Son Vermeye Karşı İtiraz Usulü" başlıklı bölümünde düzenlenen sekizinci maddesine göre, "Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır."<sup>44</sup>

## V. Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Tahkime Elverişliliği

### A. Yargıtay Kararları Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Tahkime Elverişliliği

Yargıtay kararlarında genellikle işe iade dışındaki uyuşmazlıkların tahkime elverişli olmadığı kabul edilmektedir. Yargıtay kararlarında iş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu ve işe iade davaları

dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı açıkça ifade edilmiştir<sup>45</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından "feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boştaki geçen süre için ücret alacağı konularında hakeme başvurulabileceği" kabul edilmektedir<sup>46</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önüne gelen diğer bir uyuşmazlıkta, özel hakem kurulu, feshin geçersizliği ve geçersizliğin sonucu olan istekler dışında yıllık ücretli izin alacağı ile sözleşmeden doğan ücret alacağına da karar vermiştir. Yargıtay, hakem kurulunun ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verme yetkisi bulunmadığına, anılan istekler bakımından uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>47</sup>.

Yargıtay kararlarına göre, tahkim sözleşmesi veya şartının, uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesine ilişkin taraf iradesini tereddüde yol açmayacak şekilde içermesi gerekmektedir. Yargıtay'ın bir kararına konu olayda, "... davacı ile davalı işveren feshin bildirildiği tarih olan 15.09.2011 tarihinde düzenlenen "İbraname ve Feragatname" başlıklı belge de "Davacının iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanununun 17.maddesi gereğince tazminatlı olarak tek yanlı işverence feshedilmesi nedeniyle işyerinden ayrıldığı, kıdem taz-

43 AYM, E. 2003/66 K. 2005/72, T. 19.10.2005, RG. 24 Kasım 2007, 26710. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/11/20071124-4.htm>

44 [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377301/lang-tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377301/lang-tr/index.htm)

45 Yarg. 9. HD., E. 2014/22696, K. 2014/26895, T. 17.09.2014. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., E. 2004/14821, K. 2005/6684, T. 02.03.2005; Yarg. 9. HD., E. 2014/27451, K. 2014/34468, T. 18.11.2014. Bkz. A. Eda Manav Özdemir, İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023, s. 321, dn. 23. "... 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." 9. Hukuk Dairesi E. 2016/21367 K. 2017/14609 T. 02.10.2017. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

46 Yarg. 9. HD., E. 2004/5846, K. 2004/5621, T. 22.03.2004. Bkz. Manav Özdemir, Tahkim, s. 321, dn. 24.

47 Yarg. 9. HD., T. 22.03.2004, E. 2004/5846, K. 2004/5621, Bkz. Şahin Emir, s. 919 dn. 53.

minatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacaklarını aldığı, başka hiçbir hak ve alacağı kalmadığı, 4857 Sayılı İş Kanununun 20.maddesi gereğince dava açmak istemesi halinde, üç kişiden oluşan Özel Hakemde dava açacağı, bu hususun tarafların rızaları ile yapmış oldukları bir tahkim anlaşması hükmünde olduğu, şirketi tüm konularda ve genel manada gayri kabili rücu olarak kayıtsız şartsız ibra ettiği" belirtilmiştir. ... Diğer taraftan ibraname ve feragatname başlıklı belgenin fesih yanında, işçinin işçilik haklarının da ödenmesini içerdiği, bir bakıma bu hakların ödenmesinin tahkim şartını içeren bu sözleşmenin imzalanmasına bağlanıldığı, davacının imzalamak zorunda bırakıldığı, davalı şirketin davacı işçi üzerinde, ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirdiği anlaşılmaktadır. Tahkim sözleşmesi veya şartının, uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözülmesi yolundaki davacı işçi iradesini açık ve kesin olarak taşıdığı söylenemez. İbraname ve feragatname başlıklı belgedeki tahkim şartı geçersizdir. Uyuşmazlığın iş mahkemesinde çözülmesi gerekir."<sup>48</sup>

Yargıtay kararına konu diğer bir olayda, davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. ... Davalı, davacının iş sözleşmesinin feshini müteakip imzaladığı ibraname ve feragatnamedeki özel hakem (tahkim) şartı nedeniyle mahkemenin görevsizliğine ve davanın görev yönünden reddine karar verilmesini talep etmiştir. İlk derece mahkemesi tarafların öncelikle özel hakem heyetine müracaat etmeleri gerekmesi sebebiyle, HMK'nın 116'ncı ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddeleri gereğince görevsizlik kararı vermiştir. Yargıtay'a göre, "... Taraflar arasındaki "fesih sözleşmesi" başlıklı iş sözleşmesini sona erdiren belgenin 07.02.2013 tarihli olduğu görülmektedir. Tahkim hükmünü de içeren " ibraname ve feragatname " başlıklı sözleşme ise 08.02.2013 tarihini ihtiva etmekte olup tarih kısmının tahrif edildiği, üzerinde oynandığı dosyadaki belge örneğinden anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra belgedeki tahkim şartının

incelenmesinde " ... fesih halinde işçinin fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı ve feshin haksız olduğu iddiası ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi gereğince dava açmak istemesi halinde ...." ibaresinden de açıkça anlaşılacağı üzere bu belgenin yukarıda bahsi geçen " fesih sözleşmesi " (ikale sözleşmesi) nden önce imzalandığı açıkça anlaşılmaktadır. .. Söz konusu belge ve içerdiği tahkim şartının geçerliliğinden bahsedilemez. Taraflar arasında hukuken geçerli bir tahkim şartının varlığından söz edilemeyeceğinden, geçersiz tahkim şartına dayanılarak mahkemece görevsizlik kararı verilemez. İş mahkemelerinin görev ve yetki konusunun kamu düzenine ilişkin olduğu da dikkate alınarak işin esasına girilmek suretiyle hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir."<sup>49</sup>

2017 yılına kadar bu yönde kararlar verilmiş olmasına karşın 2017 yılında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun kabul edilmesi ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına iş mahkemelerinin bakacağına ilişkin 5'inci madde düzenlemesi sonrası profesyonel sporculara ilişkin uyuşmazlıkların tahkime elverişliliği yönünde kararlar verilmiştir.

