

ORHAN, S. ve EŐİYOK, Y. (2021). Bireysel İŐ Uyuşmazlıkları ve Alternatif Çözüm Yolları Üzerine. C. SELEK ÖZ (Ed.). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar – V içinde (s.83-106), Sakarya: Değişim.

# BİREYSEL İŐ UYUŞMAZLIKLARI VE ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI ÜZERİNE

*Serdar ORHAN*

*Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, serhan@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4326-8413*

*Yusuf EŐİYOK*

*Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, yusuf.esiyok@ogr.sakarya.edu.tr ORCID: 0000-0002-3828-9327*

## Özet

Çalışma hayatının önemli problemlerinden olan bireysel iş uyuşmazlığı temelde işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan ve vuku bulan uyuşmazlık olarak tanımlanmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlıkları vakalarının sürekli artıyor oluşu, yürürlükteki var olan uygulamalarla yargı karşısında çözümünü gitgide zorlaŐtırmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın çözümünde yetersiz kalınması, süreci karmaŐık ve tarafları olumsuz bazı etkilere maruz bırakmaktadır. Bu sebeplerle yürürlüğe konulan alternatif çözüm yollarından zorunlu arabuluculuk, iş yükünü azaltmak ve bireyleri teşvik etmek amacı taşımaktadır. Çalışmadaki gaye mevzuattaki bireysel iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolları uygulamalarını değerlendirmek ve dünyadaki uygulamaları göz önünde bulundurarak özellikle arabuluculuk gereklilikleri hakkında birtakım önerilerde bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Bireysel İş Uyuşmazlıkları, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü

# ON INDIVIDUAL JOB DISPUTES AND ALTERNATIVE SOLUTIONS

## **Abstract**

Individual job disputes, which is one of the important problems of working life, is basically defined as the disputes that occurs and arises from the employment relationship between the employee and the employer. The fact that the cases of individual employment disputes are constantly increasing makes it increasingly difficult to resolve it before the judiciary with the existing practices in force. The process of being inadequate in resolving the dispute between the employee and the employer is complex and exposes the parties to some negative effects. Compulsory mediation, one of the alternative solutions put into effect for these reasons, aims to reduce the workload and encourage individuals. The aim of the study is to evaluate the applications of alternative solutions in individual employment disputes in the legislation and to make some suggestions especially about the mediation requirements, taking into account the practices in the world.

**Key Words:** Individual Job Disputes, Alternative Disputes Solution

# GİRİŞ

İnsanlar arasındaki ilişkiler sonucunda bazı uyuşmazlıklar meydana gelebilmektedir. Toplumsal, sosyal ve ekonomik ilişkiler buna örnek gösterilebilir. Özellikle ekonominin geldiği noktada uyuşmazlık çeşitleri çoğalmış ve bundan dolayı yargı yolu aracılığıyla çözümünde zamansal aksaklıkların meydana geldiği kabul edilmektedir. Uyuşmazlıkların çözümünde alternatif çözüm yolları, bireylerin haklarını kullanabilmesi açısından bir reform olarak ortaya çıkmıştır. Öncelikle Anglo – Amerikan hukuk sisteminin bir parçası olarak daha sonra ise Avrupa Birliği'nin (AB) muhtaç konumdaki bireylerin korunmasına yönelik eylemlerini de içerek Avrupa'da kabul görmüştür.

1982 Anayasa'sının 36. Maddesinde uyuşmazlıkların birincil çözüm yolunun mahkemeler olduğu ifade edilmiştir.<sup>1</sup> Bireyler ve hukukçular uyuşmazlıkların kısa sürede çözülmemeyişi ve yargının iş yükünün sürekli artması gibi olumsuzluklardan şikâyet etmektedirler dolayısıyla bu da alternatif çözüm yollarına başvurmanın önemini göstermektedir. Bireylerin uyuşmazlıkların çözümünde sürekli yargının yolunu tutmaları çözümü uzatmakta ve haklarına ulaşamama ya da öngörülen sürede ulaşamama gibi sorunları meydana getirmektedir. Ne var ki bu vaziyet Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6/1 maddesindeki “Adil Yargılanma Hakkı”<sup>2</sup> ilkesiyle uyuşmamaktadır. Tüm uyuşmazlıkların yargıda değil, alternatif çözüm yolları ile çözülmesinin bu tip sorunları azaltacağı söylenebilir. Bireylerin eksik bilgiye sahip olmaları, önyargılarının olması, konuda danışmaya karşı sıcak bakmamaları vb. gibi nedenler uyuşmazlığın çözümünde bazı yolları zorunlu hale getirmiştir. Arabuluculuk ve tüketici hakem heyetine zorunlu başvuru bunlardan sayılabilir.

Türkiye'de bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif yöntemlerin önemi 2018'de zorunlu arabuluculuk sistemiyle etkin hale gelmiştir. Zorunlu arabuluculuk uygulaması öncesinde de sistemde var olan alternatif çözümler uygulamada etkin olamamıştır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde ise

- 1 1982 Anayasası Madde 36 – Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınmaz.
- 2 Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir. Karar aleni olarak verilir. Ancak, demokratik bir toplum içinde ahlâk, kamu düzeni veya ulusal güvenlik yararına, küçüklerin çıkarları veya bir davaya taraf olanların özel hayatlarının gizliliği gerektirdiğinde veyahut, aleniyetin adil yargılamaya zarar verebileceği kimi özel durumlarda ve mahkemece bunun kaçınılmaz olarak değerlendirildiği ölçüde, salonu tüm dava süresince veya kısmen basına ve dinleyicilere kapatabilir.

1963'ten itibaren arabuluculuk, uzlaştırma uygulamaları sistemde uygulanmaktadır. Özellikle toplu iş uyuşmazlıklarında kavgacı çözümlere geçebilmek için zorunlu olan arabuluculuk uygulaması çalışma hayatında daha çok bilinen bir yöntemdir. Ancak 2018 sonrası devreye giren bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulaması, gerek bireysel iş uyuşmazlıklarının sayısının fazlalığı ve gerekse de toplu iş uyuşmazlıklarına göre daha başarılı bir uygulama olması nedeniyle son yıllarda popüler hale gelmiştir. Bu durum aynı zamanda alternatif çözüm yollarının geliştirilerek çalışma barışının sağlanması, hak kayıplarının önlenmesi, işyerinde güven ve huzur ortamının oluşturulmasının toplumsal refaha da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1. İş Uyuşmazlığının Kavramsal Çerçevesi

Türkiye’de çalışma yaşamında en önemli konulardan biri olarak kabul edilen uyuşmazlık, kısaca işçi ve işveren arasında yaşanan çıkar çatışmasıyla iş uyuşmazlığı adını almaktadır. İşçiler veya işçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları arasında çalışma koşulları ile ilgili meydana gelen uyuşmazlık iş uyuşmazlığı olarak tanımlanır (Sümer, 2020: 271). İş uyuşmazlıklarının büyük ölçüde çalışma koşulları ile sınırlı olduğu göze çarpmaktadır. Çıkar çatışmalarından doğan uyuşmazlıklar taraflarına ve niteliklerine (içeriklerine) bakılarak birtakım ayrımlara tabi tutulurlar bunlar en çok “bireysel/toplu iş uyuşmazlığı” ve “hak/menfaat uyuşmazlığı ayrımıdır (Akyiğit, 2020: 559). Bu tanımdan hareketle her iki uyuşmazlığın temel nedeni hak veya menfaat uyuşmazlığı olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 1.1. Bireysel/Toplu İş Uyuşmazlığı Ayrımı

