

İŞ YARGISINDA “ARABULUCULUK”

“MEDIATION” IN LABOUR JUDGEMENT

Resul KURT*

Özet: Uyuşmazlıkların eskiye göre daha karmaşık ve uzmanlık isteyen hale gelmesi ve insanların ilişkilerini koruma ve devam ettirme istekleri gibi nedenlerle uyuşmazlık tarafları, ihtiyaçları olan çözüme erişebilmek için yargısal süreçler dışında alternatif yöntemler aramışlardır. Bu arayış alternatif uyuşmazlık yöntemlerini doğurmuştur. Arabuluculuk, en hızlı yayılan ve tercih edilen alternatif uyuşmazlık yöntemi olmuştur. Arabuluculuk, işçi ve işveren arasında yaşanan anlaşmazlıkların kısa bir zaman zarfında ve düşük maliyetlerle çözümlenmesini sağlayacak adil ve dostane bir yöntemdir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kabul edildiği 1950 yılından günümüze kadar çalışma hayatında yaşanan köklü dönüşümler karşısında iş uyuşmazlıklarının çözüm yöntemlerinin yetersiz kaldığı gerekçesiyle, mahkemelerin iş yükünü azaltacak alternatif uzlaşma yöntemlerini benimseyen yeni bir kanun (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu) getirilmiştir.

7036 sayılı Kanun’un genel gerekçesinde, alternatif uzlaşma yöntemlerine olan gereksinim, iş mahkemelerinde artan iş yükünün ve işin yapılma şeklinde yaşanan değişim, nüfus artışı, teknolojiye yaşanan olağanüstü gelişim, sosyal güvenlik hukuku alanının genişlemesi ve işçi-işveren uyuşmazlıklarının çeşitlenmesi nedenlerine bağlanmıştır.

01.01.2018 itibarıyla yürürlüğe girmiş olan “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk” sistemini de içeren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bu anlamda çalışma hayatının önemli bir ihtiyacını karşılamış olacaktır. Dava şartı olarak arabuluculukta, uyuşmazlık taraflarının bir araya getirilerek alanında uzman arabulucuların objektif bir şekilde taraflarla görüşme sağlayarak kendi çözüm yöntemlerini geliştirmeleri sağlanmakta ve iletişim kurmalarına aracı olunmaktadır.

Arabuluculuk, Türk hukuk sistemi içerisinde tarafların ihtiyari başvurduğu bir çözüm yöntemi iken, 7036 sayılı Kanun’la yapılan düzenlemeyle işçi-işveren uyuşmazlıklarında dava şartı olarak ilk defa yer almıştır.

Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak kabul edilecek ve mahkeme öncelikli olarak arabulucuya başvurmuş olma koşulunu arayacaktır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen yeni düzenlemeye göre dava açılmadan önce arabulucuya gitmek zorunlu, ancak tarafların arabulucuda uzlaşmaları zorunlu değildir. Taraflar arasında

* Yrd. Doç. Dr., İstinye Üniversitesi Öğretim Üyesi

anlaşma sağlanamazsa anlaşmazlık konusunun iş mahkemelerine götürülmesine herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Ancak ilgili kanunla yapılan düzenlemede bazı belirsizliklerin olduğu görülmektedir. Belirsiz konuların başında, arabuluculuk tuta-nağında yer alan boşta geçen süreye ait ücretle ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu’na yapılacak bildirimlerin usul ve esaslarının belirlenmemiş olması gelmektedir. Bu çalışmada, söz konusu belirsizliklere neden olan hususlara yer verilerek, konuya ilişkin değerlendirmelerimiz aktarılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Arabuluculuk, Uzlaştırma, İş Mahkemeleri, Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, İşçi-İşveren Uyuşmazlıkları, İşçi Alacakları

Abstract: As the conflicts are becoming more complex and demanding expertise than the previous practices and as people are requiring to maintain their relations, the parties to disputes have started to sought alternative methods outside of the judicial procedures in order to access the solution they need. This search has led to the emergence of alternative dispute resolution methods. Mediation has become the fastest-spreading and most-preferred alternative dispute resolution method. Mediation is a fair and amicable way to ensure the resolution of disputes between the employees and employers within a short period of time and at low costs.

A new act (Act No. 7036 Regarding Labour Courts) has been introduced, which adopts alternative methods of resolution to reduce the workload of the courts, with the reason that the conventional methods of resolving labour disputes are inadequate in the face of radical transformations occurring in the labour life since 1950, when the Act No. 5521 on Labour Courts was adopted.

On the general reason of The Act No. 7036, the need for alternative methods of reconciliation has been attributed to the increasing workload in the labour courts, the radical changes in the ways of doing business, the population growth, the extraordinary developments in technology, the expansion of social security law, and the diversification of employee-employer disputes.

The Act No. 7036 Regarding Labour Courts No. 7036, which includes “the practice of mediation as a condition of trial”, which has come into effect as of 1st of January, 2018, is expected to meet the important needs of working life in this sense. In the practice of mediation as a condition of trial, the parties to the dispute are brought together, and experts in the field are ensuring an objective negotiation between the parties to develop their own solution methods through communication.

While previously, the practice of mediation was a discretionary solution for the disputing parties in the Turkish legal system, for the first time the regulation is being regulated as a condition of trial for all labour disputes between employee and employers.

In the labour disputes arising from an individual or collective labour agreement (employment contract) and based on the employee's or the employer's claim or a compensation demand or a demand for return to work, the application for mediation first will be applied as a precondition for filing a claim at a labour court.

According to the new regulation introduced by the Act No. 7036 on Labour Courts, applying to mediation is compulsory before file the suit however to reach a common ground is not compulsory. If there is no agreement between the parties at the end of the mediation procedures, there is no obstacle for the dispute to be brought to relevant labour court.

However there seems to be some uncertainty in the regulation made with the applicable law. One of the most important uncertain topics is the procedures and principles of the notifications to be made to the Social Security Institution regarding the wages for the idle time passed during the mediation sessions are not being determined. In this study, it has been tried to convey our evaluations about the issue by mentioning the subjects that cause the uncertainties.

Keywords: Alternative Dispute Resolutions, Mediation, Reconciliation, Labour Court, Mediation as a Condition of Trial, Employee-Employer Disputes, Workers' claims, Job Security

Giriş

Bir hukuki ilişkinin tarafları arasında bir uyuşmazlık yaşandığında başvurulacak ilk ve asıl yol mahkemelere müracaat ederek sorunun yargısal süreçler içerisinde çözülmesidir. Buna **“Yargısal veya Geleneksel Usul”** denilmektedir.¹

Bir özel hukuk uyuşmazlığı, yargısal veya geleneksel usul denilen “Devlet Yargısı” yoluyla çözülebileceği gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile dostane bir şekilde çözülebilecektir. Arabuluculuk, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve gönüllü olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade etmektedir. Arabuluculuk yargı dışı ve gönüllü bir çözüm mekanizması² olup tarafları, konuşmak ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir araya getiren, birbirlerini anlamalarını ve bu suretle kendi çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlamak için aralarındaki ileti-

¹ Johannes Warbeck, “Alternative Dispute Resolution in the World of Business: a Comparative Analysis of the Use of ADR in the United Kingdom and Germany”, *The Arbitration and Dispute Resolution Law Journal*, Part 2, June 1998, s.108.

² Süleyman Dost, “Arabuluculuk Ücret Ve Masrafları Hakkında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Kasım-Aralık 2014, Sayı:115, s.450.

şimi kolaylaştıran, tümüyle bağımsız tarafsız ve objektif bir konumda bulunan üçüncü kişinin katılımıyla yürütülen gönüllü bir usuldür.³ Arabuluculuk, “ tarafların irâdeleri” etrâfında şekillenen bir alternatif çözüm yöntemidir. Taraflar uyuşmazlığın arabulucu yolu ile çözülmesi konusundaki isteklerini sunarlar. Taraflar ancak karşısındakiyle müzakereye gönüllü ise, arabuluculuk süreci başarıya ulaşabilecektir.⁴

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nda⁵ tanımlandığı üzere; *“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, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemine”* arabuluculuk denmektedir (6325/m.2). Bu tanıma göre arabuluculuğu, yeterli hukuk bilgisine sahip, alanında uzman, tarafsız bir üçüncü kişinin yönettiği uzlaşma masası etrafında uyuşmazlık konusunun taraflarının bir araya gelerek, mahkemeye gitmeksizin iletişim kurdukları ve anlaşarak çözüm sağlama yolunun tercih ettikleri alternatif çözüm yöntemi olarak belirtebiliriz.

Yukarıdaki tanımlardan çıkarılabilecek ortak sonuçları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Arabuluculuk müessesesinden bahsedebilmek için öncelikle taraflar arasında bir uyuşmazlığın olması gerekmektedir.
- Söz konusu uyuşmazlığın giderilebilmesi için, tarafsız ve genellikle gönüllü bir üçüncü kişinin müdahalesi gerekmektedir.
- Bu üçüncü kişi, tarafları müzakere masasında bir araya getirerek uyuşmazlığın dostane bir çözüme ulaşılmasında aracılık etmelidir.

³ Gizem Ersen Perçin, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinden Arabuluculuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri”, MHB Yıl 31, Sayı 2, 2011, s.177.

⁴ Elif Kısmet Kekeç, Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Adalet Yayınları, İstanbul 2016, s. 70; Eda Manav Özdemir, “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, *Çalışma Ve Toplum Ekonomi Ve Hukuk Dergisi*, 2015/4, s.205.

⁵ RG: 22.6.2012, 28331

- Sonuca bağlanan çözüm önerisi kural olarak bağlayıcı olmamaktadır.⁶

Arabuluculuğun tanımına ilişkin düzenleme irdelendiğinde, bu tanımın arabuluculuğa dair temel ilkeleri barındırdığı görülmektedir.⁷ Genel anlamda arabuluculuk uygulanmasında temel ilkeler; 6325 sayılı Kanun'un 3. ve 4. maddelerinde sayılan gizlilik, iradi olma ve eşitliktir. Buna göre, *"Taraflar, arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbesttirler. Taraflar, gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahiptirler (6325/md.3);*

Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de bu konudaki gizliliğe uymak zorundadırlar (6325/md.4)."

Gizlilik arabuluculuğun en temel prensibidir ve tarafların arabuluculuk müessesesini tercih etmelerinin de en önemli nedenidir. Gizlilik ilkesi çerçevesinde taraflara her hangi bir şekilde fikir beyan etmeden, yönlendirmeden, tarafları görüştürüp anlaşmalarını sağlaması esasına dayanmaktadır. Arabuluculuk yöntemi kişilerin gizliliğin korunmasını sağlamak bakımından önemli avantaja sahiptir.⁸

Tarafların arabulucuya başvurusu ve görüşmelerin devamı ve sonuçlandırılması süreçlerinde eşit haklara sahip olmaları da büyük bir önem taşımaktadır. Eşitlik ilkesine göre, taraflar hem arabulucuya başvururken hem de süreç boyunca eşit haklara sahiptir. Tarafların süreç dışında tutulmaları ya da süreç dışına itilmeleri mümkün değildir. Aynı zamanda arabuluculuk sürecinin, başından sonuna dek tümüyle gönüllü olarak uygulanma alanı bulması ve anlaşmazlığın

⁶ RG: 22.6.2012- S. 28331; Salim Yunus Lokmanoğlu, "İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı", TAAD, Yıl:9, Sayı:33, Ocak 2018, s.868.

⁷ Ferhat Yıldırım, "Türk Hukuk Sisteminde Alternatif Bir Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk", International Journal of Social Sciences and Education Research, Sayı:2 (3), s.931.