Yargıtay'ın bir kararına konu olayda uyuşmazlık, İSTAC hakem kararının iptali koşullarının bulunup bulunmadığı konusundadır. "... Davacı vekili dava dilekçesinde; tahkim yargılamasında müvekkil Şirketin hukuki dinlenilme hakkının gözetilmediğini, tarafların eşitliği ilkesine uygun biçimde savunma yapılmasının mümkün olmadığını, tahkim talebine ve davaya cevap dilekçesinde ve tüm tahkim yargılaması boyunca 2020 yılının ilk çeyreğinden başlamak üzere, halen daha ekonomik etkileri devam eden Covid-19 salgınının tüm futbol sektöründe yarattığı neticelerin de dikkate alınması gerektiğini; profesyonel fut-

48 Yarg. 9. HD., E. 2013/1773, K. 2013/6664, T. 25.02.2013. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

49 Yarg. 9. HD., E. 2014/14507, K. 2014/18315, T. 05.06.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

bolcu sözleşmelerinin hem kulüpler hem de futbolcular açısından ifa edilemez duruma gelmesi karşısında FIFA ve TFF tarafından taraflar arasında doğabilecek sözleşmelerinden kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesi hususunda birtakım tavsiye kararlar alındığını ve bu ekonomik zorluklar göz önünde bulundurularak iddia edilen alacağın talep edildiği şekilde hesaplanmasının hakkaniyete aykırı olacağını savunulduğunu ancak, tek hakem yargılamasında müvekkili Şirket tarafından sunulan bu önemli savunmanın değerlendirilme dışında bırakılarak hukuki dinlenilme hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir. ... Bölge Adliye Mahkemesi tarafından davacı ...Ş'nin hukuki dinlenilme hakkının ihlal edildiğine ilişkin itirazlarının yerinde olmadığına anlaşıldığı gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir. ... Temyizen incelenen karar ...dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.<sup>50</sup>

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesinin kararına konu bir olayda dava, hakem kararının iptali istemine ilişkindir. Üç yıllık teknik direktörlük sözleşmesinin feshedilmesinin ardından davacının tazminat talebine ilişkin dosyanın temyiz incelemesinde; Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) Uyuşmazlık Çözüm Kurulunun, davalının tazminat ödemesi yönünde karar verdiği, buna yapılan itirazın TFF Tahkim Kurulunca reddedildiği görülmüştür. "... Yapılan incelemede, taraflar arasında 03/07/2019 tarihinde imzalanan "Teknik Adam" sözleşmesinin 5.maddesinde "Taraflar, işbu sözleşmeden doğan uyuşmazlığın çözümünde, TFF Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkisini kabul etmişlerdir." maddesinin bulunduğu görülmektedir. ...Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun görev ve yetkilerini düzenleyen Futbol Federasyonu Statüsü'nün 01/06/2019 tarihinde değiştirilen 56.maddesinin birinci fıkrasında "Uyuşmazlık Çözüm Kurulu, taraflarca yetkisinin kabul edilmesi halin-

de; kulüpler, futbolcular, teknik adamlar ve futbol menajerlerinin, aralarındaki futbolla ilgili her türlü sözleşmeden doğan ihtilafları inceler ve karara bağlar. Bununla birlikte sportif cezalarla, yetiştirme tazminatlarına ilişkin ihtilaflar münhasıran Uyuşmazlık Çözüm Kurulu önünde çözülür." şeklinde Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ile paralel bir düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. Bu durum karşısında, Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun zorunlu ve ihtiyari olmak üzere iki tür tahkim yetkisinin bulunduğu açıktır. Somut olayda, Teknik Adam Sözleşmesinin gerek Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının yürürlüğü ve gerekse TFF Statüsü değişikliği sonrasında imzalanmış olması ve sözleşmede tarafların Uyuşmazlık Çözüm Kurulu'nun yetkili olduğunu kabul ettiklerini açıkça ortaya koyan hüküm bulunması nedeniyle uyuşmazlığın tahkim usulü ile incelenip sonuçlandırılmasında hukuka aykırılık bulunmadığı, Kurulun kaynağını Anayasa, kanun ve diğer mevzuattan alan tahkim yetkisi bulunması nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden söz edilemeyeceği kanaatine varılmıştır. ... kamu düzenine aykırı bir yön de tespit edilmediğinden, 6100 sayılı HMK'nın 439 ve devamı maddelerinde yer alan hakem kararının iptali koşullarının bulunmaması nedeniyle, davanın reddine karar verilmiştir.<sup>51</sup> Yargıtay yapılan istinaf başvurusu üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi'nin verdiği kararı hukuka uygun bularak onamıştır<sup>52</sup>. Kararda görüldüğü üzere profesyonel sporcular bakımından tahkim yolu açık iken, iş mahkemelerinin görevli olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan işçilik alacaklarına yönelik uyuşmazlıkların tahkim yoluna götürülemezliği bir çelişki olarak değerlendirilebilir<sup>53</sup>.

## B. Öğreti Görüşleri Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Tahkime Elverişliliği

İş Kanunu'nun 20'nci maddesine baktığımızda;

51 İstanbul BAM 31. HD. E. 2021/2, K. 2021/2, T. 11.11.2021 (Kişisel arşiv).

52 Yarg. 9. HD., E. 2022/953, K. 2022/4327, T. 12.04.2022 (Kişisel arşiv).

53 Manav Özdemir, Tahkim, s. 324.

50 Yarg. 9. HD., E. 2022/6258, K. 2022/8572, T. 30.06.2022. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

işe iade talebiyle arabulucuya başvuru sonrası arabuluculukta anlaşma sağlanamazsa iş mahkemesinde dava açılabilir veya taraflar anlaşırsa uyuşmazlık özel hakeme götürülebilir. Bu madde sadece işe iade talebiyle özel hakeme başvuruya olanak tanıdığı için, diğer bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişli olup olmadığı öğretide tartışma konusu olmuştur.

Öğretide bir görüşe göre, tahkimin iş mahkemeleri aleyhine genişletilmemesi gerekir. İş mahkemeleri işçinin korunması ilkesi çerçevesinde kurulmuş özel mahkemeler olup, bu mahkemelerdeki uyuşmazlıkların yalnızca iş ve sosyal güvenlik hukukunda uzman hâkimler tarafından çözümlenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda iş hukukundaki tahkimin sınırlarının da söz konusu amacı aşmayacak şekilde çizilmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nun 20'nci maddesinde dayanak bulan tahkim yargılamasının kapsamını iş mahkemeleri aleyhine genişletmek Anayasa'nın güvence altına aldığı yargı yetkisinin bağımsız mahkemelere ait olması ilkesine aykırılık oluşturur<sup>54</sup>.

Diğer bir görüşe göre, iş hukuku uyuşmazlıklarının, hak ve adaletin sağlanması amacıyla oluşturulmuş, kaynağı objektif kurallar olan, kural koyan ve uygulayan devlet erklerinden bağımsız, herhangi bir kişi veya kurum tarafından etkilenmeyecek şekilde objektif kurallara dayalı kurulmuş ve çalışan, meslek güvencesi ile donatılmış hâkimlerin görev yaptığı mahkemeler eliyle çözümü esastır<sup>55</sup>. Hak uyuşmazlığı niteliğinde olan bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde yargı dışı yöntemlerin kullanılması, sosyal hukuk devleti temelinde işçinin korunması temel ilkesinin iş yargısında gerçekleşmesine uygun bulunmamaktadır<sup>56</sup>.