Bireysel iş uyuşmazlığı bir veya birkaç işçiyle işveren arasında ortaya çıkan ve iş ilişkisine dayanan uyuşmazlıktır (Akyiğit, 2020: 559). Örneğin, sigortalı bir işçi ay içerisinde 30 gün çalıştığı halde, işveren tarafından sebep gösterilmeden sigorta priminin eksik bildirilmesi bu bağlamda değerlendirilebilir. Bireysel iş uyuşmazlığından söz edebilmek için uyuşmazlığın iş ilişkisinden kaynaklanması ve ortaya çıkan uyuşmazlığın topluluk tarafından üstlenilmemesi gereklidir (Geçmez, 2020: 22). Görüldüğü gibi mevzu bahis tek bir işçi olduğu için uyuşmazlık sadece o işçiyi bağlamaktadır. Eğer konu bir işçi topluluğunun ortak çıkarını ilgilendiriyorsa o halde toplu iş uyuşmazlıklarından söz edilebilir<sup>3</sup>. Bu çerçevede toplu iş uyuşmazlığı tüzel kişiliği olan işçi örgütünün ortak çıkar

3 Detaylı bilgi için Akyiğit, Toplu İş Hukuku

ve haklarıyla ilgili işverenle ya da işveren örgütü karşısında ortaya çıkardığı uyuşmazlık türüdür (Esener, 1975: 540). Başka bir tanımla (Sümer, 2020: 272) işçi sendikasıyla işveren sendikası veya işveren arasında gelecekteki çalışma koşullarının nasıl olacağı noktasında ya da mevcut çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin ihlali veya yorumundan dolayı meydana gelen uyuşmazlıklardır. Tüzel kişiliği olan işçi örgütünün sendika olduğu 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun 7. Maddesinde belirtilmektedir. O halde kısaca işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikası arasında meydana gelen çıkar ve hak uyuşmazlıkları toplu iş uyuşmazlığı olarak tanımlanabilir. Ayrıca toplu iş uyuşmazlığından söz edebilmek için işçi örgütünün taraf olması ile uyuşmazlık konusunun çalışma şartları olması gerekçelerinin aynı anda bulunması gereklidir (Esener, 1975: 540).

Burada belirtilmesi gereken husus ise işçi ve işveren arasında çıkabilecek olan bireysel iş uyuşmazlığının sendika tarafından benimsenmesiyle artık bireysel iş uyuşmazlığı yerine toplu iş uyuşmazlığı söz konusu olur şeklindedir (Erkul, 2004: 211). En nihayetinde tek tek işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi ile kurulan ilişkiden doğan bir uyuşmazlık varsa bireysel iş uyuşmazlığı, uyuşmazlığın bir tarafında sendika varsa toplu iş uyuşmazlığı mevcuttur denebilir.

## **1.2. Hak/Menfaat Uyuşmazlığı Ayırımı**

Kamu düzeni tarafından korunan kişi menfaatleri olarak tanımlanabilen hak, hak uyuşmazlığı tanımlanırken bu kelime anlamının bilinmesi bireysel iş uyuşmazlıkları çerçevesinde faydalıdır. Hak uyuşmazlığı, taraflardan birinin diğerinin mevzuat, toplu iş sözleşmesi (TİS), ya da iş sözleşmesinden doğan bir hakkını ihlal etmesi sebebiyle meydana gelen uyuşmazlık olarak tanımlanır (Akyiğit, 2020: 559-560). İşçinin ücretini kanunda belirlenen şekilde ödemeyen işveren ile bu işçi arasında ortaya çıkabilecek olan uyuşmazlık hak uyuşmazlığıdır (Erkul, 2004: 211). Çünkü iş kanununa göre yapılan iş sözleşmesindeki haklar kamu düzeni tarafından korunur, bu hakların verilmemesi hak uyuşmazlığını ortaya çıkarmaktadır. Buradaki uyuşmazlık işçi ve işverenle sınırlı kaldığı takdirde bireysel hak uyuşmazlığından söz edilir.

Toplu hak uyuşmazlığı ise (Akyiğit, 2020: 560)'e göre işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında, uygulamadaki çalışma şartlarını düzenleyen hükümlerin ihlali veya yorumu nedeniyle meydana gelen uyuşmazlıklara denir. Konunun topluluğu ilgilendiriyor olması toplu hak uyuşmazlığından

bahsedebilmek için gereklidir. Dikkat edilmesi gereken nokta uyuşmazlığın daha önce anlaşılması ve kabul edilen somut haklar çerçevesinde ortaya çıkmasıdır. Örneğin, toplu iş sözleşmesinde işçilere haftalık olarak ek bir gıda verilmesi kararlaştırılmasına rağmen işverenin bunu yerine getirmemesi, bu bir elma bile olabilir. Yani hem bireysel hem de toplu iş uyuşmazlıklarında iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hak uyuşmazlıklarına örnek gösterilebilir. Hak uyuşmazlıklarının çözümünde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre yargıya başvurulur. 53. Maddede TİS'in yorumundan doğan uyuşmazlıklarda sözleşmenin taraflarınca dava açılabilmesine yer verilmiştir<sup>4</sup>, grev ve lokavt söz konusu değildir. Hak uyuşmazlıklarının hukuki nitelik taşıdığı açıktır (Esener, 1975: 542).

(Esener, 1975: 543)' göre işçi örgütlerinin mevcut iş şartlarının ve ücret miktarlarının yeniden düzenlenmesi talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi sonucu menfaat uyuşmazlığı baş göstermektedir. Menfaat uyuşmazlığının hukuki değil de daha çok ekonomik bir çıkar taşıdığı söylenebilir. Çıkar ve yarar anlamlarına da gelen menfaat uyuşmazlığı, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hak oluşturulması ya da mevcut hakkın korunmak istenmesi durumunda ortaya çıkan anlaşmazlığın konusu olarak tanımlanır ve toplu bir değişiklik hedeflenir (Akyiğit, 2020: 560). Burada belirtmek gerekir ki işçi ve işveren arasında hizmet sözleşmesinin ya var olması ya da yok olması durumu mevcuttur bundan dolayı çoğunlukla bireysel iş uyuşmazlıklarında hak uyuşmazlıklarına rastlanabilir. Bir işçinin iş sözleşmesinde işveren ile anlaştıkları mevcut ücret üzerine artış talebi (Erkul, 2004: 211) işverence olumlu karşılanmazsa bireysel menfaat uyuşmazlığı doğar, sonucunda ise iş sözleşmesine dayalı çalışma ya devam eder ya da kanunda belirtilen hükümlere göre feshedilebilir. Toplu iş sözleşmesinde ise yeni haklar elde edilme noktasında çıkan uyuşmazlıklar çoğunlukla menfaat uyuşmazlığı olarak bilinir. Bu da sendikaların temel faaliyetlerinden biri olarak kabul edilen toplu pazarlık faaliyeti ile üyelerinin menfaatlerini koruma isteklerinden meydana gelir. Sonuç olarak bireysel iş uyuşmazlığının temelini hak uyuşmazlıkları, toplu iş uyuşmazlıklarının temelini de menfaat uyuşmazlıklarının oluşturduğunu söylemek yanlış olmaz.

## **2. İş Kanunlarımızda Bireysel İş Uyuşmazlığı**

Tarihimizde 3008 ve 4857 sayılı iş kanunlarında bireysel iş uyuşmazlıklarına yer verilmiştir. 1971'e dek yürürlükte olan 3008 sayılı iş kanunu, 1971'de

4 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

yerini 1475 sayılı iş kanununa bırakmış olsa da bireysel iş uyuşmazlığının çözümüne ilişkin herhangi bir madde bulunmamaktadır.