⁸ Serkan Odaman, Eda Karaçöp, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2016, S.35, s.64; Çiğdem Yazıcı Tıktık, Arabuluculukta Gizliliğin Korunması, XII Levha Yayınları, İstanbul 2013, s.81.

gönüllü çözümü bu sürecin önemli bir ilkesidir. İradı olma genel olarak, tarafların arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, süreci sonlandırmak veya süreçten vazgeçmek konusunda tamamen serbest olmalarını ifade etmektedir. Tarafların arabuluculuk sürecine istekleri dışında dâhil edilmeleri, süreçte kalmaya zorlanmaları ya da süreci sona erdirmeleri hususunda zorlamada bulunulamaz.⁹

Uyuşmazlıkların dava yolu ile çözümü yerine tarafların kendi iradeleri ile uyuşmazlığa son vermeleri, toplumsal barışın korunması açısından tercih sebebi sayılmaktadır.¹⁰ Arabuluculuk, uyuşmazlık halindeki tarafların eşit şartlarda yapacakları görüşmelerde uzlaşarak anlaşmalarını sağlamaya yönelik barışçı bir teşebbüs¹¹ olması nedeniyle tarafların uyuşmazlık durumlarının sağlıklı çözümüne destek olabilmek için öncelikle çatışma durumunun teşhisi, çatışmanın anatomisi ve çatışmayı artıran ya da azaltan faktörler hakkında bilgi sahibi olmak önemlidir. Çatışma durumlarında taraflar daha önce hiç düşünmedikleri ve her iki tarafın da yararına olan alternatif çözüm yollarını geliştirebilir ve uygulayabilir. Bu yöntemlerle gerçekleşen bir çözümde, kazanan ve kaybeden taraf yoktur, belirli ölçülerde ödünler vererek kazanan iki taraf vardır.¹²

Arabuluculuk ibaresi yaygın kullanımıyla, Amerika ve Avrupa

⁹ Çiğdem Yazıcı Tıktık, Arabuluculukta Gizliliğin Korunması, XII Levha Yayınları, İstanbul 2013, s.81. ; Seda Özmumcu, “Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı ve Değerlendirici Arabuluculuk”, *İÜHFMC* LXXI, S. 1, 2013, s.1387; Robert A. Baruch Bush, Joseph P. Folger (Çeviren: Gamze Sert), Arabuluculuk ve Getirileri, Nobel yayınları, Ankara 2013, s.9.; Yıldırım, agm, s.753-754.; Muratcan, Bayraktar, “Alman ve Türk Hukuk Sistemlerinde Arabuluculuk Düzenlemelerine Genel Bakış”, *İstanbul Barosu Dergisi*, cilt: 89, sayı: 4, s. 165.; Serkan Odaman, Eda Karaçöp, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2016, S.35, s.64.

¹⁰ Recep Tayfun ve Aylin Erdem Türk, “Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Bir Alan Araştırması (Ankara Örneği)”, *TBB Dergisi*, Sayı:2016/122, s.419.

¹¹ Mürsel Çukur, Muzaffer Koç, “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül 2010 Sayı: 5 Cilt: 24, s.10; Seda Özmumcu, “Karşılaştırmalı Hukuk Ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74, s.807.

¹² Saim Ocak ve diğerleri, Editör: Prof. Dr. Talat Canbolat. Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı, Ankara 2017, s.12. (Çevrimiçi: <http://www.adb.adalet.gov.tr/katilimcikitabi.pdf>), Erişim Tarihi:10.12.2017; Gizem Ersen Perçin “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinden Arabuluculuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, Cilt 31, Sayı 2 (2011), s.180.

lkelerinde, toplumların hukuk kültürlerine baēlı olarak deēiřik yoğunlukta uygulama alanı bulan bir uzlaşma sisteminin genel bir kelimeyle ifade edilmesidir. Arabuluculuk sisteminin, türlerinin temelinde, toplum destekli, sorunları zmede uzlaşmanın farklı yöntemleri vardır. Arabuluculuk genel anlamda; tarafsız, baēımsız ve objektif bir nc kişinin, anlaşmazlık içine girmiş, eēit olanaklara haiz taraflara, sorunlarını hukuki çekişme haline dönüştürüp, yargılamaya taşımadan, güvenilir bir ortam içinde, tarafların, iradi olarak anlaşmazlıklarını görüşmeler yöntemiyle çözerek, yalın nitelikli bir sözleşme imzalamalarıdır.¹³

Arabuluculuēun özellikle düşük tutarlı alacaklarda yargı yoluna başvurulmasına gerek kalınmaksızın çözüm saēlayabileceēi deēerlendirildiēinde, bu yönden olumlu katkısı olacaēı düşünülmektedir. rneēin, 5.000.-TL fazla mesai ve izin parası alacaēı olan bir işçi için dava yoluna başvurulması halinde buna ilişkin zaman ve maliyetler dikkate alındıēında arabuluculuk yoluna başvurulmasının işçi için daha avantajlı olacaēı görülmektedir.

I- Alternatif Uyuşmazlık zm Yöntemleri ve Arabuluculuk

Uyuşmazlıkları çözüme kavuşturma işlevi, esasında devletin işidir ve devlet bu işlevini, yargı erkini kullanmak suretiyle yerine getirir. Alternatif uyuşmazlık çözümleri ise, uyuşmazlıkların çözümünde, yargısal yolların yanında yer alan ve ilgililerin istemleri halinde işlerlik kazanan, esas itibariyle, ilişkilerin koparılmadan sürdürülmesini ve adil bir karardan ziyade, her iki tarafı da tatmin edici bir çözüme ulaşılmasını hedefleyen yöntemler bütünü konumundadır.¹⁴

A. Alternatif Uyuşmazlık zm Yolları

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin deēiřik türleri olmakla birlikte, bu yöntemler temelde üç tanedir. Bunlar, müzakere “**negotiation**”, arabuluculuk “**mediation**”, ve tahkim “**arbitration**” dir. Diēer

¹³ Mustafa Serdar zbek, Alternatif Uyuşmazlık zm, C.I-II, B.4, Ankara 2016, s. 431 vd; Hakan Muran, “Arabuluculuk, Mahkemelerin iş Yükünü M Yoksa Yargıya Olan Güveni Mi Azaltacaktır?”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C:85, S.2011/3, İstanbul 2011, s.43

¹⁴ Süha Tanrıver, “Hukuk Uyuşmazlıkları Baēlamında Alternatif Uyuşmazlık zm Yolları ve özellikle Arabuluculuk”, *TBB Dergisi*, Sayı 64, 2006. s.152.

alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin bu üç yöntemin harmanlanmasından doğduğu belirtilmektedir.¹⁵ Geleneksel anlamda müzakere, tarafların uyuşmazlık konusunu, taleplerini, nasıl bir çözüm istediklerini karşılıklı olarak ortaya koyup tartıştıkları bir alternatif çözüm yöntemidir.¹⁶ Arabuluculuk ise tarafsız bir üçüncü kişi olan arabulucunun yardımı ile taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözülmesi yöntemidir.¹⁷ Bir diğer yöntem olan tahkim, uyuşmazlığın devlet yargısı yerine hakem denilen özel kişiler aracılığı ile çözülmesidir.¹⁸

Bu üç yöntem arasında “tahkim” in alternatif çözüm yöntemleri içerisinde yer alıp almadığı tartışmalıdır. Tıktık’a göre, tahkim mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm yöntemleri içerisinde en çok başvuru alan yöntem ise de, uyuşmazlığın çözüme ulaşma süresi ve hakemin karar verirken pozitif düzenlemelerle bağlı olması bakımlarından ele alındığında dava yoluna göre belirgin avantajlara sahip değildir.¹⁹ Akıncı’ya göre ise, tahkimde hakemlerin uyuşmazlık hakkında kesin ve bağlayıcı hüküm veriyor olmasının alternatif çözüm yöntemlerinden ayrılmasına neden olduğunu vurgulamaktadır.²⁰ Özbek ise²¹ tahkim ve arabuluculuğun doğrudan ayrıldığını, bu iki yöntemin birleştiği noktada arabulucu-tahkim olarak karma alternatif çözüm yönteminin doğduğu yönündedir. Özbek, arabuluculuk zafiyetinin bağlayıcı ve nihai karar verme gücünden mahrum olmasından kaynaklandığını; arabulucu-tahkim yoluyla hem mutabakata dayalı çözüm hem de bağlayıcılık olarak her iki yöntemin de olumlu yanlarından azami ölçüde yararlanabilmek amacıyla bir araya getirildiğini ifade etmektedir.

Kanaatimizce tahkim, pozitif düzenlemelerle bağlı olması ve hakemlerin uyuşmazlık hakkında kesin ve bağlayıcı hüküm veriyor olması nedeniyle alternatif çözüm yöntemlerinden ayrılmaktadır.

¹⁵ Margaret Wang, “Are Alternative Dispute Resolution Methods Superior to Litigation in Resolving Disputes in International Commerce?”, *Arbitration International*, V.16, N.2, 2000, s.190-191.

¹⁶ Ziya Akıncı, “Milletlerarası Ticarî Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları”, *Banka Ve Ticaret Hukuku Dergisi Yayınları*, C.XVIII, Ankara, 1996, s.100.

¹⁷ Wang, s.192.

¹⁸ Baki Kuru, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, Seçkin Yayıncılık C.VI, İstanbul, 2001, s. 5875; Ziya Akıncı, *Milletlerarası Tahkim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.23.

¹⁹ Tıktık, age, s.7.

²⁰ Ziya, agm, s.107.

²¹ Mustafa Serdar Özbek, “Arabuluculuk İle Tahkim Yöntemlerinin Kesişme Bölgesi: Arabuluculuk-Tahkim”, *Yargıtay Dergisi*, Ocak (2017), Cilt: 43, Sayı: 1, s.22.

Çalışmamızın asıl amacını oluşturan iş uyuşmazlıkları bakımından bu üç yöntemin hepsinde ortak payda, iş ilişkisi bulunan iki taraf (bu durumda uyuşmazlık bireyseldir) arasındaki uyuşmazlığın veya sendikalar ya da işverenler veya işveren kuruluşları gibi iki kolektif aktör arasındaki uyuşmazlığın (bu durumda toplu uyuşmazlık söz konusu olur) çözülmesi için müdahalesi talep edilen üçüncü bir tarafın varlığıdır. Bu üç usul arasında ayırım yapmak her zaman kolay değildir, ancak genel itibarıyla, üçüncü taraf müdahalesinin doğası ve yoğunluğu bu üç usul arasındaki çizgilerin daha net çizilmesine katkıda bulunmaktadır.²²

Tarihi gelişim sürecinde, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının dört temel amacı belirlemiştir:

a) Dava yolunun yol açtığı aşırı gecikme ve masrafları azaltarak, mahkemelerin tıkanıklığını gidermek;

b) Uyuşmazlık çözüm usullerine toplumun katılımını arttırmak suretiyle, bireysel ve sosyal barışın tesisine katkıda bulunmak;

c) Adalete erişimi kolaylaştırmak;

d) Daha “etkili” bir uyuşmazlık çözüm süreci sağlamak.²³

Alternatif uyuşmazlık çözümü, uyuşmazlığa düşmüş olan kişilerin, söz konusu uyuşmazlıklarını herhangi bir yargı sürecine girilmeden ve yargı süreci sonunda bir hüküm verilmesine gerek kalmadan çözmelerine yardımcı olmak için oluşturulmuş yöntemlerin genel adıdır.²⁴

Özel Hukuk alanında “arabuluculuk” ve Ceza Hukuku alanında da “uzlaştırma” adı altında, adaletin hızlanması, iş ve dava yükünün

²² Piera Loi, “İtalyan İş Hukukunda Arabuluculuk ve Uzlaşma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey) TISK yayını, s. 121.

²³ Mustafa Serdar Özbek, “Türk Yargı Sisteminde Çok Seçenekli Adliyeler”, (Çevrimiçi: <http://dspace.baskent.edu.tr/bitstream/handle/11727/1974/97ffecd9391aaea11b29f8d8cfd1773b.doc?sequence=1&isAllowed=y>), s.2., Erişim Tarihi: 10.12.2017.

²⁴ George W., Adams / Naomi L. Bussin, “Alternative Dispute Resolution And The Canadian Courts: A Time

For Change,” *The Arbitration and Dispute Resolution Law Journal* 1995, Vol. 4, s. 243.

azaltılması, dava dışı çözümlerle uyuşmazlıkların sonlandırılması için yasal düzenlemelere gidildiği, bazı idari davalarda da gündeme gelen tahkim ve hakem usulleri esas alınarak, ihtilaflarda yargı dışı çözüm yollarının tatbik edildiği bilinmektedir. Bu müesseselerin ana amacı, “kuvvetler ayrılığı” ilkesinde özel bir yeri olan yargı erkinin yetkisini kısıtlamak veya bitirmek değildir. Çünkü söz konusu kısıtlılık, demokratik hukuk toplumlarında kabulü mümkün olmayan bir anlayıştır.²⁵

Arabuluculuk, uzlaştırmadan (veya uzlaşmadan) farklıdır. Uzlaştırma, taraflardan tümüyle bağımsız ve objektif bir konumda bulunan üçüncü kişinin, aralarında uyuşmazlık bulunan taraflara, somut olayın koşullarına ve özelliklerine göre şekillenecek çeşitli çözüm önerileri sunup; onları bu çözüm önerilerine müzakere etmesini ve önerilen çözüm önerilerinden birisi üzerinde anlaşmaya ulaşmalarını amaçlayan bir alternatif çözüm yöntemidir. Arabuluculuk ise, uyuşmazlık içine düşmüş olan tarafları konuşmak ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir araya getiren, birbirlerini anlamalarını ve bu suretle “*kendi çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlamak*” için aralarındaki iletişimi kolaylaştıran, uzmanlık eğitimi almış, bağımsız, tarafsız ve objektif bir konumda bulunan üçüncü kişinin katkısıyla ya da katılımıyla yürütülen, gönüllü olarak işlerlik kazanan bir uyuşmazlık çözme yöntemidir.²⁶

B. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk

Arabuluculukta, sistematik teknikler uygulanarak, görüşme ve müzakerelerde bulunularak tarafların bir araya getirildiği ve bu suretle anlaşmazlık konusunda çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için bir iletişim süreci başlatılmakta, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması halinde de çözüm önerisi getirilebilmektedir.²⁷

²⁵ Ersan Şen, “İş Hukuku Davalarında Zorunlu Arabuluculuk”, (Çevrimiçi: www.haber7.com, <http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2355166-is-hukuku-davalarinda-zorunlu-arabuluculuk>), Erişim Tarihi: 10.12.2017.