Öğretide aksi yönde bir görüşe göre ise iş mahkemelerinin iş yükünün azaltılması amaçlanıyorsa tahkimin iş sözleşmesinden doğan tüm uyuşmazlıkları kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Nitekim tahkimin sadece feshe karşı itiraza özgü kılınması ve iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların bir kısmının tahkimde bir kısmının iş mahkemesinde görülmesi karışıklığa yol açacak bir sonuca sebep olacaktır<sup>57</sup>.

Bir başka görüşe göre, tahkim yargılamasının mahkeme yargılamasına kıyasen tercih edilmesinin sebeplerinden birisi de hakemlerin alanında uzman kişiler olmaları olup, tarafların seçeceği hakemler de iş hukuku konusunda uzman kişiler olabilecektir. Uygulamaya bakıldığında, iş mahkemesi önüne giden hususların büyük bir bölümü bilirkişilere gönderilmektedir. Bu bağlamda Yargıtay tarafından iş mahkemelerine sürekli olarak yargı yetkisi sağlanmaya çalışılması çok anlamlı değildir. Bu çerçevede tahkim yargılamasının bireysel iş uyuşmazlıklarının her alanında karar vermeye yetkili kılınması gerekmekte olup, burada amaç iş mahkemelerinin yetkisini aşan imkânların ve hakların hakemlere verilmesi değildir<sup>58</sup>.

Benzer yönde diğer bir görüşe göre, iş mahkemelerinin kuruluş amacından hareketle bireysel iş hukukunda tahkimin kabul edilebilir olmadığını söylemek isabetli olmayacaktır. İş uyuşmazlıklarının iş hukukunun amacına hizmet edecek şekilde kolay, hızlı ve ekonomik usul kurallarıyla çözüme kavuşturacak uzman bir yargı eliyle çözülmesi gerekmektedir. İş mahkemeleri belirtilen amaç doğrultusunda işçilerin haklarını çabuk, kolay ve ucuz bir yolla alabilmeleri için kurulmuştur. Bu amaç, iş hukukunda tahkimin

54 Müjgan Yücel, Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakemin Kararlarının Kapsamı, İşe Başlatmama Halinde Tazminata Miktar Belirtmeden Karar Verilmesine İlişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 3, 2008, <https://openaccess.marmara.edu.tr/server/api/core/bitstreams/50066a12-281b-491d-a49c-3f1e7f-f82dbf/content>, s. 282.

55 Zeynep Şişli, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2, s. 47-48.

56 Şişli, s. 51.

57 Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Yasasının Değerlendirilmesi Türk Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s. 60.

58 A. Buğra Aydın, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim, Prof. Dr. Mehmet Akif Aydın'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21, S. 2, 2015, s. 855-856.

yer almasının nedenini de açıklamaktadır<sup>59</sup>. Tahkim yargılamasında, hakemlerin alanında uzman kişiler olması, tarafların uyuşmazlığın özelliklerini dikkate alarak uyuşmazlığı çözümlenecek olan uzman kişi veya kişileri hakem olarak seçebilme imkanına sahip olması tahkimin avantajlarından olup, tahkimin kabul edilmiş olması iş yargısının varlığıyla çelişmeyecektir<sup>60</sup>.

Bir başka görüşe göre, işçinin zayıf taraf olması sebebiyle korunması amacıyla taraf olduğu özel hakem sözleşmelerinin kapsamı daraltılmakta olup, tahkim sözleşmesi bulunan bir iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlık için işçinin kendi menfaatinin daha iyi korunacağı düşüncesiyle tahkim davası açması durumunda bu yola başvuru imkanı verilmesi gerekir. Mesela seri tahkim ile üç ay içinde uyuşmazlığın bağlayıcı bir hakem kararı ile çözümlenmesinde işçinin menfaati olabilir<sup>61</sup>. Bununla birlikte çok uluslu bir şirket genel müdürünün olduğu bir iş sözleşmesinde tahkim şartının bulunması durumunda işverene karşı tahkim yoluna başvurulması işçiye avantaj sağlayabilir. Bu bağlamda işçinin davacı olduğu durumda işçiye özel hakem yoluna başvuru imkanı tanımak işçiye daha koruyucu bir yaklaşım olacaktır<sup>62</sup>.

Öğretide bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliği yönünde bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, İş Kanunu'nda sadece feshe itiraz durumunda özel hakeme başvurulacağı yönündeki düzenlemede değişikliğe gidilmeli ve tarafların iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabulucuya başvurmak zorunda olduğu durumlarda tahkime de başvurabilmeleri mümkün hale getirilmelidir. Nitekim arabuluculuğa elverişli olan iş uyuşmazlıklarının tahkime neden elverişli olmadığını anlamak pek mümkün değildir. Her ne kadar tahkim sonucunda arabuluculukta olduğu gibi tarafların anlaşıp anlaşmamakta özgür olma durumları söz konusu olmayıp tahkim sonucu verilen kararlar

bağlılık söz konusu olsa da, tarafların tahkime başvurulmasında tahkim iradesi hakimdir. Taraflar, tahkimin bazı avantajları nedeniyle serbest iradeleri ile sadece fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işe iadeye ilişkin uyuşmazlıklar dışında da tahkime başvurma yoluna gidebilir. Ancak İş Kanunu'nda buna imkân tanınmamaktadır. Bu sebeple, mevzuatta düzenleme yapılarak tarafların işe iadeye ilişkin uyuşmazlıklar dışındaki iş uyuşmazlıkları bakımından da tahkime başvurabilmeleri mümkün kılınmalıdır<sup>63</sup>.

Öğretide bir diğer görüş sigorta tahkimin başka alanlara da yaygınlaştırılmasını, bu kapsamda tahkim yargılamasının yaygınlaştırılması gereken alanlardan birisinin de iş uyuşmazlıkları olduğunu ifade etmektedir. Bu görüşe göre, arabuluculuk taraflardan birinin zayıf konumda olduğu uyuşmazlıklar açısından adil yargılanma hakkı bağlamında elverişli bir çözüm yöntemi değildir. Nitekim uyuşmazlıklar genellikle güçlü konumda olan kişinin istediği yönde çözümlenmektedir. Arabulucu bir yargılama faaliyeti yürütmediğinden zayıf tarafı koruyan hükümler uygulanmamaktadır. Mahkeme yargılamaları çok uzun sürmektedir. Sigorta uyuşmazlıklarında uygulanan sigorta tahkim yargılaması sayesinde; sigorta uyuşmazlıkları kısa zamanda, daha az maliyetle, alanında uzman kişilerce, tarafların ticari sırları korunarak çözümlenmektedir<sup>64</sup>. Bu çerçevede tarafları zayıf konumda olan uyuşmazlıklar açısından Sigorta Tahkim Komisyonu benzeri komisyonların kurulması isabetli olacaktır<sup>65</sup>. Sigorta tahkiminde uyuşmazlıklar altı ayda çözümlenmektedir. Diğer bir ifade ile

59 Faruk Barış Mutlay, Bireysel İş Hukukunda Tahkim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, s. 66.

60 Mutlay, s. 66.

61 Akıncı, s. 437.

62 Akıncı, s. 437.

63 Asiye Şahin Emir, İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 2, 2020, s. 917-918.

64 Rauf Karasu, Sigorta Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023 s. 228-229; Rauf/ Karasu/Temel Güner, Sigorta Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Kurumsal Tahkim Yargılamasının Yaygınlaştırılmasının Gerekliliği Üzerine, Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan, Ankara 2022, s. 299 vd.

