



## TALHA APAK

Yeminli Mali Müşavir (YMM)  
talha.apak@paradergi.com.tr

*Yeni düzenleme yargı mercilerinin iş yükünü azaltmak ve kısa sürede uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak amacıyla getirildi. İş uyuşmazlıklarında mahkemeye başvurmadan önce artık arabulucuya başvurulmak zorunda...*

## Uyuşmazlıkları artık arabulucular çözecek

**YARGI** ve iş dünyasında uzun süredir tartışılan ve beklenen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 24 Ekim 2017'de yürürlüğe girdi. 1 Ocak 2018'den itibaren zorunluluk geçerli oluyor. Bununla, hukukumuzda henüz yaygınlaşmamış olan arabuluculuk mekanizmasını iş uyuşmazlıklarında zorunlu kılan düzenlemeler uygulamaya konulmuş olacak.

Yargı mercilerinin iş yükünü azaltma ve kısa sürede uyuşmazlıkları çözüme amacıyla iş hukukunda getirilen yeni düzenlemeyle, mahkemeye başvurmadan önce arabulucuya başvuru zorunluluğu getirildi. Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulması dava şartı haline getirildi.

### HANGİ UYUŞMAZLIKLARI KAPSIYOR?

1 Ocak 2018'den itibaren kıdem ve ihbar tazminatı alacakları, fazla mesai ve yıllık izin ücreti gibi işçilik alacakları ve işe iade taleplerinde, dava açmadan önce arabuluculuğa başvurmak zorunlu hale geliyor. Bu taleplerde arabulucuya başvurmadan doğrudan dava açılması halinde, açılan dava derhal usulden reddedilecek. Davanın bu sebeple reddedilmesi halinde, kesinleşen ret kararının uyuşmazlık taraflarına tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulması mümkün. Taraflar arasında arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamazsa taraflar mahkemeye gidebiliyor.

Kanun, iş kazası veya meslek hastalığı ile ilgili talepleri ise ayrı tutuyor. Bu konulardan kaynaklanan tazminat ve bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları arabulucuya başvurmaksızın doğrudan mahkemede açılabilir. 1 Ocak 2018 itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay'da halihazırda görülmekte olan davalar hakkında da arabuluculuk hükümleri uygulanmıyor.

### SONUÇLANDIRMA SÜRELERİ KISALDI

Yeni düzenlemeyle, hangi kanuna tabi olursa olsun, iş



sözleşmesinden kaynaklanması şartı ile

- Yıllık izin ücreti,
  - Kıdem tazminatı,
  - İhbar tazminatı,
  - Kötü niyet tazminatı,
  - İş sözleşmesinin eşitlik ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat alacakları, beş yılda zamanaşımına uğrayacak.
- Yeni zamanaşımı süresi, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar

hakkında uygulanacak. Yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden yani 25 Ekim 2017 tarihinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki on yıllık süreye tabi olmaya devam edecek. Ayrıca, arabulucuların davayı üç hafta içerisinde sonuçlandırması gerekiyor. İhtiyaç duyulması halinde bu süre en fazla bir hafta uzatılabilir.

### BEKLENTİ VE ELEŞTİRİLER VAR

Beş yıllık kıdeme sahip, avukat olsun veya olmasın hukuk fakültesi mezunları, ilgili eğitimi alıp arabulucu siciline kaydolarak arabulucu olabiliyor.

Oysa başka fakültelerden mezun ve iş hukukunda uzman olan yeminli mali müşavirler, akademisyenler ve iş müfettişlerinin dahil edilmemesi konusu beklentiler arasında bulunup tartışılmaya devam ediyor. Ülkemizde iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun zorunlu hale gelmesi, yargının üzerindeki yükü hafifletmek adına önemli bir adım. Arabuluculuk, Avrupa'da ve Amerika'da 40 yıla yakın süredir uyuşmazlıkların çözüm yöntemi olarak uygulanıyor. Ancak, arabuluculuk kültürünün henüz gelişmediği ülkemizde, bu ön prosedürün iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde ne derece etkili olacağı şu aşamada tartışmalı. Kanun çok yeni ve zorunlu uygulama ise 1 Ocak 2018 de başlıyor. Dolayısıyla, uygulamaya yönelik gerekli tebliğin ve diğer düzenlemelerin bir an evvel çıkarılması gerekiyor.