## 2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu'nda Bireysel İş Uyuşmazlığı

Türkiye'nin ilk sistematik iş yasası olarak kabul edilen 3008 sayılı iş kanunu 1936'da çıkarılmıştır (Akçay, 2010: 44). 3008 sayılı iş kanunu, 1936-1963 arasındaki dönemde Türkiye'de iş uyuşmazlıklarının çözümüne dair düzenlemelere yer vermiştir. (Akçay, 2010: 43)'a göre bu kanun, iş uyuşmazlıklarının çözümünü 1930'lardaki dünyanın içerisinde bulunduğu genel konjonktürden ve yeni kurulan rejimin iç işleyişinden kaynaklanan faktörlerin de etkisiyle “otoriter” olarak adlandırılabilir şekilde ele almış, bu uyuşmazlıkların çözümünde uzlaştırma ve tahkim sürecine başvurulmasını öngörmüştür. Uzlaştırmaya başvurulması 3008 sayılı iş kanununda şu şekilde belirtilmiştir; “Bu iki çeşit ihtilaftan her birinin ilk önce uzlaştırma yolu ile kotarılmasına tevessül edilmesi esastır.”<sup>5</sup> Yine 3008 sayılı iş kanununda “Tek başlı iş ihtilafında alâkadar her bir işçinin işverenle uzlaştırılması, mümessillerin aracılığı ile olur. Uzlaşma, tarafların ve mümessillerin imzalayacakları bir zabıt varakası ile tesbit olunur. Ancak bu suretle uzlaşamadığı takdirde mahkemeye başvurulabilir.”<sup>6</sup> İfadesi ile bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin doğrudan yönlendirme vardır. Burada mümessil temsilci anlamında gelmektedir. Bahsi geçen mümessillik aynı kanunun 78. Maddesinde açıklanmıştır ve günümüzdeki arabuluculuk müessesesinin alt yapısını oluşturduğu kanaatine varılabilir.

İş uyuşmazlıklarının çözümünde uzlaştırma ile ilgili detaylara İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü'nde yer verildiği bilinmektedir. 47. ve 50. Maddelerine göre bireysel iş uyuşmazlığını çıkaran taraf, mesai saatleri dışında birinci temsilci olarak addedilen işçiye uyuşmazlık hakkında bilgi verir. Daha sonra temsilci, işveren veya işveren vekili ile konu hakkında görüşme yapmak üzere yer ve zaman belirler. Görüşmede temsilci işçi, işveren veya işveren vekili bulunur. Uyuşmazlığın çözümü için işçi veya işçiler dinlenebilse de çözüm sırasında görüşmede bulunmazlar. Bu üç yetkili buldukları çözümü işçi veya işçilere duyurur, çözümün kabulü halinde konu zabıt defterine yazılır ve uyuşmazlığın taraflarınca imzalanır. Bulunan çözüm işçi veya işçiler tarafından kabul edilmediği takdirde ise bu durum yine zabıt defterine işlenip imzalanır akabinde uyuşmazlığın çözümünde yargı yolu açılır (Özdemir, 2016: 605-606).

Ocak 1950'de kabul edilen 5521 Numaralı İş Mahkemeleri Kanunu 1.

5 3008 Sayılı İş Kanunu Madde 77

6 3008 Sayılı İş Kanunu Madde 79

Maddesinde “İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekili arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak gerek görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.”<sup>7</sup> Bu kanunun çalışma yaşamına ilişkin iş uyuşmazlıklarında kilometre taşı olduğunu söyleyebiliriz.

3008 sayılı iş kanunu madde 79’da belirtildiği üzere, işçi ve işverenin uzlaşmadığı noktada mahkemeye başvurması gerektiği belirtilmiş ancak İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesinde “Yazılı uzlaşma teşebbüsünün yapılmamış olması davanın kabulüne ve görülmesine engel teşkil etmez” ifadesiyle arasında bir anlam kargaşası olduğu görülmektedir. Nitekim ilk başta görevi hak uyuşmazlıklarının çözümü olan iş mahkemelerinin uzlaştırma olmadan direkt mahkemeye gelen uyuşmazlıkların menfaat uyuşmazlığı olduğu ve yargı yoluna gidilmesinin kendi içinde çelişki oluşturduğu düşünülmektedir (Özdemir, 2016: 606).

Bireysel iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla çözümüne yönelik düzenlemeler 3008 sayılı iş kanununun yürürlükten kaldırılması ile son bulmuştur (Özdemir, 2013: 253).

## **2.2. 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Bireysel İş Uyuşmazlığı**

1971’de yürürlüğe giren 1475 sayılı iş kanunda iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemeleri tek yol olarak uygulamada yer almıştır. 1475 sayılı İş Kanunda iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik olarak alternatif çözüm yollarına yer verilmemiştir.

## **2.3. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Bireysel İş Uyuşmazlığı**

Haziran 2003’te hayatımıza giren 4857 sayılı İş Kanunu, bireysel iş uyuşmazlığında fesih bildirimine itiraz ve usulü başlığı altında uyuşmazlığın çözümü için direkt olarak iş mahkemelerini işaret etmiştir.<sup>8</sup> 12 Ekim 2017’ye kadar sadece iş mahkemeleri olarak görünen bireysel iş uyuşmazlıklarının çözüm yolu, artık arabuluculuk faaliyeti ve özel hakem olarak birtakım değişiklikler ihtiva etmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile gelen değişiklik kısaca, uyuşmazlığın çözümünde arabuluculuk faaliyetini zorunlu yani dava şartı haline getirmiştir. Uyuşmazlığın taraflarının arabuluculuk sonucunda anlaşmaya varamaması halinde iş mahkemelerine, anlaşmaları

7 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 1

8 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 20 değiştirilmemiş hali



halinde ise uyuşmazlığın iş mahkemeleri yerine özel hakeme götürülebileceği yol açılmıştır.<sup>9</sup>

### 2.3.1. Bireysel İş Uyuşmazlığının Alternatif Çözüm Yolları

İş uyuşmazlıklarının tanımı ve kavramsal çerçevesini takiben ülkemizdeki çözüm yollarının neler olduğuna değinmekte yarar vardır. Konu bireysel iş uyuşmazlıkları ile sınırlı olduğundan bu çerçevede ele alınacaktır. Öncelikle bu ihtiyacın nereden doğduğunu istatistiki veriler ışığında görmek gereklidir. Konunun muhatabı olan iş mahkemeleri, 2017-2018 arasında gelen davaların %50'sinden fazlasını bir sonraki yıla devretmiş, 2013'ten 2018'e artan eğilim göstererek ortalama dava görülme süresi tablosunda mahkeme türleri arasında zirveye yerleşmiştir.<sup>10</sup> Bu durum aynı zamanda iş davalarının çözümünde bazı yetersizlikler olduğunun bir göstergesidir.

Ülkemizin de Onuncu Kalkınma Planı'nda alternatif uyuşmazlık yöntemlerinin yer alması<sup>11</sup>, konunun ciddiyetini gözler önüne sermektedir. Yine ülkemizde işgücünün toplandığı büyükşehirlerdeki davaların daha çok olabileceği ve bu davaların görülme süresinin artabileceğini söylemek yanlış olmaz. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde 3008 sayılı İş Kanunu'ndan bugüne uzlaşma gibi birbirine yakın amaçları taşıyan arabuluculuk sisteminin 2018'de çalışma yaşamımıza girdiği bilinmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun arabuluculuk sistemini dava şartı<sup>12</sup> olarak kabul etmesi artık uyuşmazlıkların çözümünde akademiye öncelikli olarak arabuluculuk üzerine yoğunlaştırmalıdır. Çünkü sonucunda uzlaşılın ya da uzlaşılmasın arabuluculuktan geçmemiş bir iş uyuşmazlığı, davanın şartı olmasından ötürü mahkemece görülmeyecektir.

