

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU ile ÇALIŞMA YAŞAMINDA GETİRİLEN DEĞİŞİKLİKLER

CHANGES WORKING LIFE WITH THE LABOUR COURT LAW



Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kalkmış ve iş mahkemelerine tek istisna hariç başvuru şartı olarak arabuluculuk getirilmiştir. İşçi ve işveren haklarını korumak için önem arz eden İş Mahkemeleri'ne yükünün azaltılabilecek olması ve daha hızlı işleyecek olması yönünden "Arabuluculuk" olumlu bir değişiklik olarak çalışma yaşamına girmiş bulunmaktadır. 01.01.2018 tarihinden itibaren işçi – işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabuluculuk dava şartı haline geldi. Diğer bir ifadeyle arabulucuya gidilmeden dava açılmayacak. İşçiler; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, eşitliğe aykırılık tazminatı, sendikal tazminat, mobbing tazminatı, ücret, prim, ikramiye, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram

ABSTRACT

The Law on Labour Courts No. 5521 and The Law on Labour Courts No. 7036 have been abolished by the Official Gazette published on 25.10.2017 and numbered 30221 and mediation has been introduced to the labour courts as a condition of application except for one exception. "Mediation" has entered the working life as a positive change because it can reduce the burden of labour courts which are important for protecting the rights of employers and employees and that it will work faster. As of 01.01.2018, the employee - employer receivables and compensation to return to work with the request has become a cause of action of mediation cases. In other words, it will not be possible to prosecute without going to the mediator. Employers will go to the mediator without filing a lawsuit related with severance pay, payment in lieu of notice, bad faith compensation, compensation for equality, union compensation, mobbing indemnity, wage,

* İş Başmüfettişi

M.G.T.: 07.03.2018 / M.K.T.: 18.04.2018

ve genel tatil ücreti ve benzeri işçilik alacakları ile ilgili dava açmadan, arabulucuya gideceklerdir. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine aykırı davranılmasından kaynaklanan tazminatta zaman aşımı süresi (dava açmak için) 10 yıldan 5 yıla düşürülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, İş Mahkemesi, Arabuluculuk, Yıllık İzin Ücreti, Fazla Mesai Ücreti, İhbar Tazminatı, Kıdem Tazminatı, Zaman Aşımı Süresi.

premium, bonus, overtime pay, annual leave fee, weekly vacation fee, national holiday and general holiday fee and similar labour receivables. The time-out period (for filing a lawsuit) was reduced from 10 years to 5 years for compensation for severance pay, payment in lieu of notice, bad faith compensation, compensation for unfair treatment of the employment contract.

Keywords: employer, employee, labour court, mediation, annual leave fee, overtime fee, severance pay, payment in lieu of notice, time out period

1- GİRİŞ

14 milyondan fazla çalışanı ilgilendiren, işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkları arabuluculuk sistemi ile çözecek 7036 sayılı “İş Mahkemeleri Kanunu” 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Arabuluculuk, hukuki yola başvurmadan önce işçi ile işverenin anlaşmadığı konularda bir araya gelmesini sağlayacak bir sistemdir. Bu sistemde her iki taraf da üç hafta içinde anlaşamazsa, iş mahkemesine başvurabilecektir. İşçi yıllık izin, kıdem, fazla mesai ve ihbar tazminatı gibi işveren ile anlaşmadığı konularda dava açmadan önce zorunlu olarak arabulucuya başvuracaktır. Aynı şekilde işveren de alacak ve tazminat gibi konularda çalışanı ile anlaşmaması halinde önce arabulucuya müracaat edecektir. Arabulucuya başvurulması, işçi ile işveren arasındaki tüm uyuşmazlıklarda geçerli değildir. İş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanan maddi-manevi tazminat talepleri ve bu konulardaki tüm uyuşmazlıklarda arabuluculuk şartı aranmayacak; doğrudan iş mahkemesinde dava açılabilir. 7036 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucu kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine aykırı davranılmasından kaynaklanan tazminatta zaman aşımı süresi (dava açmak için) 10 yıldan 5 yıla düşürülmüştür. İşe iade davaları, işe iade talepli sendikal tazminat davaları, işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesine ilişkin davalar, 6356 sayılı Yasanın 34 üncü maddesi uyarınca açılan işletme niteliğinin tespitine ilişkin davalar, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklı uyuşmazlıklar, Kanun dışı grevin tespiti davaları ve istinaf yoluyla, (Bölge Adliye Mahkemeleri) yapılan itirazın ardından kesinleşecek ve Yargıtay’a götürülemeyecektir. İşe iadenin kabul edilmediği tarih itibarıyla feshin gerçekleştiği kabul edilerek işleyen süredeki ücret zam artışları nazara alınarak tazminat belirlenirken, yeni düzenlemeyle boşa geçen ücret ve diğer haklar ile tazminat mahkeme veya özel hakem tarafından işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak parasal olarak belirlenecektir.

