

İŞ MAHKEMELERİ KANUNU TASARISI TASLAĞI

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı, iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri ile zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri düzenlemektir.

İş mahkemelerinin kuruluşu

MADDE 2- (1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete’de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.

Zorunlu arabuluculuk

MADDE 3- (1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurmak zorunludur. Aksi halde 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 115 inci maddesinin birinci fıkrası ile ikinci fıkrasının birinci cümlesi hükmüne göre işlem yapılır.

(2) Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılır.

(3) Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan bu madde uyarınca arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirir. Arabulucu, bu listeden taraflarca belirlenir. Tarafların herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşamamaları halinde görevlendirme, arabuluculuk bürosu tarafından yapılır.

(4) Arabulucu her türlü iletişim vasıtasını kullanarak tarafları görevlendirme konusunda bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Arabuluculuk müzakereleri sonucunda son tutanağı düzenler, görüşmelerin tamamlandığını arabuluculuk bürosuna derhal bildirir ve son tutanağın bir örneğini gönderir.

(5) Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

(6) Tarafların arabulucu huzurunda anlaşmaları halinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret miktarından az olamaz. Tarafların arabulucu huzurunda anlaşamaması halinde ise, arabuluculuk görüşmelerinin ilk iki saatlik bölümü Hazineden, iki saati aşan kısmı ise aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin Birinci Kısımına göre karşılanır. Hazineden karşılanan ve taraflarca ödenen arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

(7) Geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan taraf

son tutanakta belirtilir ve davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödemeye mahkûm edilir.

(8) Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan taraf, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk hâkiminin kararıyla adli yardımdan yararlanabilir. Bu konuda Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340 ıncı maddeleri kıyasen uygulanır.

(9) Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

(10) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6325 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

(11) Arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususlar Adalet Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat zorunluluğu

MADDE 4- (1) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat edilmesi zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan müracaata altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

(2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dâhi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

İş mahkemelerinin görevi

MADDE 5- (1) İş mahkemeleri;

a) 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna, 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hak iddialarına ilişkin hukuk uyuşmazlıklarına,

b) Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklardan doğan davalara,

c) 5953 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanundan kaynaklanan idari para cezalarına ilişkin itirazlara,

ç) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere,
bakar.

Yetki

MADDE 6- (1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir.

(2) İş mahkemelerinde açılacak davalar, işin yapıldığı yer mahkemesinde de açılabilir.

(3) Diğer kanunlarda yer alan iş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin hükümler saklıdır.

(4) Mahkeme yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alır; taraflar da her zaman yetki itirazında bulunabilir.

Yargılama usulü

MADDE 7- (1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır.

(2) Davaların yığılması halinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.

Kanun yolu

MADDE 8- (1) Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yoluna ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır.

(2) Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar.

(3) Davaların yığılması halinde kesinlik sınırı, her bir talep bakımından ayrı ayrı değerlendirilir.

(4) Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca iki ay içinde karara bağlanır.

Temyiz edilemeyen kararlar

MADDE 9- (1) Diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen dava ve işlerde sadece istinaf yoluna başvurulabilir:

- a) 4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davası.
- b) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalar.
- c) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;
 - aa) 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi kapsamında açılan davalar.
 - bb) 15 inci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında açılan davalar.
 - cc) 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları kapsamında açılan davalar.
 - çç) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında açılan davalar.
 - dd) 41 inci maddesinin altıncı fıkrası kapsamında açılan davalar.
 - ee) 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesi ile dördüncü fıkrası kapsamında açılan davalar.
 - ff) 53 üncü maddesinin birinci fıkrası kapsamında açılan davalar.
 - gg) 71 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında açılan davalar.

Hüküm bulunmayan haller

MADDE 10- (1) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Kanunu uygulanır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 11- (1) 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

Diğer kanunlardaki atıflar

MADDE 12- (1) Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılır.

MADDE 13- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile bildirimden itibaren, bir ay içinde işe iade talebiyle, İş

Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabulucu huzurunda anlaşılabilmesi halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesine dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 115 inci maddesinin ikinci fıkrasının birinci cümlesi uyarınca usulden reddi halinde, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”

“Dava iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 14- 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiş; dördüncü fıkrada yer alan “bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler için ücret tutarı ayrıca ödenir.” ibaresi “ödenecek feshe bağlı alacak ve tazminatlar, birinci fıkra uyarınca geçersiz sayılan fesih tarihi esas alınarak belirlenir.” şeklinde değiştirilmiş; beşinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiş ve diğer fıkra buna göre teselsül ettirilmiştir; mevcut altıncı fıkranın başına “Arabulucu huzurunda anlaşmaya varılması hali saklı kalmak kaydıyla” ibaresi eklenmiştir.

“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilirse feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilir. Bu durumda işveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

Mahkeme veya özel hakem, işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücreti tutarında bir tazminata hükmeder.

Birinci ve ikinci fıkradaki tazminatlar parasal olarak belirlenir.”

“Tarafların arabulucu huzurunda işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde, işe başlatma tarihi ile işe başlatılmamanın sonuçları da belirlenir. İşe başlatma tarihi belirlenmemiş ise anlaşma tarihinden itibaren bir ay içinde başvuru şartı aranmaksızın işveren işçiyi işe başlatır. İşe başlatılmamanın sonuçları belirlenmemiş ve işçi işe başlatılmamış ise birinci ve ikinci fıkrada belirtilen tazminatların ödenmesi mahkemeden talep edilebilir. Bu durumda birinci fıkrada düzenlenen tazminat, işçinin altı aylık ücreti tutarından az olamaz. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlanmaması halinde ise fesih geçerli hale gelir.”

MADDE 15- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Zamanaşımı süresi

EK MADDE 3- Yıllık izin ücreti ile aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi iki yıldır:

a) 1475 sayılı İş Kanunundan kaynaklanan kıdem tazminatı.

b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c) Kötüniyet tazminatı.

d) 5 inci maddede düzenlenen eşit davranma ilkesine aykırı davranılmasından kaynaklanan tazminat.

Zamanaşımı süresi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar. İşe iade talebiyle arabulucuya ve mahkemeye başvurulması halinde zamanaşımı süresi kesilir.”

