

T.C.
ÇALIŞMA ve SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA BİREYSEL İŞ
UYUŞMAZLIKLARI
ve
ÇÖZÜM YOLLARI

Oğuz TEZCAN
Çalışma Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Lütfi İNCİROĞLU
Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

Ankara

2014

ÖZET

Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ve işveren arasında iş mevzuatından veya iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklardır. Türkiye’de uyuşmazlığın en fazla görüldüğü konular, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve ücrettir. Bireysel iş uyuşmazlıkları esas olarak iş mahkemelerinde görülmektedir. Mahkemelerin yanında, iş sözleşmesi devam eden işçiler hakkındaki uyuşmazlıklar, İş Teftiş Kurulu’na da incelenmektedir. İş sözleşmesi sona eren işçiler ise şikâyet yoluyla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine başvurabilmektedir. Bu iki yol da işçilerin mahkemeye başvurmalarına engel değildir. Dünyada, iş uyuşmazlıklarının alternatif yollarla çözümü için arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim müesseseleri bulunmaktadır. Türkiye’de ise arabuluculuk yolu, bireysel iş uyuşmazlıkları için kullanılabilir olmasına rağmen arabuluculuğun temel ilkesi olan karşılıklı gönüllülük esasına dayandığı için tercih edilmemektedir. Türkiye’de bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için tahkim-hakem müessesenin oluşturulması gerekmektedir. Bu sayede uyuşmazlıklar, mahkeme önüne gelmeden hızlı, kolay ve masrafsız bir şekilde çözümlenebilecektir.

ABSTRACT

Individual labour disputes are defined as the disputes between the employer and the employee arising from the labour legislation or labour contract. The issues about which the disputes are commonly experienced in Turkey are the severance pay, the notice pay and the salary. Individual labour disputes are basically addressed at the labour courts. Besides the courts, the disputes of the employee’s whose labour contract is valid, are also considered by the Labour Inspection Board. As for the workers whose labour contract is not valid anymore, may apply to the Labour and Employment Agency Provincial Directorates. These options do not restrain the employees from applying the the court. For all the world; mediation, conciliation and arbitration establishments are appealed as alternative ways for resolution of the disputes. On the other hand, mediation is not preferred in Turkey because of the fact that it is based on mutual voluntary basis which is the fundamental principle of mediation even though it is helpful in the individual labour disputes. It is required to set up a arbitration board to resolve the individual labour disputes. Thus, the disputes will be able resolved fast, easily and without any expense before they are evaluated on the court.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
GİRİŞ	0
BİRİNCİ BÖLÜM	5
1. İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE TÜRKİYE’DE KARŞILAŞILAN UYUŞMAZLIK KONULARI.....	5
1.1. İş Uyuşmazlığı Tanımı.....	5
1.1.1. Bireysel İş Uyuşmazlıkları.....	5
1.1.2. Toplu İş Uyuşmazlıkları.....	6
1.1.3. Hak Uyuşmazlıkları	6
1.1.4. Menfaat Uyuşmazlıkları.....	6
1.2. Kıdem Tazminatı.....	9
1.2.1. Tanımı ve Unsurları	9
1.2.2. 3008 sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı	9
1.2.3. 1475 sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı.....	10
1.2.4. 4857 sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı.....	14
1.3. İhbar Tazminatı	21
1.3.1. Tanımı ve Unsurları	21
1.3.2. 3008 sayılı İş Kanununda İhbar Tazminatı	22
1.3.3. 1475 sayılı İş Kanununda İhbar Tazminatı	23
1.3.4. 4857 sayılı İş Kanununda İhbar Tazminatı	24
1.5. Ücret.....	28
1.5.1. Tanımı ve Unsurları	28
1.5.2. 3008 sayılı İş Kanununda Ücret.....	29
1.5.3. 1475 sayılı İş Kanununda Ücret.....	32
1.5.4. 4857 sayılı İş Kanununda Ücret.....	35
İKİNCİ BÖLÜM.....	42
2. TÜRKİYE’DE BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI	42
2.1. İş Mahkemeleri	42

2.1.1. İş Mahkemelerinin Yapısı	42
2.1.2. İş Mahkemelerinin İşleyişi	44
2.1.3. İş Mahkemelerinin Eleştirel Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi	47
2.2. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı	49
2.2.1. İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Yapısı	49
2.2.2. İş Teftiş Kurulu Başkanlığının İşleyişi	51
2.2.3. İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Eleştirel Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi	53
2.3. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri	55
2.3.1. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Yapısı	55
2.3.2. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin İşleyişi	55
2.3.3. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Eleştirel Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi	60
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	67
3. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI	67
3.1. Arabulucuk	68
3.2. Uzlaştırma	71
3.3. Tahkim	73
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	76
4. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜMÜNDE ESTONYA VE İNGİLTERE ÖRNEKLERİ;	76
4.1. Estonya	76
4.2. İngiltere	87
BEŞİNCİ BÖLÜM	90
5. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI İÇİN BİR ÇÖZÜM ÖNERİSİ; İŞ UYUŞMAZLIKLARI HAKEM HEYETİ	90
5.1. Hakem Heyetlerinin Kuruluşu	90
5.2. Hakem Heyetlerinin Yapısı	91
5.3. Hakem Heyetinin Görev Alanı	94
5.4. Hakem Heyetine Başvuru	95
5.5. Hakem Heyetinin İncelemesi	95
5.6. Hakem Heyetinin Kararı ve Etkisi	96
5.7. Karara Karşı Başvuru Yolu	96
SONUÇ	98
KAYNAKÇA	101
ÖZGEÇMİŞ	106

GİRİŞ

Ülkemizde iş hukukunun yazılı temelleri çok eskilere dayanmasa da sözlü kaynakları 13-14yy'larda Anadolu'da kurulan ahilik teşkilatlarına dayanmaktadır. Ahilik teşkilatı yapısında, yazılı olmayan ancak örf-adet ve teamüle dayanan çalışma hayatını düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Türkiye'de İş hukukunun yazılı temelleri ise Osmanlı Devleti zamanında çıkarılan ilk medeni kanunumuz olan 'Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye'ye kısaca 'Mecelle'ye' dayanmaktadır. Sultan II. Abdülhamit zamanında yürürlüğe konulan Mecelle doğrudan çalışma yaşamını düzenlemese de içerdiği bazı hükümler açısından iş hukukuna yazılı kaynak olacak niteliktedir. Mecelle'den sonra gerek Osmanlı Devleti tarafından gerekse de Türkiye Cumhuriyeti yeni hükümeti tarafından iş mevzuatına etki edecek çalışma yaşamını düzenleyen maddeler içeren kanunlar çıkarılmıştır. Bu kanunlardan en önemlisi 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'dur. Bu kanunda Ereğli Kömür İşletmelerinde çalışan işçilerin çalışma saatleri, çalışma yaşları, ücretleri ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Bu kanun, içerdiği hükümler açısından çalışma yaşamını sadece Ereğli Kömür İşletmelerinde çalışan işçiler için düzenlese de iş mevzuatının gelişimi açısından atılmış önemli bir adımdır. Çalışan bütün işçilerin haklarını ve çalışma şartları düzenleyen bir yasaya ise ülkemiz 1936 yılında kavuşacaktır. Gerek Türkiye Cumhuriyetinin çıkardığı, sosyal alanı etkilenen bayram tatilleri ve hafta sonu tatillerinin yeniden düzenlenmesini sağlayan yasalar gerekse de ülkedeki sanayileşmenin de giderek artması iş kanunu ihtiyacını arttırmıştır. 1932 yılına gelindiğinde ise Türkiye Cumhuriyetini Milletler Cemiyetine üye olmasıyla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün de üyeliğini kazanmıştır. Bu gelişmeleri neticesinde ülkedeki çalışma yaşamını düzenleyen 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu¹ çıkarılarak 1937 yılında yürürlüğe girmiştir.

Çalışma yaşamını, o dönem Türkiye'sinin şartlarına göre kapsamlı bir şekilde düzenleyen 3008 sayılı iş kanunumuz 10 fasıl ve 148 maddeden oluşmaktadır. Kanunda, işin ve iş sözleşmesinin tanımı ve kapsamı, iş sağlığı ve güvenliği, iş denetimi, iş ve işçi bulma kurumu da dâhil olmak üzere çalışma yaşamının hemen hemen bütün unsurlarını yer almaktadır. Yerel sermayeden beklenen verimin

¹ 15.6.1936 tarih ve 3330 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

alınamaması neticesinde dışa açık ekonomiye geçilmeye başladığı ve yabancı sermayelerin ülkeye çekilmeye çalışıldığı 1930 ve 1940larda yürürlüğe girmiş olan 3008 sayılı İş Kanunu 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Dünya ekonomisinin giderek gelişmesi ve sanayii sektörünün hızla artması sonucunda şartlara uyum sağlayamayan 3008 sayılı İş Kanununun yerine 931 sayılı İş Yasası² çıkartılmıştır. 931 sayılı İş yasası, 3008'in çoğu hükmünü koruyarak iş mevzuatında esaslı bir değişiklik getirmemiştir. Anayasa mahkemesi 931 sayılı İş Yasasını usul yönünden iptal etmesi üzerine 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı iş kanunu 931'in iptal edilmesi üzerine çıkarıldığı 931'in hükümleri korunmuş, değişikliğe gidilmemiştir. Sonuç olarak 1475 sayılı iş kanununda temel olarak 3008 sayılı iş kanunu almıştır. Bu nedenle, iş mevzuatının çalışma hayatına uyumlaştırılması ihtiyacı sonucu 2003 yılında halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu³ çıkarılmıştır. Yeni iş kanunu getirdiği önemli yenilikler temel kavramlar ve tanımlar üzerinde olmuştur. Tanımların bazıları değiştirilerek daha kapsamlı hale getirilmiştir. Bu noktadan hareketle, yeni 4857 sayılı İş Kanunu 2 nci maddesinde işçiyi '*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*', işvereni ise '*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*' şeklinde tanımlayarak işçi ve işveren arasında kurulan ilişkiye ise '*iş ilişkisi*' demiştir. Anılan kanunu 8 nci maddesinde ise iş sözleşmesini '*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*' olarak tanımlamıştır.

Yukarıda bahsi geçen işçi, işveren ve iş sözleşmesi tanımları çerçevesinde uyuşmazlığın tanımı ve ülkemizde ortaya çıkan uyuşmazlık konularına değinilecektir. Bölümde detaylıca yer alacağı için en kısa ifadesiyle uyuşmazlık, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesine dayalı çıkan iş uyuşmazlıklarıdır. İş uyuşmazlıklarının işçi ve işveren arasında ortaya çıkması halinde bireysel iş uyuşmazlıkları oluşmaktadır. Birden çok işçiyi ilgilendiren ve sendikaların müdahil olduğu uyuşmazlıklar ise toplu iş uyuşmazlıkları olarak ifade edilmektedir. Ülkemizde toplu iş uyuşmazlıkları sayısı çok fazla değilken, bireysel iş uyuşmazlıkları sayısı oldukça fazladır. Bu konuda, Yargıtay'ın, İş Teftiş Kurulu'nun ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın istatistikleri bize açıkça göstermektedir ki Türkiye'de bireysel iş uyuşmazlıkları giderek artmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlıklarının en fazla görüldüğü konular ise bölüm

² 12.8.1967 tarih ve 12672 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Anayasa Mahkemesi tarafından 12.5.1970 tarihinde iptal edilmiş iptal kararı 12.11.1970 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

³ 10.6.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

içerisinde detaylıca anlatılacağı üzere kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve ücret konularıdır. Ülkemizde kıdem tazminatı konusu gerçekten gündemden inmeyen bir sorundur. İşçilerimizin büyük bir bölümünün iş sözleşmesi kıdem tazminatı hak kazanabilecek şekilde sonlandırılmamaktadır. Veyahut hak kazanabilecek şekilde sonlandırılrsa bile yasalar önünde farklı gösterilmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı konusunda uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır. İhbar tazminatı konusunda da işverenlerin ya da işçilerin ihbar sürelerine uymadan iş sözleşmesini feshetmeleri sonucunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar oldukça fazladır. İşçi ücretlerinin zamanında ya da hiç ödenmemesi veya fazla çalışma ücretinin ödenmemesi gibi durumlarda ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin işçi şikâyetleri yetkili mercilere gelmekte ve iş mahkemelerinde oldukça fazla dava açılmaktadır.

Ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözüm organı, esas olarak iş mahkemeleridir. 1950 yılında kurulan ihtisaslaşmış iş mahkemeleri, işçinin daha hızlı, kolay ve adil bir şekilde hakkına kavuşması amacıyla kurulmuştur. Kurulduğu dönemde, hâkim, işçi ve işveren temsilcisi olmak üzere üçlü bir yapıdan oluşan iş mahkemeleri şu anda tek hâkimle işleyişine devam etmektedir. Dünyadaki çalışma yaşamının gelişmesine paralel olarak ülkemizdeki çalışma ilişkilerinin de gelişmesi iş mahkemelerine gelen dava sayısını arttırmıştır. Buna karşılık, hâkim sayımızı yeterli oranda arttıramadığımız için iş mahkemeleri kuruluş amaçlarından uzaklaşmış, yavaş ve zorlu işleyen bir yapıya dönüşmüştür.

İş Teftiş Kurulu, çalışma hayatının denetimi ve incelenmesinden sorumlu devlet yapılanmasıdır. İş müfettişleri, ilk iş kanunumuzdan bu yana süre gelen bu görevlerini genel teftişler ve inceleme teftişleri olarak sürdürmektedir. Genel teftişler, senelik belirlenen teftiş programında kararlaştırılan plana uygun bir şekilde gerçekleştirilirken, inceleme teftişleri ise işçilerin şikâyetleri üzerine yapılmaktadır. İş müfettiş sayısının yetersizliği, denetim süre aralıklarının uzaması ve inceleme teftişlerine geç gidilmesi gibi sorunlara yol açmaktadır. Teftiş kurulunun artan bu yoğunluğunun azaltılması için 2011 yılında yapılan değişiklikle, iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetleri il müdürlüklerince incelenmeye başlanmıştır.

