

## Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Mehmet Saim AŞÇI<sup>1</sup>

### Öz

*Bireysel iş uyuşmazlıklarının daha hızlı çözümlenebilmesi ve iş mahkemeleri üzerindeki ağır iş yükünün hafifletilmesi amacıyla uygulanan alternatif çözüm yöntemlerinden biri de arabuluculuktur.*

*25 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için dava açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu hale gelmiştir.*

*İş Uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuğun dava şartı haline gelmesi sonrasında hem yasal düzenlemenin bizzatı kendisi hem de arabuluculuk uygulaması pek çok açılardan değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmelerde zorunlu arabuluculuk uygulamasının işçi-işveren uyuşmazlıklarının çözümüne etkinlik kazandırdığı, iş mahkemeleri üzerindeki dosya yükünün azaltılmasında olumlu katkı sunduğu; ancak yasanın henüz tasarı aşamasından itibaren hukuki açıdan pek çok eleştiriye konu olduğuna vurgu yapılmaktadır.*

*Özellikle zorunlu arabuluculuğun yasalaşmasından sonra en büyük işveren örgütlerinden biri olan TOBB Başkanının konuya ilişkin yaptığı açıklamalar düzenleme üzerinde bir şaibe oluşmasına ve bir güven sorunu yol açmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Arabuluculuk, Zorunlu Arabuluculuk, İşçi-İşveren Uyuşmazlıkları, İş Mahkemeleri Kanunu

### Positive and Negative Aspects of Compulsory Mediation

#### Abstract

*One of the alternative solution methods to be applied in order to settle individual labor disputes faster and to relieve the heavy workload on the labor courts is mediation.*

*With Labour Courts Law no. 7036 which came into force on October, 25, 2017 on the Official Gazette no. 30221, it was made obligatory to appeal to a mediator to settle individual labor disputes before filing a suit.*

*Upon making mediation a cause of action in settling labour disputes, both the legal regulation itself and the practice of mediation were evaluated in many aspects. The evaluations emphasized that obligatory mediation practice made the settling of employer-employee disputes effective, contributed positively to decreasing the caseload on labor courts but as the law was still in embryo, it was subject to many criticism legally.*

*Especially after obligatory mediation was enacted, the statements of TOBB (Turkish Union of Chambers and Commodity Exchanges) chairperson, which is one of the largest employer organizations in the country, have lead to suspicions and issue of trust on the regulation.*

**Keywords:** Mediation, Compulsory Mediation, Labor-Employer Disputes, Labor Courts Law

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Medipol Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, msasci@medipol.edu.tr

## Giriş

Endüstrileşmenin yaygınlaşması ile birlikte iş uyuşmazlıklarının sayısında da önemli artışlar gerçekleşmiştir. İş uyuşmazlıklarındaki bu hızlı artışın kökeninde mevzuattan ve uygulamadan kaynaklanan sorunlar vardır. Bu sorunlara ilaveten küreselleşme ile birlikte artan uluslararası rekabet, işsizlik ve kayıtdışı istihdam gibi unsurların sendikal örgütlenme üzerindeki olumsuz etkileri bireysel iş hukukunu zayıflatmış ve bireysel iş uyuşmazlıklarının sayısını arttırmıştır. Ülkemizde sendikalaşma oranlarının oldukça düşük olması ve işçilerin arkalarında onların haklarını koruyan bir örgütün olmayışı, işçiyi işveren karşısında daha da güçsüzleştirmekte ve iş ilişkisi sürmekte iken haklarını alamayan işçiler, iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte yargı yoluna başvurumaktadırlar. Bu durum da, her geçen gün bireysel iş uyuşmazlıklarının sayısını arttırmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü ve işçilerin haklarına kısa sürede kavuşabilmesi çalışma hayatının en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır.

Sanayileşmenin gelişmesinin bir sonucu olarak artan iş uyuşmazlıkları ve davalar nedeniyle adliyelerde iş uyuşmazlıklarına bakan iş mahkemelerinin ve Yargıtay'daki iş dairelerinin sayısı arttırılmış; ancak yine de aşırı iş yoğunluğu nedeniyle, davaların uzun sürmesi, uyuşmazlıkların yasalarda öngörülen sürelerde çözümlenememesi, adaletin gecikmesi gibi sorunlara çözüm bulunamamıştır (Özdemir; 2015: 186-187).

Bu çalışmamızda sözkonusu sorunların aşılmasına yönelik alternatif bir çözüm yolu olarak sunulan zorunlu arabuluculuk uygulamasının olumlu ve olumsuz yönleri tartışılmaya çalışılacaktır.

### **1. Bireysel İş Uyuşmazlıklarındaki Artışı Olumsuz Etkileyen Uygulamadan Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Arayışları**

İş uyuşmazlıkları, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya iş mevzuatından kaynaklanan bir hakkın uygulanmaması, yanlış ya da eksik uygulanması gibi nedenlerle ortaya çıkabilmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasında bireysel ilişkilerden, özellikle iş sözleşmesi ile mevzuatın ihlal edilmiş olmasından ya da işçinin sözleşmeden ya da kanundan doğan haklarını alamamış olmasından kaynaklanan uyuşmazlıklardır (Çelik, 1973:3; Kocaoğlu, 1998: 8; Bayram, 2013: 37). Toplu iş sözleşmeleri ile elde edilen haklar, işyeri iş yönetmelikleri ve iş şartı haline gelmiş işyeri uygulamalarından doğan haklar da bireysel iş ilişkisinden kaynaklandığı için bireysel iş uyuşmazlıklarının konusunu oluşturmaktadırlar (Bayram, 2013: 37). Bu sorunlar, mevzuattan, uygulamadan ve sendikal örgütlenmenin giderek azalmasından kaynaklanmaktadır (Özdemir, 2015: 195).