MADDE 16- 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 7- Kanunun ek 3 üncü maddesi hükmü, anılan maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen fesihlerden kaynaklanan ücret ve tazminatlar hakkında uygulanır.”

MADDE 17- 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan “gerçekleştiren,” ibaresinden sonra gelmek üzere “ tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi getiren,” ibaresi ve (d) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent eklenmiş ve diğer bentler buna göre teselsül ettirilmiştir.

“e) İdare: 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde belirtilen kamu, kurum ve kuruluşlarını, belediye, il özel idaresi ile bunlara bağlı veya bunların kurdukları veya üye oldukları birlik ve idareleri,”

MADDE 18- 6325 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “ taraflar da” ibaresi “ taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 19- 6325 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “ arabulucular,” ibaresinden sonra gelmek üzere “ uzmanlık alanı dâhil” ibaresi ile maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Daire Başkanlığı, arabulucuların uzmanlık alanlarını ve uzmanlığa ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.”

MADDE 20- 6325 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde yer alan “ vekilleri” ibaresi “ avukatları” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 21- 6325 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“(6) Arabuluculuk müzakerelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulundurulabilir.

(7) Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Komisyon üyeleri arabuluculuk müzakereleri sırasında aldıkları kararlar ve yaptıkları işlemler nedeniyle, görevinin gereklerine açıkça aykırı davrandıklarının mahkeme kararıyla tespit edilmesi dışında, mali ve idari yönden sorumlu tutulamazlar. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenler ve beş yıl boyunca saklar.

(8) Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunur.”

MADDE 22- 6325 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yer alan “veya 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili olduğunun” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

MADDE 23- 6325 sayılı Kanunun 18 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(4) Arabulucu huzurunda anlaşılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.”

MADDE 24- 6325 sayılı Kanunun 20 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(4) Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeler ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına gönderir. Bir arabulucu, en fazla üç komisyon listesine kaydolabilir.”

MADDE 25- 6325 sayılı Kanunun 28 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilir. Arabuluculuk büroları, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından, ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.”

MADDE 26- 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 27- 6356 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesince on beş gün içinde kesin olarak karar verilir.”

MADDE 28- 6356 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.”

MADDE 29- 6356 sayılı Kanunun 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.”

MADDE 30- 6356 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin altıncı fıkrasının dördüncü ve beşinci cümleleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulabilir. Bölge adliye mahkemesi istinaf talebini on beş gün içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 31- 6356 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar hakkında istinaf yoluna başvurulduğu takdirde bölge adliye mahkemesi tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.”

MADDE 32- 6356 sayılı Kanunun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar.”

MADDE 33- 6356 sayılı Kanunun 71 inci maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir.”

GEÇİCİ MADDE 1- (1) 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemeleri, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunur.

(2) Bu Kanunun zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmaz.

(3) Başka mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, iş mahkemelerine devredilmez; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunur.

Yürürlük

MADDE 34- (1) Bu Kanunun;

a) 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16 ncı maddeleri ile geçici 1 inci maddesi 1/1/2017 tarihinde,

b) Diğer hükümleri yayımı tarihinde,
yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 35- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

GENEL GEREKÇE

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre 2015 yılı sonu itibariyle 15 milyona yakın işçinin ve 1 milyon 700 bini aşkın işyerinin bulunduğu Ülkemizde, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar, hem çalışma hayatının hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. 2015 yılı sonu itibariyle ilk derece mahkemelerindeki 3 milyon 400 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık yüzde 18'i; Yargıtay'daki 750 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının ise yaklaşık yüzde 30'u iş hukukundan kaynaklanmaktadır.

2015 yılı sonu itibariyle faaliyette olan 293 adet iş mahkemesinde 356 iş hâkimi görev yapmakta, 767 asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla iş uyuşmazlıklarını çözmektedir.

Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre iş davalarının yıllık ortalama görülme süresi 2010 yılında 466, 2011 yılında 488, 2012 yılında 483, 2013 yılında 381, 2014 yılında ise 417 gün olarak karşımıza çıkmaktadır.

1950 yılından beri uygulanmakta olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bugüne kadar yedi kez değiştirilmiş ve Kanunun yedi maddesi hakkında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal kararı verilmiştir. Ayrıca, İş Mahkemeleri Kanununun 8 inci maddesinde yer alan, tefhim veya tebliğden itibaren sekiz gün içinde kanun yoluna başvurulabileceğine ilişkin hüküm, 2011 yılında kabul edilen ve yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun öngördüğü kanun yoluna başvuruya ilişkin hükümlerle uyumsuzluk arz etmektedir. Bunun gibi, İş Mahkemeleri Kanununun 2 nci maddesiyle kabul edilen toplu mahkeme yaklaşımı, Anayasa Mahkemesince 1970 yılında iptal edildiği halde Kanunun 1 inci maddesinde iş mahkemelerinin görevini toplu olarak yapmasına ilişkin hükümler söz konusudur. Yine, İş Mahkemeleri Kanununun 9 uncu ve 10 uncu maddeleri yürürlükte olmalarına rağmen bu maddelerin uygulamaları kalmamıştır. 5521 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde yer alan şifahi yargılama usulü, 6100 sayılı Kanunun 447 nci maddesindeki genel atıf sebebiyle basit yargılama usulüne dönüşmüş bulunmaktadır.

Öte yandan İş Mahkemeleri Kanununun yürürlüğe girdiği 1950 yılından bugüne kadar geçen 66 yılda, iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Nüfus artmış, iş alanları ve iş yapma şekli değişmiş, teknoloji olağanüstü seviyede gelişmiş, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin alan genişlemiş ve işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık çeşit ve sayısı ciddi oranda artış göstermiştir. Bu durum, iş mahkemelerinin yükünü de diğer hukuk mahkemelerine oranla daha fazla artırmıştır.

Bütün bu nedenlerle; iş yargılamasının özelliği, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin niteliği, iş mahkemelerinin iş yükü ve iş davalarının ortalama görülme süreleri ile 6100 sayılı Kanun hükümleri dikkate alınarak 5521 sayılı Kanunun yeniden ele alınması gerekmiştir.