²⁶ Süha Tanrıver, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Arabuluculuk Kurumuna Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış”, Makalelerim III, Ankara 2011, s. 76. ; İbrahim Özbay, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri”, *EÜHFD*, C.X, s. 466; Tuğsavul, s. 29 vd.; Levent Börü, “Kadına Karşı Şiddette Arabuluculuk Kurumuna İlişkin Bazı Değerlendirmeler”, *TBB Dergisi* 2017 (özel sayı), s.183.

²⁷ İki temel arabulucu modeli bulunmakta olup, bunlardan birincisi “kolaylaştırıcı arabuluculuk”, diğeri ise “değerlendirici arabuluculuk”tur. “Kolaylaştırıcı arabu-

Küçük çaplı ve kamu düzenini ilgilendirmeyen uyuşmazlıkların, adli bir soruna dönüşmeden çözümünü gerçekleştirmeyi amaçlayan alternatif uyuşmazlık çözüm yolları, yargının alternatifi olan ve dolaşısıyla yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan yahut onunla rekabet içinde bulunan bir süreçler bütünü olmayıp tam tersine uyuşmazlık çözümü için öngörülen bütün çözüm yollarının ilave edildiği bir yöntemler topluluğudur.²⁸ Bu çözüm yollarının başarılı olabilmesi ve işlerlik kazanabilmesinin koşulu da yargının yerine ikame edilmeye çalışılmamasıdır. Alternatif uyuşmazlık çözümleri, uyuşmazlıkların çözümünde, yargısal yolların yanında yer alan, esas itibarıyla ilişki-

luculuk" modelinin altında yatan gerekçe, uyuşmazlıklarını birlikte yürütebilecekleri bir ortam içerisinde yapıcı bir şekilde çözümleyebileceğine inanma; uyuşmazlığın çözümüne engel olan şeyin etkili bir iletişim eksikliği olduğudur. (Seda Özmumcu, "Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı ve Değerlendirici Arabuluculuk", *İÜHFMC* C. LXXI, S. 1, 2013, s.1387). 2012 tarihli 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'na göre düzenlenen "arabuluculuk" kavramına ilişkin tanım değerlendirildiğinde karşımıza çıkan durum bize, kanun koyucunun arabuluculuk faaliyetinde, arabulucunun bu süreçte üstleneceği fonksiyon bakımından genel olarak "kolaylaştırıcı arabuluculuk" modelini benimsediğini göstermektedir. (Özmumcu, agm, s.1387). Değerlendirici modelde, arabulucu taraflara tavsiyede bulunmakta, değerlendirme yapmakta, somut olaya ilişkin -dava hakkında hâkim veya jürinin muhtemelen nasıl bir karar verebileceğine ilişkin görüşünü içeren- görüşlerini ifade etmektedir. (Özmumcu, agm, s.1375). 6325 Sayılı Kanun'la yer edinen arabuluculuğun tanımı, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla yapılan değişiklikle, "tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen" ibaresiyle genişletilmiştir. (7036/m.17). Bu durum arabulucunun, çözüm üretilmeyen noktada "değerlendirici arabulucu" modelin benimsenebileceğini, gerektiğinde mahkeme yolunun tercih edilmesi halinde ortaya çıkabilecek sonuçlar hakkında bilgi verilebileceğini ifade etmektedir. Öz itibarıyla 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile bugüne kadar kabul edilen kolaylaştırıcı arabuluculuk (facilitative mediation) modelinden değerlendirici arabuluculuk (evaluative mediation) modeline dönüşüm yapılması söz konusu olmaktadır. (Seda Özmumcu, "Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış", *İÜHFMC* C. LXXIV, S. 2, 2016, s.836) Değerlendirici arabulucu, taraflara muhtemel bir davanın sonucu hakkında tavsiyelerde bulunabilir, dosyanın zayıf ve güçlü yanlarından bahsedebilir ve dosyanın içeriğini değerlendirerek, teknik ve hukuki bilgi sağlayabilir. Yöntem, taraflar arasındaki ilişkinin önemli olmadığı ve tarafların uyuşmazlık için hızlı bir çözüm elde etmek istedikleri hallerde tercih edilmektedir." (Adalet Bakanlığı-Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı, Eylül 2017, s.35-36, Çevrimiçi: <http://www.adb.adalet.gov.tr/katilimcikitabi.pdf>)

²⁸ Melis Taşpolat Tuğsavul, Türk Hukukunda Arabuluculuk (6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Çerçevesinde), Yetkin Yayınları, Ankara 2012, s.21.; Hakan Pekcanitez, "Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri", *Hukuki Perspektifler Dergisi*, 2005/5, s. 12-16.

lerin koparılmadan sürdürülmesini ve adil bir karardan ziyade, her iki tarafın da tatmin edici bir çözüme ulaşmasını hedefleyen yöntemlerdir.²⁹ Arabuluculuk faaliyeti ile taraflar arasındaki uyuşmazlıkların sulh yoluyla, daha kısa sürede, daha düşük maliyetle ve gizli kalarak çözümlenmesi sağlanmakta; bu sayede yargının iş yükü de azalmaktadır. Yargısal çözümde kimin ne ölçüde haklı olduğuna bakılırken, arabuluculukta çözüme ulaşmada taraf menfaatleri esas alınmaktadır. Arabuluculuk yöntemi taraflara ve uyuşmazlığa uygun olarak belirlenmektedir. Yargılama neticesinde davanın her iki tarafının da memnun olması mümkün değilken arabuluculuk, her iki tarafı da memnun edecek bir sonuca ulaşılmasını amaçlamaktadır.³⁰

Bir uyuşmazlığın arabulucu desteği ile çözülmesi halinde, tarafların özgür iradeleri tahtında ulaşılan sonuca razı olmaları, adalet felsefesi bakımından ideal bir düzeye işaret etmektedir. Uyuşmazlığın tarafı olan her bir kişinin kendisini yeterince ifade etme olanağı bulacağı bir ortamda, adalet duygusunun büyük ölçüde tatmin olacağı bu sonuç, birçok zaman hiçbir tarafın tam tatmin olmadığı mahkeme kararları ile kıyaslanamayacak derecede insani, vicdani ve ahlaki üstünlüğe sahiptir. Keza bu yöntem, uyuşmazlığın çözüm sürecini kısaltması, gizliliğe riayet edilmesi, taraflar ve kamusal erk bakımından maliyeti düşürmesiyle de tercih üstünlüğünü haizdir.³¹

Anayasa Mahkemesi’nin 10/7/2013 tarihli ve E.: 2012/94 ve K.: 2013/89 sayılı kararında³² da belirtildiği gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri yargının alternatifi olan ve dolayısıyla yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan veya onunla rekabet içinde bulunan bir süreçler bütünü değildir. Tam tersine uyuşmazlıkların çözümü için öngörülen yöntemlere ilave edilmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğudur.

²⁹ Selçuk Öztekin, “Tasarı Üzerine Genel Değerlendirme”, Medeni Usul Hukukunda Kanun Yolları ve Arabuluculuk Kanun Tasarısı, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı VI İzmir/Çeşme 19-20 Ekim 2007, Türkiye Barolar Birliği Yayınları 150, s.273; Gilles Peter (Çev: Ejder Yılmaz), “Alman Hukuk (Medeni) Yargılaması Örneğinde Devlet Mahkemelerinin Aşırı İş Yükü ve Bu Yükün Azaltılması Hakkında Stratejiler”, ABD, 1992/5, s. 759.

³⁰ Özbek (2016), age, s.284 vd.; Begüm Dilemre Öden, “Arabulucuların Vergilendirilmesi”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 91, Sayı: 4, Yıl: 2017, s. 183-184.

³¹ Kürşat Karacabey, “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, Ankara Barosu Dergisi, 2016/1, s. 460.

³² RG: 25.01.2014, 28893.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının çoğu, öncelikle özel uyuşmazlık çözümlerinde uygulanmakta olup, resmî mahkeme teşkilâtının bir parçası değildir.³³

Geleneksel anlamda alternatif uyuşmazlık çözüm yolları, tüm kültür ve uygarlıklarda yüzyıllardır uygulanmaktadır. Ancak, profesyonel anlamda, Anglo-Sakson kökenli bir kurum olarak ortaya çıkmış, temelde pragmatist bir karakter taşıması sebebiyle küreselleşmenin etkisiyle, Kıta Avrupası ülkelerinde de hızla işlerlik kazanmaya, uygulama alanı bulmaya başlamıştır.³⁴

Alternatif çözüm yolları özellikle Uzakdoğu'da çok eski tarihlerden beri uygulanmaktadır.³⁵ Bununla birlikte alternatif çözüm yolları, kurumsal olarak 1960'lı yıllarda ABD'de gelişme göstermiştir. Bu noktada 1976 tarihli Pound Konferansı'ndan özellikle bahsedilmelidir. Bu konferansta, Amerikan yargı sisteminin en önemli sorunlarının pahalılık, gecikme ve ağır iş yükü olduğu dile getirilmiş ve "*mahkemelerin, belli türdeki davaların uygun bir çözüm usulüyle* yönetecek uyuşmazlık çözüm merkezleri hâline dönüştürülmesi" fikri kabul edilmiştir. Bundan sonra da ABD'de alternatif çözüm yolları büyük bir gelişme göstermiştir. Kıta Avrupası'na baktığımızda ise, alternatif çözüm yollarının biraz daha yavaş bir şekilde geliştiği görülmektedir. Öyle ki Avrupa Birliği, alternatif çözüm yollarına 1990'lı yılların sonunda ilgi göstermeye başlamıştır. Yapılan çalışmaların ilk sonucu, 2002 tarihli Alternatif Çözüm Yollarına İlişkin Yeşil Kitap olmuştur. Daha sonra 2004 yılında Arabuluculara İlişkin Etik Davranış Kuralları Kanunu kabul edilmiştir. Nihâyet 21.05.2008 tarihinde Medeni ve Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Yönergesi kabul edilmiştir.³⁶

³³ Frank E. A. Sander: "Alternative Methods of Dispute Resolution: An Overview", *University of Florida Law Review* 1985, Vol. 37, s. 8.

³⁴ Alper Bulur, "Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi", *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl 65, Sayı 4, Güz 2007, s.31; Süha Tanrıver, "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Ve Özellikle Arabuluculuk", *TBB Dergisi*, Sayı 64, 2006, s.151.

³⁵ Seda Özümucu, *Uzak Doğu'da Arabuluculuk Anlayışı ile Türk Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Kurumuna Genel Bir Bakış* (6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Çerçevesinde), On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.7.

³⁶ Mert Namlı, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", *İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, 14 Mayıs 2016

Yeşil kitap, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının sunduğu kolaylıkları topluma tanıtmakta ve alternatif uyuşmazlık çözüm konusunda üye devletlere, AB tarafından yapılan çalışmaları göstermektedir. Bu kitapta uyuşmazlıkların yargılama yapılmaksızın bağımsız üçüncü kişiler tarafından uyuşmazlığın taraflarına çözüm bulma yöntemleri anlatılmaktadır. Söz konusu çalışma, yasal konuları, sözleşmelerdeki alternatif uyuşmazlık çözüm şartlarını, süre sınırlamalarını, gizlilik konusunu, verilen rızanın geçerliliğinin, alternatif uyuşmazlık çözüm sürecinin sonunda yapılan anlaşmaların uygulanmasını, taraf-sız üçüncü kişilerin eğitimlerini, yeterliliklerini, sorumluluklarını ve alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin üzerinde durulması gereken diğer özelliklerini incelemektedir.³⁷

Mahkemelerin iş yükü nedeniyle davaların çözülmesinin uzun süreler alması ve geçirilen bu uzun süreç sonunda da taraflar açısından tatmin edici sonuçların çıkmaması dolayısıyla yargılamanın dışında bir takım uyuşmazlık çözüm yöntemlerine olan ihtiyacı artırmıştır. Bu nedenlerle devlet yargı sisteminin dışında uyuşmazlık çözümlerinin birçok ülkede artarak devam ettiği görülmektedir.³⁸ Bütün dünya ülkelerinde şu anda gündemde olan en önemli konulardan birisi iş uyuşmazlıklarının çözümü, yargı organının yükünün hafifletilmesi ve bu kapsamda alternatif çözüm yollarının oluşturulmasıdır.³⁹

Arabuluculuk, birçok ülkede uygulama alanı bulmaktadır. Yargı sistemi artan yükü birlikte uzlaşmaya dayalı çözüm yöntemlerini benimseyen ülkeler, doğrudan arabuluculuk veya arabuluculuğa benzer alternatif yöntemler tercih edebilmektedir.