Hukuksal bir uyuşmazlık sözkonusu olduğunda izlenmesi gereken asıl ve temel yöntem yargısal sürecin işletilerek soruna çözüm aranması olmalıdır. Buna geleneksel ya da yargısal yöntem denilmektedir. Devletin devlet olmasının başlıca tezahürlerin başında adaleti adil bir biçimde dağıtmak gelmektedir. Devlet de bu amaçla yargı hukukunun prensipleri kabul görmüş ilkeleri çerçevesinde uyuşmazlıkları adil bir biçimde çözecek sistemleri kurmakla yükümlüdür. Ancak var olan mahkeme temelli çözüm yöntemlerinin ihtiyaca cevap vermekteki yetersizliği nedeniyle, tüm dünyada hukuki ihtilafların giderilmesinde alternatif çözüm yolları arayışlarına doğru bir yönelim gözlenmektedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin savunucuları, bu yöntemlerin geleneksel mahkemeler aracılığı ile çözüm usulüne göre daha hızlı, daha ucuz ve uyuşmazlık taraflarının da çözüm bulma çabalarına aktif ve etkin katılımlarına olanak sağladığını, hasımlıktan kaynaklanan gerilimleri daha da azalttığını, tarafların çıkarlarını gözettiğini ve nedenlerle de çözüme daha etkin katkı sunan yöntemler olduklarını ileri sürmektedirler (Albayağrak, 2018: 12).

Bir uyuşmazlık ortaya çıktığında tarafların ilk tercihleri mahkemeye başvurmak olmaktadır. Ancak bazı uyuşmazlıklarda doğrudan mahkemeye başvurmak masraflı olduğu gibi gereksiz yere zaman yitirilmesine yol açmakta ve mahkemeler açısından da iş yoğunluğunun artmasına yol açmaktadır (Kekeç, 2011: 12). Bu açıdan değerlendirildiğinde yargılamanın hızlı, basit ve ucuz bir şekilde tamamlanması bir gerekliliktir. Mahkemeye başvurmadan önce alternatif çözüm yolları ile uyuşmazlığı sonlandırmak yargının iş yükünü azaltacak ve yargının hızlanmasına katkı sağlayacaktır.

Alternatif çözüm yöntemleri, tarafsız bir kişinin, taraflar arasındaki uyuşmazlığı mahkemeye gitmeden önce amacıyla çaba gösterdiği, uyuşmazlık çözüm yolları olarak değerlendirilmektedir (Özbay, 2004: 387). Diğer bir ifadeyle uyuşmazlığın yargıya taşınmadan devlet denetiminde ve hukuk kuralları ile oluşturulmuş yargılama dışı uyuşmazlık çözüm yöntemleridir (Kekeç, 2011: 3).

Ekonomik gelişmeler ve nüfus artışı anlaşmazlık ve uzlaşmazlıkların yoğunlaşmasına yol açmış bunun doğal bir sonucu olarak da mahkemelerin iş yoğunluğu da artmıştır. Bu durum, alternatif çözüm yollarının geliştirilmesine yönelik ihtiyacı daha da artırmıştır. En sık başvuru alan alternatif çözüm yollarından biri de arabuluculuk olmaktadır (Taşpolat, 2012: 21). Dünyadaki bu genel eğilime paralel olarak, hukuki uyuşmazlıkların çözümü için arabuluculuk yöntemini öngören 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, 22 Haziran 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Arabuluculuk, uyuşmazlığın taraflarını konuşmak ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir araya getiren, uyuşmazlığı çözebilmeleri konusunda aralarındaki iletişimi kolaylaştıran, bağımsız, tarafsız ve objektif davranan, bu konuda uzmanlık eğitimi almış olan üçüncü bir kişinin katılımı ile uyuşmazlığın giderilmesini sağlayan alternatif bir çözüm yöntemidir (Tanrıver, 2009: 89; Kekeç, 2011: 23; Kocaoğlu, 1999: 17).

Arabuluculukta, kamu düzenine ilişkin olmayan ve üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri bir konuda aralarında uyuşmazlık bulunan taraflar, uyuşmazlığın çözümü için bağımsız, tarafsız ve objektif konumda bulunan ve uzmanlık eğitimi almış üçüncü kişinin yardımıyla bir araya gelerek, konuşmak ve müzakerelerde bulunmak üzere iletişim kurarlar ve gizli yürütülen müzakereler sonucunda birbirlerini anlayarak, uyuşmazlığın çözümünü kendileri bulmaya çalışırlar (Tanrıver, 2006: 165; İldır, 2003: 88; Şıpka, 2007: 165; Özbek, 2009: 202; Namlı, 2016: 155).

Arabuluculuk, tarafların aralarında ortaya çıkmış kamu düzenine ilişkin olmayan ve üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri konuya ilişkin uyuşmazlıklara, dava yerine, üçüncü kişi nezdinde kendi iradeleri ile uzlaşarak son vermelerini amaçlayan, barışçı çözüm yollarından biri olarak tanımlanabilir (Güzel, 2016: 1135; DoğanYenisey, 2016: 172-173; Tanrıver, 2006: 158; Şıpka, 2007:165-166; İldır, 2003: 61; Özdemir, 2015: 205).

Alternatif bir uyuşmazlık çözüm yolu olan arabuluculukta bağımsız ve tarafsız üçüncü kişi olan arabulucu, taraflar arasındaki uyuşmazlık hakkında herhangi bir karar veremez ve tarafları anlaşmaya varmaya dahi zorlayamaz (Şıpka, 2007: 165; Yıldırım, 2007: 349). Arabulucu yalnızca taraflar arasında iletişim kurulmasını kolaylaştırır, müzakere sürecinin başlamasına ve sürdürülmesine katkı sağlar (Tanrıver, 2006: 165; Şıpka, 2007: 168).

Arabulucunun karar verme yetkisinin olmadığı konusunda herhangi bir görüş ayrılığı bulunmamaktadır; ancak çözüm önerisinde bulunup bulunamayacağı hususu öğretide tartışmalıdır (Tanrıver, 2006: 165; Pekcanitez, 2017: 605). Ancak Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda (HUAK) yapılan son değişiklikle arabulucunun belli durumlarda tavsiyede bulunabileceği kabul edilmiştir (Mutlay, 2018: 2131-2133).