Tasarıyla, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu tamamen yürürlükten kaldırılarak, yerine yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu getirilmektedir. Tasarı, iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri ile zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri kapsamaktadır.

Tasarının 3 üncü maddesiyle, kanundan, bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacakları ile işe iade taleplerinde dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu getirilmektedir. İş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıkların yapısı, tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmaları suretiyle sonuçlandırılmasına uygundur. Bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşları ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir. Tasarıyla kabul edilen önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyuşmazlıklarının, kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmekte ve böylece, adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesinin gereği yerine getirilmektedir. Ayrıca bu yöntemin, uyuşmazlığı temelinden

sonlandırması, maddi ya da şekli başka herhangi bir uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle sosyal barışa katkı sağlaması öngörülmektedir. Arabuluculuk müzakerelerinin gizli olması dikkate alındığında iki tarafın sırlarını korumaya elverişli bu yöntemde tarafların örselenmeden uyuşmazlığı sona erdirme imkânına sahip olacakları düşünülmektedir.

2012 yılında kabul edilen 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu uyarınca iş uyuşmazlıkları ihtiyari olarak arabulucuya götürülebilmektedir. İki buçuk yıllık uygulama sonunda arabulucuya götürülen toplam hukuk uyuşmazlıklarının yüzde 72'sinin işçi-işveren uyuşmazlığı olduğu ve bunların yüzde 100'e yakın oranda anlaşmayla sonuçlandığı görülmüştür. Arabulucuya giden iş uyuşmazlıklarının yaklaşık yüzde 85'i bir gün veya bir günden daha az süren müzakerelerle sonuçlandırılmıştır.

Anayasa Mahkemesinin 10/07/2013 tarihli ve E. 2012/94 ve K. 2013/89 sayılı kararında 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. Tasarıda öngörülen uyuşmazlıklar bakımından, tarafların mahkemeye dava açmadan önce arabulucuya gitmesi zorunlu olup tarafların serbest iradeleriyle yürütülen arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Arabulucuda anlaşılabilmesi halinde tarafların mahkeme huzurunda haklarını aramaları mümkündür. Bu sebeple mahkemeye dava açmadan önce arabulucuya gidilmesinin zorunlu tutulması, Anayasanın 36 ncı maddesinde düzenlenen hak arama özgürlüğünün ihlali anlamına gelmemektedir.

Tasarıyla işe iade talepleri yönünden de, arabulucuya başvurma zorunluluğu getirildiği için bu talebi düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 20 ve 21 inci maddelerinde değişiklik yapılması zarureti doğmuştur. Öte yandan 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinde düzenlenen ve uygulamada "işe başlatmama tazminatı" ile "boşta geçen süre alacağı" olarak nitelenen alacakların ay esaslı değil parasal miktar esaslı belirlenmesine ilişkin düzenleme yapılmaktadır. Böylece işe iade konusunda mahkeme kararıyla hüküm altına alınan bu iki alacağın tahsili amacıyla yeni bir dava açılmasına gerek kalmayacaktır.

Bölge adliye mahkemelerinin 20/07/2016 tarihinde tüm yurttaki görevlere başlamalarına ilişkin Resmi Gazetede yapılan ilan dikkate alınarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenen bazı uyuşmazlıklara ilişkin davaların, Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

Son olarak 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun yürürlüğe girdiği günden bugüne kadar uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik olarak bazı düzenlemeler de yapılmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Maddeyle, kanunun amacının, iş mahkemelerinin kuruluş, görev ve yargılama usulleri ile zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümleri düzenlemek olduğu belirtilmektedir.

MADDE 2- Maddeyle, iş mahkemelerinin kurulacağı yerler tabii hâkim ilkesi dikkate alınarak kanunla belirlenmektedir. 2992 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunda düzenlenen hukuk mahkemelerinin kuruluş usulüne uygun olarak iş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulacaktır.

İş mahkemelerinin kurulduğu yerlerde iş yoğunluğu dikkate alınarak bu mahkemelerin birden fazla dairesi oluşturulabilecektir. Bu durumda daireler numaralandırılacaktır. Mahkemenin birden fazla dairesinin bulunduğu yerlerde ihtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Kurul tarafından belirlenebilecektir. Kurulun bu kararından sonra, daireler tevziden gelen tüm dosyalara bakmak zorunda olacak ve dosyanın başka bir dairenin ihtisas alanına girdiğinden bahisle görevsizlik kararı veremeyecektir.

Öte yandan, iş mahkemesi kurulmasına lüzum görülmeyen yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işler, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince görülecektir. Asliye hukuk mahkemesi bu Kanundaki usul ve esasları uygulayacaktır.

MADDE 3- Maddeyle, bir kısım iş uyuşmazlıkları için zorunlu arabuluculuk uygulaması getirilmektedir. Bu kapsamda kanuna veya bireysel yahut toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacakları ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurma zorunluluğu kabul edilmektedir. Düzenleme uyarınca, 4857 sayılı İş Kanunu ile diğer kanunlardan kaynaklanan işçi alacakları için öncelikle arabulucuya başvurma zorunluluğu söz konusu olacaktır. Bu kapsamda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun Altıncı Bölümünde düzenlenen “Hizmet Sözleşmeleri” kapsamındaki işçi alacaklarının da zorunlu arabuluculuğa tabi olması öngörülmektedir.

Arabulucuya başvurma zorunluluğu Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca dava şartı olarak kabul edilmektedir. Ancak, zorunlu arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlıklarında bu dava şartı noksanlığını tespit eden hâkimin, davayı usulden reddetmesi gerektiği; noksanlığı gidermesi için davacıya süre veremeyeceği hükme bağlanmaktadır.

Maddenin ikinci fıkrası uyarınca, zorunlu arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlıklarında, başvurular karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna yapılacaktır. Karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosuna yapılan başvuru yeterli sayılacaktır. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde başvuruların, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılması gerekmektedir. Ayrıca, aşağıda belirtilen ve büro tarafından yapılması öngörülen işlemler de anılan yazı işleri müdürlüğü tarafından yerine getirilecektir.