2011 yılından itibaren iş sözleşmesi sona eren işçilerin şikâyetleri Bakanlık Bölge Müdürlüklerince incelemeye başlanmıştır. 2011 sonunda Bakanlığın taşra teşkilatlanmasında yapılan değişiklikle birlikte 81 ilde kurulan Çalışma ve İş Kurumu İl

Müdürlükleri, işçi şikâyetlerini inceleme görevini halen sürdürmektedir. İş mahkemelerindeki dava yükünü azaltmak ve iş müfettişlerinin iş yoğunluğunu hafifletmek için oluşturan şikâyet inceleme müessesesi, kurulduğundan bu yana birçok işçinin şikâyetini incelemesine rağmen verdiği kararların, tarafları bağlayıcı niteliği olmadığı için amaçlarına tam anlamıyla ulaşamamaktadır.

Gelişen dünya ekonomisiyle birlikte, çalışma hayatının da giderek büyümesi iş uyuşmazlıklarında büyük bir artışı beraberinde getirince ülkeler, yargısal çözüm ve iş denetim sistemlerine ek olarak alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yönelmişlerdir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının en çok uygulama alanı bulan yöntemleri, arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkimdir.

Arbuluculuk, objektif, bağımsız bir üçüncü kişi aracılığıyla işçi-işveren arasındaki uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasıdır. Arabuluculukta önemli olan nokta, uyuşmazlığın yargıya intikal etmeden önce tarafların birlikte aldıkları kararlar, arabulucu vasıtasıyla çözülmeye çalışılmasıdır. Arabulucunun görevi, uyuşmazlık çıkan tarafları ortak noktada buluşturmak, en basit tabirle tarafların aralarını bulmaya çalışmaktır. Arabulucunun verdiği karar tarafları bağlayıcı değildir. Kişiler, çıkan kararı kabul etmek yerine mahkeme yoluna başvurmayı tercih edebilirler.

Uzlaştırma müessesesi ise arabuluculukta olduğu gibi objektif, bağımsız bir üçüncü kişinin uyuşmazlık sahibi işçi ve işvereni ortak noktada uzlaştırmaya çalışılmasıdır. Arabuluculuktan farklı olarak uzlaştırmada, üçüncü kişi fikir ve beyanlarıyla taraflara yol göstermeye ve öneriler sunmaya çalışmaktadır. Uzlaştırmacı olaya müdahil olarak uyuşmazlığın çözümlenmesine çaba sarf eder. Uzlaştırma müessesesi de arabuluculukta olduğu gibi tarafların ortak kararıyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Taraflardan herhangi biri uzlaşmaya yanaşmadığı durumlarda uyuşmazlık, mahkemelere taşınmaktadır. Yine uzlaştırma sonucu çıkan karar da tarafları bağlayıcı nitelikte değildir.

Tahkim, mahkeme öncesi mini yargılama olarak karşımıza çıkmaktadır. Tahkimin, arabuluculuktan ve uzlaştırmadan en önemli farkı ise kararlarının tarafları bağlayıcı olmasıdır. Hatta bu açıdan alternatif uyuşmazlık çözümü olmadığı yargısal çözüm öncesi bir aşama olarak da tanımlandığı olmaktadır. Tahkim bir kişi tarafından oluşturulabileceği gibi bir heyet tarafından da oluşturulabilmektedir. Tahkim, temelde

ihiyarı ve zorunlu tahkim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İhtiyarı tahkimde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlıkların çözümü için bir tahkim kişisi veya kurulu tayin edebilirler. Ancak tayin ettikleri tahkim kişisi ya da kurulu tarafların mahkemeye gitmesini engelleyemez. Zorunlu tahkim ise devletin, uyuşmazlıkların mahkemeye gelmeden önce tahkimden geçmesini istediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Tahkim kararları öncede ifade edildiği gibi tarafları bağlayıcı olmakla birlikte kararlarına karşı itiraz yolu açıktır.

Son olarak, Estonya ve İngiltere oluşturulan iş uyuşmazlıkları çözüm organları ele alınacak ve Türkiye'deki iş uyuşmazlıkları için çözüm önerisi sunulacaktır. Estonya'da 1996 yılında çıkarılan kanunla, iş uyuşmazlıklarını çözmek amacıyla bireysel iş uyuşmazlıkları çözüm komitesi oluşturulmuştur. İngiltere'de ise Bakanlık dışı kamu kurumu niteliğini haiz, Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Servisi bulunmaktadır. Servisin yönetimi, işçi-işveren sendikalarının göstereceği üyeler ve akademisyen üyeler arasından Bakanlıkça seçilerek oluşturulan yönetim kuruluna aittir. İngiltere'de bireysel iş uyuşmazlıkları için danışma ve uzlaştırma faktörleri öne çıkmaktadır. Tahkim ise toplu iş uyuşmazlıklarında başvuru bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de giderek artan bireysel iş uyuşmazlıklarının masrafsız, kolay ve hızlı bir şekilde çözülebilmesi için iş uyuşmazlıkları hakem heyetlerinin kurulması gerekliliği olumlu ve olumsuz yönleriyle ele alınacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE TÜRKİYE’DE KARŞILAŞILAN UYUŞMAZLIK KONULARI

1.1. İş Uyuşmazlığı Tanımı

En geniş anlamda iş uyuşmazlığı, iş yaşamında yer alan taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklar olarak tanımlanmaktadır.⁴ Uyuşmazlık işçi ile işveren arasında çıkabileceği gibi işçi ile işveren ile işçi sendikası ya da işveren sendikası ve işveren arasından da çıkabilir. Önemli olan iş yaşamının ögesi olan kişi arasında iş hayatıyla ilgili farklılıkların olmasıdır. İş uyuşmazlığı, bireysel iş uyuşmazlıkları/toplu iş uyuşmazlıkları olarak veya hak uyuşmazlıkları/menfaat uyuşmazlıkları olarak iki kategoride incelenebilir.

1.1.1. Bireysel İş Uyuşmazlıkları

İş kanununda yer alan tanımlardan yola çıkarak, en genel anlamıyla, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden veya iş kanunlarından kaynaklanan bir nedenden dolayı ortaya çıkan her türlü ihtilafa bireysel iş uyuşmazlığı denmektedir.⁵ 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 1 nci maddesinde ‘İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi...’ şeklinde ifade edilmektedir.⁶ Bireysel iş uyuşmazlıklarında önemli olan nokta uyuşmazlığın çıkış noktasının işçiye özgü olmasıdır. Uyuşmazlık konusunun iş sözleşmesinden veya iş mevzuatından kaynaklanmış olması gerekmektedir. Aynı şekilde işçinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan kendine özgü hakları da bireysel iş uyuşmazlığı kapsamına girmektedir.⁷ Örneğin; toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücreti artışının işçiye ödenmemesi durumunda işçinin ücretinin ödenmediği konusunda işvereniyle yaşadığı uyuşmazlık bireysel iş uyuşmazlığına girmektedir.

⁴ ÇUKUR, Mürsel; KOÇ, Muzaffer, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem, Eylül 2010,

⁵ ÇUKUR; KOÇ, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem, ÖZBEK, Mustafa, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s.663-664, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_211468.pdf

⁶ ÇUKUR; KOÇ, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem

⁷ ÖZBEK, Mustafa, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, s.663

1.1.2. Toplu İş Uyuşmazlıkları

İşçi ve işveren sendikalarının üyelerinin haklarını korumak üzere toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir nedenle işveren veya sendikalarla çıkardığı uyuşmazlığa toplu iş uyuşmazlığı denmektedir.⁸ Toplu iş uyuşmazlığının ayırt edici en önemli özelliği toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması ve işyerindeki bütün işçileri kapsamasıdır. Örneğin; toplu iş sözleşmesiyle işyeri çalışma ortamının iyileştirilmesi kararı alınmasına rağmen işveren tarafından vaatlerin yerine getirilmediği bir durumda ortaya çıkacak olan uyuşmazlık toplu iş uyuşmazlığı kapsamına girmektedir.

1.1.3. Hak Uyuşmazlıkları

Hak uyuşmazlıkları, yasal mevzuatlar gereği işçinin sahip olduğu haklara ilişkin şikâyetleri üzeri vuku bulan uyuşmazlıklardır.⁹ Bu nedenle yasal uyuşmazlıklar ya da şikâyet uyuşmazlıkları olarak da isimlendirilebilir. Hak uyuşmazlıkları genellikle işçinin iş sözleşmesinden veya iş mevzuatından doğan bir hakkının işverence ihlali üzerine çıkmaktadır.¹⁰ İşverence haksız yere işten çıkarmalar, ücretlerin ödenmemesi hak uyuşmazlıklarına örnek olarak verilebilir. Hak uyuşmazlıkları işçinin mevzuatlardan ya da iş sözleşmesinden kaynaklanan hakkının ihlali üzerine ortaya çıktığı için çözümü nispeten daha kolaydır. Şikâyete konu olan uyuşmazlık, uyuşmazlığa ilişkin iş sözleşmesi hükümlerine, iş mevzuatına, çalışma yaşamındaki örf ve adetlere veya teamüllere bakılarak çözümlenebilmektedir. Önemli olan nokta, şikâyete konu uyuşmazlığa ilişkin ihlallerin belgelendirilebilmesi ve kanıtlanabilmesidir.

1.1.4. Menfaat Uyuşmazlıkları

Menfaat uyuşmazlıkları bir diğer kullanımıyla çıkar uyuşmazlıkları daha çok toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklardır.¹¹ Menfaat uyuşmazlıkları, işçi sendikaları ve işveren arasındaki toplu pazarlığa ilişkin çıkarların farklılık göstermesi sonucu ortaya çıkan uyuşmazlıklar olarak da tanımlanabilir.¹² Menfaat uyuşmazlıkları

⁸ ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, No. 315, Ankara, 1973, s. 500. SÜZEK, Sarper, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2006, s.27

⁹ ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, s.663

¹⁰ ÇUKUR; KOÇ, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem

¹¹ ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, s.663-664

¹² ÇUKUR; KOÇ, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem

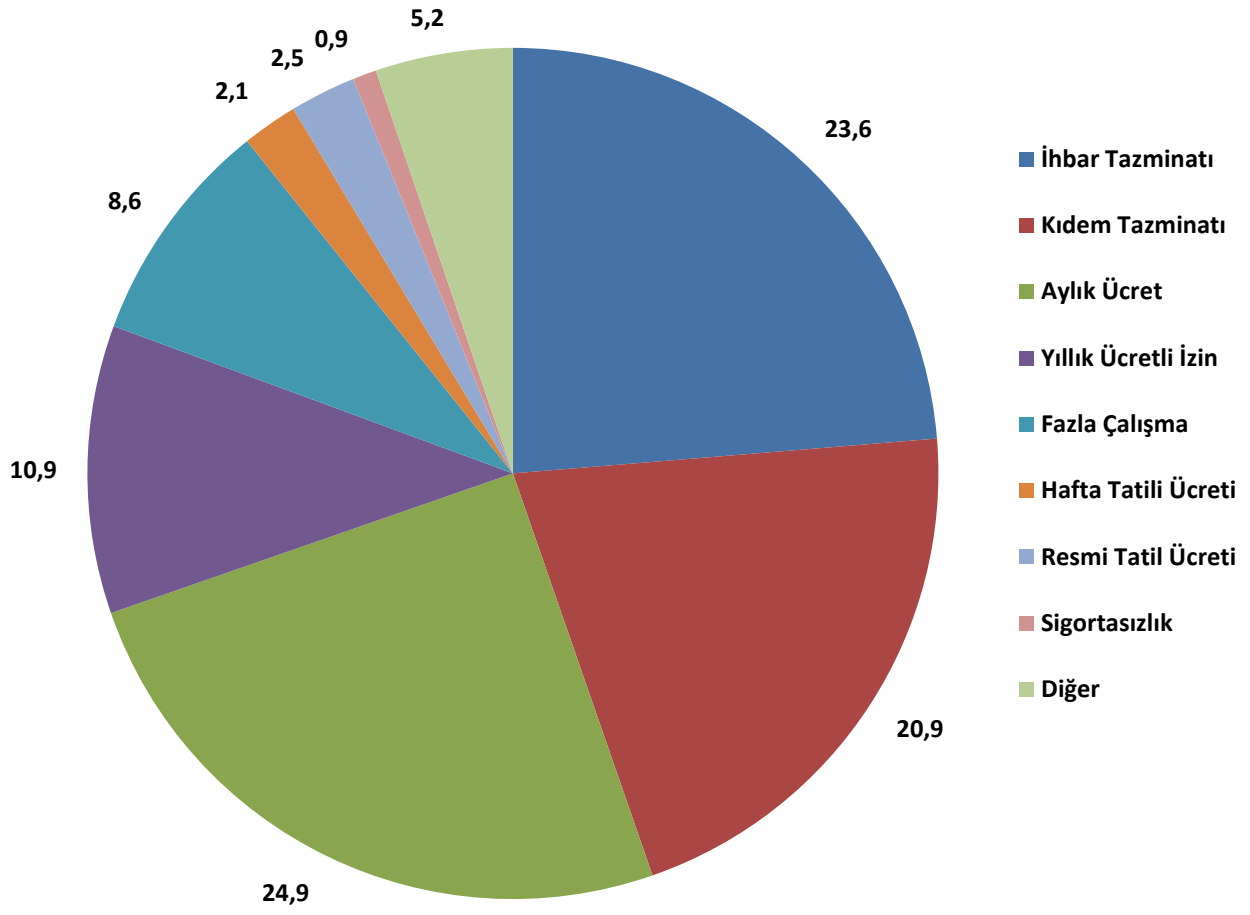
daha çok toplu pazarlık sırasında çıkan uyuşmazlıklardır. İş sağlığı ve güvenliği, ücret artışı, sosyal ve ayni yardımlar konuları toplu pazarlık sırasında en fazla görülen menfaat uyuşmazlığı konularıdır.