Çeşitli ülkelerde arabulucuya başvuru konusunda benimsenen farklı sistemler vardır. Örneğin; Fransa, Belçika Macaristan, Avusturya, Bulgaristan gibi ülkelerde arabulucuya başvuru tamamen tarafla-

İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey) TİSK yayını, s. 121.

³⁷ Abdurrahman Kavasoglu, "Alman Usul Hukukunda Uyuşmazlıkların Mahkeme Dışı Çözüm Yolları ve Mediation", *İÜHF M C. LXVIII*, S.1-2, 2010, s.211; Bulur, agm, s.35; Mustafa Serdar Özbek, "Avrupa Birliğinde Alternatif Uyuşmazlık Çözümü", *TBB D* 2007, Yıl 19, S.68, s.265-266.

³⁸ Özbay, s.459; Aynur Hasoğlu, "İdare Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 65 (4) 2016, s.1983.

³⁹ Ali Güzel, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği* 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey) TİSK yayını, s. 37.

rın iradesine bırakılmıştır. İspanya, İtalya ve İngiltere gibi ülkelerde taraflar zorunlu olarak arabuluculuk çözüm yoluna başvurmaya sevk edilmiştir. Almanya ve Yunanistan gibi ülkelerde ise kimi uyuşmazlıklar bakımından dava açmadan önce arabulucuya başvuru zorunlu kılınmıştır.⁴⁰ Bazı ülkelerde arabuluculuk ihtiyari nitelikte kabul edilirken bazı ülkelerde ise dava şartı olarak kabul edilmektedir. Fransa’da mahkemelerin iş yükünü azaltacak ve uyuşmazlıkların daha hızlı, basit, ucuz ve zahmetsiz bir şekilde çözülmesini sağlayacak bir imkân olarak alternatif çözüm yöntemleri devlet tarafından ve doktrin çevrelerinde destek görmektedir.⁴¹

İngiltere’de yargılama sistemine dair sorunların çözümüne yönelik bir inceleme çalışması yapıldığı ve AUÇY kullanımının teşvikini de içeren çözüm yöntemlerine genel hukuk yargılamasına etki edecek bir biçimde ilgili usul kanununda yer verildiği görülmektedir. İngiltere’de, Civil Procedure Rules 1998 (CPR), mahkemeleri duruşmaları yönetirken “*tarafları bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi kullanmaya teşvik etmek*” ile sorumlu kılmakta, dava taraflarına yargılama öncesinde anlaşmaya varmaları yönünde baskı yapılmakta ve davanın başlamasıyla birlikte dava yönetim sürecini devreye sokmakta, yargılama sürecine alternatifler getirmektedir.⁴²

Almanya’da arabuluculuk kurumu mahkeme tarafından önerilen bir usul olarak benimsenmiş olup tarafların mahkeme dışı usulleri tercih etmesi halinde iş mahkemesi sürecinin durdurulmasına karar verilmektedir.⁴³ Bir başka ifadeyle eğer dava konusu uygun ise dava dışı uyuşmazlık çözüm önerisi de Alman Medeni Usul Hukuku’na göre hâkim tarafından önerilebilir; tarafların öneriyi kabul etmesi durumunda mahkeme göre hâkim tarafından dondurulabilir.⁴⁴

⁴⁰ Tuğçem Şahin, Yasin Çelik, Ahmet Cemal Ruh, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi, Ocak 2018 / 1. Baskı, s.14-15.

⁴¹ Hikmet Bilgin, “Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Arabuluculuk”, *Hukuk Gündemi* II, 2009/2, s.13.

⁴² Semih Sırrı Özdemir, “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı: İngiltere’deki Düzenlemeler İle Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *Hacettepe Hukuk Fak. Dergisi*, 2(1) 2012, s.59.

⁴³ Knut Müller, “Alman İş Mahkemeleri Usulü”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey), 15.11.2016, s.55.

⁴⁴ Abdurrahman Kavasoglu, “Alman Usul Hukukunda Uyuşmazlıkların Mahkeme

Rusya'da arabuluculuk ve arabuluculuğa benzer uzlaşma yöntemleri bulunmakta; iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa nadiren başvuru yapılmakta, genellikle aile ve arazi meselelerinde başarılı sonuçlar alınmaktadır.⁴⁵

İtalya, daha önce iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvuruyu zorunlu bir hale getirmiş, ancak daha sonra bunu ihtiyari olarak uygulamaya başlamıştır. Bu anlamda İtalya alternatif uyuşmazlık yöntemlerinin uygulamada yaratacağı risklere karşı deneyim kazanmış bir ülkedir. Türkiye'nin henüz yeni hazırlandığı dava şartı, yani zorunlu arabuluculuk uygulamasından İtalya neden vazgeçmiştir? İtalya'da uygulanan zorunlu arabuluculuk iş mahkemelerinin yükünü azaltmış, ancak genel olarak uzlaşmaya inanmayan tarafların sadece mahkemeye başvurmak için arabuluculukta zaman geçirmeleri, davaların sonuçlandırılma sürelerinin uzamasına neden olmuştur.⁴⁶

ABD'de bütün mahkemeler, tarafları birbiriyle görüşmeleri ve davayı uzlaşmayla çözmeleri konusunda teşvik etmektedir. Yargıç bir uzlaştırmacı gibi, taraf tutmadan avukatlara yardım edecek, davalarının zayıf ve güçlü yanlarını görmelerini sağlayacaktır. Bazı eyalet mahkemelerinde, özel olarak görevlendirilmiş uzlaşma yargıcının (settlement judge) gözetiminde, bir uzlaşma görüşmesi yapılması talep edilir. ABD'de, özellikle değeri düşük olan uyuşmazlıklarda alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulandığını söylenebilir. Yargılama masraflarının yüksekliği, yargılamanın uzun sürmesi, davada davayı kazanan lehine mahkeme masraflarına hükmedilmemesi, jürinin kararının ne olacağının tam olarak bilinmemesi ve yargılamanın çok fazla şekilci olması gibi nedenlerden dolayı alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri gibi, şekli kurallardan arınmış çözüm yollarının gelişim göstermesi söz konusu olmuştur. ABD'de tahkikat aşamasına gelen davaların toplam sayıya oranı yüzde 10'dur.⁴⁷

İş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yolları, işçi ve işveren ara-

⁴⁵ Dış Çözüm Yolları ve Mediation", İÜHFM C. LXVIII, S.1-2, 2010, s.211.
Daria V. Chernyaeva, "Rus Hukukunda İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey), s.93

⁴⁶ Loi, agm. s.128.

⁴⁷ Bulur, agm, s.34.

sında yaşanan anlaşmazlıkların kısa bir zaman zarfında ve düşük maliyetlerle çözümlenmesini sağlayacak adil ve dostane bir yöntemdir. Dolayısıyla ülkelerin farklı sosyo-kültürel ve politik yapılarının olması uzlaşma yöntemlerinde de farklılıklar gösterebilmektedir. Bu hususta yapılan çalışmalara göre üç ülkenin başarı yüzdesi aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

İş mahkemesine götürülen anlaşmazlıkların, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri bakımından Almanya (2007), Yunanistan (2008) ve Birleşik Krallık'taki (2008) başarı yüzdesine bakıldığında; Almanya'da yüzde 51'inin uzlaşma ile sonuçlandığı, yüzde 31'inin davadan vazgeçtiği, yüzde 18'inin de İş mahkemesine götürüldüğü; Yunanistan'da yüzde 48'inin uzlaşma ile sonuçlandığı, yüzde 23'ünün davadan vazgeçtiği, yüzde 29'unun İş mahkemesine götürüldüğü; Birleşik Krallık'ta ise yüzde 43'ünün uzlaşma ile sonuçlandığı, yüzde 31'inin davadan vazgeçtiği, yüzde 27'inin de İş mahkemesine götürüldüğü görülmektedir.⁴⁸

Tarafların iş uyuşmazlıklarında dostane çözüm yöntemi olarak arabuluculuğu tercih etmesi sadece barışçıl bir yöntem olması açısından yeterli değildir. Bu anlamda ülkelerin teşvik edici, kolaylaştırıcı ve maliyet azaltıcı önlemler almaları ve arabuluculuğu cazip hale getirmelerine de ihtiyaç vardır. Bu anlamda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda diğer bazı ülkelerde uygulama alanı bulan zorunlu arabuluculuk kurumu çözüm yöntemi olarak benimsenmiştir. Arabuluculuğun gelişmekte olduğu ülkeler incelendiğinde;

a. *Belçika*; Alternatif anlaşmazlık çözüm yöntemi siyasi partilerden biri tarafından teşvik edilmiş ve bu konuda yasal bir düzenleme yapılmıştır.

b. *Bulgaristan*; Sosyal taraflar zorunlu uzlaştırma yöntemini önermekte ve bu konuda yasal değişiklikler yapılmasını istemektedir. Ancak hükümet tarafından bu yönde herhangi bir adım atılmamıştır.

c. *Kıbrıs*; İşyerlerinde adli olmayan bir alternatif anlaşmazlık çö-

⁴⁸ Kaynak: EIRO national centres, 2009. EIRO national centres, 2009.; Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution, (Çevrimiçi: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>), Erişim Tarihi:13.12.2017.

züm yöntemi üzerinde durulmaktadır. Hükümet iş anlaşmazlıkları için daha iyi işyeri usulleri uygulanmasını istemektedir.

d. **İtalya**; Hükümet alternatif anlaşmazlık çözüm yöntemlerini düşük maliyetli olmaları ve mahkeme masraflarını azaltmaları nedeniyle desteklemektedir. Sosyal taraflar da bu uygulamanın lehinde görüş bildirmektedir.

e. **Lüksemburg**; Alternatif anlaşmazlık çözüm yöntemleri hükümet ve sosyal taraflar tarafından teşvik edilmektedir. Arabuluculuk müessesesi konusunda 2007 yılında bir uzlaşma oluşmuştur, ancak uygulama yavaş ilerlemektedir.

f. **Norveç**; Masraflar hakkında endişeler dile getirilmiş olmasına rağmen, avukatlar tarafından mahkeme öncesi arabuluculuğa ağırlık verilmektedir.

g. **Birleşik Krallık**; Uzlaşma müessesinin uygulama alanları artmaktadır. İşyerlerinde adli olmayan alternatif anlaşmazlık çözüm yöntemlerine vurgu yapılmaktadır. Dava öncesi uzlaşma ve uzlaştırmacı arabuluculuk konusunda deneyler yapılmaktadır. Sosyal taraflar uzlaştırma müessesine güçlü destek vermektedir.⁴⁹

II- Türkiye’de İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk

Tüm uyuşmazlıkların yargıya intikali, yargı sistemi yükünü ve sorunlarını daha fazla arttırmaktadır. Yargının karşılaştığı temel sorun, yargılama sürecinin yeteri kadar verimli ve etkili gerçekleşmemesidir. Kişilerin maddî hukuk hükümlerine göre sahip oldukları haklarla ilgili uyuşmazlıkların makul bir süre içinde çözülememesi, adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma hakkının ihlâli şeklinde tezahür eder⁵⁰.

Uyuşmazlıkların, bağımsız yargının dışında bir alternatif çözüm yolu olan arabuluculuk yöntemiyle çözümlenmesi hukuk sistemimizde son dönemde çok sık gündeme gelmiş, bu amaçla 2012 yılında 6325

⁴⁹ EIRO national centres, 2009.; Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution,(Çevrimiçi: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution>) , Erişim Tarihi:13.12.2017.