Maddenin üçüncü fıkrası uyarınca, Arabuluculuk Daire Başkanlığı, sicile kayıtlı arabuluculardan zorunlu arabuluculuk yapmak isteyenleri, varsa uzmanlık alanlarını da belirterek, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonlarına göre listeleyecek ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına bildirecektir. Arabulucu, bu listeden taraflarca belirlenecek ve arabuluculuk bürosu tarafından görevlendirilecektir.

Uyuşmazlığın, her iki tarafın birlikte belirlediği arabulucu huzurunda müzakere edilmesinin anlaşma ihtimalini artırması beklenmektedir. Tarafların herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşamamaları halinde ise görevlendirmenin, arabuluculuk bürosu tarafından doğrudan yapılması öngörülmektedir.

Maddenin dördüncü fıkrasıyla, arabuluculuk bürosu tarafından, tarafların anlaşması üzerine veya doğrudan görevlendirilen arabulucunun, görevlendirme bildirimini aldıktan sonra vakit kaybetmeksizin her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirmesi ve ilk toplantıya davet etmesi hükme bağlanmaktadır. Arabuluculuk müzakereleri tamamlandığında da, arabulucunun, durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirmesi ve düzenleyeceği son tutanağı arabuluculuk bürosuna göndermesi gerekmektedir.

Maddenin beşinci fıkrasına göre, arabuluculuk görüşmeleri, arabulucunun, arabuluculuk bürosu tarafından görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırılmalıdır. Arabulucunun bu süreyi görüşmelerin gidişatını dikkate alarak zorunlu hallerde en fazla bir hafta daha uzatma yetkisi bulunmaktadır.

Maddenin altıncı fıkrasında arabuluculuk ücreti düzenlenmektedir. Buna göre tarafların arabulucu huzurunda anlaşmaları halinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanacaktır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret miktarından az olmayacaktır. Tarafların arabulucu huzurunda anlaşamaması halinde ise, arabuluculuk görüşmelerinin ilk iki saatlik bölümü Hazine'den, iki saati aşan kısmı ise aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde, Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanacaktır. Hazine'den karşılanan ve taraflarca ödenen arabuluculuk ücretinin, yargılama giderlerinden sayılması öngörülmektedir.

Tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılmasının önemine binaen maddenin yedinci fıkrasında, geçerli bir mazeret göstermeksizin arabuluculuk görüşmelerine katılmayan tarafın son tutanakta belirtilmesi ve bu tarafın davada lehine karar verilmiş olsa bile, yargılama giderinin tamamını ödemeye mahkûm edilmesine ilişkin hüküm sevk edilmektedir. Örneğin; arabuluculuk sürecine geçerli bir mazeret göstermeksizin katılmayan işveren, davada haklı çıksa bile, yargılama giderlerinin tamamını ödemek zorunda kalacaktır.

Maddenin sekizinci fıkrasında adli yardıma ilişkin hüküm düzenlenmektedir. Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan tarafın, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk hâkiminin kararıyla adli yardımdan yararlanabilmesi öngörülmekte; bu konuda Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340 ıncı maddelerinin kıyasen uygulanacağı hüküm altına alınmaktadır.

Maddenin dokuzuncu fıkrasıyla, arabuluculuk aşamasının zamanaşımı ve hak düşürücü süreye etkisi düzenlenmekte olup, arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımının durması ve hak düşürücü sürenin işlememesi öngörülmektedir.

Maddenin onuncu fıkrasında, bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde, niteliğine uygun düştüğü ölçüde 6325 sayılı Kanun hükümleri uygulanması; onbirinci fıkrasında ise arabuluculuğa başvuru usulü, arabulucunun görevlendirilmesi ve arabuluculuk görüşmelerine ilişkin diğer hususların Adalet Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi hüküm altına alınmaktadır.

MADDE 4- 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun 64 üncü maddesiyle kabul edilen zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri dışındaki talepler yönünden dava açılmadan önce, Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat zorunluluğuna ilişkin hüküm korunmaktadır. Aynı şekilde, zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebiyle işveren aleyhine açılan davalarda; davanın Kuruma

resen ihbarını, Kurumun ferî müdahalesini ve kanun yoluna başvuru düzenleyen fıkra hükmü de aynen muhafaza edilmektedir.

MADDE 5- Maddeyle, iş mahkemelerinin görev alanı belirlenmektedir. Mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesinde, iş kanunlarına göre işçi sayılan kimseler ile işveren veya işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklardan kaynaklanan davaların iş mahkemelerinin görev alanına girdikleri belirlenmiştir. Düzenlemeyle, iş mahkemelerinin görev alanı genişletilerek, 5521 sayılı Kanunda düzenlenen uyuşmazlıklar yanında Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısım Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerinden kaynaklanan işçi ve işveren uyuşmazlıkları da kapsama alınmaktadır.

Böylece iş mahkemeleri, işçi ve işveren arasındaki tüm ihtilafları çözmekle görevlendirilerek tam bir özel uzmanlık mahkemesi haline getirilmektedir.

Bu yaklaşımla, benzer konularda istikrarlı kararların verilmesi sağlanacak, uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir bir sonuç elde edilecek ve yargı yoluna başvuranların hakları daha iyi korunacaktır. Ayrıca mülga 5521 sayılı Kanunda “İş Kanununa dayanan her türlü hak iddiası” ibaresi yer alırken, düzenlemede “sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hak iddiaları” ibaresine yer verilmektedir. Bu ibare, kapsamı daha iyi belirleyecek ve ortaya çıkabilecek tereddütleri giderebilecek niteliktedir.

Maddenin, birinci fıkrasının (b) bendine göre, Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Yine (c) bendinde belirtildiği üzere 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanundan kaynaklanan idari para cezalarına ilişkin itirazlara da iş mahkemelerinde bakılacaktır. Ayrıca, son bentle özel kanunlarla iş mahkemelerinin görevlendirildiği haller de madde kapsamına alınmaktadır.

MADDE 6- Maddeyle, iş mahkemelerinde açılacak davalar yönünden yetkili mahkeme belirlenmektedir. Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki yetki hükümlerine uygun olarak iş mahkemelerinde açılacak davalarda davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi; iş hukukunun genel prensipleri itibariyle de işin yapıldığı yer mahkemesi yetkili mahkeme olarak belirlenmektedir. Davacı, anılan iki yer mahkemesini de yetkili sayarak dava açabilir.