2- ARABULUCUK SİSTEMİ

Hukuk uyuşmazlıklarının, arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esaslar 22.06.2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6325 sayılı “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu” ile düzenlenmiştir. 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7036 sayılı “İş Mahkemeleri Kanunu” ile bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şart haline gelmiştir.

2.1- Arabuluculuk Hangi Tarihte Uygulamaya Gececektir?

7036 sayılı Kanununun 38 inci maddesinde 3,11 ve 12 nci maddelerinin 01.01.2018 tarihinde, diğer hükümlerin ise yayım tarihi olan 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir. Dava şartı olarak arabuluculuk başlıklı 3 üncü maddenin 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girecek olması nedeniyle bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebine yönelik arabuluculuk 01.01.2018 tarihinde uygulamaya geçecektir.

2.2- İş Mahkemesinde Görülmekte Olan Davalar Arabulucuya Götürülebilir mi?

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 25.10.2017 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak 7036 sayılı Kanununun Geçici 1 inci maddesinde; görülmekte olan davaların mülga 5521 sayılı Kanun hükümlerine göre tamamlanacağı belirtildiğinden, İş Mahkemesinde görülmekte olan davalar arabulucuya götürülemeyecek, açıldıkları mahkemede görülmeye devam edecektir.

2.3- Arabulucuya Başvuru Şekli Nedir?

7036 sayılı Kanununun, 11 inci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun, 20 nci maddesinin yapılan değişiklik sonucu iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde red kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen red kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

2.4- Hangi Durumlarda Arabulucuya Gidilmesi Zorunlu Değildir?

İş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanan maddi-manevi tazminat talepleri ve bu konulardaki tüm uyuşmazlıklarda arabuluculuk şartı aranmayacak; doğrudan iş mahkemesinde dava açılacaktır.

2.5- Arabuluculuk Yapmak İsteyenlerin Başvuru Şekli Nedir?

7036 sayılı Kanununun, 3 üncü maddesinin 4'üncü fıkrasına göre Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Komisyon başkanlıkları, bu listeleri kendi yargı çevrelerindeki arabuluculuk bürolarına gönderir.

2.6- Arabuluculuk Büroları Ne Şekilde Kurulur?

7036 sayılı Kanununun, 26 nci maddesiyle değiştirilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun, 28 inci maddesine eklenen 3 üncü fıkra gereği; Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Adalet Bakanlığı tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Adli yargı ilk

derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilir. Arabuluculuk büroları, Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar.

2.7- Arabuluculuk Bürolarının Olmadığı Yerlerde Başvuru Yeri Neresidir?

Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.

2.8- İşçi ve İşveren İstedikleri Arabulucuyu Seçebilir mi?

7036 sayılı Kanununun, 3 üncü maddesinin 6 ncı fıkrası hükmü gereği işçi ve işverenin arabuluculuk listesinde yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları halinde bu arabulucu görevlendirilecektir.

2.9- Arabulucu Kendisine Gönderilen Dosyayı Ne Kadar Zaman İçerisinde Sonuçlandırır?