Bireysel iş uyuşmazlığının çözümünde alternatif yöntemlerin temelde üç tane olduğu ve bunların müzakere, arabuluculuk ve tahkim olduğu bilinmektedir. Diğer yöntemlerin de bu üç yöntemin temel alınarak oluşturulduğu ifade edilmektedir (Wang, 2000). Müzakere genel anlamda uyuşmazlığın konusunun, taleplerin ve çözümlerinin taraflarca ortaya konulup tartışıldığı bir alternatif çözüm yoludur (Akıncı, 1996: 100). Arabuluculuk, uyuşmazlığın çözümünde tarafsız olarak bulunan üçüncü kişilerin yardımıyla uyuşmazlığın çözülmesi (Wang, 2000: 190-191), tahkim ise hakem olarak nitelendirilen kişiler aracılığıyla devlet yargısı yerine gidilen bir çözüm yoludur (Akıncı, 2003: 7).

9 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 20 (12/10/2017)

10 <https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/2082019153842istatistik2018.pdf> (Erişim Tarihi: 17.12.2020)

11 T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı, Madde 194

12 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 3

Bu çözüm yollarından “tahkim” uygulaması bazı eleştirilere konu olmaktadır. (Tıktık, 2013: 7) göre tahkim, uyuşmazlığın çözümünde mahkeme haricinde en çok başvurulan yol olmasına rağmen, çözüme ulaşma süresinde ve diğer bazı durumlarda dava yoluna göre belirgin avantajlara sahip değildir. Bir diğer eleştiriye göre, hakemlerin kesin ve bağlayıcı hüküm vermesi tahkimin diğer çözüm yollarından ayrılmasına sebep olmaktadır (Akıncı, 1996: 107). Bu noktada arabulucu-tahkim adında karma bir çözüm yönteminin doğduğu, arabuluculuğun aslında tahkimden doğrudan ayrılmadığı, arabulucunun bağlayıcı ve karar verme gücünün olmaması sadece mutabakat odaklı olması, arabulucu-tahkim ile faydanın maksimize edilebileceğinin mümkün olduğu belirtilmektedir (Özbek, 2017: 22). Burada arabulucu olma şartlarının esnetilmesinin iş mahkemelerinde biriken davaların ve bir nebze de olsa işsizliğin önüne geçilmesinde önemli olacağını belirtmek gerekir.

Bahsedilen uyuşmazlık çözüm yollarında ortak nokta olarak üçüncü bir tarafın uyuşmazlığa taraf ve müdahil olduğu göze çarpmaktadır. (Özbek, 2012: 2) göre alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının dört temel amacı;

- Dava yolunun sebep olduğu aşırı gecikme ve masrafları azaltarak mahkemelerin tıkanıklığına son vermek,
- Uyuşmazlığın çözümünde toplumun katılımını artırarak bireysel ve toplumsal barışın tesis edilmesine katkıda bulunmak,
- Adalete erişimi kolaylaştırmak,
- Daha “etkili” bir uyuşmazlık çözüm yolu sağlamak olarak ele alınmaktadır.

Alternatif uyuşmazlık çözümü kısaca, uyuşmazlık yaşayan kişilerin yargı yoluna girmeksizin uyuşmazlığın çözümü kavuşturulması için oluşturulmuş yöntemlerin genel adıdır şeklinde ifade edilmektedir (George W. & Naomi L., 1995: 243). Arabuluculukla birlikte adaletin hızlı bir şekilde yerine getirilmesi ve mevcut dava yüklerinin azaltılması gibi amaçlarla yargı dışı alternatif çözüm yollarının da uygulandığı bilinen bir gerçektir. Arabuluculuk ve uzlaştırmanın birbirlerinden çok fazla farklılıkları olmamasına karşın (Kurt, 2018: 414) göre uzlaştırma, taraflardan bağımsız ve objektif konumda bulunan üçüncü bir kişinin, uyuşmazlık yaşayan taraflara, yaşanan olayın koşul ve özelliklerine göre şekillenen çözüm önerilerinde bulunup, bu önerilen çözüm üzerine müzakere etmelerini sağlayan bir yöntemdir. Diğer taraftan arabuluculuk, uyuşmazlık içerisinde bulunan tarafları müzakere yapmak amacıyla bir araya

getiren, birbirlerini anlamalarını ve kendi çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlayarak aralarındaki iletişimi kolaylaştıran tarafsız, uzmanlık eğitimi almış, bağımsız bir üçüncü kişinin katkısıyla gönüllü işlerlik çatısı altındaki çözüm yöntemidir (Tanrıver, 2011: 76). Görüldüğü üzere ortak amaçlarının bulunduğu gibi birtakım farklılıklarının da bulunduğu göze çarpmaktadır.

Alternatif çözüm yollarının kurumsal olarak 1960'larda ABD'de geliştiği bilinmektedir. ABD'nin henüz 2000'lere varmadan yargı sisteminin pahalı, geciken ve iş yükünün ağır olduğu gibi söylemlerde bulunarak alternatif çözüm yollarına olan ihtiyacı dile getirmesi, bu konuda gelişme göstermesinin yolunu açmıştır. Avrupa Birliği (AB)'nde ise 2008'de kabul edilen Medeni ve Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Yönergesi alternatif çözüm yollarının Avrupa'da da önemli olduğunu göstermektedir. (Kurt, 2018: 417-418)'a göre 2002'de gündeme gelen Alternatif Çözüm Yollarına İlişkin Yeşil Kitap adlı çalışma alternatif çözüm yollarıyla sunulan kolaylıkların topluma ve AB üyelerine tanıtılmasında araç rolü görmüştür.

### **2.3.2. Bireysel İş Uyuşmazlığının Çözümünde Arabuluculuk**

Arabuluculuk, ülkemizde iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan alternatif çözüm yollarından birisidir. Çok eski tarihlerden beri uzak doğu ülkelerinde tatbik edildiği bilinmektedir (Özmumcu, 2013a). (Özmumcu, 2013b)'a göre arabuluculuk yöntemi son yıllarda batılı ülkelerde hızlilik ve ekonomiklik açısından kazandırdığı avantajlar sebebiyle tercih edilmektedir. Nitekim 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK)'nun Avusturya Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuğa İlişkin Federal Kanun'un temel alınarak oluşturulması hemen örnek verilebilir. Arabuluculuğun tanımına HUAK madde 2'de yer verilmiştir.<sup>13</sup>

Arabuluculuk, tarafların uyuşmazlık yaşadıkları konu üzerinde bir veya daha fazla arabulucunun yardımı ile görüşme yaptıkları bir çözüm süreci olarak ifade edilmektedir (Çiçek, 2018).