Ayrıca, iş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin diğer kanunlarda yer alan hükümler saklı tutulmaktadır.

Maddede düzenlenen yetki kuralları, hâkim tarafından kendiliğinden dikkate alınacaktır. Davanın tarafları da davanın her aşamasında yetki itirazında bulunabileceklerdir. Bu kanunla yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde iş mahkemelerinin yetkisi düzenlenmiş, bu düzenlemeye aykırı yetki sözleşmelerinin muteber sayılmayacağı hükme bağlanmıştır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 17 inci maddesi uyarınca ancak tacirler ve kamu tüzel kişileri yetki sözleşmesi yapabilir. İş sözleşmesiyle çalışan işçilerin tacir veya kamu tüzel kişisi statüsünde olmaları söz konusu olmadığına göre bir tarafı işçi olan uyuşmazlıklar için yetki sözleşmesi yapılması mümkün değildir. Bu sebeple 5521 sayılı Kanunda yer alan yetki sözleşmesinin muteber sayılmayacağına ilişkin hükmün tekrarlanmasına lüzum görülmemektedir.

MADDE 7- Maddeyle, iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanması kabul edilmektedir.

İş mahkemelerinde, dava yığılması söz konusu olduğunda her bir talep açısından vakıalar, ispat yükü ve delillerin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

MADDE 8- Maddeyle, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yoluna ilişkin hükümlerinin iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanması öngörülmektedir.

Uygulamada, iş mahkemeleri tarafından verilen kararlar aleyhine kanun yoluna başvurulması durumunda sürenin tefhimden veya tebliğden başlaması konusunda tereddütler söz konusudur. Ayrıca 5521 sayılı Kanunun öngördüğü temyiz süresi, 6100 sayılı Kanunun diğer hukuk mahkemeleri için öngördüğü temyiz süresinden farklı ve daha kısadır. Düzenlemeyle, bir yandan temyiz süresi diğer hukuk mahkemeleriyle eşitlenmekte, diğer yandan sürenin tebliğden itibaren başlaması tercihi açık bir şekilde yapılarak, bu konudaki tereddütlerin giderilmesi amaçlanmaktadır.

Öte yandan, 5521 sayılı Kanunda katılma yoluyla temyiz düzenlenmemiş olup, uygulamada da bu yöntem kullanılamamaktadır. Maddeyle, 6100 sayılı Kanunun kanun yollarına ilişkin hükümlerine atıf yapıldığından iş mahkemelerince verilen kararlar yönünden de katılma yolu ile kanun yoluna başvuru kabul edilmektedir.

İşçi alacaklarına ilişkin davaların büyük çoğunluğu, davacının aynı davalıya karşı, birbirinden bağımsız birden fazla asli talebini aynı dava dilekçesinde ileri sürmesi şeklinde açılmaktadır. 6100 sayılı Kanunun 110 uncu maddesi, bu şekilde açılan davaları, "davaların yığılması" şeklinde nitelendirmektedir. Uygulamada yığılan davalar bakımından kesinlik sınırının, her bir talep için ayrı ayrı mı, yoksa taleplerin toplamı üzerinden mi değerlendirilmesi gerektiği konusunda tereddütler yaşanmaktadır. Düzenlemeyle davaların yığılması durumunda kesinlik sınırının her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

Dördüncü fıkrayla, kanun yoluna başvuru iş mahkemesi kararlarının, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca iki ay içinde incelenip sonuçlandırılması esası benimsenmektedir.

MADDE 9- Maddeyle, iş mahkemelerince verilir temyiz edilemeyen, bir başka ifadeyle kanun yoluna başvuru imkânı istinafla sınırlanan kararlar düzenlenmektedir. Bu kapsamda İş Kanununun 20 nci maddesinde düzenlenen fesih bildirimine itiraz davaları ve işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalar ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenen bazı davalar bölge adliye mahkemesinde kesinleşecektir.

Hukuk Muhakemeleri Kanununun 362 nci maddesinde "Temyiz edilemeyen kararlar" başlığı altında bölge adliye mahkemelerince verilen ve tahdidi olarak sayılan hukuk mahkemesi kararları hakkında temyiz yoluna başvurulamayacağı hükme bağlanmıştır. Anılan hüküm iş mahkemeleri için de geçerlidir. Bu kapsamda örneğin, miktar veya değeri yirmibeşbin Türk Lirasını (bu tutar dahil) geçmeyen davalara ilişkin olarak iş mahkemelerince verilen kararlar da istinaf merciinde kesinleşecektir.

Düzenlemeyle Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki genel düzenleme yanında, iş hukukunun prensipleri dikkate alınarak daha kısa sürede kesinleşmesinde yarar umulan dava türlerinin de istinaf merciinde kesinleşmesi öngörülmekte ve böylece bir yandan da Yargıtay'ın iş yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır.

MADDE 10- Maddeyle, uygulamada herhangi bir tereddüde meydan vermemek amacıyla bu Kanunda hüküm bulunmayan haller bakımından 6100 sayılı Kanuna genel bir atıf yapılmaktadır.

MADDE 11- Maddeyle, 5521 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılması öngörülmektedir.

MADDE 12- Maddeyle, mevzuatta 5521 sayılı Kanuna yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılmasına ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

MADDE 13- Maddeyle, fesih bildirimine itirazda hak düşürücü sürenin, fesih bildirimının tebliği tarihi yerine, bildirim tarihi ile başlayacağı kabul edilmektedir. Zira işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullandığı durumlarda işveren, bildirim tebliğini yapmak zorunda değildir. Tebliğe gerek olmayan bu durumlarda hak düşürücü süre zaten bildirimden itibaren başlamaktadır.