⁵⁰ Çukur/Koç, a.g.m., s:6.

sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu çıkarılarak sistemin yasal temeli oluşturulmuş ve ardından sistem uygulanmaya başlamıştır. İş Mahkemeleri Kanunu ile konu iş hukuku açısından daha da büyük önem kazanmıştır. Zira esas itibariyle ihtiyari olan arabuluculuk sistemi, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda dava şartı olarak düzenlenmiştir. Arabuluculuğun mahkemelerle ilişkisi incelendiğinde üç sistem görülmektedir. Bunlar mahkeme dışı arabuluculuk, mahkeme bağlantılı arabuluculuk ve mahkeme içi arabuluculuktur. Mahkeme dışı arabuluculuk, mahkeme sürecinden tamamen bağımsız yürür. Bu sistemde arabuluculuğa başvuru tamamen tarafların iradesine bırakılmıştır. Mahkeme bağlantılı arabuluculuğun söz konusu olduğu hallerde mahkeme, tarafları arabuluculuğa teşvik eder. Mahkeme içi arabuluculuk da ise hangi uyuşmazlıklar için arabuluculuğa başvurulacağı kanun tarafından düzenlenmiş olup hâkimler, arabulucu hâkim adını alırlar. Mahkeme içi arabuluculuk devlet yargılamasının içinde bağımsız bir süreç olarak yürütülür. Kanun, mahkeme dışı arabuluculuk ile mahkeme bağlantılı arabuluculuğun birleştirildiği bir sistem benimsemiştir.⁵¹

Arabulucunun, görüşmeler sürecinde uyuşmazlığın esasına yönelik etkin müdahil konumunda olmamasına; temel işlevi uzlaşma kolaylaştırıcılığı çerçevesi ile sınırlı bulunmasına karşın, arabulucunun tarafsızlığına ve yeterliliğine yöneltilecek güven duygusu, sürecin başlamasında olduğu kadar, olumlu sonuçlandırılmasında da önemli bir role sahiptir. Bu nedenle arabulucu eğitiminin çok daha kapsamlı ve uygulama ağırlıklı olmasında büyük yarar bulunmaktadır. Sistemin sağlıklı işleyişi için arabulucuların sayısal çokluğundan öte, nitelik ve ehliyet olarak kendilerini göstermeleri çok daha yararlı olacaktır.⁵²

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda⁵³ yapılan değişikliklerle iş hukuku uyuşmazlıklarının çözümünde dava öncesi zorunlu arabuluculuk uygulaması öngörülmüştür. Kanun'a göre arabuluculuk iş uyuşmazlıklarının çözümünde bir dava şartı olarak düzenlenmiş olup taraflar arabulucuya başvurmaksızın dava yolunu tercih edemeyecek-

⁵¹ Tıktık, age, s.3; Şahin/Çelik/Ruhi, age, s.14-15.Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Basım, İstanbul 2017, s.64;

⁵² Karacabey, agm, s.487.

⁵³ RG: 25.10.2017, 30221.

lerdir. Davacı işçi arabuluculuk yönteminin işletilmemesine rağmen doğrudan doğruya dava açmaya girişirse mahkeme esasa girmeden davayı usulden reddetmek yoluna gidecek, noksanlığı gidermesi için davacıya bir süre verme yoluna gitmeyecektir.⁵⁴ Bu konuda doktrinde bir görüşe⁵⁵ göre, zorunlu arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlıklarında dava şartı noksanlığını tespit eden mahkemenin davayı usulden reddetmesi ve noksanlığı gidermesi için davacıya süre vermesi gerektiği belirtilmekte ise de, katıldığımız diğer bir görüşe göre mahkemenin nezdinde açılan davayı, dava şartı eksikliği halinde usule ilişkin bir hükümle reddetmesi gerekmemekte ise de, bu konuda eksikliği gidermesi hususunda davacı tarafa bir süre vermesi söz konusu olmayacaktır.⁵⁶

İş Kanunu’ndan doğan hak arayışlarında işçilerin başvurdukları İş Mahkemeleri büyük bir öneme sahiptir. Adalet Bakanlığı’nın istatistiki verilerine göre geriye doğru on yıllık süreçte iş mahkemelerinde görülen davalar ile sonuçlanan dava sayısının ciddi oranda arttığı görülmektedir. İş mahkemelerine gelen davaların 2006-2016 yılları arasında % 97 oranında arttığı, iş mahkemelerinden çıkan davaların ise 2006-2016 yılları arasında % 83 oranında arttığı görülmektedir.⁵⁷

Kanımızca, iş mahkemelerinde görülen dava sayısında yaşanan bu denli yüksek bir artış, mahkemelerin doğru ve sağlıklı karar vermesine engel yarattığı gibi, davaların görülme sürelerinin uzamasına da neden olmaktadır.

Türkiye’de hukuk uyuşmazlıklarında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olan arabuluculuk yönteminin Türk adalet sisteminde uygulamaya konulması oldukça yeni olmasına rağmen, hızlı bir ilerleme göstermiştir.⁵⁸

⁵⁴ Ünal Narmanlıoğlu, “İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2017, S.38, s.16.

⁵⁵ Odaman/Karaçöp, agm s.61.

⁵⁶ Seda Özmumcu, “Karşılaştırmalı Hukuk Ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74, s.834.

⁵⁷ Adli İstatistikler 2016, T.C Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (Çevrimiçi: <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/AdliIstFlip/2016/index.html#/0>), s.189. E.T.: 29.11.2017.

⁵⁸ Mahkeme Temelli Arabuluculuk Hizmetleri El Kitabı, Ankara 2017, (Çevrimiçi: <http://www.arabuluculuk.adalet.gov.tr/ekitap/e-k.pdf>), s.6. Erişim Tarihi: 09.12.2017.

2006 ile 2016 yılları arasında iş mahkemelerinde görülen davaların ortalama görülme süresi gün bazında %35,64 oranında artmıştır.⁵⁹ Bu süre tek güvencesi gelir olan işçilerin uzun süreli işsiz kalarak zor duruma düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca uzun yargılama süreleri işçi ve işverenin adalete olan güvenini de sarsmaktadır.⁶⁰ Dolayısıyla gerek iş mahkemelerinin dava sayısında yaşanan olağanüstü artış, gerekse de davaların ortalama görülme süresinde yaşanan artış soruna çözüm arayışını haklı kılmaktadır.

Uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulmasında arabuluculukla birlikte, anayasal bir hak olan adil ve makul sürede yargılanma hakkı yönünde önemli bir adım atılmıştır. Dava süresi bakımından olumlu yönleri olan arabuluculuğun, alacak hakları bakımından ise ne ölçüde taraflara fayda sağladığı belirsizdir. Kanaatimizce, arabuluculukta, işçinin alacak hakları yönünden de korunmasını sağlayan bir düzenleme gerekliliği açıkça görülmektedir. Arabulucu görüşmelerinin “gizlilik” esasına dayanması sonucunda anlaşma belgelerinde yer alan miktarlarının yargı kararlarıyla karşılaştırılmasına imkân sağlanamamaktadır. Arabulucu görüşmelerinde anlaşma sağlanması, tarafların memnun olabilmesi için bazı taleplerinden feragat etmelerine; işçinin bazı alacak kalemlerinden kendi isteğiyle vazgeçmesine neden olabileceği doktrinde ifade edilmiştir.⁶¹

Arabuluculuk kurumuna ulaşan ve çözüme kavuşturulan uyuşmazlık konularının ilk sıralamasında işçi-işveren uyuşmazlıkları birinci sıradadır. Diğer yandan Adli İstatistik verilerine göre 2016 yılında arabuluculuk kurumuna taşınan işçi-işveren uyuşmazlıklarında anlaşma sağlananların oranı %96,8; anlaşma sağlanamayanların oranının ise %3,2 olduğu görülmektedir.⁶²

⁵⁹ Adli İstatistikler 2016, T.C Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (Çevrimiçi: <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/AdliIstFlip/2016/index.html#/0>), s.189. Erişim Tarihi: 29.11.2017.

⁶⁰ Eda Manav Özdemir, “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2015/4, s.187.

⁶¹ Olgu Özdemir, “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Özel Sayı, Cilt: 1, 2016, s.610.

⁶² Adli İstatistikler 2016, T.C Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (Çevrimiçi: <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/AdliIstFlip/2016/index.html#/0>), s.208. Erişim Tarihi: 29.11.2017.

III- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nda “Dava Şartı Olarak Arabuluculuk”

Cumhuriyet dönemimin iş ilişkilerini düzenleyen kanunların denetimini ve uygulanmasını sağlamak, işçi ve işveren uyuşmazlıklarının adalet terazisinde çözülmesini gerçekleştirmek amacıyla 1950 yılında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁶³ çıkarılmıştır.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, işçi ve işveren uyuşmazlıklarının doğrudan mahkeme yoluyla çözülebileceğini öngörmüş ve alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine benzer düzenlemeleri (özel hakem gibi) ise 4857 sayılı İş Kanunu⁶⁴ gibi özel kanunlarda düzenlenerek uygulanmıştır. Bu şekilde 67 yıl boyunca yürürlükte kalan 5521 sayılı Kanun, çalışma hayatında yaşanan köklü değişimlere karşı yetersiz kalması yönündeki eleştiriler sonucunda 7036 sayılı Kanun’la yürürlükten kaldırılmış ve yerine günümüz koşullarında benimsenen uzlaşmacı yaklaşımların etkisiyle 7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Türk hukukunda gönüllü (ihtiyari) arabuluculuk hali hazırda varken, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi⁶⁵ veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak getirilmiştir. Bu başvurunun yapılmamış olması ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca dava şartı eksikliği olarak değerlendirilecektir.⁶⁶

⁶³ RG: 04.02.1950, 7424.

⁶⁴ RG: 10.6.2003, 25134.

⁶⁵ Çalışan tarafından talep edilebilecek; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, ayrımcılık (eşitliğe aykırılık) tazminatı, sendikal tazminat, ücret, prim, ikramiye, fazla mesai ücreti, kullanılmayan yıllık izin ücreti alacağı, hafta tatili ücreti, belirli süreli iş sözleşmesinin erken feshinde bakiye süre ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve benzeri işçilik alacakları konusunda yaşanan uyuşmazlıklarda dava açılabilmesi için öncelikle arabulucuya gitmek zorunda olacaktır. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi veya manevi tazminat davaları ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları zorunlu arabuluculuk kapsamı dışındadır.

Yine, işveren tarafından talep edilecek; ihbar tazminatı, cezai şart, haksız rekabete bağlı tazminat, avansın iadesi, eğitim gideri ve benzeri alacak ile tazminat talepleri için dava açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunludur.

⁶⁶ Odaman/Karaçöp, agm, s.61; Özümucu, agm, s.834.; Resul Kurt, “10 soruda İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk”, Dünya Gazetesi, 27 Ekim 2017;

Bununla beraber aralarında kira ilişkisi olan işçi ve işverenin, kira borcunu ödenmemesinden kaynaklanan, bir başka ifadeyle iş ilişkisinden doğmayan alacak, kira alacağı olarak nitelendirilmeli ve görünüşte işçi ve işveren arasındaki bu uyumsuzluk, bir alacak uyumsuzluğu olsa da madde kapsamında değerlendirilmemeli ve genel hükümlere tabi tutulmalıdır.⁶⁷

İşçi ve işveren arasında haksız fiil veya sebepsiz zenginleşme gibi nedenlerden doğduğu iddia edilen ve iş ilişkisinden kaynaklanan alacak ve tazminat talepleri için de arabulucuya başvurulması bir dava şartı olarak öngörülmektedir. Örneğin işçi veya işverenin iş ilişkisi kapsamında birbirlerine hakaret etmekten kaynaklanan ya da işçinin işyerindeki işverene ait mal ve malzemelere zarar vermesinden doğan tazminat talepleri dava açılmadan önce bu madde kapsamında arabulucuya götürülecektir.⁶⁸

İşçi ve işveren uyumsuzluklarının mahkemeye taşınabilmesi için arabulucuya başvurulmuş olması zorunluluğu kanunun genel gerekçesinde belirtilen iki temel ihtiyaca dayanmaktadır. Bunlardan **birincisi** mevcut yasanın bir kısım maddesinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeniyle ortaya çıkan boşlukların doldurulması ve diğer usul yasaları ile uyumlu hale getirilmesi; **ikincisi** ise Türk İş Yargısının çok ağır olan yükünün hafifletilmesidir. Nitekim istinaf mahkemelerinin faaliyete geçmesinin gecikmesinin Türk İş Yargısının yükünün hafifletilmemesinde etkili olduğu tartışmasızdır.⁶⁹ Böylece hem iş mahkemelerinde artan iş yükünün azaltılması sağlanacak, hem dava sayısının azalmasıyla birlikte dava başına yargılama süresi kısılacak ve hem de iş uyumsuzluklarının diğer bazı ülkelerde olduğu gibi arabuluculuk yöntemiyle barışçıl bir şekilde çözülebilmesine imkân sağlanacaktır.

Özellikle bireysel iş ilişkilerinden kaynaklanan işçilik alacaklarında yargılama sürecinin uzunluğu ve masraflı olması nedeniyle işçilerin bir an önce alacaklarını alabilecekleri, işverenlerin ise, gizlilik

⁶⁷ Kanun Gerekçesi, İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı, Esas Numarası: 1/850. s.10.

⁶⁸ Kanun Gerekçesi, İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı, Esas Numarası: 1/850. s.10.