(Kekeç, 2010: 16)'e göre uyuşmazlığın ortaya çıkması ve sürmesindeki en önemli nedenlerden biri iletişimsizliktir ve arabulucu, uyuşmazlığın taraflarınca aralarında var olan iletişimsizliğe dair sorunların ortadan kaldırılmasında etkin

13 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Madde 2 – Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak suretiyle tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretebilmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasına aktif rol alan, taraflar çözüm üretmediklerinde çözüm önerisinde bulunan, uzmanlık eğitimi almış tarafsız ve bağımsız üçüncü bir kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir.

rol oynar. Arabulucu, uyuşmazlık taraflarının her ikisinin de menfaatine uygun olacak şekilde sonuca varmalarında aracı konumdadır (Kekeç, 2010: 9). Arabuluculuk sürecinin başından sonuna kadar serbest şekilde olması, kanunda iradi olarak nitelendirilmesine dayanmaktadır.<sup>14</sup> Arabuluculuk sürecinde tarafların kanunen zorlanamayacakları bilinmektedir. Arabuluculuk sürecinin sona ermesinde kanunun 17. maddesinde mevcut hükümler bulunmaktadır ve arabuluculukta sonuca ulaşılamadığında tarafların çekilmesi, arabulucunun da kanaatine göre durum tespiti ile süreci sona erdirebilecektir (Özdemir, 2016). Süreç içerisinde arabulucunun karar verme yetkisinin olmadığı kanunda açıkça belirtilmiştir. Uyuşmazlığa düşen tarafları ortak paydada sistematik teknikler kullanarak çözüme ulaşmaları konusunda ortak iletişim kümesinde bir araya getirmektedir.

Arabuluculuk faaliyetleriyle uyuşmazlıkların çözümünde barışçı yolla, kısa sürede, düşük maliyetle ve gizli olarak çözümlenmesi yargının iş yükünü de azaltmaktadır (Kurt, 2018: 416). Arabuluculukta tarafların menfaati gözetilerek çözüm bulunurken yargıda haklının kim olduğuna bakılarak çözüme ulaşılmasının arabuluculukla yargı arasındaki en büyük farklardan olduğu söylenebilir. Nitekim yargılamadaki amaçla arabuluculuktaki amaç memnuniyet açısından birbirinden ayrılır. (Kurt, 2018: 416)'a göre alternatif çözüm yolları uyuşmazlıkların çözümü için mevcut yöntemlere eklenmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğudur.

Arabuluculuk konusunda dünyadaki uygulamalara bakıldığında Almanya ve Yunanistan'ın bizdeki gibi arabuluculuğu dava şartı olarak bulundurduğu görülmektedir (Şahin vd., 2018: 14-15). Fransa'da ise alternatif çözüm yolları ile mahkemelerin iş yükünün azaltılması, uyuşmazlıkların hızlı ve zahmetsiz çözümlenmesi konusunda yardımcı olacak yöntemlerin devlet tarafından desteklendiği bilinmektedir (Bilgin, 2009: 13). Almanya'da mahkeme tarafından önerilen arabuluculuk kurumunun taraflarca tercih edilmesi ile iş mahkemesi sürecinin durdurulmasına karar verilmektedir (Müller, 2016: 55). İtalya'ya bakıldığında zorunlu arabuluculuk şartının daha önceleri olduğu ancak yeni düzenlemelerle iradi olarak uygulanmaya başlandığı göze çarpmaktadır, bu noktada İtalya'nın deneyimli olduğunu söylemek mümkündür ve iş mahkemelerinin yükünü azaltmakla birlikte uzlaşmaya inanmayan tarafların sadece iş mahkemelerine başvurmak için arabuluculukta zaman geçirdikleri dolayısıyla da davaların uzadığı söylenebilir (Chernyaeva, 2016: 93). Ülkemizde özellikle işten çıkarmaların sınırlı olduğu pandemi dönemindeki arabuluculuk

14 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Madde 3

uygulamalarının takibi, arabulucuğun etkisi açısından fikir verebilir.

Bilindiği gibi işçi-işveren ilişkileri ülkeden ülkeye toplumsal yapı açısından farklılıklar içermektedir. Burada (Kurt, 2018: 421)'a göre Almanya (2007), Yunanistan (2008) ve İngiltere (2008)'nin Eurofound'dan alınan bilgilere göre Almanya'daki uyuşmazlıkların %51'i, Yunanistan'daki uyuşmazlıkların %48'i, İngiltere'deki uyuşmazlıkların ise %43'ünün uzlaşma ile sonuca vardırıldığı gözlemlenmektedir. Avrupa'nın yargı dışında da uyuşmazlıkların çözümünü benimsediğini söylenebilir.

Türkiye'de 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile arabulucuğun dava şartı<sup>15</sup> olması ve düzenlemelerine yer verilmiştir. 1.1.2018 itibariyle ülkemizde iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk<sup>16</sup> zorunlu dava şartı olmuştur. Kanunen arabulucuya başvurulmayan uyuşmazlıkta dava yolu kapalıdır. Şöyle ki, davacı olan işçinin direkt olarak dava açma girişimi, mahkeme tarafından usulden red yoluna gidilecek ve davacıya ek süre tanınmayacaktır (Narmanlıoğlu, 2017: 16). Arabulucunun iş uyuşmazlığını üç hafta gibi bir zaman diliminde çözüme kavuşturması ve bu süreye en fazla bir hafta eklenmesi uygun görülmüştür.

İş mahkemelerinde görülen davaların görülme sürelerinin uzaması emeğinden gelir elde eden işçinin zorlanmasına sebebiyet vermektedir. Aynı şekilde davaların uzun sürmesi işçilerin ve işverenlerin adalete olan güvenlerini sarsabilmektedir (Özdemir, 2015: 187). Bundan dolayı arabuluculuk müessesesi ile ilgili işgücünün istihdamı kapsamında birtakım esnetmeler yapılması alternatif yol olarak düşünülebilir. Çünkü görüldüğü gibi gelen davaların, davaların çözümüne kıyasla çok daha fazla olması bu konuda önlemler almayı gerektirmektedir. Arabuluculuğun dava şartı olarak arandığı kanunlar;

---

15 Zorunlu arabuluculuk, tarafsız ve objektif olarak iş uyuşmazlığı yaşayanların uyuşmazlıklarının arabulucu yardımıyla çözümlenmesini arayan alternatif çözüm yoludur (Korkusuz ve Korkusuz, 2020: 486).

16 -Türk vatandaşı olmak,

-Hukuk fakültesinden mezun olmak,

-5 yıllık kıdeme sahip olmak,

-5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53'üncü md. belirtilen süreler geçmiş olsa bile, kasen işlenen bir suçtan dolayı 1 yıldan fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık, gerçeğe aykırı bilirkişilik yapma, yalan tanıklık ve yalan yere yemin suçlarından mahkum olmamak,

-Terör örgütleriyle iltisaklı veya irtibatlı olmamak,

-Arabuluculuk eğitimini tamamlamak ve Adalet Bakanlığınca yapılan sınavdan başarılı olmak gerekir (Lokmanoğlu, 2018: 871-872).

- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu,
- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun,
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu'dur (Kurt, 2018:429).

7036 sayılı kanun madde 3/3'e göre iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarıyla bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları arabuluculuk çerçevesi dışında tutulmuştur.<sup>17</sup> Arabuluculuk süreci sonunda anlaşma olsun ya da olmasın iş mahkemesine götürülecek davada arabuluculuk tutanağının dava dilekçesine eklenerek sunulması şartı mevcuttur. Eğer sunulmazsa mahkeme davacıya bir hafta süre verir, ona rağmen sunulmazsa davanın usulen reddedileceği bilinmektedir.

Yıllar	Geçen Yıldan Devir	Yeni Yıl İçinde Açılan	Bozularak Gelen	Toplam	Ortalama Gün
2012	205971	128867	20518	355356	483
2013	201309	179556	26121	406986	381
2014	217340	177267	30283	424890	417
2015	238792	188436	28756	455984	431
2016	257993	241856	22686	522535	434
2017	313040	227449	17497	557986	530
2018	351507	162339	26310	540156	629
2019	335519	208173	25903	569595	555

**Tablo 1:** Türkiye'de İş Uyuşmazlıklarının Sayısı ve Çözüm Süresi

**Kaynak:** Adli İstatistikler, 2019: 189

Ülkemizde uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk uygulamasının daha etkin hale getirilmesi bir zorunluluktur. Çünkü ülkemizde özellikle iş mahkemelerinde iş uyuşmazlıklarının çözüm süresi Tablo 1'de görüldüğü üzere 2019'da 555 günü bulmaktadır. Özellikle bu uzun sürelerle karşılık iyi işleyen bir arabuluculuk sistemi iş uyuşmazlıklarının mahkemelere yansımaları

<sup>17</sup> 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde 3/3

engelleyecektir.