Geçerli nedenle feshin sözlü olarak bildirilmesi ve bu konuda bilahare yazılı olarak bildirim de yapılması halinde hak düşürücü sürenin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı noktasında uygulamada bazı tereddütler mevcuttur. Bu kapsamda hak düşürücü sürenin, sözlü bildirim tarihinden veya yazılı olarak bildirim yapıldığı tarihten başlayabileceği noktasında görüşler dile getirilmektedir. Düzenlemeyle hak düşürücü sürenin, Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatları doğrultusunda sözlü bildirim tarihinden başlatılması tercih edilerek bu konudaki tereddütlerin giderilmesi amaçlanmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunuyla kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacakları ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabuluculuğa başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Maddeyle, iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasıyla bildirimden itibaren, bir ay içinde İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorunda olduğu; arabuluculuk sürecinde anlaşılabilmesi halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde işe iade talebiyle dava açabileceği hükme bağlanmaktadır. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilecektir.

Ayrıca, arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması ve bunun sonucunda mahkemece davanın 6100 sayılı Kanununun 115 inci maddesi uyarınca usulden reddedilmesi halinde kesinleşen kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabileceğine dair düzenleme yapılmaktadır.

Maddenin üçüncü fıkrasında bu madde uyarınca açılacak davanın iki ay içinde sonuçlandırılması; mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesince bir ay içinde kesin olarak karar verilmesi öngörülmektedir.

MADDE 14- Fesihte, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edildiğinde feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verileceği öngörülmektedir. Uygulamada mahkemeler tarafından feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmekte olup, düzenlemeyle “işe iade” kavramı kanun metninde ifade edilmiş olmaktadır. İşçinin başvurusu üzerine işverence bir ay içinde işe başlatılmaması durumunda, en az dört aylık, en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminatın işçiye ödenmesi yönündeki mevcut düzenleme korunmaktadır.

İşçinin çalıştırılmadığı (boşta geçen) süre alacağının en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki mevcut düzenleme muhafaza edilmekte ancak boşta geçen süreye ait ödemenin mahiyeti “tazminat” olarak nitelenmektedir. Buna göre feshin geçersizliğine karar veren mahkeme veya özel hakem, işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aylık ücreti tutarında bir tazminata ayrıca hükmedecektir.

Mevcut düzenleme gereği işçinin çalıştırılmadığı, en çok dört aya kadar olan süre, hizmet süresine eklenmekte ve bu süre için sigorta primi kesilmektedir. Geçersiz sayılan fesihte işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer yasal hakları işverence ödenmiş olsa dahi, hizmet süresine eklenen bu dört aylık süre sebebiyle ihbar ve kıdem tazminatı veya yıllık izin ücreti farkları ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle işçinin işe iadesi amacını taşıyan iş güvencesi kurumu, sıklıkla fark işçilik alacakları sebebiyle yeni davalara neden olmakta ve iş

yargısının yükünü artırmaktadır. İşçinin en çok dört aya kadar boşta geçen süre içinde iş görme edimini yerine getirmediği de dikkate alındığında, yapılan ödemenin “ücret” olarak değil “tazminat” olarak nitelendirilmesi gerekmiştir. İşverenin geçersiz feshi sonucu işçinin işyerinde çalışmadığı süreden en çok dört aylık bölümü için mahrum kaldığı miktar, tazminat olarak ödenmelidir. Bu durumda boşta geçen süreye ait ödemedir (tazminattan) sigorta primleri de kesilmeyecektir. Bunun gibi işçinin aynı dönemde başka işyerlerinde çalışmasına bağlı sigorta primi çakışması ile işçinin emekli olması halinde boşta geçen süreyi ilgilendiren ödemeler sebebiyle sonradan Sosyal Güvenlik Kurumuna prim ödenmesine bağlı olarak emekliliğin iptali gibi uygulama sorunları ortaya çıkmayacaktır.

Maddenin birinci ve ikinci fıkraları uyarınca hükmedilecek tazminatın mahkeme veya özel hakem tarafından parasal olarak belirlenmesi öngörülmektedir. Bu dava sonucunda işçinin işe başlatılmadığı tarih önceden belirlenemeyeceğinden, her iki tazminatın hesabı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki ücret üzerinden yapılacaktır. Boşta geçen süreyle ilgili tazminat, karar tarihine kadar geçen süre için en çok dört ay ile sınırlı olarak belirlenecektir.

Mevcut uygulamada, işverence işe başlatılmamanın karşılığı olan tazminat, işçinin en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarı dikkate alınıp ay esaslı olarak hüküm altına alınmaktadır. Kararda bu tazminatın parasal karşılığı, miktar olarak açıkça yer almamaktadır. Yine mevcut uygulamada boşta geçen süre ücreti de miktar olarak belirlenmemektedir. Bunun sonucu olarak, kesinleşen işe iade kararı üzerine işe başlamak için başvuran ve işverence işe başlatılmayan işçinin yeni bir dava açması ve daha önce hükümde geçen sürelerle ait ücretlerin bu defa da tahsiline karar verilmesini istemesi gerekmektedir. Bu durum iş yargısının yükünü artırdığı gibi, iş güvencesinin etkinliğini de zayıflatmaktadır. Kesinleşen bir yargı kararına rağmen işe başlatılmamanın telafisi için, işçinin yeni bir dava açmak zorunda olması usul ekonomisi bakımından da uygun görülmemektedir.

Yine mevcut uygulamada, işçinin mahkeme veya hakem kararına rağmen işe başlatılmadığı tarih tespit edilerek bu tarihteki ücretin belirlenmesi ile buna göre tazminat hesabı gerekmekte ve yeni ispat sorunları gündeme gelmektedir. Yapılan düzenlemeyle feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iadeye ilişkin karar, her iki tazminatı parasal miktar olarak içerecek ve işçinin işe başlatılmaması durumunda hüküm, ilamlı icraya konu olabilecektir.