⁶⁹ Metin Kutal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey) TISK yayını, s. 32.

prensibi içerisinde gizli bilgileri ifşa olmadan ve yargılamanın o itibar zedeleyici sürecini yaşamadan işçilerle barışçıl bir çözüm içerisinde uyuşmazlığı çözebilecekleri bir sistemin öngörülmüş olması kanaatimizce son derece yerindedir.⁷⁰

İşçi ve işveren arasındaki bazı uyuşmazlıklar bakımından, tarafların dava açmadan önce arabulucuya başvurması dava şartı olarak zorunludur. Ancak tarafların serbest iradeleriyle yürütülen arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Arabulucuda anlaşılabilmesi halinde tarafların mahkeme huzurunda haklarını aramaları mümkündür. Bu sebeple arabulucuya başvurulmuş olmasının bir dava şartı olarak öngörülmesi, Anayasa'nın 36 ncı maddesinde düzenlenen hak arama hürriyetinin ihlali anlamına gelmemektedir.⁷¹

Alman Federal Anayasa Mahkemesi'nin 14.02.2007 tarihli kararında⁷² zorunlu arabuluculuğa ilişkin düzenlemenin anayasaya uygunluğuna ve devlet yargısına nazaran öncelik verilmeye değer olduğu belirtilmiştir.⁷³ Bu konuda Anayasa Mahkemesi'nin E: 2012/94, K:

⁷⁰ Odaman/Karaçöp, agm s.64.

⁷¹ 7036 sayılı Kanun Gerekçesi, İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı, Esas Numarası: 1/850. s.5-6.; "Arabuluculuk, kanunda iradi bir yöntem olarak tanımlanmıştır. Buna göre taraflar arabuluculuk sürecini başlatmak, sürdürmek ve sonlandırmak konusunda serbesttirler. Taraflar arabuluculuk sürecini devam ettirmek konusunda zorlanamazlar. Arabuluculuk faaliyetinin sona ereceği haller kanunun 17. maddesinde sayılmıştır. Eğer arabuluculuk süreci bir sonuca bağlanmazsa, taraflar arabuluculuk sürecinden çekilebilecekleri gibi, arabulucu da daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğuna kanaat getirirse bu durumun tespiti ile arabuluculuk faaliyeti sona erecektir." (Olgu Özdemir, "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, S: 74 (Prof. Dr.Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı), İstanbul 2016, s.609)

⁷² Alman Federal Anayasa Mahkemesi'nin 14.02.2007 tarihli kararına göre; Kanun koyucu çekişmeli yargılama öngörmek zorunda değildir. Uyuşmazlığın çözümünü hızlandırmak, hukuk barışını desteklemek veya devlet mahkemelerini rahatlatmak için kanun koyucu, ihtilafın uzlaşmayla çözülmesini teşvik de edebilir. Ancak tamamlayıcı olarak devlet mahkemelerinden karar elde edilmesi yolu açık kalmalıdır. Baştan ihtilafı bir meselenin uzlaşma yoluyla çözülmesi, esas itibariyle bir hukuk devletinde de mahkeme kararına göre öncelik verilmeye değerdir. Zorunlu arabuluculuğun sisteme dâhil edilmesi, anayasal açıdan tereddütsüz bir şekilde medeni yargının iş yükünün azaltılmasını hedeflemektedir. Bunun ötesinde uyuşmazlıklar, anlaşma sağlanması yoluyla daha hızlı ve daha ucuz bir şekilde çözümlenmekte ve yargısal usulle elde edilemeyen daimi hukuk barışına katkı sağlanmaktadır.

⁷³ Evrim Erişir, "Arabuluculuk Müessesesinin Anayasa'ya Uygunluğuna ve Devlet Yargısına Nazaran Öncelik Verilmeye Değer Olduğuna İlişkin 14.2.20107 Tarihli Alman Federal Mahkemesi Kararı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergi-*

2013/89, T: 10.7.2013 sayılı kararında⁷⁴ da benzer şekilde, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yargının alternatifi ya da yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan veya onunla rekabet içinde bulunan bir süreçler bütünü olmadığı değerlendirilmiştir. Söz konusu kararlar dikkate alındığında, arabuluculuğun yargı yerine geçmediği veya yargı gibi hareket etmediği sürece, arabuluculuğun iradi olma ilkesine aykırı bir durum oluşmayacağı görülmektedir.

Dava şartı olarak arabuluculuk hükümleri 01.01.2018 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir (7036/m.38/1-a). Bu süre içerisinde gerek arabulucu bürolarının düzenlemelere uygun şekilde hazırlık yapmasına imkân sağlanmış olacak ve gerekse de arabulucu görüşmelerinin ne şekilde sürdürüleceğine dair usuller yönetmelikle belirlenmiş olacaktır (7036/m.3-22).

Dava şartı olarak arabuluculuk, sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçiler için değil 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁷⁵, 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁷⁶, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun⁷⁷, 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁷⁸ kapsamındaki gemi adamları için de dava şartı olarak arabuluculuk hükümleri geçerli olacaktır (7036/m.3/20).

İş Mahkemeleri Kanunu m. 5/1,a hükmü uyarınca, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a tâbi gazeteciler, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tâbi gemi adamları, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na veya 11.1.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tâbi iş-

⁷⁴ si Cilt:11, Özel S.:2009, s.225-236.
RG: 25.01.2014, 28893, "Esasen, doktrinde de alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yargının alternatifi olan ve dolayısıyla yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan veya onunla rekabet içinde bulunan bir süreçler bütünü olmadığı, tam tersine uyuşmazlıkların çözümü için öngörülen yöntemlere ilave edilmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğu olduğu hususunda tam bir mutabakat bulunduğu anlaşılmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının başarılı olabilmesinin ön koşulu da bu yolların yargı yoluyla yarışmaması ve yargının yerine ikame edilmemeye çalışılmasıdır."

⁷⁵ RG: 04.02.2011, 27836.

⁷⁶ RG: 07.11.2012, 28460.

⁷⁷ RG: 20.06.1952, 8140.

⁷⁸ RG: 29.04.1967, 12586.

çiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına iş mahkemelerinde bakılacaktır. Örneğin, uçucu personel olarak adlandırılan hava taşıma işlerinde çalışanlardan yer hizmetleri dışında uçucu personel olarak adlandırılan pilot, hostes gibi çalışanların iş ilişkisinden kaynaklanan davalar genel mahkeme olarak asliye hukuk mahkemelerinde görülmekteydi. İş Mahkemeleri Kanunu bunları da kapsama aldığından, arabuluculuğa başvurulmuş olmasına ilişkin dava şartı bunlar hakkında da uygulanacaktır.⁷⁹

Ancak, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi veya manevi tazminat davaları ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları arabuluculuğun kapsamı dışında tutulmuştur (7036/m. 3/1). Bu düzenlemenin temel nedeni maddi ve manevi tazminat davaları ile tespit ilgili tespit, itiraz ve rücu davalarının belirli standartlara dayanması ve nitelikli uzman yoluyla çözüme kavuşturulabilmesidir.

Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir (7036/m.3/2).

Öncelikli olarak arabuluculuk sisteminin geliştirilmesi uygun görülmüş ve mahkemeye gitmeden uzlaşma sağlanabilecek konularda daha kısa sürede çözüm üretilmesi ve böylece mahkemelerinin iş yükünün azaltılması hedeflenmiştir. Böylelikle kısa sürede ve masrafsız şekilde işçi ve işveren uyuşmazlıklarına çözüm sağlanabilecektir.

Dava şartı olarak arabuluculuk müessesesinin, kapitalist emperyalizmin küreselleşmesi süreciyle doğru orantılı olarak gelişen neoliberal anlayışın, “demokratik devlet” aygıtını küçülterek etkinsizleştirmesini

⁷⁹ Edit.Canbolat, age, s.187.

hedeflemesi, gönüllülük ilkesi karşısında dava öncesinde zorunlu şekilde bir başvuru sistemini öngörmesi, güçlüden, patronlardan yana bir hukukun tamamen önünün açılarak büyük oranda işçiler aleyhine düzenlemeler yer aldığı yönünde eleştirilmektedir.⁸⁰ Yine, Türkiye Barolar Birliği, aldığı ilkesel bir kararla “belli bazı davalarda arabulucuya başvurmanın zorunlu hale getirilmesine” karşı olduğunu tespit ve ilan etmiştir.⁸¹

İşçilerin, başta bazı alacaklarda zaman aşımı süresinin 10 yıldan beş yıla düşürülmesi olmak üzere, arabulucu kararlarının icraya konulmasında alınacak harç oranının yüksek olacağı, arabulucuların adil davranmaları konusunda tereddütlerinin olduğu, işçinin parasını daha erken almak için fedakârlık yaparak bazı haklarından feragat edeceği, arabulucuların işçiyi anlaşmazlık durumunda kendi avukatlık ofislerine yönlendirebileceği ve yasayla işçilerin hak arayışlarında mağdur edilecekleri konularında endişeleri oldukları görülmektedir. Bu hususta zaman içerisinde işçilerin, emekçilerin uygulamalar netleştikçe, haklarını daha erken ve adil bir şekilde almaları sağlandıkça yasaya bakışlarının da değişeceği söylenebilir.⁸² Kanaatimizce uygulamaya ilişkin tarafların tecrübeleri ve arabuluculuk kararlarının taraflarda oluşturacağı memnuniyet zaman içerisinde önyargıların ortadan kalkmasına ve arabuluculuk uygulamasının genel kabul görmesine katkı sağlayacaktır.

Arabuluculuk faaliyeti yargılamanın alternatifi olarak değil tamamlayıcısı olarak getirilmiştir. Bu nedenle arabulucuda anlaşılmasa mahkeme yoluna başvurulması mümkündür. Mahkeme öncesinde arabulucuya başvurma bu yönüyle yargılama hakkının ihlal edilmesi anlamına da gelmemektedir. Arabuluculukta tarafların iyi niyetleriyle masaya oturması hedeflenmiş ve iyi niyete aykırı davranan taraf üzerine yargılama gideri bırakılmıştır. Ayrıca taraflar arabuluculuk toplantısına katılmış olsalar dahi görüşme sonrası ücret eşitlik ilkesine ve ölçülü bir bedele dayalı olarak düzenlenmiştir.

⁸⁰ Odaman/Karaçöp, agm s.64; Karacabey, agm, s.488; Engin Kaya, “10 Soruda Zorunlu Arabuluculuk Düzenlemesi”, Evrensel Gazetesi, 19 Haziran 2017.

⁸¹ TBB Yönetim Kurulu, 04.12.2015 tarih ve 2015/1873 sayılı kararı.

⁸² Resul Kurt, “İşçi ve İşveren Zorunlu Arabulucuya Nasıl Bakıyor?”, Dünya Gazetesi, 8 Aralık 2017.

Arabulucu ücretleri her yılbaşında yayınlanan ücret tarifesine göre belirlenmektedir. Arabulucu ücret tarifesinin konusu para olan ve para olmayan uyuşmazlıklar olarak ikiye ayrılmaktadır. Konusu para olan uyuşmazlıkları alacak miktarı üzerinden yüzdelik değerlerle belirlenirken; konusu para olmayan uyuşmazlıklarda arabulucu ücretleri görüşme saati üzerinden belirlenmektedir.⁸³ Bu esaslar haricinde arabulucu ücret talep edemeyecek, etmesi halinde bu durum etik kurallara aykırı olacaktır. Arabuluculuk ücreti ile ilgili yasaklar genel anlamda sonuç ve başarıya bağlı bir ücret anlaşması yapılamaması, arabulucunun asgari ücret tarifesinde belirlenen ücretten daha düşük ücret alamaması, belirli kişiler için aracılık/tavsiye etme karşılığı olarak ücret alamaması, evrak ve yapılan diğer işlemler ayrı ücret alamamasıdır.⁸⁴

IV- Arabulucuya Başvuru, Arabulucunun Seçimi ve Görüşme Sürelerine Getirilen Sınır

7036 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemeler uyarınca arabuluculuk, mesleğinde en az 5 yıl kıdeme sahip, terör örgütleriyle iltisaklı veya irtibatlı olmayan, Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın yazılı ve sözlü sınavından başarılı olmuş, sicile kayıtlı diğer şartları da taşıyan hukuk fakültesi mezunları tarafından icra edilebilmektedir. Bu sebeple beş yıl kıdeme sahip olan avukatlar, hâkimler, savcılar, öğretim elemanları vb. arabulucu olma olanağına sahip bulunmaktadır. Ancak hâkim ve savcılarda olduğu gibi bazı mesleklerde başka kazanç getirici faaliyette bulunma yasağı olduğundan, uygulamada bu faaliyet neredeyse tamamen avukatlar tarafından icra edilmektedir.⁸⁵

Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda öncelikle arabulucuya başvurmak zorunlu olduğundan, başvuru karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna yapılacaktır. Karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna başvuru

⁸³ RG: 30.12.2017, 30286.