	Açılan Dosya	Anlaşma	Kısmi Anlaşma
İşçi işveren ilişkilerinden kaynaklanan	348499	194282	467
İşe iade istemli	40385	31700	212
İşverence işçi aleyhine açılan	842	639	1
Ticari satımdan kaynaklanan	92	40	13
İş sözleşmesinden kaynaklanan	80	55	11
Tazminat istemli hizmet sözleşmesinden kaynaklanan	44	36	
İş hukukundan kaynaklanan	31	15	1
Maddi ve manevi tazminat	16	7	
Ticari nitelikli	14	3	
Diğer konular	6807	5122	
Toplam	396810	231899	695

**Tablo 2:** 2019’da Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması

**Kaynak:** Adli İstatistikler, 2019:214-215

Türkiyede bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulaması ile Adalet Bakanlığı istatistiklerine göre Tablo 2’de 396.810 olan uyuşmazlığın 231.899 tanesi arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşma ile, 695 tanesi de kısmi anlaşma yoluyla çözülmüştür. Arabuluculuk uygulaması ile yaşanan iş uyuşmazlıklarının %50’sinden fazlası mahkemeye yansımada çözülmektedir.

Covid-19 salgınına bağlı olarak ülkemizde işten çıkarma yasakları ve salgın dönemi yaşanan kısıtlamalar 2021 yılı içinde tamamen kaldırılmıştır. Bu dönemin yansımaları istatistiklere daha sonra konu olmakla birlikte yaşanan iş uyuşmazlıklarının sayısının artabileceği düşünülmektedir.

### 2.3.3. Bireysel İş Uyuşmazlığının Çözümünde Tahkim

Tahkim yolunun bireysel iş uyuşmazlıklarında bir yöntem olarak uygulanmasıyla birtakım yararlar getireceği bilinmektedir. (Shulman, 1955)’a göre tahkimin uygulamasının doğru bir şekilde devam ettirilmesiyle iş hukukuna katkısı olacaktır. Genel olarak iş mahkemelerindeki ağır iş yükünün hafifletilmesi ve uyuşmazlığın hızlı bir şekilde çözüme ulaştırılması gibi nedenlerle tahkimin iş mahkemelerine ciddi bir alternatif olduğu görülmektedir. Arabuluculuktan ayrılan bir özelliğinin

ise üçüncü kişilere uyuşmazlığın çözülmesinde yetki verilmesidir ve tahkim sonucundaki kararın bağlayıcı olması bir diğer önemli ayrımdır. İhtiyari tahkim ve zorunlu tahkim olarak ayrıldığı ve Türkiye’de ihtiyari tahkimin Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile düzenlendiği bilinmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK)’na göre tarafların, sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğan uyuşmazlıkların tamamında ya da bir kısmında çözüm yolu olarak hakem veya hakem kurulunu tercih etmeleri için tahkim sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir.

Bahsi geçen hakemlerin sayısının tek olmak şartıyla taraflarca belirlenmesi gerekir eğer belirlenmediyse HMK’na göre üç hakem seçilir. Tahkim yeri ise seçilen tahkim kurumu tarafından kararlaştırılır, tahkim yeri konusunda bir anlaşma yoksa son olarak hakem veya hakem kurulu olayın özelliklerine göre yeri belirler. Aksi kararlaştırılmadığı müddetçe tahkim sürecinde hakem oy çokluğuna göre hareket edebilir. Tarafların hakeme tam yetki verdiği durumda ise HMK’nda madde 433’e göre yargılama usulü ile ilgili belirli konularda hakem tek başına karar verebilir. Hakemin nihai kararına karşı sadece iptal davası açılabilceği ve tahkim yerindeki mahkemede öncelikli olarak görüleceği bilinmektedir (Tezcan, 2014: 74). HMK madde 439’da iptal davasının bir ay içinde açılabilceği ve bu davanın sonucunda verilen kararlara karşı temyiz yolunun açık olduğu düzenlenmiştir.

Tahkim yolu 4857 sayılı İş Kanunu madde 20’de uyuşmazlığın taraflarının anlaşmaları halinde aynı sürede iş mahkemeleri yerine özel hakeme de gidilebileceği şeklinde düzenlenmiştir. Tahkimin bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde bir yol olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. (Aydın, 2015: 841)’göre iş ilişkisindeki eşitsizlik, tahkim sürecinde sürekli işçi lehine yorum yapılmasının önünü açmaktadır. İşçinin ekonomik olarak işverene göre zayıf olduğu gerçeği bilinmektedir. Bu noktada işçinin ekonomik alacaklarına hızlı bir şekilde sahip olması, beklememesi ve iş hayatına devam edebilmesi önemlidir. Yargıtay’ın görüşüne göre bireysel iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartları geçersizdir, tercihin tahkim yönünde olması durumunda bunun iş akdinin feshinden sonra yapılması gereklidir. İş akdinin feshinden sonra yapılması öngörülmüşse de tarafların beraber hakeme gitmeleri somut olarak pek de olası olmayabilir. Yargıtay’ın kabulüne göre özel hakem yolu ile çözülebilecek iş uyuşmazlıkları;

- Feshin geçersizliği,
- İşe iade,
- İş güvencesi tazminatı,



· Boşta geçen süre için ücret alacağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2015: 854).

Diğer iş uyuşmazlıklarının çözümünde iş mahkemesi, yani öncesinde arabuluculuğa gidilmesinin gerekli olduğu söylenebilir. Yalnız bu noktada özel hakemlerin konunun uzmanları olduğu unutulmamalı ve günümüzde arabuluculuk müessesesi gibi etkin olabilmesi için yasal düzenlemelere konu olabileceğini belirtmekte fayda vardır.

3008 sayılı iş kanununda bulunan uzlaştırma eylemi 4857 sayılı iş kanununa konu olmamakla birlikte günümüzde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü kapsamında aktif değildir. Dolayısıyla başarılı bir şekilde ilerleyen zorunlu arabuluculuk müessesesi üzerine ülkeler arasında bir karşılaştırma yapılabilir.

Türkiye’de iş hukuku derslerini alan iktisadi ve idari bilimler, siyasal bilgiler ve işletme fakültelerine bağlı bölüm mezunlarının arabuluculuk faaliyetlerinde bulunabilmeleri için arabuluculuk şartlarının esnetilmesi önerilebilir. Eğitim, sertifika ve onları da içine alan sınavlarla ülkemizin kanayan yarası olan bu bölümlerde genç mezunların işsiz kalmamalarına bir çare olunabilir. Böylelikle iş mahkemelerine gelen dosya sayısının da azaltılabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu çalışmada her ne kadar hukukçuların görüşlerinden faydalanılmış olsa da ülkemizdeki bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri disiplini bakış açısıyla bazı gözlemler yer almaktadır. Çalışma ekonomisi disiplini “neoklasik iktisat kuramının temel ilkelerini emek piyasaları analizine uygulayarak”, emek arzının, talebinin ve fiyatının (ücretinin) ve ilgili konuların belirleyici unsurlarını inceler (Budd, 2016: 104). Emegin meta olarak görülmeye başlandığı dönemle ilintili olduğu bilinmektedir. Bu sebeple çalışmadaki düşüncelerin istihdamdan bağımsız olması pek beklenebilen bir şey değildir.