Konumuz gereği biz bireysel iş uyuşmazlıklarını ele alıp inceleyeceğiz. Bireysel iş uyuşmazlığı yukarıda da ifade edildiği gibi işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinden veya iş mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklardır. Bireysel iş uyuşmazlıklarına neden olan başlıca konulara baktığımız da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre en çok uyuşmazlık çıkan alanlar, kıdem tazminatı, ücret ve ihbar tazminatı konularıdır. Bu konular, 2012 yılında çıkan ve idareye ulaştıran ihtilafların %70'e yakınına oluşturmaktadır.¹³ 2012 yılında İş Teftiş Kurulu'nun işçi şikâyetleri üzerine yapmış olduğu inceleme teftişleri, toplam yapılan teftişlerin %88,02'sini oluşturmaktadır. Yapılan inceleme teftişlerinin ise %99,4'ü iş kanunundan kaynaklı şikâyetlere ilişkindir.¹⁴

2012 yılında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine yapılan başvuru sayısı 64.948'dir. Başvurularda birden fazla şikâyet olduğu için toplam işçi şikâyeti sayısı da 100.372'dir. Bu şikâyetlerden 23.782'sini İhbar Tazminatı, 20.985'ni Kıdem Tazminatı, 25.038'ni Aylık Ücret, 11.031'ni Yıllık Ücretli İzin, 8.679'nu Fazla Çalışma, 2.150'sini Hafta Tatili Ücreti, 2.514'nü Resmi Tatil Ücreti, 973'nü Sigortasızlık ve 5.220'sini ise diğer konular oluşturmaktadır. Yukarıda sayısal olarak verilen şikâyetlerin konularına göre yüzdeler dağılımı ise aşağıda ki tabloda yer almaktadır.

¹³ Çalışma İstatistikleri 2012, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından sonuçlandırılan işçi şikâyet başvuruları ve şikâyet konuları

¹⁴ Çalışma İstatistikleri 2012, İşin yürütümü teftişleri



15

¹⁵ Çalışma İstatistikleri 2012, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından sonuçlandırılan işçi şikâyet başvuruları ve şikâyet konuları (2012)

Açıklanan veriler ışığında en çok uyuşmazlık çıkan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve ücret konularını daha detaylı ele almamız gerekmektedir.

1.2. Kıdem Tazminatı

1.2.1. Tanımı ve Unsurları

Genel olarak kıdem tazminatı, işçinin belirli bir süre çalışmasına karşılık kanunlarda belirtilen sebeplerden dolayı iş sözleşmesini sona ermesi sonucunda işveren tarafından işçiye ödenen para olarak tanımlanmıştır.¹⁶ Kıdem tazminatının iki önemli unsuru bulunmaktadır. İlk unsur olarak işçinin iş sözleşmesine bağlı olarak iş yerinde belirli bir süre çalışmış olması gerekliliğidir.¹⁷ Çalışılarak geçirilen süre ülkenin ekonomik yapısına, çalışma hayatının hareketliliğine ve kanun koyucuların takdirine göre ülkeler arasında değişiklik gösterebilmektedir. Kıdem tazminatının ikinci önemli unsuru ise, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin iş sözleşmesinin, kanunların öngördüğü şekilde sona ermesi gerekmektedir. Kıdem tazminatının yer aldığı ilgili kanunlarda kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin nasıl sona ereceği açıkça belirtilmektedir. İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde sona erme nedenleri de ülkenin ekonomik yapısına, çalışma hayatının hareketliliğine ve kanun koyucuların takdirine göre değişiklik gösterebilir.

1.2.2. 3008 sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatıyla ilgili ülkemizdeki ilk düzenleme 3008 sayılı İş Kanununun 13 ncü maddesinde yer almaktadır. Kanunun ilgili maddesi kıdem tazminatını “*Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.*” şeklinde düzenlemiştir. İşçilerin 3008 sayılı iş kanununa göre kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için öncelikle kanun kapsamında yer almaları gerekmektedir. Kanun kapsamında yer alan işçiler tanımdaki unsurları taşımaları halinde kıdem tazminatını alabilmekteydiler. Bu unsurlar; öncelikle iş sözleşmesinin kanunun gerektirdiği şekilde feshedilmesi ve

¹⁶ ŞAKAR, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yay. Ankara-2009, s. 721; YELEKÇİ, Memduh; YELEKÇİ, İlhami, İş Kanunu Şerhi ve Tüzük-Yönetmelikler, Ankara-2009, s.518; SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.679; SIR, İlyas, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı ve Yeni Bir Model Önerisi, Uzmanlık Tezi, Ankara 2012

¹⁷ ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 24. Basım, Ekim 2011, SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.549

fesihden tarihine kadar işçinin o işyerinde en az beş senelik fiili çalışması olması gerekmektedir. Bu şartların oluşmasından sonra işçi çalıştığı her yıl için on beş günlük ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir.

1.2.3. 1475 sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı

1475 sayılı İş Kanunu, Anayasa Mahkemesi'nin usul yönünden iptal ettiği için uzun kısa bir süre yürürlükte kalan 931 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerini sadece iki fıkra ekleyerek almıştır. 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatı ile ilgili 931 sayılı İş Kanununda aldığı kıdem tazminatı başlığı altında yer alan 14 üncü madde hüküm şu şekildedir;

“Hizmet akdinin 17 nci maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16 nci maddenin I ve II numaralı bentlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahutta muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında tazminat verilir.

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler de yukardaki fıkroda yazılı bulunan tazminata hak kazanır. İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasülalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali, yahut diğer bir surette işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetlerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı, hilafına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanunî varislerine ödenir.

Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.”

1475 sayılı İş Kanunu ile dolayısıyla 931 sayılı İş Kanunuyla birlikte kıdem tazminatıyla ilgili kapsamlı bir düzenleme yapılmış ve yaşanan sorunların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Önemli değişikliklerin başında önceki tanımda yer alan ‘iş senesi’ kavramı ‘bir tam yıl’ olarak değiştirilmiştir. Bu değişiklikle birlikte işçinin kıdem süresi hesabında takvim yılı esas alınmaya başlanmıştır. Kanunu getirdiği ikinci bir değişiklik ise işyerinde fiilen çalışma süresini beş yıldan üç yıla indirmesidir. Diğer bir değişiklik ise altı aydan fazla sürelerin yıla tamamlanmasıdır. Bu değişiklikle birlikte kıdem tazminatı hesabında üç yıl yedi ay çalışmış bir işçi dört yıl çalışmış gibi kıdem tazminatına hak kazabilmektedir. Kanunun getirdiği başka bir yenilik ise işyeri devri durumunda işçinin o işyerindeki kıdem hakkının saklı kalacağı ve son işverenin kıdem tazminatından sorumlu olacağı hükmü getirilerek işçi lehine bir düzenleme yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanununun 931 sayılı İş Kanununa ek olarak getirdiği son değişiklik ise ‘*Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.*’ hükmüdür. Bu hüküm, işçiye çalıştığı yıl karşılığı ödenen on beş günlük ücretinin asgari olduğu ve taraflar aralarında anlaşığı takdirde arttırılabileceğini ifade etmektedir.

1975 tarih ve 1927 sayılı Kanunla¹⁸ birlikte 1475 sayılı İş kanununun Kıdem tazminatı başlıklı 14 üncü maddesi köklü değişikliklere gidilerek değiştirilmiştir. Yeni madde şu şekildedir;

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. — İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. — İşçi tarafından bu Kanunun 16 nci maddesi uyarınca,

¹⁸ 12.7.1975 tarih ve 15293 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

3. — Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. — Bağlı buldukları, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlenmiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T. C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına yada toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu

kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T. C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmeti süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T. C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, Genel, Katma ve Özel Bütçeli İdareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13 ncü maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 nci maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilâveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgarî ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanunî mirasçularına ödenir.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.”

Kıdem tazminatı ile ilgili 1975 yılında yapılan değişiklikler, ilgili maddede 10.12.1982 tarih ve 2762 sayılı Kanun¹⁹, 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun²⁰ ve 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun²¹ ile yapılan ilave değişikliklerle birlikte 4857 sayılı İş Kanununa taşındığı için maddenin son halini 4857 sayılı İş Kanunu bölümünde incelenecektir.

1.2.4. 4857 sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı

22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı halen yürürlükte bulunan İş Kanunumuz 120 inci maddesinde *”25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.”* hükmü ile 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatı ile ilgili hükümleri günümüzde halen uygulanmaktadır. Yapılan değişikliklerle birlikte kıdem tazminatı başlıklı 14 üncü maddenin yürürlükteki son hali şu şekildedir;

“Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

¹⁹ 11.12.1982 tarih ve 17895 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²⁰ 30.7.1983 tarih ve 18120 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²¹ 8.9.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

1. İşveren tarafından bu Kanununun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanununun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. 506 Sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b)

alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse

devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. 13üncü maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.”

Yürürlükteki maddeyi incelediğimizde 3008 sayılı İş Kanunundan farklı olarak kıdem tazminatında yararlanabilecek işçi kapsamı genişletilmiştir. ‘İşçi

tarafından bu Kanununun 16 ncı maddesi uyarınca,' feshedilmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanabilmesi sağlanmıştır.

Diğer bir yenilik ise işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işyerinde fiili olarak üç yıl çalışmış olması gerekliliği kaldırılarak bir yıla indirilmiştir. En önemli yenilik ise işçinin kıdem tazminatı hesaplamasında çalıştığı her yıl için aldığı on beş günlük ücreti tutarı tazminatı otuz günlük ücreti tutarına çıkarılmıştır. Bakıldığı zaman kıdem tazminatı konusunda köklü değişikliklerin olduğu görülmektedir. Bu değişikliklerle birlikte günümüzde halen uygulanan kıdem tazminatı maddesi gereği bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bir takım koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu koşulların ilki; işçinin iş kanuna tabi olarak iş sözleşmesiyle çalışmasıdır.²² İkinci bir koşul ise işçinin bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olmasıdır.²³ İşçinin sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması, sürekli veya süreksiz olması bir yıllık süre için önemli değildir. Bir yıllık sürenin hesaplanmasında fiili işyerinde bulunma sınırı da yapılan düzenlemelerle kaldırıldığı için işçinin raporlu izinli olduğu günler de bir yıllık sürenin hesabına katılır. Şu kadar ki iş sözleşmesinin askıya alındığı sürelerde kanunda açıkça yazmasa bile makul karşılanacak bir nedenden kaynaklanıyorsa veya makul bir süreyi kapsıyorsa bir yıllık süreye dâhil edilmektedir.²⁴ Üçüncü koşul ise iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sonlandırılmış olması gerekmektedir.²⁵ 4857 sayılı İş Kanununun 24 ncü ve 25 nci maddelerinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin nasıl sona ermesi açıkça düzenlenmiştir. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 24 ncü maddesinde;

“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

²² TAŞMAN, Bilgehan, Bireysel İş Hukuku, 1998, s.646-648, SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.551, OCAK, Uğur, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, Ankara 2013, s.1-3, KAYMAKÇI, Hülya, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, Doktora Tezi s.14-15, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.307

²³ TAŞMAN, Bireysel İş Hukuku, s.652, SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.551, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.307

²⁴ TAŞMAN, Bireysel İş Hukuku, s.653, OCAK, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, s.1-4, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.307

²⁵ TAŞMAN, Bireysel İş Hukuku, s.653, SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, 549-551, BAYRAM, Selahattin, Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu, Ankara, 2011, OCAK, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, 1-4, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.307

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyeye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiyeye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiyeye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiyeye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.” hükümleri yer almaktadır.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 25inci maddesinde ise;

“Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi. (1)

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

....

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması. İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen

sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurulabilir.” hükümleri yer almaktadır.

Yukarıda saydığımız üç koşulun birlikte yerine gelmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçi, çalıştığı her yıl için otuz günlük ücreti tutarından kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Kıdem tazminatı hesaplanırken işçinin son yıl ücreti dikkate alınarak hesaplama yapılmaktadır. Ancak kanunun ilgili fıkrası gereği, parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur. Eğer işçinin ücretin son bir yıl için zam yapıldı ise yine kanunun ilgili fıkrası gereği tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Kıdem tazminatı hesaplanmasında işçinin lehine olan bir başka unsur ise ilgili fıkranın devamında; *“13üncü maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”* denilerek işçiye ödenmekte olan prim, ikramiye, giyim, çocuk veya aile yardımı gibi para veya parayla ölçülebilen aynı yardımların günlük tutarı da kıdem tazminatı hesabında işçinin günlük ücretinin üstüne eklenir.

1.3. İhbar Tazminatı

1.3.1. Tanımı ve Unsurları

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için işçi veya işveren karşı tarafa belirli bir süre dâhilinde bildirim yapması gerekmektedir.²⁶ Kanunlarımızda açıkça belirtilen bu süreler, sözleşme sonlandırma iradesinin süresi içerisinde karşı tarafa bildirimini yani ihbarını amaçlamaktadır. Kanunun belirsiz süreli sözleşmelerin feshi için öngördüğü bu ihbar sürelerinin amacı işçi için yeni iş arama fırsatı yaratmak işveren içinse ayrılacak olan işçinin yerine yeni

²⁶ SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.395-397, SÜMER, Haluk, Hadi, İş Hukuku, s.88-93, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.203-205

işçi bulmak için zaman kazandırmaktır.²⁷ Kanunlarda yer alan bu ihbar sürelerine riayet etmeyen işçi veya işveren ihbar tazminatı ödemekle yükümlüdür. İhbar tazminatı, bildirim sürelerine uymayan tarafça, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ödemekle yükümlü olduğu para olarak tanımlanmaktadır.

1.3.2. 3008 sayılı İş Kanununda İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı 3008 sayılı İş Kanunumuzdan itibaren kanunlarımızda yer almaktadır. İşçiyi de işvereni de yaşanacak olumsuz ekonomik durumlardan koruma amaçlı ihbar tazminatı 3008 sayılı İş Kanunumuzun 13 ncü maddesinde şu şekilde düzenlemiştir;

“Müddeti muayyen olmıyan sürekli iş akidlerinin işveren veya işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için diğer tarafa ihbarda bulunulmak şarttır.

Fesih keyfiyeti:

A) İşi altı aydan az sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek hafta nihayetinde;

B) İşi altı aydan bir buçuk seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek ikinci hafta nihayetinde;

C) İşi bir buçuk seneden üç seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek üçüncü hafta nihayetinde;

Ç) İşi üç seneden beş seneye kadar sürmüş olan bedenî işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden sonra gelecek dördüncü hafta nihayetinde muteber olur.

Bedenen ve fikren çalışan işçiler hakkındaki fesih keyfiyeti ise, yukarıda bedenî işçinin iş kıdemine göre yazılı bir haftadan dört haftaya kadar olan mühletlerden ikişer misli zaman geçtikten sonra muteber olur.

²⁷ SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.395-397, KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 1.Baskı, Ankara 2005, TAŞMAN, Bireysel İş Hukuku, s.512, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.203-205

Bu mhletler asgarî olup mukavele ile artrlabilir.

Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, be seneden fazla olan her bir tam i senesi için ayrıca on be günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.

hbar şartına riayet etmiyen taraf, yukarıda yazılı mhletlere aid ücretlerin tutar ile beraber ayrıca iin mahiyetine göre miktarı hâkim tarafından takdir edilecek bir tazminat dahi demeğe mecburdur.”

Görüldüğü üzere kanun işçinin zn süre ücretinden yoksun kalmasını engellemek için i sözleşmesinin sona ereceğinin önceden belirtilmesi için süreler öngörmüştür. Aynı süreler işveren içinde ayrılan işçinin yerine yenisini bulması için öngörülmüştür.

Ayrıca kanun ihbar sürelerine uyulmamasının cezai şartının olduğunu belirterek ilgili cezai şartın miktarını hâkimin takdirine bırakmaktadır.

1.3.3. 1475 sayılı  Kanununda hbar Tazminat

1475 sayılı  Kanununun da ihbar sürelerine ilişkin değişikliğe gidilerek ihbar süreleri arttırlmtır. 1475 sayılı  Kanununun ‘Akin feshinde bildirim’ başlıklı 13nc maddesinde ihbar süreleri Şu Şekilde düzenlenmiştir;

“A) Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Hizmet akdi:

a) i alt aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından balayarak iki hafta sonra,

b) i alt aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından balayarak dört hafta sonra,

c) İŒi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüŒ olan iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından baŒlayarak altı hafta sonra,

) İŒi üç yıldan fazla sürmüŒ olan iŒçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından baŒlayarak sekiz hafta sonra,

FeshedilmiŒ olur.

B) Önellere asgari olup sözleşme ile artırılabilir.

C) Bildirme Œartına uymayan taraf yukarda yazılı önellere iliŒkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İŒveren, iŒçinin ihbar önellere ait ücretini peŒin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir. İŒçinin sendikaya üye olması, Œikâyete baŒvurması gibi sebeplerle iŒinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.”

1475 sayılı İŒ Kanununda ihbar sürelerinin arttırılmasının yanında diğer bir yenilik olarak ihbar sürelerine uyulmamasının cezai miktarı 3008 sayılı kanunda hâkim takdirindeyken 1475 sayılı kanunun ilgili ceza miktarı açıkça uyulmayan ihbar süresi kadar olarak belirtmiŒtir. Maddenin son fıkrasında ise fesih hakkının kötüye kullanılması durumlarında, üç katı tutarı tazminat ödeneceği hükmü getirilmiŒtir. Yapılan bir diğer değişlikle ise, iŒverenin bahsi geçen ihbar sürelerine iliŒkin ücreti peŒin ödeyerek iŒ sözleşmesi tek taraflı olarak ihbar süresini beklemeden feshedebilmesini getirmektedir.

1.3.4. 4857 sayılı İŒ Kanununda İhbar Tazminatı

4857 sayılı yürürlükteki İŒ Kanununda süreler hakkında bir köklü değişikliğe gidilmemiŒtir. Bahsi geçen kanunun ‘Sürelili fesih’ baŒlıklı 17inci maddesi ihbar süreleri Œu Œekilde düzenlemektedir;

“Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu

Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı

tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”

Kanuna göre ihbar tazminatının ortaya çıkabilmesi için, öncelikle belirsiz süreli iş sözleşmesi gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde belirlenen sürenin bitiminde sözleşme kendiliğinden sona ereceği için ihbar öneli vermek gerekmemektedir. Bu nedenle ihbar tazminatı da ortaya çıkmamış olacaktır. Ancak 4857 sayılı kanunun 11 inci maddesinin 2 nci fıkrasında “*Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.*” denmektedir. Bu durumlarda iş sözleşmesi başından itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kabul edildiğinden dolayı ihbar süreleri ve ihbar sürelerine uymama sonucu ortaya çıkan ihbar tazminatı uygulanmaktadır. İkincil olarak belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden dâhilinde feshedilmemiş olması gerekmektedir. Yani, kanunun 24 üncü ve 25 inci maddelerinde yer alan işçi lehine haklı nedenle fesih veya işveren lehine haklı nedenle fesih hükümlerinin dışında kalan bir nedenden dolayı sözleşmenin feshedilmiş olması gerekmektedir.

Ihbar sürelerinde sözleşme, bütün hak ve yükümlülükleriyle devam etmektedir. Yine ihbar süreleri içerisinde işveren işçiye kanunun 27 nci maddesine göre yeni iş arama izni vermesi gerekmektedir. Anılan madde hükmü şu şekildedir;

“Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.” Maddenin ikinci fıkrası gereği işveren yeni iş arama iznini vermekten kaçınıp işçiye kanunda yazılı ücreti verebilir. Bu durumun ihbar süresine bir etkisi bulunmamaktadır.

İhbar sürelerine ilişkin bir diğer özellik ise ihbar sürelerinin bölünemez olmasıdır. İşverenin, işçiye sekiz haftalık ihbar süresi verdikten iki hafta sonra sözleşmeyi feshetmesi durumunda ihbar tazminatını kalan altı hafta üzerinden değil gene sekiz haftalık ihbar süresi üzerinden tazminat ödemekle yükümlüdür. Aynı yükümlülük işçi içinde geçerlidir.

Yukarıda sayılan şartların oluşması halinde yani belirsiz süreli iş sözleşmesinin ihbar sürelerine uyulmadan ve kanunda sayılan haklı nedenlerin dışında feshedilmesi halinde ihbar tazminatı yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır.²⁸ İhbar tazminatı yükümlülüğünün üç tarafı vardır. İşçi, işveren ve yeni işveren. İhbar süresine uymayan işçi veya işveren ihbar tazminatını ödemekle yükümlü olurken kanunun 23üncü maddesi gereği işçiyi işe alan yeni işverende işçiyle birlikte ihbar tazminatından yükümlü olabilir. İlgili madde hükmünde yeni işverenin hangi hallerde ihbar tazminatından işçiyle birlikte yükümlü olacağı açıkça ifade edilmiştir. Yeni işverenin sorumluluğu başlıklı kanunun 23 üncü maddesi şu şekildedir;

“Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.

²⁸ SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.414-415, SÜMER, İş Hukuku, s.88-92, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s. 190-195

b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.

c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.”

Kanunun açıkça belirttiği yukarıdaki üç durumdan herhangi birinin gerçekleşmesi halinde yeni işveren de işçiyle birlikte ihbar tazminatından sorumlu olmaktadır.

İhbar tazminatının yanında, 17 nci maddenin 6 ncı fıkrası gereği işveren fesih hakkını kullanırken objektif iyi niyet kuralları çerçevesinde davranmadıysa kötü niyet tazminatı ödemekle yükümlü hale gelir. Örneğin, ekonomik kriz dönemlerinde zorunluluktan dolayı sözleşmenin feshedilmesinde kötü niyet aranmazken, işverenin krizden etkilenmemesine rağmen krizi sebep göstererek işçinin sözleşmesini feshetmesi kötü niyetle feshe girmektedir. Başka bir örnek olarak, işçinin kıdem süresinin dolması sayılı gün kala işçinin sözleşmesinin feshedilmesi de kötü niyetle feshe girmektedir. Bu durumlarda kanunun öngördüğü üzere işçiye ihbar tazminatına ek olarak ihbar süresi ücretinin üç katı da kötü niyet tazminatı ödenmesi gerekmektedir.²⁹

1.5. Ücret

1.5.1. Tanımı ve Unsurları

Ücretin doktrinde birçok tanımı yapılmıştır. Ücreti, işçinin iş sözleşmesinden doğan alacak hakkı olarak tanımlayanların yanında ücreti, işçinin hizmet ediminin karşılığı olarak tanımlayanlar da vardır³⁰. Bir başka tanımda ise ücret, emeğin üretime katılmasının karşılığı olarak yer almaktadır, En geniş anlamında ise Anayasa madde 55’de de ifade edildiği gibi işçinin emeğinin karşılığıdır.

²⁹ OCAK, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, s.587, ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.209-211, SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.419-421

³⁰ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.143-146, SÜMER, İş Hukuku, s.69-70, SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.279

Ücretin bütün bu tanımlarının yanında, önemli olan dört unsuru bulunmaktadır.³¹ İlk unsur ücretin, işçiye bir iş karşılığı ödenmesi gerekliliğidir. İşçi ile işveren iş sözleşmesini imzalarken karşılıklı taahhütlerde bulunurlar. İşçi, sözleşmede yer alan hizmeti yerine getireceğini taahhüt ederken işveren de işçinin hizmet edimine karşı ücret ödeyeceğini taahhüt etmiş olur. Yani işveren, işçinin iş sözleşmesinde yer alan hizmetini tamamlamasından sonra ücret ödemesi yapar.

Ücretin esas olarak işverence ödenmesi ise ücretin ikinci bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. İş sözleşmesinin iki taraflı olmasının sonucu olarak işçiye ücret ödemesi yapmak esas olarak işverenin yükümlülüğündedir. Bu yükümlülüğe rağmen ücret üçüncü kişilerce de ödenebilir. Ücretin üçüncü kişilerce ödenmesinin bir örneği, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan yüzde usulü ödemedir. Yüzde usulü ödeme otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işletmelerde belirli bir servis ücretinin hizmet bedeli olarak müşterilerden alınan ücretlerin yüzde olarak işçilere dağıtılmasıdır.

Ücretin diğer bir unsuru ise para ile ödenmesidir. Ücretin mal veya ücret dışı başka şeylerle ödenmesinin yapılması iş hukukumuzda yer almamaktadır. Ancak işverenin işçiye, ücret ödemesinin dışında aynı yardımda bulunmasına bir engel yoktur.

Ücretin son unsuru ise nakit olarak ödenmesidir. ILO 95 sayılı sözleşmesine göre uyarlanan 4857 sayılı İş Kanunu 32 nci maddesinde “ *Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli olan parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz*” denmektedir. Kanununda açıkça belirttiği üzere işçiye ücreti nakit para dışında başka bir şekilde yapılması mümkün değildir.

1.5.2. 3008 sayılı İş Kanununda Ücret

3008 sayılı iş kanununu ücretin tanımına muhtevasında yer vermemiştir. Ücrete ilişkin hükümlerini ayrı ayrı maddelerde düzenlemiştir. 3008 sayılı kanunda ücrete ilişkin başlıca maddeler şu şekildedir;

³¹ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s.143-146, SÜMER, İş Hukuku, s.69-70, SÜZEK, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, s.279-281

Madde 9 — Yazılı mukavelelerde işverenin ve işçinin isim ve hüviyetleri, yapılacak iş ve işyerinin mevkii, verilecek ücret miktarı ve mukavelelenin müddeti ile iki tarafın mutabık kalacakları hususî şartlar sarahatle yazılmak lâzımdır.

Bu mukavelelerden alınacak her türlü resim miktarının tayini hususunda iş ücretinin aylık miktarının otuz liradan fazlası esas tutulur. İş mukavelesi noterlikte tasdik ettirildiği takdirde, noter harçları bu hükümden hariç kalır.

Madde 19 — İşçi ücreti, en geç, haftada bir tedavülü mecburî para ile ödenir. Ancak işçinin muvafakatile bu müddetin iki hafta veya bir ay olarak tesbiti de caizdir.

Devlet, vilâyet ve belediyelerle bunlara bağlı müesseselerde çalışan işçilerin ücretleri ayda bir verilebilir.

Madde 20 — İş akdinin feshinde veya işin hitamında işçi ücretlerinin derhal tam olarak ödenmesi mecburidir.

Madde 21 — İşveren, her tediye işçiye ücret hesabını gösterir bir pusula vermeğe veya işçinin yanında bulunan buna aid deftere bu hesapları kaydetmeğe mecburdur. Bu muameleler her türlü resimden muaftır.

Madde 22 — İş akidlerinde işverenin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden muvakkaten alıkoynabileceği miktar, on haftada müsavi taksitlerle kesilmek üzere, işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz.

Madde 23 — İşçi ücretlerinin ayda otuz liraya kadar olanının haciz veya başkasına devir ve temlikî caiz değildir.

Madde 30 — İşveren, işçiye, ancak dahilî talimatnamede tasrih edilmiş olan sebepler ve tarzlarla günlük ücretlerinden yapabileceği kesintilerden başka ceza tatbik edemez. Bu kesintilerin hemen işçiye bildirilmesi lâzımdır.

İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler, bir ayda üç gündelikten ve parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ücret verilen işlerde ise işçinin üç günlük kazancı tutarından fazla olamaz.

Madde 32 — İktisadî ve içtimaî zaruretler dolayısıyla İktisad Vekâletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesabile ve gerek parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir.

Madde 37— Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşten yüzde elliye kadar yükseltilmesi suretile ödenir.

Madde 45 — Cumartesi günleri saat 13 ten itibaren tatil edilmek mecburiyeti olan işlerde gündelik ücretle çalışan işçilerin cumartesi gününe aid ücretleri, haftanın diğer iş günlerinde olduğu gibi, tam olarak ödenir.

Madde 46 — I - "2739,, numaralı "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller» Kanunu mucibince Cumhuriyet bayramında bilumum işyerleri için kapanma mecburiyeti bulunan 29 ilkteşrin gününde:

a) Gündelikle çalışan işçilerin tam olarak bir gündelikleri,

b) Saat hesabile veya parça başına veyahut yaptığı iş miktarına göre ücret alarak çalışan işçilerin, 29 ilkteşrin gününden önceki iş haftasında kazanmış oldukları ücretler tutarının altı iş gününe taksimi suretile elde edilecek vasatî miktar nisbetinde bayram günü ücretleri, hiç bir iş karşılığı olmaksızın, tatilden önce ödenir.

II - Buldukları işin mahiyeti dolayısıyla 29 ilk teşrin gününde de çalışan işçilerin o güne aid ücretleri iki misli olarak ödenir.

Görüldüğü üzere kanun, ücretin tanımı yapmamıştır. Ücretle ilgili hükümler, kanunun içindeki muhtelif maddelerde yer almıştır. Kanun, öncelikli olarak ücret miktarının, yazılı olarak yapılan iş sözleşmesinde yer almasını zorunlu kılmıştır. Ücretin, esas olarak haftalık ve para ile ödenmesi gerektiği ancak işçinin onayıyla ödeme takviminin değiştirilebileceğini hükmetmiştir.