Türkiye’de 7 Haziran 2012 tarih ve 6325 sayılı “Hukuk uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu” ile arabuluculuk, hukuksal uyuşmazlıklar açısından yasal bir zemin kazanmıştır. Bu kanun, mahkeme bağlantılı ihtiyari arabuluculuğun yanısıra bağımsız arabuluculuğa ilişkin temel düzenlemeleri de içermektedir. Ne var ki ihtiyari arabuluculuk uygulamada yoğun bir kabul görmemiştir. Buna rağmen

12 Ekim 2017 tarihinde 7036 sayılı Kanun ile arabuluculuk iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak yaşama geçirilmiştir. Bu kanuna kadar, her hangi bir yasal uyuşmazlık durumunda mahkeme bağlantılı bir zorunlu arabuluculuk uygulaması söz konusu değildi. Kanunun genel gerekçesinde iş mahkemelerinin iş hacmindeki artışlar, iş yükü ve iş yapış biçiminde gerçekleşen değişimler, teknolojik dönüşümler ve nüfus artışlarının alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine duyulan ihtiyacı artık

daha da yoğunlaştırdığına vurgu yapılmıştır (Albayrak, 2018: 13). 25 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi<sup>2</sup>, bireysel iş uyuşmazlıkları için dava açmadan önce arabuluculuğa başvurulmasına yönelik bir zorunluluk getirmekte ve buna ilişkin ayrıntılı düzenlemeleri ihtiva etmektedir (Korkmaz ve Kıyak, 2018: 31).

Buna göre; 01 Ocak 2018 tarihinden itibaren iş kazası, meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hariç, bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminat ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvuru yapılmadan iş mahkemelerine dava açılmayacak.

Arabulucuya başvuran işçi işverenin yerleşim yeri ya da işin yapıldığı yer adliyesindeki “arabuluculuk bürosuna”, yoksa görevlendirilen sulh mahkemesinin yazı işleri müdürlüğüne başvurarak arabulucu atanmasını talep eder. Ancak başvuran ya da karşı taraf üzerinde anlaştıkları bir arabulucuyu da seçebilirler. Arabulucu görevlendirmeden itibaren 3 hafta içerisinde tarafları toplantıya davet ederek başvuru sürecini sonuçlandırır. Taraflar toplantıya katılmazlarsa veya toplantılarda uzlaşma sağlanamazsa arabulucu süreci sonlandırır ve durumu tutanak altına alır. Anlaşma gerçekleşirse bu durum ad arabulucu tarafından tutanak altına alınır.

Dava şartı arabuluculuk sürecine taraflar isterlerse avukatlarıyla katılabilirler. Sendika üyesi işçiler arabuluculuk sürecinde de üyesi oldukları sendikadan adli yardım hizmeti talep edebilir. “İşe iade” davasının koşullarının olduğu durumlarda ise, işçi fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabuluculuk bürosuna başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde “işe iade” davası açılabilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde iş mahkemesi davayı usulden reddeder, kararın resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir (DİSK/Genel-İş, 2018: 131-132).

## 2. Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının Etkileri

Arabuluculuk sürecinin başlangıcı açısından temel olarak iki model sözkonusudur. Bunlardan birincisi iradi olma ilkesi çerçevesinde tarafların iradesi ile başlatılan bir süreçtir. İkincisi ise, dava şartı olarak kabul edilen zorunlu arabuluculuk sistemidir. Arabuluculuk yöntemine başvuru konusunda iradi olma ilkesi kimi zaman mahkemelerin iş yükünün azaltılması, kimi zaman ise yöntemin uygulamada yaygınlaştırılması amacı ile bazı ülkelerde göz ardı edilmiştir (Tıktık, 2013: 36). Bu durumda benimsenen hukuk politikasına göre tercih edilen bazı uyuşmazlıklar için taraflar dava açmadan önce arabuluculuk sürecini işletmek zorundadırlar. Dava şartı olan arabuluculuk uygulamalarına çeşitli ülkelerin mevzuatlarında yer verilmiştir. Örneğin Bavyera ve Baden Württemberg eyaletlerinde sulh hukuk mahkemelerinin görev alanına giren ve konusu para ya da parasal değer olup, toplamı 750 Euro'yu aşmayan taleplere ilişkin uyuşmazlıklarda, belirli komşuluk hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda, basın ve yayın yolu ile olmamak üzere, kişinin şerefine ve haysiyetine yönelik saldırılardan doğan uyuşmazlıklarda mahkemeden önce arabulucuya başvuru yapmak zorunludur (Taşpolat, 2012: 125). Aile Hukukundan doğan uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurmak Japonya'da zorunludur (Tıktık, 2013: 37). Amerika Birleşik Devletleri'nin bazı eyaletlerinde bir kısım uyuşmazlıkların çözümünde

<sup>2</sup> 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrasına göre “bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.”

mahkemeden önce arabulucuya başvurulması zorunludur. Örneğin Kaliforniya’da velayet ve bu kapsamda ziyaret hakkından kaynaklı uyuşmazlıklar ile ilgili olarak mahkemeye başvurmadan önce arabuluculuk kurumuna başvurmak zorunludur. Yine Connecticut’da aile hukukuna ve düşük miktarda kira alacağı uyuşmazlıklarında mahkeme öncesinde arabuluculuk sürecinin işletilmesi bir zorunluluktur (Tıktık, 2013: 38).

İş mahkemelerinde artan yoğun iş hacmi, ülkemizde 7036 sayılı yasa ile arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesinin temel dayanağını oluşturmuştur. İş mahkemelerine gelen davalarda 2006-2016 yılları arasında %97 oranında, iş mahkemelerinden çıkan davalarda ise 2006-2016 yılları arasında %83 oranında artış gerçekleşmiştir (Adli İstatistikler, 2016). 2010-2017 yılları itibariyle İş Mahkemelerine gelen ve çıkan davaların 2010 yılına göre değişim oranlarına bakıldığında ise, 2017 yılında gelen davaların 2010 yılına göre %71’lik bir artışla 557.986, çıkan davaların ise %58’lik bir artışla 206.469 olduğu görülmektedir. Türkiye genelinde 2017 yılında İş Mahkemelerine açılan davalarda ilk sırayı 155.667 dava ile (%63,2) alacak davalarının, ikinci sırayı 48.837 dava ile (%20,2) tespit davalarının almaktadır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile çözüm aranılan temel sorunu da olağan sınırları aşan dava yoğunluğu olgusudur. Oluşan bu aşırı iş yoğunluğu iş mahkemelerinde sağlıklı kararlar alınmasını zorlaştırmakta ve davaların öngörülen yasal sürelerde sonlandırılması da sağlanamamaktadır (Albayrak, 2018: 17-18).

Yasa ile dava şartı olarak zorunlu hale getirilen arabuluculuk ile ilgili değerlendirmelerde, başvuru sayılarında görülen artışlar, avukatların ve diğer ilgili kesimlerin giderek daha birikimli ve deneyimli hale gelmeleri uyuşmazlık taraflarının başlangıçtaki ürkeklik ve tedirginliklerinin zamanla giderilmesi uygulamaya ilişkin olumlu yönler olarak değerlendirilirken (Albayrak, 2018: 18); tarafların bu yöntemle sürece katılmaya zorunlu olarak yönlendirilmeleri, arabuluculuk çabalarının başarı ile neticelenmesi olasılığının düşüklüğü, ekonomik olarak daha güçsüz olan tarafın bir kısım haklarından feragat etmesine neden olabilmesi ve zorunlu arabuluculuk uygulamasının iradi olma ilkesi ile ters düşmesi gibi hususlar da olumsuz görüşler olarak ileri sürülmektedir (Tıktık, 2013: 38).

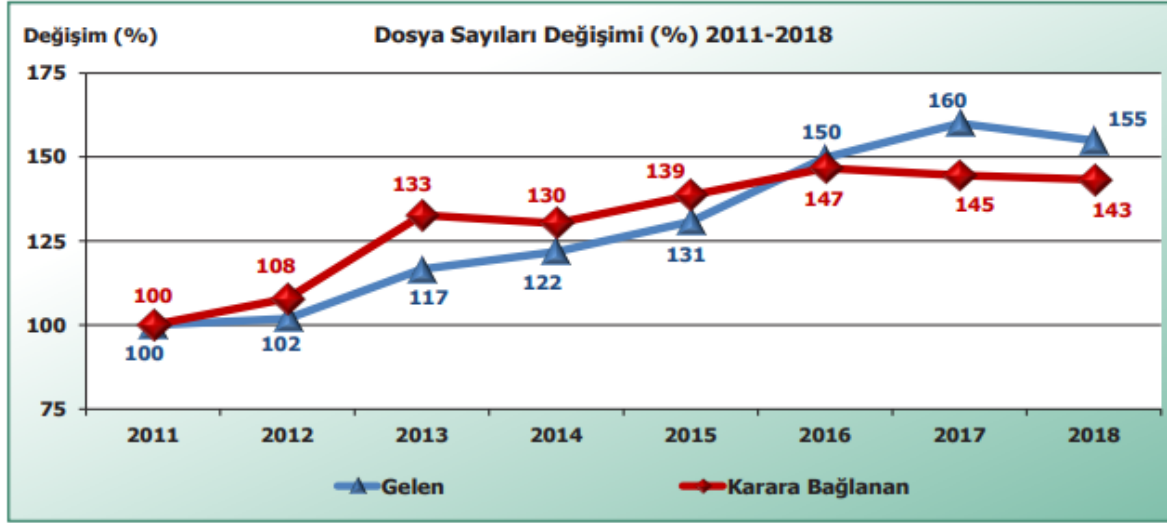
Adalet Bakanlığı istatistiklerine bakıldığında<sup>3</sup> 2011-2018 yılları itibariyle İş Mahkemelerine gelen ve karara bağlanan dosya sayılarındaki 2011 yılına göre değişim oranlarına bakıldığında, 2018 yılında gelen dosyaların 2011 yılına göre %55’lik artışla 540.156; karara bağlanan dosya sayısının ise %43’lük bir artışla 204.628 olduğu görülmektedir.

Yıllar	Gelen					Yıl İçinde Karara Bağlanan	D	Bir Sonraki Yıla Devreden	Karara Bağlanan Dosyanın Gelen Dosyaya Oranı (%)	Ortalama Görülme Süresi (Gün)
	Geçen Yıllardan Devren Gelen	Yıl İçinde Açılan	Bozularak Gelen	Toplam	D					
2011	195 550	141 783	11 466	348 799	100	142 825	100	205 974	40,9	488
2012	205 971	128 867	20 518	355 356	102	154 144	108	201 212	43,4	483
2013	201 309	179 556	26 121	406 986	117	189 551	133	217 435	46,6	381
2014	217 340	177 267	30 283	424 890	122	186 096	130	238 794	43,8	417
2015	238 792	188 436	28 756	455 984	131	197 990	139	257 994	43,4	431
2016	257 993	241 856	22 686	522 535	150	209 486	147	313 049	40,1	434
2017	313 040	227 449	17 497	557 986	160	206 469	145	351 517	37,0	530
2018	351 507	162 339	26 310	540 156	155	204 628	143	335 528	37,9	629

İş

Mahkemeleri Dosya Sayıları (2011 – 2018)

<sup>3</sup> <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1982019170455istatistik2018.pdf>



#### Dosya Sayılarında Değişim

Türkiye Genelinde 2018 yılında İş Mahkemelerine açılan davalar incelendiğinde ilk sırayı 112.805 dava ile (%59,6) alacak, ikinci sırayı 41.112 dava ile (%21,72) tespit, davaları oluşturmaktadır. Karara bağlanan davalarda ise ilk sırayı 126.142 dava (%61,3) ile alacak, ikinci sırayı ise 43.286 dava (%21,0) ile tespit davaları almaktadır.

Bu tabloya göre İş Mahkemelerinde açılan en yoğun davaları 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda dava şartı olarak öngörülen iş uyuşmazlığı tipleri oluşturmaktadır. Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasına göre "bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır." Bu düzenleme ile de dava sayısındaki bu olağandışı yükün azaltılmasıdır. Dava sayısındaki bu yoğunluk sürecin sağlıklı kararlarla sonlanmasına ket vurduğu gibi, dava sürelerinin yasalarda öngörülen sürelerde bitirilmesine de olanak vermemektedir.

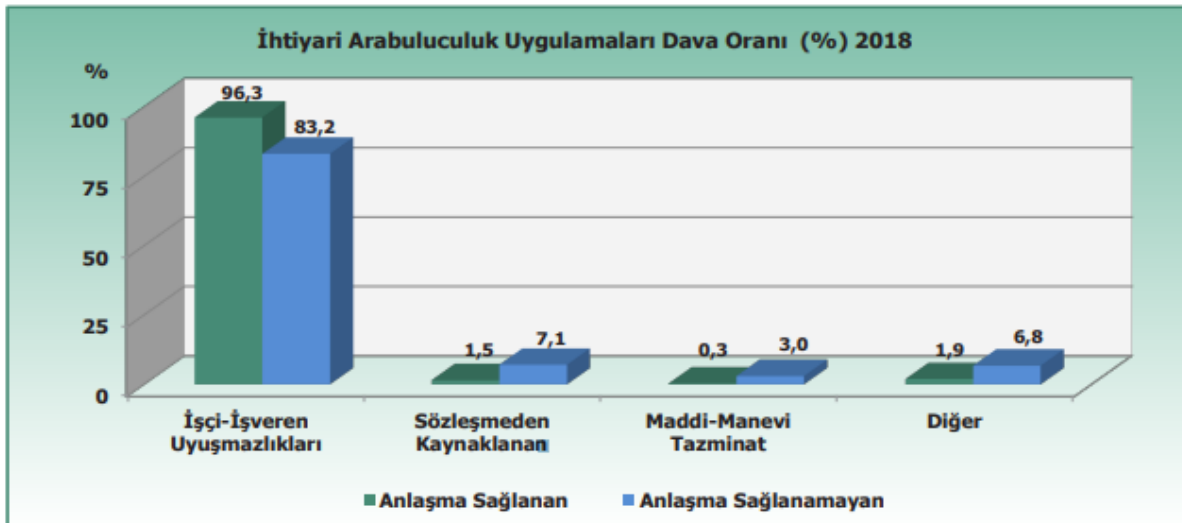
Dava Türü	Açılan Dava Sayısı	Karar Türü											Karara Bağlanan Dava Sayısı
		Davanın Reddi						Davanın Kabulü					
		Zaman-aşımı ve Hak Düşürücü Süre	Yetki-sizlik	Görev-sizlik	Sübut Bulmadı-ğundan	Feragat Sebebiyle	Dava Şartı Yoklu-ğundan	Tam Kabul	Kısmen Kabul-Kısmen Ret	Sulh Olma	Diğer	Başka Adli Birime Aktarılan	
Alacak	112 805	54	1 765	885	7 269	14 788	2 031	28 908	61 504	101	8 189	648	126 142
Tespit	41 112	226	691	385	9 476	1 711	881	21 640	3 296	16	4 629	335	43 286
Tazminat	18 227	11	315	343	1 135	1 275	358	3 463	7 624	13	2 167	301	17 005
İtirazın İptali Kurum İşleminin İptali İstemli	6 092	12	123	217	995	302	163	1 898	2 936	4	623	40	7 313
Menfi Tespit	1 448	11	39	102	271	101	63	529	226		300	12	1 654
İstirdat	262		5	27	33	13	10	90	79		50	2	309
Sendika	80		6	10	38	5	2	26	4		23		114
Diğer	3 260	17	88	164	590	131	68	1 010	363		538	24	2 993
<b>Toplam</b>	<b>189 300</b>	<b>366</b>	<b>3 162</b>	<b>2 244</b>	<b>21 004</b>	<b>18 629</b>	<b>3 685</b>	<b>59 560</b>	<b>76 427</b>	<b>135</b>	<b>19 256</b>	<b>1 406</b>	<b>205 874</b>

### 3. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk

2018 yılı bakanlık istatistiklerine göre ihtiyari arabuluculuk uygulamasında 59.224 adet vaka (%95,6) ile işçi-işveren uyuşmazlıkları ilk sırada bulunmaktadır. Aynı zamanda 56.452 anlaşma sağlanan vaka ile işçi-işveren uyuşmazlıkları anlaşma sağlanan en yüksek sayıdaki uyuşmazlık türünü oluşturmaktadır. Sözleşmeden kaynaklı uyuşmazlıklar ise 1111 vaka ile (%1,8) ikinci sıradaki uyuşmazlık türünü oluşturmaktadır.

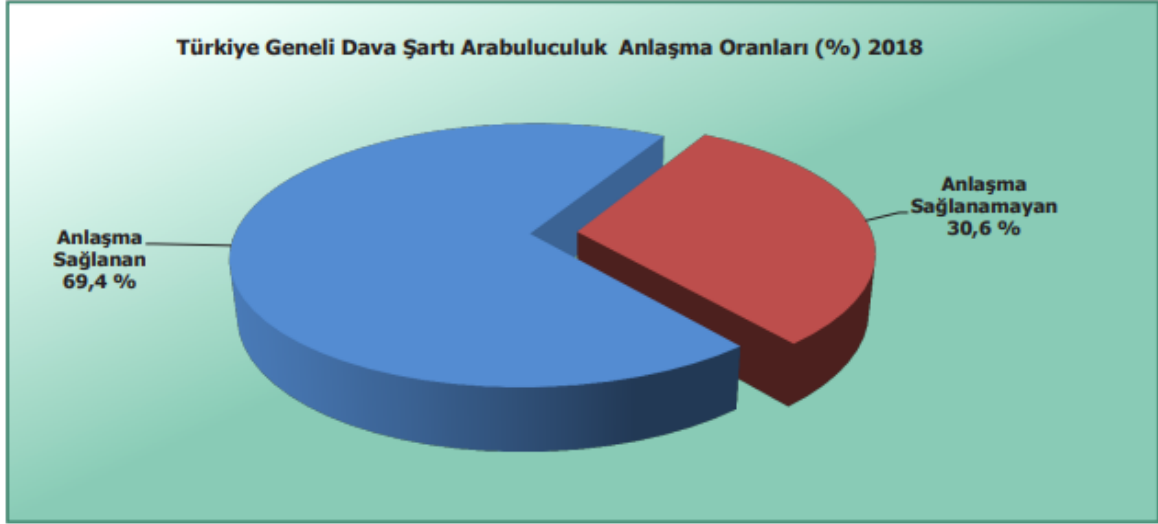
Uyuşmazlık Konusu	Anlaşma Sağlanan	Anlaşma Sağlanamayan	Toplam Hukuki Uyuşmazlık Sayısı
<b>İşçi - İşveren Uyuşmazlıkları</b>	56 452	2 772	<b>59 224</b>
<b>Sözleşmeden Kaynaklanan</b>	875	236	<b>1 111</b>
<b>Maddi - Manevi Tazminat</b>	178	99	<b>277</b>
<b>Uyarılma İstemli (Nisbi)</b>	178	1	<b>179</b>
<b>Trafik Sigortası Kaynaklı (Nisbi)</b>	111	3	<b>114</b>
<b>Ticari Satımdan Kaynaklanan</b>	52	50	<b>102</b>
<b>Malın Ayıplı Olmasından Kaynaklanan (Harca Tabi Değil)</b>	25	45	<b>70</b>
<b>Nafaka</b>	33	15	<b>48</b>
<b>Kira Alacağı</b>	25	21	<b>46</b>
<b>Haksız Fiilden Kaynaklanan (Nisbi)</b>	36	9	<b>45</b>
<b>Paylı Mülkiyette (Maktu)</b>	23	21	<b>44</b>
<b>Trafik Kazası (Maddi Hasarlı) Nedenli (Nisbi)</b>	22	22	<b>44</b>
<b>Vekaletsiz İş Görmeden Kaynaklanan (Nisbi)</b>	9	30	<b>39</b>
<b>Hizmetin Ayıplı Olmasından Kaynaklanan (Harca Tabi Değil)</b>	26	7	<b>33</b>
<b>Diğer</b>	568	1	<b>569</b>
<b>Toplam</b>	<b>58 613</b>	<b>3 332</b>	<b>61 945</b>

#### Konusuna ve Sonucuna Göre İhtiyari Arabuluculuk Uygulamaları, TÜRKİYE (2018)

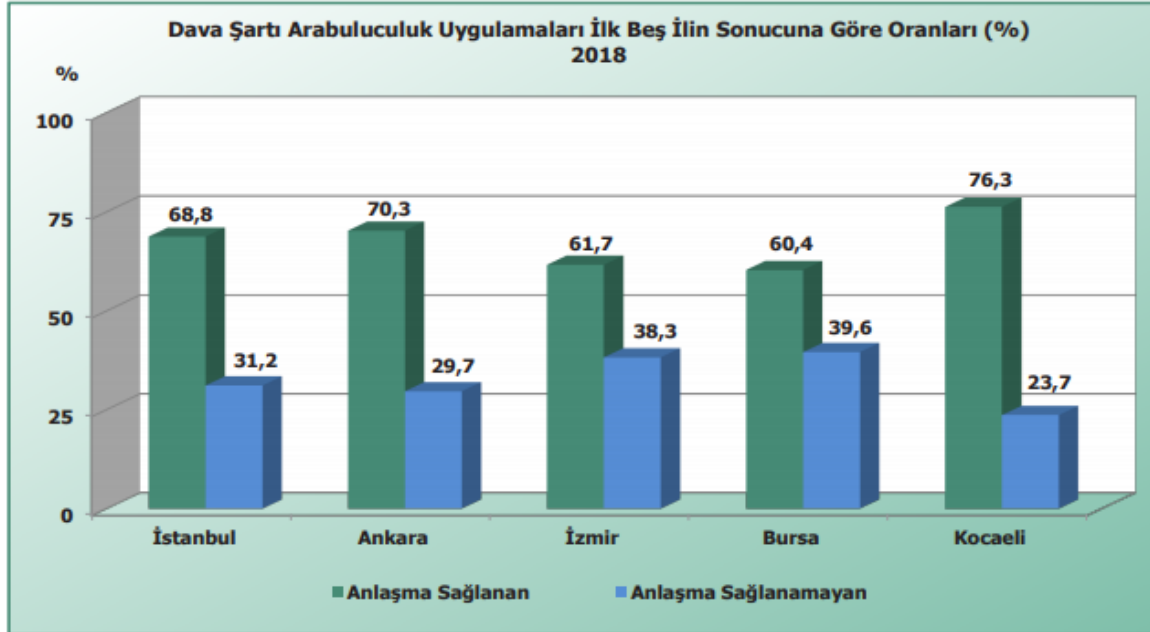


2018 yılında ihtiyari arabuluculuk ile çözüm aranan uyuşmazlıklarda %96,3 oranı ile en fazla anlaşma sağlanan uyuşmazlıklar işçi-işveren uyuşmazlıklarını oluşturan vakalar, en düşük anlaşma sağlanan vakaları ise %0,03 oranı ile maddi-manevi tazminat vakaları olmuştur. İhtiyari arabuluculukta işçi-işveren uyuşmazlıklarındaki yüksek çözüme ulaşma oranı iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulamasına geçişte cesaretlendirici bir işlev görmüştür denilebilir.

2018 yılında Türkiye genelinde dava şartı arabuluculuk kapsamındaki toplam 342.744 vakadan 237.693 adedinde (%69,4) anlaşma sağlanırken,105.051 (%30,6) adet vakada ise anlaşma sağlanamamıştır.



Bu dağılım iller bazında ise şu şekilde gerçekleşmiştir:



Zorunlu arabuluculuk uygulaması İş Hukukumuzda 01 Ocak 2018 tarihi itibarıyla girmiş ve artık arabuluculuk bazı alacak ve talepler bakımından dava şartı olarak zorunlu olarak uygulanmaya



başlamıştır. Adalet bakanlığınca hazırlanan 2018 yılına ait adli istatistikler<sup>4</sup> incelendiğinde ihtiyari arabuluculuk uygulamasının da arabuluculuğun iş hukukunda dava şartı olarak öngörülmesine rağmen işçi-işveren uyuşmazlıklarında alternatif bir çözüm yolu olarak tercih edilmekte olduğu dikkat çekmektedir. 2018 yılında ihtiyari arabuluculuk sürecine konu olan 61.945 vakanın 59.224 adedini işçi-işveren uyuşmazlıkları oluşturmuştur. Yine Bakanlık verileri, işçi-işveren uyuşmazlıklarında ihtiyari arabuluculuk uygulamalarının %96,3'ünün anlaşma ile sonuçlandığını göstermektedir. İlginçtir 2018 yılında anlaşma ihtiyari arabuluculuk için başvurulmuş ancak anlaşma sağlanamayan toplam 3382 vakanın, 2772 adedi (%83,2) de işçi-işveren uyuşmazlıkları tarafından oluşturmaktadır.

Bu veriler uyuşmazlıkların taraflarının özellikle iş hukukundan kaynaklanan vakalarda karar sürecine bizzat katılmak istediklerinin, çözüme olan ihtiyacın büyüklüğünün ve tarafsız bir kişi nezdinde gizlilik prensibi kapsamında anlaşmayı anlamlı ve değerli bulduklarının bir ifadesi olarak değerlendirilebilir (Odaman, 2018: 44).

İş Hukukunda dava şartı olarak arabuluculuk uygulamalarına ilişkin istatistiksel veriler değerlendirildiğinde %69,4'lük anlaşma sağlanma oranı ile 2018 yılında yasa ile hedeflendiği gibi İş mahkemelerinin iş yüklerinin azaltılması amacına uygulamanın katkı sunduğu söylenebilir. Tabii ki burada %30,6'luk anlaşma sağlanamayan vaka oranının halen önemli bir volüm oluşturduğuna da dikkat çekmek gerekmektedir.

#### **4. Zorunlu Arabuluculuğa Yöneltilen Başlıca Eleştiriler**

6325 sayılı “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu”nun temel ilkeler başlıklı ikinci bölümünün 3. maddesinde “iradi olma” ve “eşitlik” ilkesi düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; taraflar “(i) arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbesttirler. (ii) gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahiptirler.” Bu düzenleme ile arabuluculuğun en temel hususiyetlerine vurgu yapılmaktadır. Kanunda açıkça belirtildiği üzere, taraflar arabuluculuk sürecine diledikleri zaman katılabilecekleri gibi, dilediklerinde de bu süreçten ayrılabilirler. Hatta Kanun’un gerekçesinde tarafların bu sürece mecbur bırakılmalarının Anayasa’daki hak arama özgürlüğüne açık bir aykırılık oluşturacağı ve süreci en başından itibaren başarısız kılacağı ifade edilmiştir (Albayrak, 2018: 17).

Dava şartı olan zorunlu arabuluculuğun iradilik ilkesine aykırı olduğunu savunan görüşler mevcuttur. Bu görüşler iki farklı açıdan zorunlu arabuluculuk uygulamasını eleştirmektedirler. Bunlardan birincisi, zorunlu arabuluculuk uygulamasının “hukukun ve demokrasinin temel ilkelerine aykırı olduğunu” ileri sürmektedir (Karcabey, 2016: 461). Eleştirel nitelikteki diğer görüş ise, “uzlaşma kültürünün pek güçlü olmadığı bir toplumda bu durumun davaların gecikmesine neden olabileceği” yönündedir (Tanrıver, 2006: 169). Ayrıca Kanun’un 18. maddesinin 5. fıkrasındaki “Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması halinde üzerinde anlaşılacak hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz” hükmünün usul hukukunun temel ilkelerine tamamen aykırı olduğu; hakkında bir mahkeme hükmü olmayan, yani kesin bir hüküm bulunmayan hususlara kesin hüküm etkisi doğuracak şekilde bir mahiyet kazandırılmasının usul hukukuna tamamen ters düşen ve yapay bir düzenleme olduğuna yönelik eleştiriler mevcuttur. Bu değerlendirmelerde Kanuna bu şekilde bir hüküm getirilmesinin arabulucunun ve arabuluculuk müessesesinin karakteristiğini değiştirecek bir etkisi olacağına dikkat çekilmektedir. (Albayrak, 2018: 21).

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu arabuluculuk yasa tasarısının değerlendirildiği Raporunda da, arabuluculuk kurumunun hayata geçirilmesinin çok hukukluluk kaygısı doğurabileceği, toplumda dezavantajlı konumda olan bireylerin arabuluculuk sisteminde mağdur olabileceğine dikkat çekilmiştir

<sup>4</sup> <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1982019170455istatistik2018.pdf>

(TBMM; 2008: 19-20). Yine aynı komisyonun bir kısım üyeleri karşı oy yazılarında arabuluculuk düzenlemesine ilişkin yasa tasarısındaki halinin çok hukukluluk kaygısı yarattığı, bunun yanısıra arabuluculuğun alternatif çözüm yöntemi olarak belirtilmesinin Anayasa'nın yargı yetkisinin Türk milleti adına bağımsız mahkemelerce kullanılmasına ilişkin dokuzuncu maddesine aykırı olduğu, avukatların arabuluculuk sistemi doğrultusunda şirketleşerek çarpık durumlara yol açılabileceği vurgulanmıştır (TBMM: 2008: 22-23).

## Sonuç

İşçi-işveren uyuşmazlıklarında uzun sürelere yayılan yargılamalar, İş mahkemeleri ve Yargıtay ve sonrasında Bölge İdare mahkemelerindeki uyuşmazlık sayılarındaki olağanüstü artışlar, adaletin geç işlenmesi ülkemizde önemli bir sorun oluşturmuş ve taraflarda bu sorunun çözümüne yönelik zorunluluktan kaynaklanan doğal bir mutabakat oluşmuştur. Adalet Bakanlığı istatistikleri arabuluculuk düzenlemesinin yürürlüğe girmesindeki, yargının iş yükünün azaltılması olarak ifade edilebilecek olan temel amaca ulaşıldığını göstermektedir.

Pek çok yasal düzenlemede olduğu gibi zorunlu arabuluculuk uygulamasına ilişkin yasal düzenleme de bir çok açıdan eleştirilmiştir ve eleştirilmeye devam etmektedir. Ancak zorunlu arabuluculuk düzenlemesi üzerindeki en ağır şaibeyi, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin (TOBB) 14-15 Mayıs 2018 tarihlerinde gerçekleştirilen 74. Genel Kurulunda TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu'nun yaptığı konuşma oluşturmuştur<sup>5</sup>. Bu konuşmasında TOBB Başkanı; *“Büyük sıkıntı yaşadığımız bir başka alan yargı alanıydı. Özellikle İş Mahkemelerindeki davalarda, işveren %99,2 haksız çıkıyordu, bunu değiştirmek üzere zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladık.”* diyor ve asıl sorun olarak gördüğü İş Mahkemelerindeki davaların çok büyük bir kısmının işverenler aleyhine sonuçlanması olgusunu değiştirmek için zorunlu arabuluculuk sisteminin uygulamaya alınmasını sağladıklarına vurgu yapıyordu.

Bu açıklamalar, hukuksal açıdan yapılan eleştirilere iş hukukundaki işçi yararına yorum ilkesinin alternatifinin, işveren kesimince zorunlu arabuluculuk uygulamasında arandığı eleştirilerine haklılık kazandırmakta ve zorunlu arabuluculuk üzerinde bir güven bunalımı oluşmasına neden olmaktadır.

---

<sup>5</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=INU9KhghveQ>

## KAYNAKÇA

Albayrak, H. (2018). Eşitlik Ve Tarafsızlık İlkelerinin Zorunlu Arabuluculuk Bağlamında Yeniden Değerlendirilmesi Zorunluluğu. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17.

Bayram, F. (2013), “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde İş Denetimi Sisteminin Rolü”, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İstanbul 2011, (s.37-52).

Çelik, N. (1973). İş hukukumuzda uzlaştırma ve arabuluculuk. İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.

DİSK/Genel-İş (2018) Genel-İş 2016-2017 Yıllığı, Ankara: DİSK Genel-İş Yayınları.

Doğan Yenisey, K. (2016). İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi (Editör: Doğan Yenisey, K.), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 40, 167-193.

Güzel, A. (2016). İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!... *Calisma ve Toplum*, 50(3).

Ildır, G. (2003). Alternatif uyuşmazlık çözümü:(Medeni yargıya alternatif yöntemler): Adil yargılanma hakkı, hak arama özgürlüğü, makul sürede yargılanma hakkı, tahkim ile benzerlikleri-farkları, arabuluculuk, sulh, tüketici sorunları hakem heyeti, avukatlık kanunu'nda düzenlenen uzlaştırma, aile mahkemeleri. Seçkin.

Karacabey, K. (2016). Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar. *Ankara barosu dergisi*, 1, 457-489.

Kekeç, K. E. (2011). Arabuluculuk yoluyla uyuşmazlık çözümünde temel aşamalar ve taktikler. Ankara: Adalet.

Kocaoğlu, A. M. (1999). Türk iş hukukunda arabuluculuk kurumu: İngiltere, Fransa, Almanya, İsveç ve özellikle ABD Hukuk sistemleriyle karşılaştırmalı olarak. *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası*.

Korkmaz, F., & Kıyak, E. 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNUYLA 6325 SAYILI HUKUK UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK KANUNUNDA GETİRİLEN DEĞİŞİKLİKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), 31-56.

Mutlay, F. B. (2018). İşe İade Davalarında Arabuluculuk. *Calisma ve Toplum*, 59(4).

Odaman, S. (2018). Arabuluculuk Neden Tercih Edilmelidir?. *KESİAD Dergisi*, S.13, Mayıs 2018, s. 44, <http://www.kesiad.org/13sayi.pdf>, 07.06.2018.

Özbay, İ. (2004). Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma ve Uzlaştırma Tutanağının İlm Niteliği. *AÜEHFD*, C. VIII, S. 3-4, 2004.

Özbek, M. S. (2009). Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Genişletilmiş 2. Bası, Ankara.,

ÖZDEMİR, E. (2015). İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri. *Calisma ve Toplum*, 47(4).

Özmumcu, S. (2013). ARABULUCUNUN ROLÜ KOLAYLAŞTIRICI VE DEĞERLENDİRİCİ ARABULUCULUK. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1), 1369-1389.

Pekcanıtez, H., Atalay, O., Özekes, M. (2017). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Şıpka, Ş. (2007). “Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk kanunu tasarısı”nın değerlendirilmesi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl. 6, Sayı, 12, 163-165.

Tanrıver, S. (2010). Arabuluculuk ve Uzlaştırma Kavramları, Aralarında Temel Farklılıklar ve Arabuluculuk Kurumuna Duyulan Tepkiler ya da Oluşturulan Dirençlerin Sosyolojik Açıdan İrdelenmesi ve Değerlendirilmesi. Hukuki Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Sempozyumu, Ankara, 5-6.

Tanrıver, S. (2006). Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk. Türkiye barolar birliği dergisi, 64(19), 151-177.

Taşpolat-Tuğsavul, M. (2012). Türk Hukukunda Arabuluculuk. Yetkin Yayınları, Ankara.

TBMM. (2008). Hukuk uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum komisyonu ile Adalet Komisyonu Raporları (1/486). Ankara: TBMM.

Tıktık, Y. Ç. (2013). Arabuluculukta gizliliğin korunması. İstanbul: XII Levha.

Yıldırım, M. K. (2007). İhtilafların Mahkeme Dışı Usullerle Çözülmesi Hakkında. Prof. Dr. Yavuz Alangoya için Armağan, İstanbul, (s 337).