7036 sayılı Kanununun, 3 üncü maddesinin 10 uncu fıkrası hükmü gereği arabulucular kendilerine gönderilen dosyaları görevlendirme tarihinden itibaren en geç üç hafta içinde sonuçlandıracak ve bu süre zorunlu hallerde bir hafta uzatılabilecektir.

2.10- Arabuluculukta Yapılan İlk Toplantıya Katılmamanın Yaptırımı Nedir?

Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda, toplantıya katılmayan taraf kısmen veya tamamen haklı çıkmış olsa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulacak ve bu taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilmeyecektir. Ayrıca her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılacaktır.

2.11- Arabulucu Taraflara Çözüm Önerisi Getirebilir mi?

7036 sayılı Kanununun, 22 nci maddesiyle değiştirilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun, 15 inci maddesinin, 7 nci fıkrası gereği tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisi getirebilir.

2.12- Asıl İşveren –Alt İşveren İlişkisi Halinde Arabulucuya Başvuru Şekli Nedir?

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

2.13- İşçi veya İşverene Arabulucu Başvuru Ücreti İçin Adli Yardımdan Yararlanabilir mi?

7036 sayılı Kanununun, 21 inci maddesi ile 6325 sayılı Kanun 13 üncü maddesine eklenen “ Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan taraf, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk mahkemesinin kararıyla adli yardımdan yararlanabilir” hüküm doğrultusunda işçi veya işveren adli yardımdan yararlanabilecektir.

2.14- İşçi veya İşverinin Arabuluculuk Müzakerelerine Bizzat Katılımı Şart mıdır?

7036 sayılı Kanununun, 22 nci maddesiyle değiştirilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun, 15 inci maddesinin, 6 ncı fıkrası gereği Arabuluculuk müzakerelerine tarafların bizzat katılımı şart değildir. Kanuni temsilcileri veya Avukatları aracılığıyla da katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişilerin de müzakerelerde hazır bulundurulmasında sorun yoktur. Örneğin mali müşavir, insan kaynakları müdürü/personel müdürü vb. uzman kişilerde müzakerelere katılabilecektir.

2.15- Tarafların İmzaladığı Anlaşma Belgesi İlam Niteliğinde Sayılır mı?

7036 sayılı Kanununun, 24 üncü maddesiyle değiştirilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun, 18 inci maddesinin, 4 üncü fıkrası gereği tarafların (işçi ve işveren) ve Avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacaktır.

2.16- Arabuluculuk Sonucu Anlaşılan Hususlar Hakkında Dava Açılabilir mi?

7036 sayılı Kanununun, 24 üncü maddesiyle değiştirilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun, 18 inci maddesinin, 5 inci fıkrası gereği Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.

2.17- Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda İşçinin İşe Başlaması Konusunda Tarafları Anlaşılması Halinde Hangi Haklar Tespit Edilir?

7036 sayılı Kanununun, 12 nci maddesiyle değiştirilen 4857 sayılı İş Kanununun, 21 nci maddesi hükmü gereği; Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde; işe başlatma tarihini, ücret ve diğer hakların parasal miktarını, işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

2.18- Arabulucu, Arabuluculuk Faaliyeti Hangi Durumda Sona Erdirir?

7036 sayılı Kanununun, 3 üncü maddesinin 11 inci fıkrası gereği; Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir.

2.19- Arabuluculuk Ücreti Ne Şekilde Karşılır?

7036 sayılı Kanununun, 3 üncü maddesinin 13 üncü fıkrası gereği; tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz.

2.20- Arabuluculuk Ücreti Hangi Durumda Adalet Bakanlığı Bütçesinden Ödenir?