⁸⁴ Süleyman Dost, "Arabuluculuk Ücret ve Masrafları Hakkında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme", *TBB Dergisi* 2014 (115), s.464.

⁸⁵ Dilemre/Öden, a.g.m, s.184; Odaman/Karaçöp, agm s.64.

yapmak yeterli sayılacaktır. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde başvuruların, adli yargı ilk derece mahkemesi tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılması gerekir (7036/m.3/5). Kanun yetkili arabulucu konusunda, davacı işçiye, davalının ikametgâhı ya da işyeri için yetkili olan arabulucunun seçimi hususunda seçimlik hak vermiştir.⁸⁶

Arabulucu, büro tarafından ve komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden belirlenecektir; ancak işçi ve işveren, listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmışlarsa bu arabulucu görevlendirilecektir (7036/m.3/9). Dolayısıyla burada işverenin veya işçi tarafının iradeleri örtüşmediği sürece arabulucunun seçimine müdahil olmaları mümkün değildir. Diğer yandan arabulucular alanların uzmanlık eğitimi almış olmaları ve arabulucu bürosunda kayıtlı olması gerektiğinden, dışardan bir kimseyle arabulucu sıfatıyla görüşme yapılması veya anlaşılması mümkün olmayacaktır. Bu durum arabulucunun görüşmeleri objektif bir şekilde yürütmesi gerekliliğinin bir sonucudur.

Yetkili arabulucuya başvurmanın önemli olduğu kadar yetkisiz arabuluculuk bürosunda başvuran tarafa karşı itiraz hakkı karşı tarafa verilmiştir. Bu anlamda hakkın kullanımı bakımından tarafların bilinçli olmaları gerekmektedir. Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate almayacak; karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilecektir (7036/m.3/9).

Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim edecek; mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlayacak ve dosyayı büroya iade edecektir. Mahkeme kararı büro tarafından taraflara tebliğ edildikten sonra yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilecek; yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilecektir (7036/m.3/9).

⁸⁶ Ömer Faruk Demir, “İşe İade Davasında Yargılama”, *DÜHFD*, Cilt: 22, Sayı: 37, 286 Yıl: 2017, s.302.

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırmalıdır. Bu süre zorunlu hallerde en fazla bir hafta uzatılabilecektir (7036/m.3/10). Arabulucu görüşme sürelerine getirilen bu sınır, uyuşmazlık sürelerinin çözüme kavuşturulma sürelerinin kontrol altına alınması ve uzayan görüşmeler esnasında yıpranmasının önüne geçilmek istenmesidir.

İş Mahkemeleri Kanunu ile dava şartı olarak arabuluculuk getirildiğinden 4857 sayılı İş Kanunun 20. maddesinde işe iade talebiyle açılacak dava yolu yeniden düzenlenmiştir.

01.01.2018 tarihinden itibaren 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 arabulucuya başvurmak zorundadır. 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. Bir aylık hak düşürücü süre içerisinde feshin geçersizliği iddiasıyla arabulucuya başvurmayan işçi, artık işe iade davası açma hakkını kaybeder; işveren tarafından yapılan fesih de geçerli bir feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur.⁸⁷

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Hak düşürücü süre olan iki haftalık dava açma süresinin başlangıcı kanunda “tutanağın düzenlendiği tarih” olarak öngörülüyorsa da, bunu arabulucunun düzenlediği son tutanağın işçiye tebliği tarihi olarak anlamak gerekecektir. Öte yandan bu sürenin kesilmesi ya da durması da söz konusu değildir.⁸⁸

1 Ocak 2018’den itibaren geçerli olan bu düzenlemeye göre daha önce iş sözleşmesinin feshine dair yapılacak itirazlar bir ay içerisinde iş mahkemesine başvuru için verilecek bir aylık süre, aynı şekilde arabulucuya başvurmak için verilmiştir. Burada işçinin fesih tarihinden

⁸⁷ Muhittin Astarlı, “7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2017, S.38, s.41.

⁸⁸ Narmanlıoğlu, agm, s.17.

hangi sürede arabulucuya başvurduğu, uyuşmazlığın çözüm süreci açısından çok önemlidir. Bir aylık süre içerisinde ne kadar erken arabulucuya başvurulursa bir o kadar uyuşmazlığın çözüm süreci kısalmış olacaktır. Böylece mevcut durumda davaların görüşme süresinin uzun olmasından dolayı yaşanan olumsuzluğa mahal verilmeyecektir.

V- Arabulucu Tutanaklarının Niteliği

Arabulucu görüşmeleri tarafların biri veya her ikisinin de katılmadığı için görüşme yapılamaması, yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması veya arabulucu görüşmeleri için öngörülen üç hafta ve zorunlu hallerde bir haftalık uzatma süresinin dolması nedeniyle sona erecektir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı bir tutanak ile belgelendirilmek zorundadır (6325/m.17/2).

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 bildirecektir (7036/m.3/11). Arabulucu işlemleri için gerekli olan bu hususla birlikte arabulucu tutanağı, mahkemeye başvurmak isteyen tarafın dava şartı olarak arabulucuya başvurma yükümlülüğünü yerine getirdiğini göstermesi açısından ispat niteliğinde olacaktır.

Arabuluculuk tutanakları, görüşmenin sona erme türüne farklılık gösterecektir. Arabuluculuk görüşmelerinin tarafların anlaşamama nedenleri yazılacak, bu anlamda hangi tarafından haklı olduğuna dair arabulucu görüşü kesinlikle yer almayacaktır. Böyle bir durum arabuluculuğun temel ilkelerine aykırı olacaktır. Ancak tarafların anlaşması bakımından düzenlenecek anlaşma belgesi, taraflara birtakım yükümlülükler yükleyeceğinden belirli esaslar çerçevesinde düzenlenecektir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenecek anlaşma belgesinin konusunu, uyuşmazlığın çözümüne yönelik taraflarca benimsenen yöntemler oluşturacaktır.⁸⁹

⁸⁹ Emre Kıyak, "Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği", *TAAD*, Yıl:6, Sayı:21, Nisan 2015, s.529.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde işe başlatma tarihi, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların parasal miktarını, işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenek tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur; aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılacak ve son tutanak buna göre düzenlenecektir (7036/m.12). Tarafların işçinin işe başlatılması konusunda anlaşması, uyuşmazlık konusu olan işveren feshinin geçersiz olduğunun, hüküm ve sonuç doğurmayacağı ve dolayısıyla da iş sözleşmesinin devam ettiğinin kabul edilmesi anlamına gelir.⁹⁰ Görüldüğü üzere anlaşma sağlanan arabulucu görüşmeleri aynı zamanda alacakların parasal miktar olarak belirlenmesi üzerine kurulacaktır.

Tarafların arabulucu huzurunda anlaşmaları halinde artık işçinin işverene on işgünü içerisinde başvurması ve işverenin işe başlatılmak üzere işçiye işe davet etmesi gibi koşullar aramaksızın işverenin belirlenen tarihte işçiye işe başlatması gerekecektir. Arabuluculuk anlaşmasında kararlaştırılmasına rağmen işçiye işe başlatmayan işveren anlaşmada belirlenmiş boşta geçen süre ücretini ve işe başlatmama tazminatını ödemekle yükümlü olacaktır.⁹¹

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun arabuluculuk tutanakları ile ilgili getirdiği en önemli düzenleme; taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacağıdır (7036/m.28/4). Arabulucunun imzası, anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi verilmesi talebine konu edilebilmesi açısından önem arz edecektir. Çünkü onun imzasını taşımayan bir belge, uyuşmazlığın çözümüne yönelik mutabakatı ihtiva etse dahi, m. 18/1 anlamında anlaşma belgesi olarak nitelendirilemeyecek ve icra edilebilirlik şerhi verilmesi talebine (m. 18/2) konu edilemeyecektir.⁹² Bu düzenleme 25 Ekim 2017 itibarıyla gerek ihtiyari ve gerekse de zorunlu arabuluculuk kapsamında anlaşılan arabulucu tutanakları için geçerlidir. 25 Ekim 2017 tarihi itibarıyla eğer arabulucu anlaşma tutanağı taraflar-tarafların

⁹⁰ Astarlı, agm, s.49.

⁹¹ Astarlı, agm, s.50.

⁹² Kıyak, s.530.

avukatı-arabulucu ile birlikte imzalanmışsa, ayrıca mahkeme kararı olmaksızın hakkın tahsili istenebilecek, bu şekilde tutulan arabulucu tutanağı ilam niteliğinde belge sayılacaktır. Örneğin, işe iade üzerinde anlaşılan bir arabulucu tutanağı taraflar ve/veya tarafların avukatı ve arabulucu ile birlikte imzalanmışsa, işverenin anlaşma tutanağına uygun davranmaması durumunda işçi, parasal miktar olarak belirlenen alacakları mahkeme kararı olmaksızın ilamlı icra takibine konu edebilecektir.

Bu şekilde icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde olan arabulucu tutanakları Sosyal Güvenlik Kurumu personeli tarafından da doğrudan ilam niteliğinde belge olarak işlem görecektir.⁹³ Arabulucu, aksi kararlaştırılmadıkça, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile kayıtları gizli tutmak zorundadır. Bu zorunluluk, arabulucu adına hareket eden ve arabulucu için çalışan kişiler ile arabulucunun idare ve gözetiminde staj yapanları da kapsar. Aksi kararlaştırılmamışsa, taraflar ve varsa vekilleri de gizlilik kuralına uymakla yükümlüdür. Aynı şekilde, bu yükümlülük Bakanlık ve Kurul görevlileri yönünden de geçerlidir. Ancak, burada SGK'na ek Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin verilmesi ile birlikte arabuluculuk tutanağındaki gizliliğinin de kalkmış olacağı görülmektedir.

Esasen, 7036 sayılı Kanun'la yapılan düzenlemeleri değerlendirdiğimizde arabuluculuk tutanağında yer alan boşta geçen süreye ait ücretle ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılacak bildirimlerin belirsiz kaldığı görülmektedir. 7036 sayılı Kanun'da arabuluculukla ilgili hükümler ayrıntılı olarak düzenlenmesine rağmen, işe iadesine yönelik olarak anlaşılması halinde son tutanakta yer verilen boşta geçen süreye ait ücretin SGK'ya ne şekilde işlem yapılacağına yer verilmemiştir.

Kanımızca boşta geçen süreyle ilgili arabuluculuk aşamasında yapılacak işlemlerin usul ve esaslarının ayrıntılı olarak belirlenmesi gerekmektedir. Mevzuatta eksiklik olan bu uygulama ile ilgili önerimiz şu şekildedir. Arabulucu tutanağına göre; fesih tarihinden tutanakta yer alan işe başlatma tarihine kadarki SGK primi ödenmemiş olan boş-

⁹³ Genel Yazı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Genel Yazı Tarih: 21.11.2017 tarihli SGK Genel Yazısı, Konu: Arabulucu Sözleşmeleri

ta geçen süre için SGK’ya ek Aylık Prim ve Hizmet Belgesi verilmesi gerekecektir. Arabulucu tutanağındaki İşe Başlatma Tarihini izleyen ayın 23’üne kadar ek Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin SGK’ya verilmesi halinde yasal süresinde verilmiş sayılmalı, tutanakta yer alan boşta geçen süre ücretinin de çalışılmayan süreye ait SGK gün sayısına bölünerek bulunacak günlük tutar üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Böylece fesih tarihi ile işe başlatma tarihi arasındaki çalışılmayan süre için de SGK gün sayıları tamamlanmış olacaktır.

Sonuç ve Değerlendirme

Türkiye Cumhuriyet tarihinin ilk iş mahkemeleri kanunu 1950 yılında yürürlüğe girmiştir. Günümüze kadar geçen altmış yedi yıllık süreçte çalışma hayatında birçok köklü değişim olmuştur. İşçi ve işveren ilişkilerinin türü ve niteliği çeşitlilik kazanmış ve yine bu sürede esnek çalışma ile birlikte çalışanların parasal haklarında değişimler ortaya çıkmıştır. Bu değişimlere karşılık iş mahkemelerinin yargı usullerinin yetersiz kalması sonucunda iş yargısının iş yükünde ve davaların görülme sürelerinde artış görülmüştür.

İş mahkemelerinde görülen söz konusu olumsuzluk, işçi ve işveren taraflarının adalete olan güvenini sarsmış ve aynı zamanda ekonomik bakımdan korumaya muhtaç olan işçinin yıpranmasına neden olmuştur. Bu olumsuzluklar sadece Türkiye’ye özgü değildir. Diğer ülkelerde de görülen söz konusu olumsuzluğa karşı alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine yönelim başlamıştır. Bu konuda en çok başvuru ve en etkin çözüm yöntemi olan arabuluculuk benimsenmiştir.