İşçinin işe başlatılması durumunda, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatının, işçiye boşta geçen süreye dair ödenmesi gereken tazminattan mahsup edileceği yönündeki mevcut düzenleme korunmaktadır. Ancak düzenlemeyle, işe başlatılmayan işçiye, yasal şartların oluşması durumunda ödenecek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti gibi feshe bağlı hakların, mahkemece birinci fıkra uyarınca geçersiz sayılan fesih tarihi esas alınarak belirlenmesi öngörülmektedir. Yapılan değişiklikle, işe iadesine karar verilen işçinin, işveren tarafından işe başlatılmadığı tarihin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak kabulü şeklindeki mevcut uygulamadan vazgeçilmektedir. Mevcut uygulamada, geçersiz sayılan fesih, işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretleri ödenmiş olsa dahi, işe başlatılmama anındaki ücret veya kıdem tazminatı tavanı esas alındığında fark tazminatlar veya alacaklar ortaya çıkmaktadır. Yine dört aya kadar boşta geçen sürenin hizmet süresine eklenmesi sonucu -miktar olarak az da olsa- her zaman fark tazminatlar ve alacaklar doğabilmektedir. Bu nedenle iş güvencesi hükümleri, iş ilişkisinin devamlılığını sağlama amacından uzaklaştığı gibi birden çok dava üreten bir uygulamayı gündeme getirmiştir. Yapılan değişiklikle, mahkemece veya hakem tarafından geçersizliğine karar verilen fesih tarihindeki işçinin hizmet süresi ve ücreti dikkate alınarak, feshe bağlı tazminat ile alacakların hesaplanması öngörülmektedir. Öte yandan düzenlemeyle, yetki tespitine itiraz davaları ile iş güvencesinin kapsamı açısından otuz işçi sayısının tespitinde derdest olan işe iade davalarının bekletici mesele yapılması yönündeki davayı uzatan uygulamalar da ortadan kalkmış olacaktır.

İşe iade talepleri, feshin bildiriminden itibaren işleyecek bir aylık hak düşürücü süreye tabidir. İşçinin bu süre içinde arabulucuya gitme zorunluluğu sebebiyle, arabulucuya başvuru anında süre durmuş olsa da, hak düşürücü sürenin nispeten kısa olması, arabulucuya kaçınıcı gün gidildiği ve son tutanağın düzenlendiği tarih itibarıyla hak düşürücü süreden kalan sürenin ne kadar olduğunun belirlenmesindeki güçlüklerden dolayı, düzenlemeyle anlaşmazlığa dair son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren yeniden iki haftalık dava açma süresi tanınmaktadır.

Arabuluculuk aşamasında tarafların işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde, işe başlatma tarihi ile işe başlatmamanın sonuçlarının da belirlenmesi gerektiği hükme bağlanmaktadır. İşe başlatma tarihinin belirlenmemiş olması halinde, anlaşma tarihinden itibaren bir ay içinde işverenin herhangi bir başvuru şartı aranmaksızın işçiyi işe başlatması zorunlu hale getirilmektedir. Diğer yandan arabuluculuk aşamasında taraflarca işe başlatmamanın sonuçları belirlenmemiş ve işçi de işe başlatılmamış ise birinci ve ikinci fıkra da belirtilen tazminatların ödenmesi söz konusu olacaktır. Bu tazminatlar için yeniden arabuluculuk sürecinin işletilmesine gerek görülmemekte ve doğrudan mahkemeden talep imkânı getirilmektedir. Arabuluculuk sürecinde işe başlatma yönünden anlaşmaya rağmen işçi işe başlatılmamış ve işe başlatmamanın sonuçları belirlenmemiş ise, işçiye birinci fıkra uyarınca ödenmesi gereken tazminatın alt sınırı artırılmaktadır. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde ise fesih geçerli hale gelecektir.

Maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerinin sözleşmeler ile değiştirilemeyeceği, aksine sözleşmenin geçersiz olduğu yönündeki mevcut düzenleme korunmaktadır. Ancak arabuluculuk sürecindeki anlaşmaya dair hükümler saklı tutularak, arabuluculuk aşamasında işe başlatma tarihi ile işe başlatmamanın sonuçlarının yasal sınırlamalarla bağlı olmaksızın serbestçe belirlenebilmesi imkanı tanınmaktadır.

MADDE 15- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 146 ncı maddesi uyarınca kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir. Anılan Kanunun 147 nci maddesi uyarınca ücret gibi dönemsel edimler için beş yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüştür. İş Kanununun 32 nci maddesinde yer alan “Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.” şeklindeki hüküm de bu düzenlemeyle uyumludur.

Feshe bağlı alacaklar, 6098 sayılı Kanunun 146 ncı maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabidir. İşverenler yönünden bu sürenin uzun olduğu, yapılan bir fesih sebebiyle on yıl boyunca dava tehdidi ile karşı karşıya kalınmasının yeni yatırımlar yapılması konusunda işverenlerin cesaretini kırdığı ve ekonomik anlamda önünü görme ve plan yapma konusunda sıkıntılar yaşanmasına sebep olduğu sıklıkla dile getirilmektedir. İşçiler yönünden ise fesih tarihinin tartışmasız ve net bir şekilde bilindiği, feshe bağlı alacağını dava etmek isteyen işçi için günümüz iletişim imkanları ve bilgilendirilme durumu dikkate alındığında, fesihten itibaren on yıllık sürenin çok uzun olduğu, kendi alacağına karşı uzun süre kayıtsız kalan kimsenin bu hakkının artık korunmaya layık olmadığı ifade edilmektedir. Bu sürenin kısaltılmasının, işçinin yeni iş bulma ve geleceğini planlamasına katkı sağlayacağı ve feshe bağlı alacağını talep etmek konusunda bir an önce harekete geçmesinin lehine olan delillerin korunmasına yardımcı olacağı da dile getirilmektedir. Bu kapsamda işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın olabilecek en kısa sürede çözümlenmesinin sosyal barışa katkısına da dikkat çekilmektedir.

Mukayeseli hukuk incelendiğinde Almanya ve Fransa gibi ülkelerin hukuk barışını temin etmek amacıyla, delillerin korunmasındaki zorluğu, teknolojik gelişmeleri ve iletişimdeki sürati gerekçe göstererek zamanaşımı süresini kısaltma yoluna gittikleri görülmektedir. Bu kapsamda Almanya, otuz yıllık zamanaşımı süresini üç yıla, Fransa ise yine otuz yıllık zamanaşımı süresini beş yıla indirmiş bulunmaktadır.

Bu gerekçelerle, feshe bağı alacakların zamanaşımı süresinin iki yıl olarak belirlenmesinin taraf menfaatlerine uygun ve sosyal barışa katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. İşçi yönünden ise bu sürenin yeterli olacağı düşünülmektedir.