7036 sayılı Kanununun, 3 üncü maddesinin 14 üncü fıkrası gereği; Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren gö-

rüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâllerinde, iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısımına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

3- ÇALIŞMA MEVZUATINDA DİĞER DEĞİŞİKLİKLER

3.1- İş Kanunu Yönünden

3.1.1- Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

7036 sayılı Kanununun, 11 inci maddesiyle değiştirilen 4857 sayılı İş Kanununun, “Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü” başlıklı 20 nci maddesi “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden 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 mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde red kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen red kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir” hükmü gereği İş Mahkemesi veya özel hakem için verilen bir aylık başvuru süresi arabuluculuk içinde aynı tutulmuştur. Ancak arabulucuya başvurmaksızın İş Mahkemelerine yapılan başvurunun usulden reddinden sonra red kararının tebliği ile iki hafta içinde arabulucuya gidilebileceğinin belirtilmesi bir aylık hak düşürücünü sürenin geçerliliğinin etkilemektedir. Örneğin İşçi A'nın 02.01.2018 tarihi itibarıyla iş akdi feshi durumunda, feshin geçersiz olduğuna dair 02.02.2018 tarihine kadar arabulucuya gitmesi zorunludur. İşçi 15.02.2018 tarihinde feshin geçersiz olduğuna dair arabulucuya gidemez, çünkü bir aylık hak düşürücü süre geçmiştir. Ancak işçi 15.02.2018 tarihi itibarıyla İş Mahkemesine giderse talebi usulen red edilecek ve ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurabilecektir. Arabuluculara intikal ettirilen dosyaların arabulucular tarafında yetki ve zaman aşımı yönünden incelenmesi gerekmektedir.

3.1.2- Geçersiz Yapılan Feshin Sonuçları

7036 sayılı Kanununun, 12 nci maddesiyle değiştirilen 4857 sayılı İş Kanununun, “Geçersiz Yapılan Feshin Sonuçları” başlıklı 21 inci maddesi “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen

ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler ait ücret tutarı ayrıca ödenir. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde; (a) İşe başlatma tarihini, (b) Üçüncü fıkrafta düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını, (c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrafta düzenlenen tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir” hükmü gereği; Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde; işe başlatma tarihini, ücret ve diğer hakların parasal miktarını, işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacaktır. Değişiklik öncesi işe iadenin kabul edilmediği tarih itibarıyla feshin gerçekleştiği kabul edilerek işleyen süredeki ücret zam artışları nazara alınarak tazminat belirlenirken, yeni düzenlemeyle boşa geçen ücret ve diğer haklar ile tazminat mahkeme veya özel hakem tarafından işçinin dava tarihindeki ücreti esas alınarak parasal olarak belirlenecektir.

3.1.3- Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi

7036 sayılı Kanununun, 13 üncü maddesiyle değiştirilen 4857 sayılı İş Kanununun, “Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi” başlıklı 91’inci maddesi “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır. İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir. Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür” hükmü gereği çalışan işçilerin işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince işyerlerinde teftiş ve denetleme yapılacaktır.

3.1.4- Yetkili Makam ve Memurlar

7036 sayılı Kanununun, 14 üncü maddesiyle değiştirilen 4857 sayılı İş Kanununun, “Yetkili Makam ve Memurlar” başlıklı 92 nci maddesi “91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için

gerekli olan malzemeyi 93'üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler. Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişle yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez” hükmü gereği iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikayetleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 25.10.2017 tarihinden itibaren incelenmeyecektir. Diğer bir ifadeyle 7036 sayılı Kanunu ile memurların inceleme yetkisi kaldırılmıştır. İş sözleşmesi sona eren işçilerin 25.10.2017-31.12.2017 tarihleri arasında İş Mahkemesine, 01.01.2018 tarihinden itibaren ise şikayetlerine yönelik Arbuluculuk bürosuna müracaat etmesi gerekir.

3.1.5- Zamaşımı Süresi

7036 sayılı Kanununun, 15 inci maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununa eklenen “Zamaşımı Süresi” başlıklı Ek:3'üncü maddesi “İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamaşımı süresi beş yıldır. (a) Kıdem tazminatı, (b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, (c) Kötü niyet tazminatı, (d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat” hükmü gereği kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine aykırı davranılmasından kaynaklanan tazminatta zaman aşımı süresi (dava açmak için) 10 yıldan 5 yıla düşürülmüştür.