Türk Hukukunda ihtiyari olarak düzenlenen arabuluculuk, 25 Ekim 2017 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’yla birlikte işçi-işveren uyuşmazlıklarında dava şartı olarak getirilmiştir. 7036 sayılı Kanun’la birlikte hem günümüz çalışma koşullarına cevap veren bir kanun düzenlenmiş hem de işçi ve işveren arasında uzlaşmacı bir kültürü oluşturacak alt yapının sağlanması hedeflenmiştir.

01 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe giren olan dava şartı olan ara-

buluculuk, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan dava öncesinde uzlaşma yoluna gidilmesi anlamına gelmektedir. Arabulucuya başvurmadan mahkeme yolunun tercih edilmesi halinde açılan dava usul yönünden reddedilecektir. Arabulucu, uyuşmazlık konusunu üç hafta içerisinde çözüme kavuşturacak, bu süreye en fazla bir hafta ilave edilecektir. Herhangi bir nedenle arabulucu görüşmeleri anlaşmazlıkla sonuçlandırılırsa mahkeme yoluna gidilecektir.

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 zorunda olacak; arabuluculuk sonucunda anlaşılabilmesi halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde işe başlatma tarihi, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların parasal miktarını, işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenek tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur; aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılacak ve son tutanak buna göre düzenlenecektir. Burada yapılan en önemli değişiklik, feshe bağlı haklarda tahsil edilecek tutar üzerinde hüküm kuracak olmasıdır.

Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacak; bir başka ifadeyle işe iade üzerinde anlaşılan bir uyuşmazlık konusunda bağlı belirlenen parasal haklar, ayrıca icraya yönelik mahkeme kararı olmadan ilamlı icra takibi yapılabilecektir.

Arabuluculuk tutanağına göre; fesih tarihinden tutanakta yer alan işe başlatma kararına kadar olan sigortasızlık süresine ait boşta geçen süre için SGK'ya ek aylık prim ve hizmet belgesi verilmesi gerekecektir. Buna ilişkin usul ve esasların da belirlenerek, uygulamada ortaya çıkacak tereddütlerin giderilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Adams George W. /Naomi L. Bussin, “Alternative Dispute Resolution And The Canadian Courts: A Time For Change”, *The Arbitration and Dispute Resolution Law Journal* 1995, Vol. 4, ss. 243-262.
- Adli İstatistikler 2016: T.C Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (Çevrimiçi:<http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/AdliIstFlip/2016/index.html#/0>) Erişim Tarihi: 29.11.2017.
- Akıncı Ziya, “Milletlerarası Ticarî Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları”, Banka Ve Ticaret Hukuku Dergisi Yayınları, C.XVIII, Ankara, 1996.
- Akıncı Ziya, Milletlerarası Tahkim, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.
- Astarlı Muhittin, “7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2017, S.38, ss.40- 53.
- Bayraktar Muratcan, “Alman ve Türk Hukuk Sistemlerinde Arbuluculuk Düzenlemelerine Genel Bakış”, *İstanbul Barosu Dergisi*, cilt: 89, sayı: 4, ss.151-172.
- Bilgin Hikmet, “Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Arbuluculuk”, *Hukuk Gündemi* II, 2009/2., ss.9-21.
- Börü Levent, “Kadına Karşı Şiddette Arbuluculuk Kurumuna İlişkin Bazı Değerlendirmeler”, *TBB Dergisi* 2017 (özel sayı), s.183. ss.173-198.
- Bulur Alper, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arbuluculuk Yöntemi, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl 65, Sayı 4, Güz 2007, ss.30-46.
- Bush Robert A. Baruch, Joseph P. Folger (Çeviren: Gamze Sert), Arbuluculuk ve Getirileri, Nobel yayınları, Ankara 2013,
- Chernyaeva Daria V., “Rus Hukukunda İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arbuluculuk” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey), ss.89-120.
- Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Basım, İstanbul 2017.
- Çukur Mürsel/Koç Muzaffer, “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, *Çimento İşveren Dergisi* Eylül 2010 Sayı: 5 Cilt: 24, ss.4-29.
- Demir Ömer Faruk, “İşe İade Davasında Yargılama”, *DÜHFD*, Cilt: 22, Sayı: 37, 286 Yıl: 2017, s. 285-312.
- Dost Süleyman, “Arbuluculuk Ücret ve Masrafları Hakkında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, *TBB Dergisi* 2014 (115), s.449-475.
- EIRO National Centres 2009, Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution, (Çevrimiçi: <https://www.eurofound.europa.eu/observatori>

es/eurwork/comparative-information/individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution). Erişim Tarihi:13.12.2017.

Erişir, Evrim, “Arabuluculuk Müessesesinin Anayasa’ya Uygunluğuna ve Devlet Yargısına Nazaran Öncelik Verilmeye Değer Olduğuna İlişkin 14.2.20107 Tarihli Alman Federal Mahkemesi Kararı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt:11, Özel S.:2009, s.225-236.

Gilles Peter, (Çeviren: Ejder Yılmaz): “Alman Hukuk (Medeni) Yargılaması Örneğinde Devlet Mahkemelerinin Aşırı İş Yükü ve Bu Yükün Azaltılması Hakkında Stratejiler”, *ABD*, 1992/5.ss.749-770.

Güzel Ali, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey) TİSK Yayını, ss. 35-38.

Hasoğlu Aynur, İdare Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 65 (4) 2016: 1981-1996.

Karacabey Kürşat, “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2016/1, ss.457-489.

Kvasoğlu Abdurrahman, “Alman Usul Hukukunda Uyuşmazlıkların Mahkeme Dışı Çözüm Yolları ve Mediation”, *İÜHFM C. LXVIII, S.1-2*, 2010, s.197-218.

Kaya Engin, “10 Soruda Zorunlu Arabuluculuk Düzenlemesi, Evrensel Gazetesi”, 19 Haziran 2017.

Kekeç Kısmet Elif, Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Adalet Yayınları, İstanbul 2016.

Kıyak Emre, “Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği”, *TAAD*, Yıl:6, Sayı:21, Nisan 2015, s.523-548.

Kurt Resul, “10 soruda İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk”, *Dünya Gazetesi*, 27 Ekim 2017.

Kurt Resul, “İşçi ve İşveren Zorunlu Arabulucu’ya Nasıl Bakıyor?”, *Dünya Gazetesi*, 8 Aralık 2017.

Kuru Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Seçkin Yayıncılık, C.VI, İstanbul, 2001, S. 5875.

Kutal Metin, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey), TİSK Yayını, 15.11.2016., ss.15-17.

Loi Piera, “İtalyan İş Hukukunda Arabuluculuk ve Uzlaşma”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey) TİSK yayını. ss.121-128.

- Lokmanoglu Salim Yunus, İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı TAAD, Yıl:9, Sayı:33, Ocak 2018, 863-885.
- Mahkeme Temelli Arabuluculuk Hizmetleri El Kitabı, Ankara 2017, (Çevrimiçi: <http://www.arabuluculuk.adalet.gov.tr/ekitap/e-k.pdf>) Erişim Tarihi:09.12.2017.
- Mediation, Alternative Dispute Resolution (ADR) and the Alaska Court System, December 1999,(Çevrimiçi:<http://www.ajc.state.ak.us/Reports/medguide99frame.htm>), Erişim tarihi:10.12.2017.
- Muran Hakan, “Arabuluculuk, Mahkemelerin İş Yükünü Mü Yoksa Yargıya Olan Güveni Mi Azaltacaktır?”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C:86, S.2011/3, İstanbul 2011., ss.43-74.
- Müller Knut, “Alman İş Mahkemeleri Usulü”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey), TİSK yayını., ss. s.39-88.
- Namlı Mert, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 14 Mayıs 2016 İstanbul (Editör: Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey) TİSK yayını, ss. 151-166.
- Narmanlıoğlu Ünal, “İş Kanunu’nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu’nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2017, S.38, (9-21)
- Ocak Saim ve diğerleri, Editör: Prof. Dr. Talat Canbolat. Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı, Ankara 2017, (Çevrimiçi: <http://www.adb.adalet.gov.tr/katilimcikitabi.pdf>), Erişim tarihi:10.12.2017.
- Odaman Serkan/Eda Karaçöp, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağından Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2016, S.35, (s.51-65),
- Öden Dilemre Begüm, “Arabulucuların Vergilendirilmesi”, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt: 91, Sayı: 4, Yıl: 2017., ss. 183-189.
- Özbay İbrahim, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri”, *EÜHFD*, C.X, ss.459-475.
- Özbek Mustafa Serdar, “Türk Yargı Sisteminde Çok Seçenekli Adliyeler”, (Çevrimiçi: <http://dspace.baskent.edu.tr/bitstream/handle/11727/1974/97ffecd9391a1b29f8d8cfd1773b.doc?sequence=1&isAllowed=y>), Erişim Tarihi: 10.12.2017.
- Özbek Mustafa Serdar, “Avrupa Birliğinde Alternatif Uyuşmazlık Çözümü,” *TBB* 2007, Yıl 19, S.68, ss.265-320.
- Özbek Mustafa Serdar, “Arabuluculuk İle Tahkim Yöntemlerinin Kesişme Bölgesi: Arabuluculuk-Tahkim”, *Yargıtay Dergisi*, Ocak (2017), Cilt: 43, Sayı: 1, s.15-106.
- Özbek Mustafa Serdar, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, C.I-II, B.4, Ankara 2016,

- Özdemir Eda Manav, “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:2015/4., ss. s.185-222.
- Özdemir Olgu, “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, Özel Sayı, Cilt: 1, 2016, s.601-615.
- Özdemir Semih Sırrı, “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı: İngiltere’deki Düzenlemeler İle Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *Hacettepe Hukuk Fak. Dergisi*, 2(1) 2012, 55-66,
- Öztek Selçuk, Tasarı Üzerine Genel Değerlendirme, Medeni Usul Hukukunda Kanun Yolları ve Arabuluculuk Kanun Tasarısı, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı VI İzmir/Çeşme 19-20 Ekim 2007, Türkiye Barolar Birliği Yayınları 150.
- Özmumcu Seda, Uzak Doğu’da Arabuluculuk Anlayışı ile Türk Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Kurumuna Genel Bir Bakış (6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununu Çerçevesinde), On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.7.
- Özmumcu Seda, “Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı ve Değerlendirici Arabuluculuk”, *İÜHFM C. LXXI, S. 1*, 2013. s.1369-1390.
- Özmumcu Seda, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”, *İÜHFM C. LXXIV, S. 2*, 2016, s.836-842.
- Pekcanıtez Hakan, “Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri”, *Hukuki Perspektifler Dergisi*, 2005/5,ss.12-16.
- Perçin Ersen Gizem, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinden Arabuluculuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri”, *MHB Yıl 31, Sayı 2*, 2011, ss.177-201.
- Sander Frank E. A., “Alternative Methods of Dispute Resolution: An Overview, *University of Florida Law Review*”, 1985, Vol. 37. s. 1-18.
- Şahin Tuğçem/Çelik Yasin/Ruh Ahmet Cemal, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi, Ocak 2018 / 1. Baskı, s.14-15.
- Şen Ersan, “İş Hukuku Davalarında Zorunlu Arabuluculuk”, (Çevrimiçi: www.haber7.com, <http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2355166-is-hukuku-davalarinda-zorunlu-arabuluculuk>), Erişim Tarihi: 10.12.2017.
- Tanrıver Süha, “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk”, *TBB Dergisi*, Sayı 64, 2006. ss.151-177.
- Tanrıver Süha, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Arabuluculuk Kurumuna Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış”, *Makalelerim III*, Ankara 2011, ss.67- 87.
- Tayfun Recep/Erdem Türk Aylin, “Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Bir Alan Araştırması (Ankara Örneği)”, *TBB Dergisi*, Sayı:2016/122. ss.417-438.
- Tıktık Çiğdem Yazıcı, Arabuluculukta Gizliliğin Korunması, XII Levha Yayınları, İstanbul 2013.

Tuğsavul Melis Taşpolat, Türk Hukukunda Arabuluculuk (6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Çerçevesinde), Yetkin Yayınları, 2012.

Wang Margaret, “Are Alternative Dispute Resolution Methods Superior to Litigation in Resolving Disputes in International Commerce?”, *Arbitration International*, V.16, N.2, 2000., ss. 189-212,

Warbeck Johannes, “Alternative Dispute Resolution in the World of Business: a Comparative Analysis of the Use of ADR in the United Kingdom and Germany”, *The Arbitration and Dispute Resolution Law Journal*, Part 2, June 1998,

Yıldırım Ferhat, “Türk Hukuk Sisteminde Alternatif Bir Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Sayı:2 (3), ss.926-944.