MADDE 16- Maddeyle, bu Kanunla İş Kanununa eklenen ek 3 üncü maddedeki zamanaşımına ilişkin hükümlerin uygulanma zamanı düzenlenmektedir. Buna göre; anılan hüküm, maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra gerçekleşen fesihlerden kaynaklanan ücret ve tazminatlar hakkında uygulanacaktır.

MADDE 17- Maddeyle, arabuluculuğun tanımı değiştirilmekte ve arabuluculuk görüşmelerinde tarafların bir çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde, arabulucunun çözüm önerisi getirebilmesine imkan tanınmaktadır. Ayrıca, idarelerin de arabuluculuk görüşmelerine katılabilmeleri mümkün olduğundan “idare”nin tanımı yapılmaktadır.

MADDE 18- 6325 sayılı Kanunun 15 inci maddesinde yapılması öngörülen değişikliğin zorunlu sonucu olarak arabuluculuk görüşmelerine, taraflar dışında katılan kişilerin gizliliğe riayet etmek zorunda oldukları hükme bağlanmaktadır.

MADDE 19- Maddeyle, sicile kayıtlı arabulucuların, arabulucu unvanını uzmanlık alanlarıyla birlikte kullanabilmeleri hükme bağlanmakta ve bu konudaki usul ve esasların Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından belirlenmesi öngörülmektedir.

MADDE 20- Maddeyle, “vekil” ifadesinin kapsamı sebebiyle yaşanan uygulama sorunlarının giderilmesi amaçlanmakta ve tarafların arabuluculuk görüşmelerine “avukat”ları aracılığıyla katılabilecekleri net bir şekilde düzenlenmektedir.

MADDE 21- Maddeyle, yaşanan uygulama sorunlarının giderilmesi amacıyla tarafların bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla arabuluculuk görüşmelerine katılabilecekleri hüküm altına alınmakta ve ayrıca, uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişilerin de müzakerelerde hazır bulundurulabileceği öngörülmektedir.

Arabuluculuk görüşmelerinde “idare”nin temsiline ilişkin hüküm getirilmekte ve idareyi temsil eden komisyonun arabuluculuk müzakereleri sırasında aldıkları kararlar ve yaptıkları işlemler nedeniyle, görevinin gereklerine açıkça aykırı davrandıklarının mahkeme kararıyla tespit edilmesi dışında, mali ve idari yönden sorumlu tutulamayacakları hükme bağlanmaktadır. Komisyonun, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenlemesi ve raporu beş yıl boyunca saklaması öngörülmektedir.

Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde arabulucunun bir çözüm önerisinde bulunacağı hükme bağlanmaktadır.

MADDE 22- Maddeyle, arabuluculuk faaliyetinin sona ermesine ilişkin hükümde değişiklik yapılmaktadır. Buna göre uyuşmazlığın, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince uzlaşma kapsamına girmeyen bir suçla ilgili olduğunun anlaşılması halinde arabuluculuk faaliyeti sona ermeyecek ve bu konuda da arabuluculuk görüşmeleri yapılabilecektir.

MADDE 23- Maddeyle, arabulucu huzurunda anlaşılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı hüküm altına alınmaktadır.

MADDE 24- Maddeyle, Arabuluculuk Daire Başkanlığının, sicile kayıtlı arabulucuları, görev yapmak istedikleri adli yargı ilk derece mahkemesi adalet

komisyonlarına göre listelemesi ve listeleri ilgili komisyon başkanlıklarına göndermesi hüküm altına alınmaktadır. Bu halde, bir arabulucunun en fazla üç komisyon listesine kaydolabilmesine imkan tanınmaktadır.

MADDE 25- Maddeyle, arabuluculuk teşkilatına, arabuluculuk büroları dahil edilmektedir. Arabuluculuğa başvuruları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulacaktır. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilmesi, arabuluculuk bürolarının, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapması öngörülmektedir. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından, ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilecektir.

MADDE 26- İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

MADDE 27- İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

MADDE 28- İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

MADDE 29- İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

MADDE 30- İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

MADDE 31- İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak

ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

MADDE 32- İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

MADDE 33- İş Mahkemeleri Kanununun “Temyiz edilemeyen kararlar” kenar başlıklı 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yapılan düzenlemenin zorunlu sonucu olarak bu maddede değişiklik yapılmakta ve maddede düzenlenen davayla ilgili olarak ilk derece mahkemelerince verilen kararın Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi öngörülmektedir.

GEÇİCİ MADDE 1- Geçici 1 inci maddenin birinci fıkrasıyla 5521 sayılı Kanun gereğince kurulan iş mahkemelerinin, bu Kanun uyarınca kurulmuş iş mahkemeleri olarak kabul edileceği hükme bağlanmaktadır. Bu sebeple bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar, açıldıkları mahkemelerde görülmeye devam olunacaktır.

Kural olarak usul hükümleri derhal yürürlüğe girmektedir. Ancak bu Kanunla getirilen zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümlerin derhal yürürlüğe girmesi durumunda yargı mercilerinin, görülmekte olan dosyaları arabuluculuğa başvuru zorunluluğu yönünden ele almaları gerekecek olup, bu durumun getireceği sakıncalar dikkate alınarak geçici 1 inci maddenin ikinci fıkrası sevk edilmektedir. Böylece Kanunun zorunlu arabuluculuğa ilişkin hükümlerinin yürürlüğe girdiği tarihten önce açılmış olan davalar bakımından, zorunlu arabuluculuk aşamasının tamamlanması için ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay tarafından usulden ret kararı verilemeyecektir.

Diğer mahkemelerin görev alanına girerken bu Kanunla iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilen dava ve işler, geçici 1 inci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca iş mahkemelerine devredilemeyecek; kesinleşinceye kadar ilgili mahkemeler tarafından görülmeye devam olunacaktır. Örneğin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerine istinaden asliye hukuk mahkemelerinde açılan davalar, bu fıkra uyarınca ilgili mahkemelerce görülecektir.

MADDE 34- Yürürlük maddesidir.

MADDE 35- Yürütme maddesidir.