65 Karasu, s. 229-230.



sigorta tahkim yargılamasında ise, görevlendirilen ilk hakem/hakemler, uyuşmazlık hakkında dört ay içinde, alınan karara itiraz edilmesi halinde ise, itiraz hakemleri itirazları iki ay içinde karara bağlamakla yükümlü olup, hakemler genellikle kendilerine tanınan bu sürelerden çok önce davayı karara bağlamaktadır. Tahkimde başvuru ücretleri mahkemelerdeki harçlara nazaran daha düşük olduğundan, tahkim yargılaması daha az maliyetlidir<sup>66</sup>. Sigorta tahkim yargılaması, Sigorta Tahkim Komisyonunda yapılmaktadır. Ayrı bir tüzel kişiliği bulunmayan Komisyon, faaliyetlerini Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği'ne bağlı olarak yürütmektedir<sup>67</sup>. Başvuru ücreti uyuşmazlık miktarına göre belirlenmekte olup, uyuşmazlık miktarı 0-5000 TL arasında ise 200 TL, 5001-10.000 TL arasında ise 450 TL, 10.001-30.000 TL arasında ise 650 TL, 30.001'dan fazla ise en az 650 TL olmak kaydıyla uyuşmazlık miktarının %1,5'ü oranındadır<sup>68</sup>.

### C. Değerlendirme

Yargıtay eski tarihli kararlarında işe iade talepleri dışındaki tüm uyuşmazlıkların tahkime elverişli olmadığını değerlendirmekteyken, 2017 yılı sonrası verdiği kararlarında profesyonel sporcuların işçilik alacaklarının tahkime elverişliliği yönünde kararlar vermiştir. Bildiğimiz üzere profesyonel sporcular 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında olup, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5'inci maddesine göre 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına da iş mahkemeleri bakmaktadır. Yargıtay'ın ilgili kararlarında profesyonel sporcular bakımından tahkim yolu açık iken, iş mahkemelerinin görevli olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan alacaklara yönelik uyuşmazlıkların tahkim yoluna götürülebilmesi bir çelişki olarak değerlendirilebilir.

Öğretide de isabetli olarak ileri sürüldüğü üzere işe iade dışındaki bireysel işçilik alacaklarının da tahkime elverişli olduğunu kabul etmek gerekir. Nitekim Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 408'inci maddesi sadece, taşınmaz mallar üzerindeki aynı haklardan veya iki tarafın iradelerine tabi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıkların tahkime elverişli olmadığını düzenlemiştir. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) nun 1'inci maddesinin ikinci fıkrasına göre Bu Kanun tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun üçüncü maddesinde de kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Bu bağlamda gerek Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu gerekse İş Mahkemeleri Kanunu'nda işçilik alacakları tarafların serbestçe tasarruf edebilecekleri ve arabuluculuğa uygun işlemler olarak kabul edilmiştir. Buradan yola çıkılarak bu alacakların, tarafların kararlaştırmaları halinde, tahkime de elverişli olduğu kabul edilmelidir<sup>69</sup>. Bu çerçevede her ne kadar İş Kanunu'nda sadece işe iade bağlamında özel hakem öngörülmüş olmakla birlikte, işçilik alacakları bakımından da taraflar anlaşmak suretiyle mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm yolu olarak tahkime gidebilmelidir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişli olduğu değerlendirildikten sonra iş uyuşmazlıklarının çözümünde nasıl bir tahkim sistemi olması gerektiği de tartışılmalıdır. Öncelikle sigorta tahkim komisyonları benzeri bir komisyon kurulabilmesi için sigorta tahkimin avantaj ve dezavantajları detaylı incelenmelidir. Sigorta

66 Karasu, s. 205.

67 Ayrıntılı bilgi için bkz. Karasu, s. 203 vd.

68 Bkz. Karasu, s. 223.

69 Manav Özdemir, Tahkim, s. 327-330; A. Eda Manav Özdemir/Serhat Eskiyoörük, İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Tahkim Yolu ile Çözümlemesi, Legal İHSGHD, C. 17, S. 67, 2020, s. 976-977; A. Eda Manav Özdemir İş Hukukunda Özel Hakem Uyuşmazlıkları, Avukatın Öz-El Kitabı, İstanbul 2023, s. 450-451.

uyuşmazlıklarında uyuşmazlığın zayıf tarafı olan sigortalılar arabuluculuğa başvurmadan veya arabuluculuğa başvurmakla birlikte anlaşma sağlanamaması halinde arabuluculuk sonrası haklarını mahkemeler yerine sigorta tahkim yargılamasında arayabilirler<sup>70</sup>. İşçilik alacakları için de işçiler isterse ihtiyari arabuluculuk yoluna gidebilir ve arabuluculukta anlaşma sağlanamazsa sonrasında tahkime başvurabilir ya da tahkim sözleşmesi çerçevesinde tahkim yoluna başvurabilir. Ancak hakem heyetine yapılan başvuruların tekrar dava olarak mahkemelere intikal etmemesi için kurumsal tahkim sistemi getirilmelidir. Pazarlık üzerine olmayan, işçinin hak ettiğini alabileceği taraflarda güven uyandıracak bir kurumsal yapı kurulmalıdır. Hakem heyetine başvurulması tarafların anlaşması üzerine ihtiyari olarak düzenlenmeli, zorunlu tutulmamalıdır. İşe iade dışında diğer işçilik alacaklarının da tahkim yolu ile çözümlenebilmesi iş yargısındaki iş yükünü de azaltacaktır. Ancak adil ve hakkaniyetli bir tahkim yargılaması yapılabilmesi için hakem heyetlerinin içinde hukukçu üye bulunması zorunlu olmalıdır. Heyet içinde hukukçu üyenin bulunmaması hakem heyeti kararlarına güvenin azalmasına ve tarafların tahkim yoluna başvurmakta tereddüt etmelerine neden olacaktır. Tarafların yargılamanın adil, hukuka uygun bir şekilde yapılacağı konusunda güveninin olması gerekir. Tahkim yoluna başvuru ücretlerinin sigorta tahkimde olduğu gibi düşük tutulması gerekmektedir. Tahkim başvurusu sonrası hakemlerin nasıl seçileceğinin de belirlenmesi de önemlidir. Sigorta tahkimde hakemler hakem listesinden seçilmektedir<sup>71</sup>. Sigorta tahkimde Sigorta Tahkim

70 Karasu, s. 230.

71 Sigortacılıkta Tahkime İlişkin Yönetmeliğin "Sigorta Tahkim Sistemine başvuru ve hakem ataması"na ilişkin 16'ncı maddesine göre, "(1) (Değişik:RG-7/6/2023-32214) Tahkim için, Komisyonun merkezine, başvuru yapan kişinin ikametgâhının bulunduğu ya da rizikonun gerçekleştiği yerdeki büroya veya Komisyonun elektronik ortamından başvurulabilir. Uyuşmazlık başvurularında; Komisyonun internet sayfasında yayımlanan güncel başvuru formu, uyuşmazlığa ilişkin bilgi ve belgeler, başvuru ücreti ile tebligat giderinin yatırıldığına dair belgelerin yer alması gerekir.

(2) Uyuşmazlığın hayat veya hayat dışı sigortalardan hangisine girdiğine karar verilerek dosya, bu konudaki uzman

lığına göre ilgili raportöre havale edilir. Başvurunun büroya yapılması durumunda inceleme, büro raportörlerince gerçekleştirilir. Raportör tarafından dosya üzerinde, aşağıdaki hususlar dikkate alınarak, ön inceleme yapılır.

a) Sigortacılık yapan kuruluşa gerekli başvuruların yapıp yapılmadığının, yapılmışsa talebinin kısmen ya da tamamen olumsuz sonuçlandığının ya da sigortacılık yapan kuruluşun (Değişik ibare:RG-10/8/2021-31564) onbeş iş günü içinde cevap vermediğinin değerlendirilmesi.

b) Uyuşmazlığın mahkemeye, (Ek ibare:RG-7/6/2023-32214) İcra ve İflas Kanununa göre icra takibine, Hukuk (Mülga ibare:RG-19/1/2016-29598) (...) Muhakemeleri Kanununa göre tahkime ya da Tüketici Sorunları Hakem Heyetine intikal edip etmediğinin ilgilinin beyanı esas alınarak tespiti.

(3) Yapılan ön inceleme sonucunda, dosyanın Komisyon tarafından değerlendirmeye alınamayacağı anlaşılırsa durum ilgiliye derhal bildirilir ve başvuru ücretinin (Değişik ibare:RG-7/6/2023-32214) yarısı iade edilir.

(4) Raportör incelemeye başlamadan önce başvurunun geri çekilmesi halinde de başvuru ücretinin iadesine ilişkin üçüncü fıkra hükmü geçerlidir.

(5) (Değişik:RG-14/6/2018-30451)<sup>72</sup> Ön incelemeyi tamamlayan raportör dosyayı, uyuşmazlığın çözümü için gerekli olan bilgi ve belge eksikliği açısından inceler. Uyuşmazlığın bilgi ve belge eksikliğinden kaynaklandığının anlaşılması halinde raportör durumu taraflara bildirir ve taraflara bilgi vermek kaydıyla dosyayı kapatır. Bu durumda, başvuru ücretinin yüzde ellisi başvuru sahibine iade edilir. Değer kaybı talepleri ilgili mevzuatında önceden belirlenen formül, yöntem veya ölçütlere göre başvuru sahibinin isteğine bağlı olarak, Komisyonun danışmanlık hizmetleri çerçevesinde raportörler tarafından sonuçlandırılır. Bu kapsamda yer alan dosyalar için raportörler tarafından komisyon listesine kayıtlı sigorta eksperlerinden sıra usulüne göre danışmanlık hizmeti alınır. Bu çerçevede hazırlanacak raporlar, ilgili mevzuatına uygun hesaplama yapıldığı belirtilmek suretiyle raportörler tarafından onaylanarak sonuçlandırılır. Buna rağmen, başvuru sahibi tarafından hakeme gidilmesinin talep edilmesi halinde hakemler tarafından yeniden bilirkişi tayin edilemez. Bu fıkra çerçevesinde verilecek danışmanlık hizmeti için, sigorta eksperlerine ödenecek ücret ile Komisyonun belirleyeceği başvuru ücreti başvuru yapanlardan alınır. Ücret ve masraf payı maktu olarak Komisyon tarafından önerilir ve Müsteşarlıkça onaylanır.<sup>(8)</sup>

(6) Raportör dosyaya ilişkin incelemesini onbeş gün içinde tamamlamak zorundadır. Ön inceleme ile sonuçlandırılmayan başvurular için rapor hazırlanır. Büroda incelenen uyuşmazlıklara ilişkin rapor, gerekli görülen hallerde dosyayla birlikte derhal Komisyon merkezine iletilir.

(7) (Değişik:RG-22/4/2022-31817) Komisyon merkezinde, öncelikle uyuşmazlığın çözümü için heyet oluşturulmasının gerekliliği incelenir. Ancak uyuşmazlık konusu miktarın, Kurum tarafından Kanunun 30 uncu maddesinin yirmi ikinci fıkrasına göre belirlenen miktar ve üzerinde olduğu durumlarda heyet oluşturulması zorunludur. Heyet oluşturulan durumlarda, listede hukukçu bulunması halinde, en az biri hukukçu olacak şekilde, en az üç kişiden oluşan

Komisyonunun teşkilatı, sigorta tahkim sistemi, bu bağlamda sigorta hakemleri, sınav sistemi, hakem listesi, hakem atanması Sigortacılıkta Tahkime İlişkin Yönetmelik ile düzenlenmektedir. Ancak gibi hususların kanunla düzenlenmesi isabetli olacaktır.

HMK çerçevesinde hakem kararına karşı yalnızca iptal davası açılabilir. İptal davası, tahkim yeri bölge adliye mahkemesinde açılır; öncelikle ve ivedilikle görülür. (HMK. m.439). İptal davası açılması halinde Bölge Adliye Mahkemesi, Kanunda belirtilen hususlar çerçevesinde usuli inceleme yapar<sup>72</sup>. Sigortacılık Kanunu'nun 30'uncu maddesinin on ikinci fıkrasında itiraz hakem he-

*heyet, kararını çoğunlukla verir.*

(8) (Değişik:RG-19/1/2016-29598) Dosya, konusuna göre hayat veya hayat dışı sigorta grubuna göre sınıflandırıldıktan sonra hakem seçimi, 14 üncü maddenin üçüncü fıkrası hükmü saklı kalmak kaydıyla, genel listeden sıra usulüne göre yapılır. Sıra usulünde sigorta hakemlerinin uzmanlık alanları esas alınır. Listenin başındaki sigorta hakemlerinin uzmanlık alanı, uyuşmazlığın çözümü için uygun değilse, sıradaki uzmanlık alanı uyan ilk hakem atanır. Komisyon Müdürü, (Değişik ibare:RG-10/8/2021-31564) Kurumun belirlediği esaslar çerçevesinde, uzmanlık alanı, üstlendiği görevler, coğrafi kriterler ve hakemin iş yükü gibi hususları göz önünde bulundurarak hakem atanmasına ilişkin ilkeleri belirlemeye yetkilidir.

(9) Atanan hakem veya hakemler, uyuşmazlığın taraflarına derhal bildirilir."

- 72 HMK'nın 439'uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre,
- Tahkim sözleşmesinin taraflarından birinin ehliyetsiz ya da tahkim sözleşmesinin geçersiz olduğu,
  - Hakem veya hakem kurulunun seçiminde, sözleşmede belirlenen veya bu Kısımda öngörülen usule uyulmadığı,
  - Kararın, tahkim süresi içinde verilmediği,
  - Hakem veya hakem kurulunun, hukuka aykırı olarak yetkili veya yetkisiz olduğuna karar verdiği,
  - Hakem veya hakem kurulunun, tahkim sözleşmesi dışında kalan bir konuda karar verdiği veya talebin tamamı hakkında karar vermediği ya da yetkisini aştığı,
  - Tahkim yargılama sürecinin, usul açısından sözleşmede veya bu yönde bir sözleşme bulunmaması hâlinde, bu Kısımda yer alan hükümlere uygun olarak yürütülmediği ve bu durumun kararın esasına etkili olduğu,
  - Tarafların eşitliği ilkesi ve hukuki dinlenilme hakkına riayet edilmediği,
  - Hakem veya hakem kurulu kararına konu uyuşmazlığın Türk hukukuna göre tahkime elverişli olmadığı,
  - Kararın kamu düzenine aykırı olduğu, tespit edilirse, hakem kararları iptal edilebilir."

yeti kararlarına karşı temyiz yoluna başvurulacağı öngörülmüştür. HMK'nın 341'inci maddesinde istinafa başvurulacak haller arasında hakem kararlarına yer verilmemiştir. Bu bağlamda itiraz hakem heyeti kararlarına karşı öncelikle istinaf kanun yoluna başvurulmasının gerekli olup olmadığı hususunda öğretide ve yargı uygulamasında farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, tahkim yargılama sürecinde kararın hızla kesinleşmesinin önemine vurgu yaparak itiraz hakem heyetlerinin vermiş olduğu kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurmaya gerek kalmaksızın doğrudan temyiz kanun yoluna başvurulması gerektiğine hükmetmiştir<sup>73</sup>.

Belirtilen bu hususların değerlendirilmesi ve öğretide var olan tartışmaların sonlandırılması amacıyla tüm paydaşların bir araya gelerek konuyu ele alması ve tahkim yoluna başvurunun kabulü halinde nasıl bir usul öngörüüleceğinin tartışılması isabetli olacaktır.

## VI. Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkime İlişkin Tartışmalı Bazı Hususlar

### A. Tahkim Sözleşmesinin Zamanı

Öğretideki baskın görüş, iş sözleşmesinin yapılması ya da devamı sırasında kararlaştırılan tahkim sözleşmesi ya da tahkim şartının geçerli sayılmaması yolundadır. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinin yapılması ya da devamı aşamasında kararlaştırılan bir tahkim şartının iş sözleşmesi dolayısıyla bağımlılık ilişkisi içinde bulunan işçinin serbest iradesiyle kabul edilmiş olduğu söylenemez. Taraflar ancak sözleşmenin sona ermesinden sonra feshin geçerli olup olmadığı konusundaki uyuşmazlığın tahkim yolu ile çö-

73 Yarg. İBBGK, E. 2019/4, K. 2020/1, T. 19.06.2020. Bkz. Karasu, s. 227.

zümlemesini kararlaştırabilirler<sup>74</sup>.

Öğretide aksi yönde ileri sürülen diğer bir görüşe göre ise, İş Kanunu'nun 20'nci maddesinde tarafların rızaları ile tahkim sözleşmesi yapabilecekleri belirtilmiş ve açıkça sözleşme yapılmasının zamanı noktasında bir sınırlama getirilmemiş olmasına karşın, tarafların sözleşme özgürlüğüne bu şekilde bir müdahalede bulunmak doğru değildir. Aksi bir durum, söz konusu uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesini engeller ki; bu da hakem kararı ile adil bir karar verilemeyeceği anlamına gelir ve bu da açıkça tahkime olan güveni zedeler<sup>75</sup>. Bu bağlamda sadece iş sözleşmesinin feshinden sonra değil, iş sözleşmesinin yapılması veya devamı sırasında da taraflar uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesini kararlaştırabilirler<sup>76</sup>.

Diğer bir görüşe göre de tahkim sözleşmeleri işçi lehine asimetri taşıdığı ve sadece zorunluluk teşkil etmeyen bir tahkim hakkını düzenlediği müddetçe bireysel iş sözleşmelerinin kurulmasından önce veya sonra yapılabilir. Bu çerçevede yapılan tahkim sözleşmeleri geçerli kabul edilmelidir<sup>77</sup>.

Yargıtay kararlarına baktığımızda, Yargıtay'ın işe iade uyuşmazlıkları bakımından tahkime ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılan anlaşmalar bakımından geçerlilik tanıdığını görmekteyiz<sup>78</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre, "... 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*.<sup>79</sup> Yargıtay'ın yerleşik içtihatları bu yönde olmakla birlikte Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007 yılında vermiş olduğu bir kararda, sözleşmenin yapılması veya devamı sırasında yapılan tahkim şartına ilişkin anlaşmanın, iradeyi sakatlayan bir hal ileri sürülüp ispatlanmadığı sürece geçerli kabul edilmesi gerektiği ve tahkim sözleşmesinin iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılmış olmasının tek başına serbest irade ile kabul edilmediğini göstermeyeceği, iradenin sakatlandığının ayrıca kanıtlanması gerektiği değerlendirilmiştir<sup>80</sup>.

Kanaatimizce de işçinin iradesinin sakatlandığından söz etmediğimiz sürece tahkim sözleşmesi iş sözleşmesinin kurulması ya da devamı aşamasında veya iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılabilir. Nitekim iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra tarafların tekrar bir araya gelip tahkim sözleşmesi yapmaları da ilişkinin sona erdirilme amacına göre zorluk teşkil edebilir.

## B. Tahkim Sözleşmesinin Varlığı Halinde Dava Şartı Arabuluculuk Uygulaması

Taraflar arasında bir tahkim sözleşmesinin varlığına rağmen, söz konusu uyuşmazlığın çözümünde öncelikle dava şartı arabuluculuk hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı da tartışmalı konulardan birini oluşturmaktadır. Dava şartı arabuluculuk kapsamında olan bir uyuşmazlık için aynı zamanda tahkim sözleşmesi yapılmış ise, HUAK'nun 18 A maddesinin on sekizinci fıkrasına göre "*Özel kanunlarda tahkim veya başka bir alternatif uyuşmazlık çözüm yoluna başvurma zorunluluğunun olduğu veya tahkim sözleşmesinin bu*

74 Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2021, s. 638; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 584-585; Senyen Kaplan, s. 423; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1086; Şahin Emir, s. 919 vd.