İşçi ücretinin korunması için ise, işçi ücretlerinin otuz liraya kadar olan kısmının haczedilemeyeceğini hükmetmiş ve işverenin, işçiden tazminat olarak alacağı keseceği

ücreti, on günlük ücreti, ceza olarak keseceği ücreti ise ayda üç günlük ücreti ile sınırlandırmıştır.

İşçilerin çok düşük ücretlerle çalışmasını engellemek için ise asgari ücretin çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceğini hükmetmiştir.

Fazla çalışma konusunda ise her bir saatlik fazla çalışmaya karşılık, işçinin normal saatlik ücretinin yüzde yirmi beş ile yüzde elli arasında arttırılarak ödeneceğini, cumartesileri yarım gün çalışan işçiye tam gün ücreti verileceğini ve ulusal bayramlarda çalışmak zorunda kalan işçilere günlük ücretinin iki katının ödeneceğini düzenlemiştir.

1.5.3. 1475 sayılı İş Kanununda Ücret

1475 sayılı iş kanunu ise üçüncü bölümünü ücrete ayırmıştır. ‘Ücret’ başlıklı üçüncü bölümde ücretin tanımı yapılmış ve ücretle ilgili maddeler bu bölüm altında toplanmıştır.

Ücretin tanımı: Madde 26 - Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar. İşçi ücreti Türk parası ile en geç ayda bir ödenir. Hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz.

Hizmet akitlerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Ücretin saklı kısmı: Madde 28 -İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu kayıtlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

Ücret hesap pusulası: Madde 30 - İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek veya işçinin yanında bulunan deftere ücretle ilgili bu hesapları yine imzası veya özel işareti altında kaydetmek zorundadır.

Bu pusula veya defterde ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Zarar karşılığı kesinti: Madde 31 - Hizmet akitleriyle işverenin tazminat karşılığı, işçi ücretlerinden geçici olarak alıkoyacağı miktar on haftada eşit taksitlerle kesilmek üzere işçinin on günlük ücreti tutarından fazla olamaz. Tazminat karşılığı bu kesintiler, bütün iş süresi içindir ve bundan bir miktar mahsup edilince yeniden aynı esaslar dairesinde kesinti yapılabilir...

Ücret kesintisi: Madde 32 - İşveren toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesintisi cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye hemen sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda üç gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz.

Asgari ücret: Madde 33 - Hizmet akdi ile çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir...

Fazla çalışma ücreti: Madde 35 - Memleketin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.

a) Fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.

b) Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.

c) Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

ç) 61 inci maddede yazılı sağlık sebeplerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.

d) Fazla çalışma Bölge Çalışma Müdürlüğü iznine bağlıdır.

e) Fazla saatlerle çalışmak için işçinin muvafakatinin alınması gerekir.

f) Fazla saatlerde çalışmanın ne suretle uygulanacağı çıkarılacak bir tüzükte gösterilir.

Cumartesi günü ücret: Madde 38 - Cumartesi günleri tamamen veya saat 13 ten sonra çalışmanın duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, adet ve iklime göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin, Cumartesi gününe ilişkin ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödenir. Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatile tabi tutma hali işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebep olamaz.

Hafta tatili ücreti: Madde 41 - Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki 6 iş gününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir.

Genel tatil ücreti: Madde 42 - Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalıştıkları günlerin ücretleri ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir.

İzin ücreti: Madde 54 - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini; ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

1475 sayılı Kanun, ilk defa ücretin tanımını yapmıştır. Kanuna göre ücret, bir kişiye bir iş karşılığı işverence nakden ödenen meblağdır. Yine 3008 sayılı Kanundan farklı olarak, ücretin en geç ayda bir ödenmesi, taraflarca anlaşılması halinde bir haftaya kadar düşürülebileceği düzenlenmiştir. 3008 sayılı Kanunda ücret ödemesi esas olarak hafta da bir iken 1475 sayılı Kanunda, esas olarak ayda bir olarak değiştirilmiştir.

Ücretin korunmasıyla ilgili 1475 sayılı Kanun, işçi ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceğini düzenleyerek, 3008 sayılı Kanunda yer alan tazminat karşılığı olarak işçi ücretinin on günlük tutarına kadar ve ceza kesintisi olarak işçi ücretinin üç günlük tutarına kadar olan miktarın kesilmesi hükümlerini aynen korumuştur.

Yine 1475 sayılı Kanun, 3008 sayılı Kanunun asgari ücretle ilgili madde hükmü koruyarak, asgari ücretin Asgari Ücret Tespit Komisyonunca en geç iki yılda bir belirlenmesini zorunlu kılmıştır.

Kanun, fazla çalıştırılan işçiye ücretin yüzde elli arttırılarak ödenmesini, cumartesi yarım gün çalışan işçiye tam gün ücreti verilmesini, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere günlük ücretlerinin bir kat fazlasıyla ödenmesini hükmetmiştir.

Son olarak, işveren, kanunun öngördüğü şekilde yıllık ücretli izine hak kazanmış işçiye, izine çıkmadan önce peşin ya da avans olarak yıllık izin dönemine ilişkin ücretini vermek zorundadır.

1.5.4. 4857 sayılı İş Kanununda Ücret

Yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunun'da 1475 sayılı Kanun gibi ücrete ilişkin bir bölüm koymuştur. Ücret başlıklı üçüncü bölümde, ücretin tanımı, ödeme şekli ve yeri, saklı kısmı gibi unsurlarıyla birlikte asgari ücret, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti gibi hususları düzenlemiştir. Kanunun ücrete ilişkin temel maddeleri aşağıda yer almaktadır.

Ücret ve ücretin ödenmesi: Madde 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

.....

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

.....

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Ücretin gününde ödenmemesi: Madde 34 - Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Ücretin saklı kısmı: Madde 35 - İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Ücret hesap pusulası: Madde 37 - İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Ücret kesme cezası: Madde 38 - İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Asgari ücret: Madde 39 - İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Yarım ücret: Madde 40 - 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti: Madde 41 - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık

ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma: Madde 42 - Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir

kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma: Madde 43 - Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma: Madde 44 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar: Madde 45 - Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

Hafta tatili ücreti: Madde 46 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Ŗu kadar ki;

a) alışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Genel tatil ücreti: Madde 47 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Yıllık izin ücreti: Madde 57 - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

4857 sayılı İş Kanununda ücretin tanımı 1475 sayılı Kanunla aynı tutularak ödeme şekli ile ilgili düzenlemeye gidilmiştir. Kanun, yine kural olarak ayda bir ödenen işçi ücreti ve prim, ikramiye gibi ücret ekleri işyerinde veya banka hesabına yatırılması şeklinde ödenmesini hükmetmiştir. Kanunun getirdiği bir diğer yenilik ise, ücretin yabancı parayla dahi anlaşılmış olsa bile Türk parası ile ödenmesi zorunluluğudur. Ayrıca ücret alacaklarında zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu hükmü de getirilmiştir.

Kanunun yine işçi lehine getirdiği bir düzenleme de, ücret ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ücreti ödenmeyen işçi, iş görme edimini yerine getirmeyebilir. Ayrıca gününde ödenmeyen ücretler içinde mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanarak ödenmesi hükmedilmiştir. İşçilerin, ücretin ödenmemesi sebebiyle iş ediminden kaçınması durumunda sözleşmesi feshedilememesi ve yerine işçi alınamaması da işçiyi koruyan yeni hükümler olarak mevzuata girmiştir.

Ücretin haczedilemeyen kısmı için bir değişikliğe gidilmemiş ve ücretin dörtte biri olarak kalmıştır. İşçi ücretin ceza olarak kesilecek miktar ise iki günlük ücretiyle sınırlandırılarak, zarar karşılığı işçi ücretinden yapılan kesintiyi ise kaldırmıştır.

Kanunda, asgari ücretle ilgili ise değişikliğe gidilmeyerek Asgari Ücret Tespit Komisyonunca en geç iki yılda bir belirleneceği hükmü korunmuştur.

Fazla çalışma koşullarını ve sürelerini düzenleyen 4857 sayılı Kanun, fazla çalışma ücretini yine ücretin saat başına düşen miktarın yüzde elli fazlası olarak belirlemiştir. Yapılan değişiklik ise, fazla çalışmadan farklı olarak fazla sürelerle çalışan işçinin fazla çalışma ücreti ise ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş fazlası olarak belirlenmiştir.

Kanunda, 1475 sayılı Kanuna göre, ulusal bayram günü, genel tatil ve hafta tatili ücretlerinde esaslar bir değişikliğe gidilmemiştir. Hafta tatili ücretinin, iş karşılığı olup olmadığına bakılmaksızın işçiye tam gün ücreti olarak ödenmesi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiler için o gün ücretinin iki katı tutarında ücret verilmesi hükmedilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE'DE BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI

2.1. İş Mahkemeleri

2.1.1. İş Mahkemelerinin Yapısı

İş Mahkemeleri, 30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla kurulmuştur. İş mahkemelerinin kuruluşuna baktığımız zaman amacı, işçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıkların ihtisaslaşmış özel mahkemeler ve hâkimler tarafından çözülmesi gerekliliğinden kaynaklandığı görülmektedir.³² İş mahkemeleri kurulmadan önce çıkan uyuşmazlıklara miktarına göre sulh hukuk ya da asliye hukuk mahkemeleri bakmaktaydılar. İş mahkemelerinin kuruluş amaçlarından bir diğeri ise iş yargılamasının işçi lehine daha hızlı ve ucuz olarak yapılması gerekliliğidir.³³ Özel hukuk uyuşmazlıklarında mahkeme önünde taraflar eşitken iş kanunlarının 'işçi lehine yorum' ilkesi iş mahkemelerine de yansıtılmaya çalışılmıştır. Geçim standartları yüksek olmayan işçilerin uyuşmazlıklarının yıllar sürmeden masrafsız bir şekilde çözülmesi ihtiyacı da iş mahkemelerinin kurulmasında etkili olmuştur. 5521 sayılı Kanunla kurulan iş mahkemelerinin ilk şeklinde, toplu mahkeme yapısı oluşturulmuştur. Hâkim başkanlığında işçi ve işveren kesimlerinden birer üye olmak üzere üç kişiden oluşan mahkeme düzeni bulunmaktaydı. Mahkemede işveren tarafını temsilen, Adalet Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı tarafından, mahkemenin bulunduğu yerdeki ticaret ve sanayi odası meclislerinin yoksa en yakın ticaret ve sanayi odası meclislerinin gizli oyla seçecekleri on iki aday arasından bir asıl üç yedek kişi tayin edilirdi. İşçi kesimini temsilen ise yine mahkemenin bulunduğu yerdeki, İş Kanunu hükümlerine göre seçilmiş olan işçi temsilcilerinin gizli oyla seçecekleri on iki aday arasından Adalet Bakanlığı ve Çalışma Bakanlığı bir asıl üç yedek üye tayin etmekteydi. On yıl boyunca toplu mahkeme olarak görev yapan İş mahkemeleri hakkında, 1961 Anayasası yürürlüğe girdikten sonra 'mahkemelerin bağımsızlığı ilkesi' aykırılık teşkil ettiği öne sürülerek iptal kararı alınmış ve iş mahkemeleri tek hâkimli yapıya kavuşmuştur.

³² ERKÜN, Ş. Safa, İş Mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler,

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/13167/12389>,

Erişim:24.02.2014, BOZKURT, Argun, İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 68, Yıl, 2010/2, s.191

³³ ERKÜN, İş mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler, BOZKURT, İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, s.191

İş mahkemeleri kanunun birinci maddesinde ‘ İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur.’ hükmü yer almaktadır.

Hükmün görev açısından analizi yapıldığından iki unsur ortaya çıkmaktadır. Kişi unsuru ve konu unsuru.³⁴ Kişi unsuruna göre iş mahkemelerinde İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle işveren ya da işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklar görülmektedir. Konu unsuruna göre ise uyuşmazlığın iş sözleşmesinden ya da İş Kanununa dayanan hak iddialarından kaynaklanması gerekmektedir.

İş mahkemeleri kanununun yanı sıra 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda, 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda, 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazmini Hakkındaki Kanunu’nda ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda anılan kanunlara ilişkin çıkan uyuşmazlıkların çözümünde görevli mahkeme İş Mahkemeleri olarak özellikle belirtilmiştir.

İş mahkemelerinde yetkili mahkemeye bakılacak olursak, İş Mahkemeleri Kanunu, beşinci maddesinde yetkili mahkemeyi açıkça belirlemiştir. Beşinci maddede ‘İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz’ denmektedir. Yukarıda sayılan kanunlarda istisnai olarak yetkili bir mahkeme belirtilmemiş ise bu maddenin hükmü emredici hüküm sayılır. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere yetkili mahkeme seçimlik olarak taraflara bırakılmıştır. Seçimlerden biri, dava olunanın ikametgâh adresindeki mahkeme iken diğeri, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemedir. İlki Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki genel yetki kuralına göre belirlenirken, diğeri seçimlik mahkeme ise işçiyi korumak amaçlı konulmuştur. Maddede taraflar arasında herhangi bir ayırım yapılmadığı için işçi veya

³⁴ KILINÇ, Ayşe, İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, TBB Dergisi, Sayı 86, 2009, s.383, ERKÜN, İş mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler,

işveren her iki tarafta yetkili mahkeme seçme hakkını kullanabilmektedir. Her iki taraf için de ortak olan yetkili mahkeme ise işyerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesidir.

2.1.2. İş Mahkemelerinin İşleyişi

5521 sayılı Kanun İş Mahkemelerinin çalışma esaslarını düzenlese de uygulama esaslarını ayrıntılı olarak düzenlememiştir. Kanunun 15 inci maddesi “*Bu Kanunda sarahat bulunmayan hallerde Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunu hükümleri uygulanır*” şeklinde hükmederek kanunda düzenlenmeyen hususlar hakkında, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununu hükümleri geçerli olacağı düzenlemesini yapmıştır.

İş Mahkemelerinde usul olarak basit yargılama usulü kabul edilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu yedinci maddesinde yargılama usulünü düzenlenmiştir. Maddede ‘*İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır*’ denmektedir. Ancak, 4/2/2011 tarih ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu³⁵,nun, Altıncı Kısımında Basit Yargılama Usulüne Tabi Dava ve İşler başlıklı 316 ncı maddesinin (d) bendinde “Hizmet ilişkisinden doğan davalar” hususu ile (g) bendinde “Diğer kanunlarda yer alan ve yazılı yargılama usulü dışındaki yargılama usullerinin uygulanacağı belirtilen dava ve işler.” şeklinde hüküm tesis ederek İş Mahkemeleri Kanunu'nun 7 nci maddesinde belirtilen sözlü yargılama usulüne tabi davaların artık basit yargılama usulüne göre yürütüleceğini belirterek sözlü yargılama usulünü uygulamadan kaldırmıştır.