### **3. Bireysel İş Uyuşmazlığının Çözümünde Dünya’da Arabuluculuk Uygulaması**

ABD’de modern anlamda arabuluculuğun kilometre taşlarının 1976 Pound Konferansında belirlediği bilinmektedir (Özmumcu, 2016: 2). ABD’de de bizde olduğu gibi arabulucunun görevi, uyuşmazlığa düşen taraflara kendi çözüm yollarını bulma noktasında yardımcı olmaktır (Nolan-Haley, 2001: 5).

(Kurt, 2018: 420)' göre Rusya'da ise iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk müessesesi bulunmasına karşın geniş anlamda uygulamalar mevcut değildir. Rusya'da ihtiyari arabuluculuğun bulunduğu kanaat getirilebilir.

İtalya'ya bakıldığında arabuluculuğun zorunlu olduğu uyuşmazlıkların içerisinde 1998'de işçi-işveren uyuşmazlıkları da yer almıştır. Arabuluculuğun zorunlu hale getirildiği sırada İtalya'da sicile kayıtlı arabulucuların yeterli sayıda olmayışı birtakım eleştirilere konu olmuştur (Erdoğan ve Erzurumlu 2016: 37-38).

Öte yandan Almanya, iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuğu gönüllülük esasına dayandırmıştır (Sevim, 2016: 61-63).

Avrupa Birliği ülkelerinden olan Avusturya'nın arabuluculukla ilgili geniş yasal düzenlemeleri olduğu bilinmekle beraber, arabulucu olma şartları arasında hukuk, iktisat, işletme, psikoloji gibi bölümlerde eğitim almış olmakla diğer bazı şartların da taşınması halinde arabulucu olunabilmektedir (Sevim, 2016: 67).

Türkiye gibi Fransa'da bazı iş uyuşmazlığı konularında arabuluculuğa gitmek dava şartı olarak belirlenmiştir ve aksi durumda davaların reddedildiği bilinmektedir (Sevim, 2016: 72).

(Purcell, 2010:3)' göre bireysel iş uyuşmazlığının çözümünde alternatif çözüm yollarını orta/yüksek düzeyde kullanan ülkeler; Avusturya, Kıbrıs, Almanya, Danimarka, İrlanda, İtalya, Malta, Norveç, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık. Düşük düzeyde kullanan ülkeler ise Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Finlandiya, Yunanistan, Macaristan, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Hollanda, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya ve Slovenyadır.

Alternatif çözüm yollarını orta/yüksek düzeyde kullanan ülkelerin arabuluculuk için eğitim şartları araştırılmıştır.

Avusturya'da arabuluculuk için gerekli olan eğitim şartları yukarıda ele alınmıştır.

Kıbrıs'ta iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabulucu olmak için 1 yıllık avukat olma ön koşulu mevcuttur.

Almanya'da arabulucunun üniversite düzeyinde dahi eğitim almış olma koşulu yoktur, genel bilgiler Federal Adalet Bakanlığı tarafından belirlenmiştir.

Danimarka’da daha önceleri hukuk mezuniyeti aranırken, şimdilerde bu şart kaldırılmıştır. İtalya’da arabulucu olmak için arabulucu eğitimlerinin yanı sıra 3 yıllık bir lisans derecesi gerekmektedir.<sup>18</sup>

Birleşik Krallık’ta İngiltere tarafından akredite edilen arabuluculuk eğitimlerine kabul edilmek için mesleki yeterlilik, bilgi ve deneyimlerin ortaya konması gerekmektedir. Malta’da lisans veya yüksek lisans derecelerinde hukuk, yönetim, planlama ve çevre, psikoloji, sosyal politika, sosyal hizmet, sosyal çalışmalar, sosyoloji veya toplum çalışmaları gibi bölüm mezunlarının arabulucu olabileceği söylenebilir. Nitekim endüstrideki uyuşmazlıklarda Malta’nın arabuluculuk listesinde insan kaynakları alanında deneyime sahip arabulucular da yer almaktadır.

Norveç’te Oslo Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından 2019’da yayınlanan bir makalede arabuluculuk için eğitim ve akademik hiçbir gereksinim olmadan adayların mülakatlarla arabuluculuk eğitimine kabul edildiği belirtilmektedir.<sup>19</sup>

İspanya’da arabulucu olmak için en az üniversite düzeyinde bir eğitimin yanı sıra arabuluculukta 100 – 300 ders saatinde eğitime sahip olunması gerekmektedir.

İsveç’te arabuluculuk eğitimi hakkında özel bir bilgi ve ulusal eğitim organı yoktur. İrlanda’da arabuluculuk yönetmeliğine göre kayıtlı, sertifikalı hatta eğitilmiş olmadan arabulucu olarak hareket edilebilir.

Türkiye’de ise Hukuk fakültesinden mezun olma zorunluluğuyla birlikte mesleğinde en az 5 yıllık kıdeme yani iş deneyimine sahip olmak şartı mevcuttur.<sup>20</sup> Ülkelerdeki istatistik veriler oldukça heterojendir.

---

18 <https://www.londonschoolofmediation.com/story/2019/02/06/mediation-in-italy-how-does-it-differ-/107/#:~:text=In%20Italy%20in%20order%20to,certification%20training%20every%20two%20years.> (Erişim Tarihi: 30.12.2020)

19 <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/68911/11/663.pdf> (Erişim Tarihi: 31.12.2020)

20 [https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu\\_olmak/index.html](https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu_olmak/index.html) (Erişim Tarihi: 31.12.2020)

Ülkeler	Arabuluculukta Ortalama Sonlanma Süresi (gün)	Gerekli Eğitim Düzeyi
Avusturya	40	Hukuk, İktisat, İşletme, Psikoloji
Kıbrıs	68	Hukuk Fakültesi + 1 yıllık avukat
Almanya	43	Üniversite mezuniyetine gerek yok
Danimarka	30	Hukuk mezuniyeti şartı yok
İtalya	66	3 yıllık lisans derecesi
Birleşik Krallık	42	Mesleki yeterlilik, bilgi ve deneyim
Malta	40	Hukuk, Yönetim, Planlama ve Çevre, Psikoloji, Sosyal Politika, Sosyal Hizmet, Sosyal Çalışmalar, Sosyoloji, Toplum Çalışmaları (Lisans veya Lisansüstü)
İspanya	50	Üniversite düzeyinde eğitim
İsveç	30	Belirlenmiş bir eğitim düzeyi yok
İrlanda	30	Belirlenmiş bir eğitim düzeyi yok
Türkiye	28	Hukuk Fakültesi + 5 yıllık deneyim

**Tablo 3:** Dosyaların Arabulucuda Ortalama Sonlanma Günü

**Kaynak:** (Giuseppe De Palo vd., 2014:124)

Tablo 3 Avrupa Parlamentosunun 2014’te yayınladığı çalışmadan alınmıştır. Türkiye’de iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk kurumu henüz yokken Avrupa ülkelerinde ihtiyari ya da zorunlu arabuluculukta dosyanın ortalama sonlanma süresi Avrupa Parlamentosu tarafından toplanmıştır. Veriler kısıtlıdır ancak ona rağmen fikir verecek niteliktedir. Diğer ülkelerde arabulucu olmak için gerekli olan eğitim düzeyi incelenmiştir. Türkiye’de en fazla 28 günde dosyanın sonuçlanması gereklidir. Bu yüzden tabloda 28 olarak belirtilmiştir.