75 Levent Börü, Tahkim Sözleşmesinin Varlığı Durumunda Dava Şartı Arabuluculuk Hükümlerinin Uygulanıp Uygulanamayacağı Üzerine Değerlendirmeler (HUAK m. 18/A, 18), Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2023, Cilt: 31 Sayı: 1, 65 - 89, 30.03.2023, s. 80.

76 Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 584, dn. 2087 de sayılan eserler.

77 Aydın, s. 852.

78 Ayrıca bkz. Süzek, s. 638, dn. 260.

79 Yarg. 9. HD., E.2016/21367, K. 2017/14609, T. 02.10.2017. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

80 Yarg. 9. HD., E. 2007/37878, K. 2007/35335, T. 26.11.2007. Bkz. Şahin Emir, s. 922.

*lunduğu hâllerde, dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümler uygulanmaz.”* Bu çerçevede dava şartı arabuluculuk hükümlerinin tahkimde uygulanmaması için özel kanunlarda tahkim ya da bir diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yoluna başvurunun zorunlu olması; ya da taraflar arasında tahkim sözleşmesinin (veya şartının) bulunması gerekir<sup>81</sup>. Öğretide bir görüşe göre, bu hükmün gereği olarak, özel kanunlar uyarınca tahkime ya da diğer bir alternatif uyuşmazlık çözüm yoluna başvurunun zorunlu olduğu veya tahkim sözleşmesinin olduğu durumlarda, dava şartı olan arabuluculuk hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça ve emredici şekilde, kanuni düzenleme altına alınmış olduğu söylenebilir<sup>82</sup>.

İş Kanunu'nun 20'nci maddesine göre, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminden tebliğinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, arabulucuya başvurusu zorunludur. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması durumunda, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme (tahkime) de götürülebilir. Bu maddeden iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli sebep olmadığı iddiasıyla fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, arabuluculuk yoluna başvurmak zorunda olduğu, arabuluculuk görüşmelerinin sonunda anlaşma olmaması durumunda, da son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabileceği ya da taraflar anlaşılırsa aynı sürede tahkime gidilebileceği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içerisinde tahkim sözleşmesinin yapılması durumunda İş Kanunu'nun 20'nci maddesi uygulanarak dava şartı arabuluculukta anlaşmaya varılamaması halinde özel hakeme gidilecektir<sup>83</sup>.

Tahkim sözleşmesinin iş sözleşmesi yapılırken ya da iş sözleşmesinin devamında yapılabileceğini kabul eden bu görüşe göre iş sözleşmesi yapılırken ya da sözleşmenin devamında tahkim sözleşmesi yapılmışsa HUAK'ın 18 A maddesinin on sekizinci fıkrası dikkate alınmalı ve davacının arabulucuya başvurma zorunluluğu olmamalıdır. İşçinin işe iade talebiyle işveren ile aralarındaki tahkim sözleşmesinin varlığı sebebiyle öncelikle hakeme başvurusu gerekir<sup>84</sup>. İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin yürürlüğe girdiği dönemde, tarafların tahkim sözleşmesi yapması durumunda da arabulucuya başvurusunun zorunlu olduğu yönünde doktrinde bazı görüşler ileri sürülmüş<sup>85</sup> ancak daha sonra 2018 yılında HUAK'ın18/A/18 hükmü getirilerek bu tereddütlü durum ortadan kaldırılmak istenmiştir. HUAK'ın bu maddesi ile işçi ve işverenin İş Kanunu'nun 20'nci maddesi çerçevesinde tahkim sözleşmesi yapması durumunda söz konusu uyuşmazlık için artık arabulucuya başvuru zorunluluğunun olmadığı söylenebilecektir<sup>86</sup>. Öğretide bir görüşe göre, HUAK'ın söz konusu düzenlemesi uyarınca özel kanunlarda tahkim veya başka bir alternatif uyuşmazlık çözüm yoluna başvurma zorunluluğunun olduğu veya tahkim sözleşmesinin bulunduğu hâllerde, dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümlerin uygulanmaması, diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının da uygulanabilmesi bakımından isabetli olmuştur<sup>87</sup>.

## Sonuç

2013 yılından bu yana uygulanan ihtiyari arabuluculuk ve 2018 yılından bu yana uygulanan iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk uygulamaları belirli oranda başarı sağlamıştır. Ancak gerek uygulamada var olan bazı sorunlar gerekse çalışmanın giriş kısmında verilen istatistikler çerçevesinde belirtildiği üzere iş mahkemeleri

81 Börü, s. 74.

82 Börü, s. 74-75.

83 Börü, s. 78.

84 Börü, s. 80-81.

85 Bkz. Şahin Emir, s. 936, dn. 114.

86 Şahin Emir, s. 936, dn. 114.

87 Cenk Akil, Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hakkında Usûl Hukuku Bakımından Bazı Değerlendirmeler, TAAD, Yıl: 11, Sayı: 41, Ocak 2020, s. 322.

nin iş yükünün yeterli düzeyde düştüğünün ve yargılama sürelerinin makul sürelere ulaştığının söylenebilmesi halen mümkün değildir. Bu bağlamda arabuluculuk dışındaki alternatif çözüm yöntemlerinin ve bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliğinin de tartışılması gerekmektedir.

Alman hukuk sisteminde iş davalarındaki artışın azaltılması, iş mahkemeleri yargılamasında öngörülen sulh kurumu sayesinde mümkün olmaktadır. Alman iş yargısında uyuşmazlıkların %50'sinden fazlası sulh ile sonuçlandırılmaktadır. Bizim hukuk sistemimizde uygulamaya bakıldığında iş uyuşmazlıklarında tarafların sulh oldukları çok nadir görülen bir durumdur. Duruşma öncesi tarafların sulha teşvik edilmesi ve tarafların sulh olması, taraflar arasındaki uyuşmazlığın hızlı bir şekilde sona ermesini sağlayacaktır.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının İş Kanunu'nun 20'nci maddesi dışında da tahkime elverişli olduğunu değerlendirmekle birlikte iş uyuşmazlıklarının tahkim yolu ile çözümünde kurumsal bir yapının oluşturulması önemlidir. Bu bağlamda öncelikle bireysel iş uyuşmazlıklarında nasıl bir tahkim sistemi olması gerektiği tartışılmalıdır. Hakem heyetine yapılan başvuruların tekrar dava olarak mahkemelere intikal etmemesi için kurumsal tahkim sisteminin getirilmesi gerekmektedir. Hakem heyetine başvurulması tarafların anlaşması üzerine ihtiyari olarak düzenlenmeli, zorunlu tutulmamalıdır. İşe iade dışında diğer işçilik alacaklarının da tahkim yolu ile çözümlenebilmesi iş yargısındaki iş yükünü de azaltacaktır. Ancak adil ve hakkaniyetli bir tahkim yargılaması yapılabilmesi için hakem heyetlerinin alanında uzman hukukçulardan oluşması gerekir.