3.1.6- Zamaşımı Süresinin Uygulanması

7036 sayılı Kanununun, 16 ncı maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununa eklenen “Geçici 8'inci Madde: Ek:3'üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır. Ek:3'üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, Ek: 3'üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, Ek:3'üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamaşımı süresi dolmuş olur” hükmü gereği tazminatlar için zamaşımı süresi değişiklik öncesi hükümlere tabidir. 25.10.2017 tarihinden öncesi için zamaşımı süresi 10 yıldır. Ancak, işleyen süresi dolmayan zamaşımı süresi 5 yıldan fazla ise işleyen süreye ilave 5 yıllık sürenin geçmesi ile birlikte zamaşımı süresi dolmuş olur.

3.2- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Yönünden

3.2.1- Hizmet Tespiti Hariç Uyuşmazlıklarda Başvuru

7036 sayılı Kanununun, 4 üncü maddesi gereği; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

3.2.2- Hizmet Tespiti Talebi ile Dava Açılması

7036 sayılı Kanununun, 4'üncü maddesi gereği; hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Sosyal Güvenlik Kurumuna resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

3.3- İş Mahkemeleri Kanunu Yönünden

3.3.1- İş Mahkemelerinin Görevi

7036 sayılı Kanununun, 5 inci maddesi gereği; İş mahkemeleri, 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 4857 sayılı İş Kanununa veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 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, idari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumu'nun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar ile diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara, ilişkin dava ve işlere bakar.

3.3.2- İş Mahkemelerinde Yetki

7036 sayılı Kanununun, 6 ncı maddesi gereği; İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir. İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır. Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.

3.3.3- İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü

7036 sayılı Kanununun, 7 nci maddesi gereği; İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır. Davaların yığılması hâlinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş

mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır. Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar. Kanun yoluna başvurulmuş kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca ivedilikle karara bağlanır.

3.3.4-Yargıtaya Götürülemeyen (Temyiz Edilemeyen Kararlar)

7036 sayılı Kanununun, 8 inci maddesi gereği; işe iade davaları, işe iade talepli sendikal tazminat davaları, işyeri sendika temsilcisinin iş güvencesine ilişkin davalar, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun; 34 üncü maddesi uyarınca açılan işletme niteliğinin tespitine ilişkin davalar, Toplu İş Sözleşmesi'nin uygulanmasından kaynaklı uyuşmazlıklar, Kanun dışı grevin tespiti davaları ve istinaf yoluyla, (Bölge adliye mahkemeleri) yapılan itirazın ardından kesinleşecek ve Yargıtay'a götürülemeyecektir.

4- SONUÇ

25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kalkmış ve iş mahkemelerine tek istisna hariç başvuru şartı olarak arabuluculuk getirilmiştir. İşçi ve işveren haklarını korumak için önem arz eden İş Mahkemeleri'ne yükünün azaltılabilecek olması ve daha hızlı işleyecek olması yönünden Arabuluculuk olumlu bir değişiklik olarak çalışma yaşamına girmiş bulunmaktadır. 01.01.2018 tarihinden itibaren işçi – işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabuluculuk dava şartı haline geldi. Diğer bir ifadeyle arabulucuya gidilmeden dava açılmayacak. İşçiler; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, eşitliğe aykırılık tazminatı, sendikal tazminat, mobbing tazminatı, ücret, prim, ikramiye, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve benzeri işçilik alacakları ile ilgili dava açmadan, arabulucuya gideceklerdir. Feshin geçersizliğine bağlı işe iade davaları da zorunlu arabuluculuk kapsamında yer alır. İşverenler ise ihbar tazminatı, cezai şart, haksız rekabete bağlı tazminat, eğitim gideri ve benzeri alacak ile tazminat talepleri için dava açmadan önce arabulucuya başvurmak zorundadırlar. Arabulucu, en geç 1 ay içinde uyuşmazlığı çözecek, anlaşma sağlanamazsa 2 hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan tazminat taleplerinde arabuluculuk şartı aranmayacak, arabulucuya gitmeden açılan davalar mahkemeler tarafından reddedilecektir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu
- 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
- 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu