

Sirküler No : 2017/67

30.10.2017, Bursa

Konu: İş Davalarında "Arabulucuya Başvuru Şartı" Getiren Kanun Yayınlanmıştır.

5 Ekim 2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazete’de; iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulleri ile dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri düzenleyen ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldıran 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yayımlanmıştır. Bu sirkülerimizde, söz konusu Kanun ile yapılan düzenlemelerde öne çıkan hususlar aşağıda özetlenmiştir. 07.06.2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’na göre; **Arabulucu:** Arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Adalet Bakanlığınca düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi,

Arabuluculuk: Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade etmektedir.

a-İş Mahkemeleri Kanunu’nun “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk” başlıklı 3. maddesi ile Arabuluculuk, Dava Şartı olarak getirilmiştir. Bu madde kapsamında özetle;

- Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.
- Davacı’nın, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorunda olduğu, bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderileceği, İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın **davanın usulden reddine karar verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca aynı maddenin devamında; Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verileceği hükmü getirilmiştir.**
- İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat taleplerine istisna getirilerek, bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında arabuluculuğa başvurma şartının uygulanmayacağı düzenlenmiştir.
- Arabulucunun, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandıracağı ve bu sürenin en fazla bir hafta uzatılabileceği düzenlenmiştir.
- Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğu durumlarda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olmasının arandığı belirtilmektedir.

- Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede **zamanaşımının duracağı ve hak düşürücü süre işlemeyeceği hükmü getirilmiştir.**
- Arabuluculuk görüşmelerine tarafların bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilecekleri, işverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanın da görüşmelerde işvereni temsil edebileceği düzenlenmiştir.
- İlgili kanunlara göre gazeteci ve gemi adamı olarak kabul edilen çalışarlarda, bu madde kapsamında işçi sayılacaktır. **Yapılan düzenlemeler 01/01/2018 tarihinde yürürlüğe girecektir.**

b. 31/05/2006 tarih ve 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 Kurumuna başvurulması zorunluluğu getirilmiştir. Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, davanın Kuruma resen ihbar edileceği düzenlenmiş ve ihbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurma hakkı tanınmış olup **bu düzenlemeler 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.**

c. İş 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 ise, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilme hakkı düzenlenmekle beraber, tarafların anlaşması durumunda uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde, ret kararın taraflara re'sen tebliğ edileceği ve kesinleşen ret kararının da resen tebliğ tarihinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabileceği düzenlenmiş olup **yapılan düzenlemeler 01/01/2018 tarihinde yürürlüğe girecektir.**

d. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarına ilişkin 21'inci maddesine yapılan ilave ile; mahkeme veya özel hakem, feshin geçersizliğine konu tazminat, ücret ve diğer hakları, dava tarihinde ücret esas alarak parasal olarak belirleyeceği düzenlemesi getirilmiştir. Aynı hükme yapılan başka bir ilaveye göre de arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmışlar ise, taraflar işe başlatma tarihini, ücret ve diğer hakların parasal miktarını ve işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek tazminatın parasal miktarını belirlemek zorundadır. Aksi takdirde, anlaşma sağlanamamış sayılır ve fesih geçerli hâle gelerek, işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.**Yapılan düzenlemeler 01/01/2018 tarihinde yürürlüğe girecektir.**

e. 4857 Sayılı İş Kanunu'na yapılan Ek-Madde 3 ile zamanaşımı süreleri düzenlenmiştir. İşbu düzenleme gereğince iş sözleşmesinden kaynaklanan hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti, kıdem, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan, kötü niyet ve/veya iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın

feshinden kaynaklanan tazminatlara ilişkin dava zamanaşımı süresi beş yıldır. **Yapılan düzenlemeler 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.**

f. 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun "Tarafların Anlaşması" başlıklı 18.maddesine yapılan ilave ile tarafların, avukatlarının ve arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinde icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacağı ve arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı düzenlemesi getirilmiş **olup düzenlemeler 25/10/2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.**

Bilgilerinize Sunulur.

İHSAN AKAR
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİR
ULUDAĞ BAĞIMSIZ DENETİM VE Y.M.M A.Ş

Yukarıda yer verilen açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermekte olup konu hakkında ek bilgi gerektiğinde bizimle temasa geçmenizi önerilir.