Kurumsal bir sistemin getirilmesinin yanı sıra yargılama usulünün belirlenmesi, hakemlerin nasıl seçileceğinin tespit edilmesi, temyiz denetiminin ne şekilde yapılacağı hususlarının açıklığa kavuşturulması da değerlendirilmesi ve tartışılması gereken hususlardır.

Belirtilen bu hususların değerlendirilmesi ve öğretilerde var olan tartışmaların sonlandırılması

amacıyla tüm paydaşların bir araya gelerek konuyu ele alması ve bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim yoluna başvurunun kabulü halinde nasıl bir usul öngörülebileceğinin tartışılması isabetli olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akıncı Ziya, Milletlerarası Tahkim Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 6. Baskı İstanbul 2021.
- Akil Cenk, Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hakkında Usûl Hukuku Bakımından Bazı Değerlendirmeler, TAAD, Yıl: 11, Sayı: 41, Ocak 2020.
- Akipek Şebnem, Genel Olarak Arabuluculuk, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023.
- Atalı Murat/Ermenek İbrahim/Erdoğan Ersin, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2018.
- Aydın A. Buğra, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim, Prof. Dr. Mehmet Akif Aydın'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21, S. 2, 2015.
- Birben Erhan/Öktem Sezgi, İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul 2001.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerine İlişkin Güncel Gelişmeler, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Karadeniz 14. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, 13 – 15 Ekim 2023 – Batumi Gürcistan, Özet Kitabı.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz/Civan O. Ersun/Manav Özdemir A. Eda/Savaş Kutsal F. Burcu/Evcimen Ahmet, İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk, Nisan 2023.
- Börü Levent, Tahkim Sözleşmesinin Varlığı Durumunda Dava Şartı Arabuluculuk Hükümlerinin Uygulanıp Uygulanamayacağı Üzerine Değerlendirmeler (HUAK m. 18/A,18), Selçuk

- Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2023, Cilt: 31 Sayı: 1, 65 – 89.
- Buluttekin Derya, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Tahkimin Değerlendirilmesi (HMK m. 407-444), DÜHFD, Cilt: 27, Sayı: 46, Yıl: 2022, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2603202>.
- Çelik Nuri/ Caniklioğlu Nurşen / Canbolat Talat / Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Baskı, İstanbul 2023.
- Çil Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İ. M. K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, Ankara 2018.
- Ekmekçi Ömer, Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, İş Güvencesi Yasasının Değerlendirilmesi Türk Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001.
- Göktaş Seracettin, İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Uygulamaları, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023.
- Göktaş Seracettin, İş Hukukundan Kaynaklanan Sorunlar ve Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri, Yargı ve İş Dünyası Sempozyumu, 10 Ekim 2023 (Yargı ve İş Dünyası Sempozyum slaytı).
- Karasu Rauf, Sigorta Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023.
- Karasu, Rauf/Güner, Temel, Sigorta Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Kurumsal Tahkim Yargılamasının Yaygınlaştırılmasının Gerekliliği Üzerine, Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan, Ankara 2022.
- Manav Özdemir A. Eda, İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Çözümünde Tahkim, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023 (Tahkim).
- Manav Özdemir A. Eda, İş Hukukunda Özel Hakem Uyuşmazlıkları, Avukatın Öz-El Kitabı, İstanbul 2023.
- Manav Özdemir A. Eda, İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri, Çalışma ve Toplum, 2015/4 (İş Mahkemeleri).
- Manav Özdemir A. Eda/Eskiyörük Serhat, İş Hukuku Uyuşmazlıklarının Tahkim Yolu ile Çözümlemesi, Legal İHSGHD, C. 17, S. 67, 2020.
- Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2022.
- Mutlay Faruk Barış, Bireysel İş Hukukunda Tahkim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tez-SorguSonucYeni.jsp>.
- Özbek Mustafa, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara 2022.
- Öztatar Hakan, Dava Şartı Arabuluculuk Uygulamaları, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023.
- Senyen Kaplan Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş-Güncellenmiş 13. Baskı, Ankara 2023.
- Sievers Jochen/Poeche Sabine, Almanya'da İş Mahkemeleri Yargılaması, Çeviren: Yard. Doç. Dr. H. Özden Özkaya-Ferendeci, MÜHF-HAD, C. 16, S. 1-2, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/885501>.
- Sökmen Güler Ekin, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma, Gazi Üniversitesi

- Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIX, Y. 2015, Sa. 3.
- Susmaz Hakkı/ Manav Özdemir Atike Eda/ Şahin Açelya/Özsu Güray/Süslü Gül, Tahkime İlişkin Temel Kavramlar, Düzenlemeler ve Güncel Gelişmeler Cumhurbaşkanlığı Yayınları; 124 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları; 3, 1. Baskı: Ankara, 2021, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/Publications/TAHK%C4%B0M%20K%C4%B0TABI/TAHK%C4%B0ME%20C4%B0L%C4%B0%20C5%9EK%C4%B0N%20TEMEL%20KAVRAMLAR,%20D%20C3%9CZENLEMELER%20VE%20G%C3%9CNCEL%20GEL%C4%B0%20C5%9EMELER.pdf>.
  - Süzek Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2021.
  - Şahin Emir Asiye, İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 2, 2020.
  - Şişli Zeynep, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2.
  - Tiryakioğlu Bilgin, Tahkim Türleri ve Tahkim Dayandığı İlkeler, Tahkim ve Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinde Güncel Gelişmeler Sempozyum Kitabı, Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 138 Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Yayınları, 8 Ankara, Ekim 2023.
  - Tuncay Aziz Can/Savaş Kutsal Burcu/Bozkurt Gümrükçüoğlu Yeliz, Toplu İş Hukuku, Revize edilmiş 8.bası, İstanbul 2023, Sabahattin Yüreklî, Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2016886>.
  - Walker Wolf Dietrich, Alman İş Mahkemeleri İle İş Yargılama Usulüne Genel Bakış, Çev. Çiğdem Yazıcı Tıktık, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1-2, Ocak-Şubat 2016, <https://www.jurix.com.tr/article/5542>.
  - Yücel Müjgan, Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakemin Kararlarının Kapsamı, İşe Başlatmama Halinde Tazminata Miktar Belirtmeden Karar Verilmesine İlişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 3, 2008,

<https://openaccess.marmara.edu.tr/server/api/core/bitstreams/50066a12-281b-491d-a-49c-3f1e7ff82dbf/content>.