Basit yargılama usulü Hukuk Muhakemeleri Kanununda düzenlenmiştir. Basit yargılama usulüne göre davanın açılması ya da davaya cevap verilmesi dilekçe ile gerçekleşir. Dava dilekçesinin davalıya tebliğinden itibaren davacı taraf için iki haftalık cevap süresi başlar. Bu iki haftalık süre, davalı tarafın mahkemeye bu iki haftalık süre içerisinde başvurması ve mahkemenin durum ve koşullara göre cevap dilekçesinin hazırlanmasının çok zor veya imkânsız olduğuna karar vermesi üzerine bir defaya mahsus iki hafta uzatılabilir. Bu süre uzatma kararı taraflara derhal bildirilir. (HMK m.317)

Bu usulde taraflar cevaba cevap veya ikinci cevap gibi dilekçeler veremezler. Tarafların, hukuk bilgisinden yoksun veya avukat hizmeti almadan dilekçe

³⁵ 4.2.2011 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

yazabilmeleri düşünülerek yönetmelikle belirlenen dilekçe örneğinin doldurulmasıyla da dava açabilmesine, cevap dilekçesi yazabilmesine imkân tanınmıştır. (HMK m.317)
Dava dilekçesi formunda şu hususlar bulunmaktadır;

- a) Mahkemenin adı.
- b) Davacı ile davalının adı, soyadı ve adresleri.
- c) Davacının T.C. kimlik numarası ile varsa ticaret sicil numarası veya tüzel kişi kimlik numarası.
- ç) Varsa tarafların kanunî temsilcilerinin ve davacı vekilinin adı, soyadı ve adresleri.
- d) Davanın konusu.
- e) Davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri.
- f) İddia edilen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği.
- g) Dayanılan hukukî sebepler.
- ğ) Açık bir şekilde talep sonucu.
- h) Davacının, varsa kanunî temsilcisinin veya vekilinin imzası.

Cevap dilekçesi formunda yer alması gereken hususlar ise dava dilekçesi formunda yer alan hususlara 'd' ve 'e' bentleri hariç olmak üzere ilaveten aşağıdaki hususlarla birlikte aynıdır.

- a) Davalının savunmasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri.
- b) Savunmanın dayanağı olarak ileri sürülen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği.

Taraflar dilekçeleriyle birlikte, bütün delillerini bildirmek zorundadır. Delillerin hangi olaya ait olduğunu da açıkça belirtmek zorundadırlar.

Basit yargılama usulünde iddia ve savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasaktır. Davanın açılmasıyla birlikte iddianın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı, cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle de savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı başlamış olur. (HMK m.319)

Mahkeme, delil ve belgeleri yeterli gördüğü takdirde tarafları duruşmaya davet etmeden dosya üzerinden karar verir. (HMK m.320)

Mahkemenin dosya üzerinden karar verememesi halinde ön inceleme aşamasına geçer. İlk duruşmada mahkeme, dava şartlarını ve ilk itirazlarla hak dürücü süre ve zamanaşımı hakkında tarafları dinler. (HMK m.320)

İddia ve savunmalar ışığında mahkeme, tarafların anlaştıkları ve anlaşamadıkları noktaları tespit eder. Hâkim, anlaşamadıkları konular için tarafları sulhe veya arabuluculuğa teşvik eder. Tarafların anlaşabildikleri ve anlaşamadıkları hususlar tutanağa geçirilerek taraflarca imzalanır. Tahkikat aşaması bu tutanak esas alınarak yürütülür. (HMK m.320)

Tahkikat aşamasında delillerin incelenmesi, tarafların dinlenmesi, gerekli görüldüğü takdirde bilirkişiye başvurulması gibi tahkikat işlemleri yapılır. Tahkikat aşaması ön inceleme duruşması hariç iki duruşmada tamamlanır. Duruşmalar arasındaki süre bir aydan fazla olamaz. Ancak davanın niteliği bilirkişi incelemesinin uzaması veya istinabe yoluyla tahkikat işlemlerinin yürütülmesi gibi hallerde hâkimin, gerekçesinin belirterek bir aylık süreyi uzatma yetkisi vardır. Bu gibi durumlarda ikiden fazla duruşma da yapılabilir. (HMK m.320)

Taraflar dilekçelerinde tanık delili beyan etmişler ise tanıklar mahkemece davetiye ile çağırılır. Tanık gösteren taraf, tanık dinletmek istediği olayı, tanıkların adı-soyadı ve adresini mahkemeye sunmakla yükümlüdür. Aksi takdirde tanık dinlenemez. Hazır bulunan tanıklar ise davetiyeye gerek bulunmadan dinlenebilir. Tanıklar olaya ilişkin bilgilerini ve gördüklerini beyan etmekle yükümlüdür. Tanık beyanları sözlü olarak alınır ve hâkimin takdirinde olan delillerdir. (HMK m.240)

Mahkeme, çözümünü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verir. Hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. (HMK m.266)

Tahkikat aşamasının tamamlanmasıyla mahkeme taraflardan son olarak beyanlarını alır ve yargının sona erdiğini bildirerek kararı tefhim eder. Kararın tefhiminden sonra taraflara ayrıca süre verilmez. (HMK m.266)

Mahkeme, kararın tefhiminde hükme ait bütün hususları gerekçesiyle birlikte yer vermek zorundadır. Fakat zorunlu hallerde mahkeme, nedenini tutanağa geçirmek suretiyle hükmü özetini tutanağa yazdırarak kararı tefhim edebilir. Ancak hükmün gerekçesini en geç bir ay için açıklayarak taraflara tebliğ etmesi gerekmektedir. (HMK m.321)

Son olarak İş Mahkemeleri Kanunu 10 uncu maddesine göre İş Kanun'unun uygulanması ile görevli makamlar, İş Mahkemeleri görev alanında gördükleri konular hakkında kendilerine yapılan başvuruları idari yolla neticelendiremedikleri durumlarda, ilgili evrak ve belgeleri İş Mahkemelerine gönderirler.

2.1.3. İş Mahkemelerinin Eleştirel Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi

İş mahkemelerinin günümüz Türkiye'sinde bulunduğu duruma bakılacak olursa, getirilebilecek en önemli eleştiri, iş mahkemelerini artık kuruluş amaçlarına hizmet edemediğidir. Uyuşmazlıkların daha hızlı ve kolay bir şekilde, işçiyi mağdur etmeden çözülmesi amacıyla kurulan iş mahkemelerinde işlem tam tersine dönmüş durumdadır. İş mahkemelerindeki davalar giderek artmakta ve iş mahkemeleri yetersiz kalmaktadır. Uzun süren mahkeme sürecine davanın Yargıtay'daki temyiz süreci de eklenince açılan davaların kesin karara bağlanması yıllar sürmekte ve işçi mağdur edilmektedir. Aşağıda Yargıtay Büyük Genel Kurulu Kararında³⁶ hukuk dairelerinin iş durum çizelgesine yer verilmiştir.

³⁶ 29.01.2014 tarih 28897 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

HUKUK DAİRELERİ	2012'den Devreden Dosya Sayısı	2013'de Gelen Dosya Sayısı	2013'de Çıkan Dosya Sayısı	2014'e Devreden Dosya Sayısı
Hukuk Genel Kurulu	652	2.463	1.801	1.314
1.Hukuk Dairesi	3.069	22.478	18.639	6.908
2.Hukuk Dairesi	11.031	26.927	30.788	7.170
3.Hukuk Dairesi	1.465	21.402	18.437	4.430
4.Hukuk Dairesi	7.703	19.329	20.855	6.177
5.Hukuk Dairesi	4.388	30.760	24.368	10.780
6.Hukuk Dairesi	4.722	17.054	17.493	4.283
7.Hukuk Dairesi	3.252	27.744	24.274	6.722
8.Hukuk Dairesi	4.722	24.314	20.434	8.602
9.Hukuk Dairesi	44.021	17.150	35.271	25.900
10.Hukuk Dairesi	10.376	25.510	26.183	9.703
11.Hukuk Dairesi	11.608	18.758	23.808	6.558
12.Hukuk Dairesi	6.631	36.438	40.968	2.101
13.Hukuk Dairesi	5.100	33.736	33.340	5.495
14.Hukuk Dairesi	1.804	16.882	16.035	2.651
15.Hukuk Dairesi	3.641	7.100	7.174	3.567
16.Hukuk Dairesi	775	14.632	13.807	1.600
17.Hukuk Dairesi	6.420	21.500	18.485	9.435
18.Hukuk Dairesi	2.399	21.082	18.456	5.025
19.Hukuk Dairesi	4.001	19.423	20.000	3.424
20.Hukuk Dairesi	4.238	11.249	12.349	3.138
21.Hukuk Dairesi	12.222	22.700	25.165	9.757
22.Hukuk Dairesi	10.089	38.310	31.021	17.378
23.Hukuk Dairesi	1.251	9.540	8.374	2.417
Hukuk Daireleri Toplam Dosya Sayısı	165.580	506.481	507.525	164.535

Görüldüğü üzere Yargıtay'ın iş hukukundan kaynaklanan davalara bakmakla yükümlü olan 7 nci, 9 uncu ve 22 nci Hukuk Dairelerinde dosyalar sürekli olarak diğer yıla devretmektedir. 2012 yılından devreden 57.362 dava bulunmaktadır. Bu sayıya 2013 yılında gelen 83.204 dava da eklenince toplam dava sayısı 140.566'ya ulaşmış bulunmaktadır. Bu davalardan 50 bin tanesine bakılamamış ve 2014 yılına devretmiş bulunmaktadır.

İş mahkemelerinde karar sürecinin bu kadar uzun ve meşakkatli olması nedeniyle işçiler, davalarını takip edememektedir. Mecbur kaldıkları için avukatlık hizmeti aracılığıyla davalarını yürütmektedirler. Bu durumda da mahkeme masraflarının yanına bir de avukatlık masrafları eklenmiş olacaktır. Maalesef ki işçi kesiminin gelir

düzeyi ortadır. İşçilerimizin çoğu söz konusu bu masrafları ödeyemediği için ya dava açamamakta ya da bu masraflara ilişkin, avukatlarla kazanılması muhtemel tazminat alacakları üzerinden yüzdelerle hesaplarla anlaşılmaktadır. İş mahkemelerinde çıkan kararların büyük bir bölümünün işçi lehine olduğu bilindiği üzere bir kısım avukatlar kazanılması muhtemel olan tazminat alacaklarının yüzde on, yüzde yirmi gibi rakamlarına karşılık avukatlık hizmetlerini sunmaktadır. Bu sistem usule uygun olmamakla birlikte günümüzde yaygınca kullanılmaktadır.

Mahkemelere getirilebilecek bir diğer eleştiri olarak ise, İş Mahkemeleri Kanununda yargılamanın şifahi yargılama usulüyle yapılacağına ilişkin hüküm bulunsa da 6100 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ile şifahi yargılama usulü ortadan kaldırılmıştır. Yargılama usulü olarak yazılı yargılama ve basit yargılama usulleri getirilmiştir. Diğer kanunlar da yer alan şifahi yargılama usulleri kanunun yürürlüğe girmesinden sonra basit yargılama usulüne dönüşeceği hükmü de yer almaktadır. Hukuk Muhakemeleri Kanununun yürürlüğe girmesine rağmen iş mahkemelerinde halen sözlü yargılama devam etmektedir. Hâkimlerimiz Hukuk Muhakemeleri Kanununun getirdiği yeni hükümleri uygulamak yerine oturmuş olan sistemi kanuna aykırı bir şekilde dahi olsa devam ettirmektedir.

Son olarak, iş mahkemeleri hâkimlerimizin yeterlilikleri de bir tartışma konusudur. Hukuk fakültelerindeki iş hukuku ders saatinin yoğunluğu bir kenara bırakılacak olursa bile hâkimliğe giriş sınavı olan adli yargı hâkimliği sınav konuları arasında iş hukuku yer almamaktadır. Hukuk fakültesinden mezun olan hâkim adayları mesleğe girebilmek için diğer hukuk dallarına ağırlık vermek zorunda kalmaktadır. Hâkimliğe girdikten sonra önlerine gelen davalarla birlikte iş hukukuna tam olarak hâkim olabilmek fırsatı yakalayabilmektedirler.

2.2. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

2.2.1. İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Yapısı

3008 sayılı İş Kanunumuzun 141 inci maddesinde ilk fıkrasında “*İş Kanunu hükümlerinin tatbikatını temin ve takip etmekle mükellef olmak üzere, bu kanunun neşri tarihinden itibaren, İktisat Vekâleti’ne bağlı bir “İş İdaresi” kurulur. Bunun Ankara’da “Genel Merkezi” ve memleketin lüzum görülen yerlerinde kolları vardır.*” hükmü yer

almaktadır. İkinci fıkrasında ise “*Hükümet, bu husustaki esas teşkilat ile bu teşkilat içindeki muhtelif makamlar veya memurların salahiyyet derecelerini ve vazifelerini gösteren ayrı bir kanun layihasını, en geç İş Kanununun ikinci meriyet yılı içinde Büyük Millet Meclisine sevkeder.*” denmiştir. Bu hükümler ışığında Çalışma Bakanlığı’nın temelli atılmıştır. 1937 yılında çıkarılan kararname de ise “İş İdaresi’nin omurgasını, “meslek memurları” olarak nitelenen iş başmüfettişleri ve iş müfettişleri teşkil edeceğini ifade edilmiştir.

İş müfettişlerinin, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanunun birinci maddesine dayanılarak, Başbakanın 7 Haziran 1945 tarih ve 6-376/6 sayılı teklifi üzerine 7 Haziran 1945 tarih ve 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi ile kurulan ‘Çalışma Bakanlığı’ bünyesinde aynı niteliklerle faaliyetlerine devam etmesi öngörülmüştür.

1974 yılında kurulan Sosyal Güvenlik Bakanlığında, iş kazası ve meslek hastalıkları uyuşmazlıklarında yürüteceği prosedürde kazanın veya meslek hastalığının oluş biçimi ile rücu edilecek sorumlularının kusur oranlarının tespitinde görev yapmak üzere “iş güvenliği müfettişi” kadrosu oluşturulmuştur.

Bu iki müfettişlik, İş Teftişi Tüzüğü’nde³⁷ “İş Müfettişi” unvanı ile Çalışma Bakanlığına bağlı merkez birimi olarak kurulan İş Teftiş Kurulu bünyesinde birleştirilmiştir.

02.11.2011 tarih ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu ve müfettişleri, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu ve müfettişleri; İş Teftiş Kurulu bünyesine katılmış, Kurul Başkanlıkları ve müfettişlere ait yetkiler; İş Teftiş Kurulu ve İş Müfettişlerince yerine getirecekleri düzenlemesine yer verilmiştir.

İş Teftiş Kurulu şu anda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına bağlı olarak görev yapan Bakanlık Danışma ve Denetim Birimidir. Teftiş Kurulu Başkanına bağlı

³⁷ 28.08.1979 tarih ve 16738 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

dört başkan yardımcısı bulunmaktadır. Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Adana olmak üzere beş ilde grup başkanvekillikleri bulunmakla birlikte, 2014 yılı itibariyle yaklaşık 1000 adet iş müfettişi ve müfettiş yardımcısı ile görevine devam etmektedir.

2.2.2. İş Teftiş Kurulu Başkanlığının İşleyişi

İş Teftiş Kurulu, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununda sayılan aşağıdaki görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme, soruşturma yapmak, gerekli önlemleri almak veya aldırarak.
- Uluslararası sözleşmeler çerçevesinde iş yerlerinde uygulamaları incelemek ve izlemek,
- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izlemek.
- Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmaları yapmak, gerektiğinde, teftiş ve denetimler sonucunda, mevzuatın aksayan yönleri, uygulanabilirliği, sektörel bazda ilgili kurum ve kuruluşlarca alınması gereken önlemleri belirleyen Genel Değerlendirme Raporu hazırlamak.
- Denetim sonuçlarına ilişkin istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak.
- Özel kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.
- Müfettişlerin iş teftişi ile ilgili faaliyet ve işlemleriyle ilgili teftiş, inceleme ve soruşturmaları yürütmek.
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu uyarınca işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemlerini teftiş etmek.
- Kayıtdışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek.

Teftiş Kurulu görevleri arasında yer alan uluslararası sözleşmeler çerçevesinde işyerlerinde uygulamaları izlemek ve denetlemek görevini, Dünya Çalışma Örgütünün 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesine uygun olarak yerine getirmektedir. Örgütün, 1947 yılında kabul ettiği ve Türkiye'nin 1950 yılında onayladığı sözleşmeye göre sanayide ve ticarete çalışma şartlarına ve

işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmalarına dair konulan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak iş müfettişlerinin görevidir. Sözleşmede ayrıca iş müfettişlerinin görevleri, teftiş prosedürleri ve eğitimleri de ayrıntılı olarak yer almaktadır.

İş müfettişleri görevlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan 'İş Teftiş Kurulu Tüzüğü'ne ve 'İş Teftiş Rehberi'ne göre yerine getirmektedir. Çalışma hayatına ilişkin yapılan teftişler İşin Yürütümü Teftişleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişleri başlıkları altında olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Sayılan bu iki başlık altında, genel teftişler, kontrol teftişleri ve inceleme teftişleri yapılmaktadır.

Genel Teftiş; İş Teftiş Kurulu başkanlığında hazırlanan Yıllık Teftiş Programına uygun olarak yapılan teftişlerdir.

Kontrol Teftişi; Genel teftişler sırasında tespit edilen iş mevzuatına aykırılıklarını giderilip giderilmediğinin teftiştir.

İnceleme Teftişi; Yıllık Teftiş Programı dışında kalan teftişlerdir. İnceleme teftişleri, ihbar veya şikâyet üzerine yapılan teftişlerdir.

Teftişler kural olarak işverene haber vermeden yapıldığı gibi istisnai hallerde ise işin niteliğine göre haber verilerek de yapılabilir.

Müfettiş, teftiş amacıyla işyerine gittiğinde, işyerine gider gitmez izlenmesi ve tespit edilmesi gerek durumlar dışında öncelikle işveren veya işveren vekili ile tanışır. Görüşülen kişilerin niteliği ve imza yetkisinin bulunup bulunmadığı araştırılır. Müfettiş işyerindeki yetkililerden teftişin yapılması için uygun ortamın sağlanmasını talep eder.

Teftişin başından itibaren ya da teftiş başladıktan sonra engellenmesi halinde müfettiş mahallin mülki idari amirine başvurarak kolluk kuvvetlerinin yardımını talep eder.

Müfettiş teftiş ve inceleme için işverenden konu ile ilgili tüm defter, kayıt ve belgeleri ister. İşveren, kanunen tutmakla zorunlu olduğu kayıt ve belgeleri vermekle

yükümlüdür. Bilgi ve kayıtlarını geriye dönük olarak üç yıllık incelenmesi esastır. Ancak müfettiş takdir ettiği konularda daha eski belgeleri de inceleyebilir.

Müfettişler, işverenin, işçilerin veya konuyla ilgisinin bulunduğunu düşündüğü diğer kişilerin ifadelerini alabilir. İfade alımında gizlilik esastır. İfade işyerinde alınabileceği gibi teftişin yapılacağı başka bir yerde de alınabilir. İfadesi alınan kişilerin isimleri, ikametgâhı ve görevi tespit edilerek ifade tutanağına yazılır. İfadesi alınan kişiye ifade tutanağı okutulur ve imza atması istenir.

Belgelerin incelenmesi ve ifadelerin dinlenmesi sonucunda, ifade tutanağı da eklenerek nihai Tutanak Teftiş Kurulunun hazırladığı formata uygun bir şekilde iki nüsha halinde hazırlanır. İş Kanununun 92 nci maddesinin son fıkrasına göre; ‘*Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.*’ Bu hüküm gereği müfettişler tarafından tutulan tutanaklar mahkemelerde önemli bir delil unsuru olarak yer almaktadır.

Tutulan tutanaktan sonra müfettiş, İş Teftiş Tüzüğü’ne göre teftiş raporunu hazırlar. Teftiş sırasında edinilen bilgi, belge ve görüşler rapora eksiksiz ve doğru bir şekilde yazılmalıdır. İş müfettişinin hazırladığı rapor, rapor değerlendirme komisyonu tarafından mevzuata uygunluk yönünden değerlendirilerek bir sıkıntı görülmemesi halinde işleme konulur. İşleme konulan raporlar gereği yapılmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir.

2.2.3. İş Teftiş Kurulu Başkanlığının Eleştirel Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi

İş Teftiş Kurulu hakkında yapılan en yaygın eleştiri personel yetersizliği hakkındadır. Ülkemizde kayıtlı olarak çalışan 18 milyon işçinin³⁸ şikâyetlerini ve kayıtlı 1 milyon 499 bin işyerinin³⁹ denetim ve incelemesini Teftiş Kurulu bünyesindeki son alımlarla birlikte bin müfettiş-müfettiş yardımcısı yapmaktadır.

³⁸ Sosyal Güvenlik Kurumu, Aylık Temel Göstergeleri, Ekim, 2013

³⁹ Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, 2012

Bakanlık müfettişlerinin sayısının, 18 milyon işçinin şikâyetleri konusunda ve iş yeri denetimleri konusunda yetersiz olması sonucundan işyerleri üç dört yılda bir genel denetimden geçirilirken, işçi şikâyetleri üzerine yapılan inceleme teftişleri de ancak şikâyetin üzerinden aylar geçtikten sonra yapılabilmekteydi. Bütün bu olumsuz tablolar beraberinde çalışma hayatında huzursuzluğu getirmektedir. Bu olumsuzluklar, iş mahkemelerindeki dava yükünün oluşmasının bir faktörü olarak da değerlendirilebilir. Teftiş Kurulunun artan iş yükünü hafifletmek amacıyla 25.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun ile İş Kanununda değişikliğe gidilerek iş sözleşmesi fiilen sona ermiş işçilerin şikâyetleri incelemeleri Çalışma Bölge Müdürlüklerine devredilmiştir. Kanun değişikliğinin amacı, iş sözleşmesin sona eren işçinin şikâyetleri işyerinden bağımsız belge üzerinden yapılan incelemeye sonuçlandırıldığı için müfettişlerin bu şikâyetlerle uğraşmaması ve asli görevi olan işyeri denetimlerini daha etkin yapabilmesidir.

Teftiş Kuruluna yöneltilebilecek bir diğer eleştirel bakış açısı da, on adet olan grup başkanlığı sayısı 29.04. 2013 tarih ve 3763 sayılı Bakan Oluru ile Adana, Ankara, İstanbul, İzmir ve Bursa grup başkanlıkları olmak üzere beşe düşürülmüş ve illere göre görev dağılımı yapılmıştır.

İllere göre yapılan yeni dağılıma göre, Ankara Grup Başkanlığının görev alanına giren 47 il bulunmaktadır. İşyeri denetimleri açısından bir sıkıntı gözükmezken iş sözleşmesi devam eden bir işçinin şikâyeti üzerine yapılacak inceleme teftişi sırasında Ankara Grup Başkanlığından görevlendirilecek bir müfettişin uzak mesafelere gitmesi gerekmektedir. Bu durumlarda, söz konusu şikâyetlerin incelenmesi açısından sürenin önemli olduğu göz önüne alınırsa müfettiş, şikâyet konusu işyerine gidene kadar şikâyet konusunun ortadan kalkma, ört bas edilme ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu eleştiriye yaparken şu durumu da göz ardı edemeyiz. Ulaşım açısından grup başkanlıklarının bulunduğu Türkiye'nin beş büyük ilinden diğer illere hava ulaşım imkânları daha gelişmiştir. Örneğin, eski grup başkanlığı bulunan Erzurum'dan Siirt ilindeki bir şikâyeti incelemek üzere gidecek olan iş müfettişi uygun hava yolu ulaşım imkânlarının bulunmamasından dolayı kara yoluyla uzun saatler sonucunda inceleme yapacağı

işyerine gidebilirken Ankara'dan Siirt'e hava yolu ulaşımıyla gitmesi daha rahat olabileme ihtimali doğmuştur.

2.3. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri

2.3.1. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Yapısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının taşradaki görevlerini yerinde getirmek amacıyla Adana, Ankara, Antalya, Aydın, Bursa, Diyarbakır, Edirne, Elazığ, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Kütahya, Malatya, Samsun, Trabzon, Van, Zonguldak, Sivas illerinde on altı Çalışma Bölge Müdürlüğü bulunmaktaydı. Ancak, 2.11.2011 tarih ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname⁴⁰ ile Bakanlığın teşkilat yapısında değişiklik yapılarak anılan bölge müdürlükleri kapatılmış ve İŞKUR il müdürlükleriyle birleştirilerek 81 ilde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ihdas edilmiştir. İdari yapılanması İŞKUR bünyesinde olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, il müdürü başkanlığında il müdür yardımcılara bağlı hizmet servislerinden oluşmaktadır. Hizmet servisleri şunlardır; Danışmanlık ve İşe Yerleştirme, İşgücü Yetiştirme, Çalışma İlişkileri, İşsizlik Sigortası ve Basın Halkla İlişkiler-Tanıtım. Nüfusu fazla olan illerde İl Müdürlüklerine bağlı olarak ilçe hizmet birimleri de kurulmaktadır.

2.3.2. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin İşleyişi

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin işleyişini, konumuz gereği bireysel iş uyuşmazlıklarına yönelik ele alacağız.

Ülkemizde artan iş uyuşmazlıklarını azaltmak ve İş Mahkemeleri ile İş Teftiş Kurulu Başkanlığının iş yükünün azaltmak için 2009/10 sayılı İşçi Şikâyetlerinin Çözümü konulu Bakanlık Genelgesiyle birlikte işçi şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri tarafından incelenmeye başlanmıştır. Ancak Danıştay'a yapılan itirazlar sonucu genelge hakkında yürürlüğü durdurma kararı verilmiştir.

⁴⁰ 2.11.2011 tarih ve 28103 sayılı Mükerrer Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un⁴¹ 77 nci maddesiyle ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91 nci maddesinde değişikliğe gidilmiştir. Değişikle beraber 91 nci maddeye birinci fıkrasından sonra gelmek üzere "30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10. maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir." hükmü eklenmiştir. Bu düzenlemeye göre 25.02.2011 tarihinden itibaren bölge müdürlüğü memurları, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerini incelemeye başlamıştır. Şikâyetçi işçi, işyerinde çalışıyorsa bu durumda işçinin şikâyet konularını iş müfettişleri inceleyecektir.

665 sayılı kanun ile Bakanlığın teşkilat yapısında değişiklik yapılarak Bakanlığın bölge müdürlükleri kapatılmış ve İŞKUR il müdürlükleriyle birleştirilerek 81 ilde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ihdas edilmiştir. İl müdürlüklerinin ihdas edilmesiyle birlikte işçi şikâyetlerini inceleme görevi de il müdürlüklerine geçmiştir.

665 sayılı kanunla ihdas edilen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri hakkında 2013/9 sayılı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Görevleri Hakkında Bakanlık genelgesi yayınlanarak işçi şikâyetleri incelemesi hakkında uygulanacak esaslar belirlenmiştir.

Genelgeye göre; İl müdürlüklerinin işçi şikâyetleri konusundaki görevleri aşağıda yer almaktadır.

- 4857 sayılı İş Kanununun (Değişik: 61 11/77.md) 91 inci maddesine göre, iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetlerinin incelenmesi. İşçi şikâyetlerine ilişkin iş ve işlemlerin yürütülmesi.