## SONUÇ

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif çözüm yolu olarak ülkemizde uygulamaya giren zorunlu arabuluculuk uygulaması ile uyuşmazlıkların yarısından fazlasına çözüm olmuş ve adli yargıya taşınmasının önüne geçmiştir. Özellikle arabuluculuk uygulaması yaygın olarak kullanılmaya başlandığı 2018’den itibaren iş dünyasınınca izlenip, yargı çevrelerince ve akademik çevrelerce tartışılmaktadır.

Arabuluculuk uygulaması iş uyuşmazlıklarının çözümünde özellikle uzun iş yargılamasının iş yükünü de azaltmaktadır. Ülkemizde iş mahkemesinde görülen iş davalarının ortalama çözüm süreleri de 500 günün üzerindedir. Bu sürenin uzamasının altında özellikle iş uyuşmazlıklarını oluşturan faktörler içerisinde genel ekonomik faktörler, çalışma psikolojisi, yönetim sistemleri gibi hukuki olmayan faktörler ile, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu, İş Kanunu ve Sendikalar kanunlarını kapsayan hukuki faktörlerden oluşması yatar. Bu nedenle de iş davalarında dosyaların büyük bir kısmının birikişiyeye gitmesi sonucunda iş davalarının çözüm süresi uzamaktadır.

Ülkemizde halen arabuluculuk eğitimleri, arabuluculuk olma koşulları ve eğitim sonrasında yapılan sınavlar kamuoyunda tartışılmaktadır. Özellikle alternatif çözüm yolu olarak arabuluculuk uygulaması ticari uyuşmazlıklarda ve tüketici uyuşmazlıklarında da zorunlu hale gelmiştir. Arabuluculuk sertifikası sahibi olan hukukçular, iş uyuşmazlıklarına, ticari uyuşmazlıklara ve tüketici uyuşmazlıklarına yönelik arabuluculuk faaliyetini sürdürmektedirler.

Ancak iş uyuşmazlıklarının sayısal olarak çokluğu ve uyuşmazlığın ortaya çıkmasında farklı faktörlerin rol oynaması nedenleriyle iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk için farklı bir uzmanlık ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Mevcut şekilde arabuluculuğun aktifliğine rağmen iş mahkemelerinde dosyaların birikmeye devam etmesi halinde arabuluculuk için gereken eğitim nitelikleri yeniden düzenlenerek arabulucunun başarısına başarı katılabilir. Bu ve bu gibi eylemlerin yetkili mercilere ve konunun uzmanlarına aktarılması son derece önemlidir. Ülkemizin yararına olacak her adımın dünyadaki örnekleriyle karşılaştırılıp kendi ihtiyacımıza göre gerekirse şeklinin değiştirilerek ülkemize has bir uygulama olması, sürecin sürdürülebilirliğine katkı sağlayabilecektir.

## KAYNAKÇA

- Akçay, İ. İ. (2010). Türkiye’de Emeğin Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963. *Çalışma ve Toplum*, 25(2), 41-63.
- Akıncı, Z. (1996). Milletlerarası Ticari Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları. *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi Yayınları*, 18(4).
- Akıncı, Z. (2003). *Milletlerarası Tahkim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2020). *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, B. (2015). Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 21(2), s. 839-863.
- Bilgin, H. (2009). Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Arabuluculuk. *Hukuk Gündemi II*, s. 9-21.
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi (Çev. Fuat Man)*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Chernyaeva, D. V. (2016). Rus Hukukunda İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı*, İstanbul: Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, s. 89-120.
- Çiçek, M. (2018). *İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*. Seçkin Yayıncılık, Ankara Ocak 2018.
- De palo, G., D’Urso, L., Trevor, M., Branon, B., Cawyer, R. & Florence, R. (2014). *Policy Department Citizens’right and Constitutional Affairs*. European Parliament.
- Erdoğan, E. ve Erzurumlu N. (2016). *Türkiye’nin Arabuluculuk Süreci ve Zorunlu Arabuluculuk Taslağı*. 74(1), İstanbul: SETA Yayınları s. 7-55.
- Erkul, İ. (2004). *İş Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Esener, T. (1975). *İş Hukuku*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi.
- Geçmez, T.H. (2020). *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*. Seçkin Yayıncılık, Ankara, Mart 2020.
- George, W. A. & Bussin, L.N. (1995). Alternative Dispute Resolution And The Canadian Courts: A Time For Change. *The Arbitration and Dispute Resolution Law Journal*, s. 243-262.
- Kekeç, E. K. (2010). *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Basılmamış Doktora Tezi,
- Korkusuz, R. ve Korkusuz, M.H. (2020). İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Normu, *Adalet Dergisi*, 2020/1, 64 Sayı, s.481-506.
- Kurt, R. (2018). İş Yargısında “Arabuluculuk”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt:135, s. 404-444.
- Lokmanoğlu, S.Y. (2018). İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı, TAAD, Yıl:9, Sayı:33, s.863-885.

- Müller, K. (2016). Alman İş Mahkemeleri Usulü. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı*, İstanbul: Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey, s. 39-88.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2017). İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:38, s. 9-21.
- Nolan-Haley, J. (2001). *Alternative Dispute Resolution in a Nutshell*. Minnesota: St.Paul.
- Özbek, M. S. (2012). *Türk Yargı Sisteminde Çok Seçenekli Adliyeler*. <http://acikerisim.baskent.edu.tr:8080/xmlui/handle/11727/1974> adresinden alındı
- Özbek, M. S. (2017). Arabuluculuk İle Tahkim Yöntemlerinin Kesişme Bölgesi: Arabuluculuk-Tahkim. *Yargıtay Dergisi*, 43(1), s. 15-106.
- Özdemir, E. M. (2015). İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri. *Çalışma ve Toplum*. 47(4), s. 185-222.
- Özdemir, O. (2016). Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:1, 601-615.
- Özmumcu, S. (2013). Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı ve Değerlendirici Arabuluculuk. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1), s. 1369-1389.
- Özmumcu, S. (2013). *Uzak Doğu'da Arabuluculuk Anlayışı ile Türk Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Kurumuna Genel Bir Bakış*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Özmumcu, S. (2016). Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), s. 836-842.
- Sevim, O. U. (2016). *Avrupa Birliği Müktesebatı ve Türk Hukukunda Arabuluculuk*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Shulman, H. (1955). Reason, Contract, and Law in Labor Relations. *Faculty Scholarship Series Paper 4617*. [https://digitalcommons.law.yale.edu/fss\\_papers/4617/1974](https://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/4617/1974) adresinden alındı
- Sümer, H. H. (2020). *İş Hukuku*. 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Konya Temmuz 2020.
- Şahin, T., Çelik, Y. ve Ruh, A.C. (2018). *İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi*.
- Tanrıver, S. (2011). *Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Arabuluculuk Kurumuna Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış*. Ankara.
- Tezcan, O. (2014). *Türk Çalışma Hayatında Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları*. Ankara.
- Tıktık, Ç. Y. (2013). *Arabuluculukta Gizliliğin Korunması*. İstanbul.
- Wang, M. (2000). Are Alternative Dispute Resolution Methods Superior to Litigation in Resolving Disputes in International Commerce? *Arbitration International*, 16(2), s. 189-212.

## İnternet Kaynakları

<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/68911/11/663.pdf> (Erişim Tarihi: 31.12.2020)

[https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu\\_olmak/index.html](https://adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu_olmak/index.html) (Erişim Tarihi: 31.12.2020)

<https://www.londonschoolofmediation.com/story/2019/02/06/>(Erişim Tarihi: 30.12.2020)

<https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/2082019153842istatistik2018.pdf> (Erişim Tarihi: 17.12.2020)

Purcell, J. (2010, Nisan 27). *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*. eurofound.europa.eu:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>