



## Yeni İş Mahkemeleri Kanunu'nun getirdiği değişiklikler

Ülkemizde iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıkların sayısı oldukça yüksektir. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı'nın genel gerekçesinde belirtildiği üzere, 2016 yılı sonu itibarıyla ilk derece mahkemelerindeki 3.525.000 civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 15'i iş uyuşmazlıklarından kaynaklanmaktadır. Yargıtay tarafından 2016 yılında bakılan 780.000 civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 30'u iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklardır. Bu sebeple, mevcut dava sayısını azaltacak ve uyuşmazlıkları daha kısa sürede çözüme kavuşturacak bir yöntem arayışına girilmiştir. Uzunca bir zamandır tartışılmakta olan İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, 25.10.2017 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Böylece, 1950 yılından beri yürürlükte olan eski İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni Kanun, çalışma hayatına ilişkin önemli değişiklikler öngörmektedir. Burada ise dava şartı olarak öngörülen arabuluculuğa değinmekle yetineceğiz.

Şüphesiz yeni Kanun'un öngördüğü değişikliklerden en önemlisi, zorunlu dava şartı olarak, Kanun'a veya bireysel ya da toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olan arabuluculuğa başvurulmasının aranmasıdır. Arabuluculuk yöntemine başvurulmaksızın dava açılması durumunda ise öncelikle arabulucuya başvurulması ihtar edilecek, buna rağmen başvurulmazsa dava usulden reddedilecektir. Belirtelim ki Kanun'un zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri 01.01.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir. Mevcut durumda taraflar isterlerse arabulucuya başvurabilmektedirler.

Arabuluculuk yöntemi ile tarafların uzun bir dava süreci yerine,

uyuşmazlığı müzakere ederek kısa sürede çözümlenmesi amaçlanmaktadır. Zira arabuluculuk yönteminde yargılamadan farklı olarak, tarafların uzlaşmaya varması ve kendi çözümlerini üretmesi esastır. Böylelikle, hem işçinin davaya konu ettiği alacağına hızlıca erişebilmesi hem de mevcut yargı yükünün hafifletilmesi hedeflenmiştir. Uyuşmazlığın tarafları arabulucuya ilişkin bir seçimde bulunmadıkları takdirde, arabuluculuk bürosu listedeki arabuluculardan birini görevlendirilecektir. Arabuluculuk süresi üç hafta olup, bu süre içinde uyuşmazlık çözümlenemezse zorunlu hâllerde arabulucu tarafından süre en fazla bir hafta uzatılabilir. Taraflar anlaşmaya varacak olurlarsa, uyuşmazlık kısa sürede, yargı yükünü artırmaksızın ve barışçıl şekilde çözüme kavuşmuş olacaktır. Arabulucu tarafından gerçekleştirilen ilk toplantıya katılmamak yaptırıma bağlanmıştır. Ancak, taraflar görüşmeye katılarak uzlaşmak istemediklerini beyan etmekte serbesttirler.

Taraflar arabuluculuk görüşmelerinde uzlaşmaya varamadığı takdirde yargıya başvurmak mümkündür. Arabuluculuğun zorunlu dava şartı olarak öngörülmesi yargıya başvurma hakkını ortadan kaldırmamaktadır. Ekleyelim ki arabuluculuk bürosuna başvurulması ile zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez. Böylece zamanaşımı sebebiyle doğabilecek hak kayıplarının engellenmesi amaçlanmıştır. İşçi eğer işe iade davasında arabulucuya başvurmuş ve uzlaşma sağlanamamışsa son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilecektir. Arabuluculuk sürecinde işçinin haklarını bilmemek sebebiyle mağdur edilmesi olasılığı sebebiyle kanun değişikliği eleştirilmektedir. Ancak, işçinin bu görüşmelere avukatı ile katılması mümkündür. Buna alternatif olarak, uzman arabuluculuk sistemine geçilerek işçinin ayrıca bilgilendirilmesi önerilebilir.