⁴¹ 25.2.2011 tarih ve 27857 sayılı mükerrer Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

- İş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri dışında kalan başvuruları ilgili İş Teftiş Grup Başkanlıklarına intikal ettirilmesi
- Bakanlığa ve çağrı merkezlerine doğrudan intikal eden işçi şikâyetleri öncelikle şikâyetin yapıldığı yerin bağlı olduğu il müdürlüklerince incelenmesi
- İşçi şikâyetlerinin incelenmesi sonucunda kayıt dışılığın tespit edilmesi halinde durumun ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri'ne bildirilmesi.
- İşçi şikâyeti başvuru bürosu kurulması ve bu büroda yeteri kadar personel görevlendirilmesi.
- Şikâyetlerin, başvuru tarih ve sırasına göre 15 gün içerisinde incelenip sonuçlandırılması.
- İşçi şikâyetlerinin şahsen yapılması durumunda, şikâyetçinin bilgilendirilmesi, başvuruların kolayca yapılabilmesi için standart başvuru ve bilgi formları oluşturulması
- İl Müdürlükleri tarafından yapılan inceleme sonucu neticelenen müracaatların tutanağa bağlanması. İşverenin davetini gerektirmeyen işçi şikâyetlerine ilişkin müracaatların ise yazışma ile sonuçlandırılması.
- İşçi şikâyetleriyle ilgili istatistikler, aylık faaliyet ve veri tablolarına işlenmesi ve Bakanlığa gönderilmesi.

Yine Genelgeye göre İl Müdürlükleri işçi şikâyetlerini incelerken şu esaslara dikkat etmesi gerekmektedir;

İlgili Mevzuat; İl Müdürlüklerine gelen işçi şikâyetleri incelemesi 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu, 7201 sayılı Tebligat Kanunu, 1993/2 sayılı Başbakanlık

Genelgesi, 2004/12 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 2006/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve 2012/2 sayılı Bakanlık Genelgesi dikkate alınarak yapılmalıdır.

İşçi Şikâyet Başvurularının Alınması; İşçi şikâyetleri, şahsen veya posta, Başbakanlık İletişim Merkezi-BİMER ve ALO 170 yolu ile İl Müdürlüklerine yapılır. Hizmet birimi bulunan ilçelerde şikâyet hizmet birimine de yapılabilir. Bu durumda hizmet birimi şikâyeti incelenmek üzere il müdürlüğüne iletir. Şahsen şikâyet başvurusu yapan işçiye Bakanlık tarafından hazırlanan bilgilendirme notu verilir. Bilgi notunu okuyan işçinin şikâyeti maktu form ile alınır.

Başvurunun İncelenmesi; 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun gereği eksik ad-soyad, adres, imza gibi eksik bilgilerin bulunduğu dilekçeler işleme alınmaz, ilgili eksiklerin tamamlanması için başvuru sahibine bilgi verilir. Dilekçe de şikâyetin mahiyeti, ne istenildiği, işyerin adresi belirsiz olması durumunda dilekçe bahsi geçen şikâyet ilişkin somut deliller veya inandırıcı bilgi ve belgeler eklenmesi halinde işleme alınır. Aksi takdirde yine dilekçenin tamamlanması için başvuru sahibine bilgi verilir. Başka bir idari makamın görev alanıyla ilgili dilekçeler ilgili idareye iletir ve başvuru sahibine bilgi verilir. Her halükarda yargıya intikal ettiği veya etmesi gerektiği anlaşılan şikâyet başvuruları incelemeye alınmaz.

Başvurunun İşleme Alınması; Başvuru işleme alınmadan önce işçiye kanundan doğan iş güvencesi kapsamında bir ay içerisinde yargıya başvurma, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı hakları ve iş kanunu istisnaları ile ilgili bilgilendirme yapılır. Yapılan bilgilendirmeden sonra iş sözleşmesi sona ermiş olan işçinin şikâyet başvurusu işleme alınır. İşçinin iş sözleşmesi deva ediyorsa ilgili şikâyet dilekçesi İş Teftiş Grup Başkanlıklarına intikal ettirilir. İşçinin şikâyet konusu gereği sosyal güvenlik mevzuatını ilgilendiriyorsa şikâyet başvurusu, Sosyal Sigortalar Kurumu İl Müdürlüklerine iletir.

Şikâyetlerin İncelenmesi; İşçi şikâyetleri incelemesi il müdürlükleri tarafından 15 gün içerisinde sonuçlandırılır. Gecikmesi muhtemel şikâyetler hakkında başvuru sahibine yazılı olarak bilgilendirme yapılır. Şikâyet incelemeleri işveren ile telefon görüşmesi veya yazışma ile sonuçlandırılır. Bu yöntemlerle sonuçlandırılmayan şikâyetler için işveren görüşmeye çağırılır. Şikâyet incelemesi sonuçlandırılması halinde

il müdürlükleri tutanak tutarak ilgili taraflara bildirir. Sonuçlandırılmayan şikâyetler hakkında ise başvuru sahibine yargıya yoluna başvurması için bilgilendirme yapılır.

İşçinin emekli olması ve emeklilik belgesini ibraz etmesi, askerlik nedeniyle işten ayrıldığına ilişkin askerlik belgesini ibraz etmesi, kadın işçinin evlilik dolayısıyla işten ayrıldığına ilişkin evlilik belgesini ibraz etmesi, deneme süreli iş sözleşmesi yapılmışsa bu süreye ilişkin belgenin ibraz edilmesi, işçinin ölümü nedeniyle mirasçılarının ölüm belgesini ibraz etmesi hallerinde ücret alacakları ve kıdem tazminatı alacağı işverenden yazışma yoluyla talep edilir. İşverenin olumlu cevabı veya alacağın ödeneceği kararı işçiye bildirilir. İşverenden yazışma yoluyla bilgi ve belge gelmediği durumlarda davet yoluna gidilir. İşveren, davette istenilecek belgeler, çağrı tarihi, yeri ve saati belirtilerek İl Müdürü imzası ile 201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre yazılı olarak davet edilir. Davet yazısına icabet etmeyen işveren hakkında tutanak tutularak İş Kanununun 92. maddesine aykırı davranmaktan aynı Kanunun 107/a maddesi uyarınca idari para cezası uygulanır.

İşveren ile Davet Yolu ile Görüşme; Davete icabet eden işverene veya vekiline şikâyet konusu iddialar açıklanır ve savunması istenir. İşverenin savunma beyanı ve işverenden istenen belgeler ışığında, iş sözleşmesinin yazılı yapılıp yapılmadığı, çalışma koşullarını gösterir belgenin verilip verilmediği, İşçinin işe giriş ve iş sözleşmesinin fesih tarihi, İşyerinde toplu iş sözleşmesinin uygulanıp uygulanmadığı, Son aylık brüt ücreti. İş sözleşmesinin fesih nedeni, iddia edilen ücretinin ödenip ödenmediği, sözleşmenin feshinde iddia edilen izin ücretinin ödenip ödenmediği, iddia edilen ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenip ödenmediği ve varsa iddia edilen diğer bireysel alacaklarına ilişkin haklarının ödenip ödenmediği konuları incelenerek tutanak hazırlanır. Tutanak hazırlanırken Kabahatler Kanununun "İdari Yaptırım Kararı" başlıklı 25 inci maddesi hükümleri gereği işverenin kimlik bilgileri tüzel kişinin unvan ve adresi, işveren vekilinin kimlik bilgileri, vekâletname, imza sirküleri ve kabahat ile ilgili belge de tutanağa eklenir. İnceleme sonucunda varsa tespit edilen hakların ödenmesi konusunda işverenin olumlu ya da olumsuz kararı tutanağa eklenir. İşveren tarafından tespit edilen hakların ödenmeyeceğinin beyan edilmesi durumunda işçiye ilgili hakların ödenmesi için işverene müracaat etmesi ve yargıya başvurması hakkında bildirim yapılır.

Şikâyet İncelemesinin Sonuçlandırılması; İncelemenin tamamlanması ve tutanakların tutulması sonucunda değerlendirme raporu oluşturularak ilgili başvuru dosyasına konulur. İşçinin bireysel alacaklarına ilişkin tespit yapılması halinde işverene ilgili hakların ödenmesi konusunda işveren sonuç bildirimini, işçiye de şikâyet konusu sorununun çözülüp çözülmediği varsa şikâyet konusu haklarının temini için yargıya başvurabileceği hakkında işçi sonuç bildirimini yapılıır.

Son olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92 nci maddesine göre; *“Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.”* Bu hüküm çerçevesinde il müdürlükleri tarafından şikâyet inceleme süreci sonucunda tutulan değerlendirme raporlarının aksi ispat edilene kadar geçerliliği bulunmaktadır. Bu raporlar mahkemelerde önemli birere delil unsuru olarak kullanılmaktadır.

2.3.3. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Eleştirel Bir Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü yönünden getirilebilecek en önemli eleştiri, iş denetimi sisteminin tabiri caizse ikiye bölünmüş olmasıdır. İş sözleşmesi devam eden işçilerin uyuşmazlıkları iş denetimi sistemi içerisinde iş müfettişleri tarafından incelenirken, sözleşmesi sona ermiş olan işçilerin uyuşmazlıkları, idari birimlerce incelenmektedir. Bu yapı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 81 sayılı sözleşmesi 3 ncü maddesinde, iş teftiş sisteminin asli vazifesi olarak sayılan *‘...işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmalarına dair olan kanuni hükümlerin uygulanması’* hükmüne ihlal olarak sayılmaktadır. Madde hükmünde yer alan *‘işleriyle meşgul buldukları sırada’* kavramı iş sözleşmesinin devam edip etmediğiyle alakalı bir kavram değildir. 81 sayılı ILO sözleşmesinde böyle bir ayrıma gidilmemiş ve iş teftiş sistemi bir bütün olarak ele alınmıştır. Sözleşmeye göre iş teftiş sisteminin idareye bağlı olduğu kadar teftiş sırasında baskı altında olmayan bağımsız devlet memurluğu şeklinde olması öngörülmüştür. Şikâyetlerin il müdürlüklerindeki memurlar tarafından incelenmesi ise bu bağımsızlığa engel olabilmektedir.

Bir diğere eleştirel nokta ise, il müdürlüklerinde çalışan personel yetersizliği ve personelin nitelik açısından incelemeyi yapabilecek seviyede olmamasıdır. Bilindiği üzere 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ihdas edilen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, İŞKUR il müdürlükleriyle birleştirilerek oluşturulmuştur. Bu neticede, eskiden bölge müdürlüğünün bulunduğu illerde İŞKUR il müdürlükleriyle birleşme yaşanmış ancak bölge müdürlüğünün olmadığı illerde ise İŞKUR il müdürlüklerine Bakanlığın taşra teşkilatı görevleri verilmiştir. Bu durumda bölge müdürlükleriyle birleştirilerek oluşturulan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde çalışma mevzuatını bilen konulara hakim olan personel sayısı oldukça fazladır. Bu illerde geçiş aşamasında büyük zorluklar çekilmemiştir. Ancak bölge müdürlüğünün olmadığı illerde, Bakanlık taşra görevlerinin İŞKUR il müdürlükleri tarafından üstlenilmesiyle oluşturulan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri personeli çalışma mevzuatı açısından yetersiz kalmıştır. Yeni yapılanma sürecinin çabuk ve kolay bir şekilde atlatılabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, hizmet içi eğitimlerle personel niteliğinin artırılması çalışmalarına devam etmektedir. Personel niteliğinin artırılması çalışmalarına rağmen iş teftişini yapan müfettişlerin işe girişleri Kamu Personel Seçme Sınavı(KPSS) ile gerçekleşmektedir. KPSS'den belirli puan üstü alanlar ve yabancı dil yeterliliğine sahip olanlar, Bakanlığın yazılı sınavına girmeye hak kazanmaktadır. Yazılı sınavı takiben sözlü mülakat aşamasını geçen adaylar iş müfettiş yardımcısı olarak göreve başlamaktadır. Hizmet içi eğitimler ve müfettişlerin yanında uygulamalı teftişlerle geçen üç yılın sonunda müfettiş yardımcıları yeterlilik sınavını geçmeleri halinde iş müfettişliğine atanır. İş teftiş sisteminin ana aktörleri olan müfettişlerin mesleğe giriş ve yetiştirilme şartları çalışma hayatının şartlarına uygun bir şekilde belirlenmişken il müdürlüklerinde işçi şikâyeti memurlar tarafından incelenmektedir. İnceleme yapan memurların, mesleğe giriş ve yetiştirilme şartları, iş müfettişlerinin mesleğe giriş ve yetiştirilme şartlarına nazaran çok daha düşük seviyelerdedir.

İl müdürlüklerince yapılan şikâyet incelemesi sonucunda oluşturulan değerlendirme raporları, ilâm niteliğinde belge sayılmadığı için ilâmların icrası hakkındaki hükümlere tabi değildir. Raporların bu niteliği de ayrı bir eleştirel noktadır. İl müdürlükleri tarafından işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın çözülüp rapora bağlanmasına rağmen tarafların rapora uyma zorunlulukları yoktur. Örneğin; ödenmeyen ücret alacağının teminin için il müdürlüğüne başvuran bir işçi, il

müdürlüğünce yapılan inceleme sonucunda haklı görülse bile işverenin ücreti ödememesi direktmesi halinde işçi mahkemeye dava açmak zorundadır.

Bütün bu olumsuz eleştirilerin yanında il müdürlüklerinin şikâyet incelemeye başladığı 2011 yılından itibaren binlerce işçi şikâyeti incelemesi yapmış bulunmaktadır. 2011 yılı içinde il müdürlüklerine 46.217 başvuru yapılmış olup, başvurular içinde birden fazla şikâyet olduğu için, toplamda 90.008 işçi şikâyeti incelenmiştir. 2011 yılı bölge müdürlüklerinin şikâyet inceleme sayılarının illere göre dağılımını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Bölge Müdürlükleri Tarafından Sonuçlandırılan İşçi Şikâyet Başvuruları ve Şikâyet Konuları (2011)

Bölge Müdürlüğü	ŞİKAYET BAŞVURU SAYISI (*)	Şikayet Konuları																
		İHBAR TAZMİNATI		KIDEM TAZMİNATI		AYLIK ÜCRET		YILLIK İZİN ÜCRETİ		FAZLA ÇALIŞMA		HAFTA TATİL ÜCRETİ		RESMİ TATİL ÜCRETİ		SIGORTASIZLIK		TOPLAM
		sayı	%	sayı	%	sayı	%	sayı	%	sayı	%	sayı	%	sayı	%	sayı	%	
Adana	1.434	811	23,4	712	20,5	657	18,9	472	13,6	387	11,2	174	5,0	189	5,4	67	1,9	3.469
Ankara	4.077	1.190	25,3	1.005	21,4	1.361	29,0	335	7,1	640	13,6	74	1,6	92	2,0	3	0,1	4.700
Antalya	4.885	2.274	19,8	1.990	17,4	3.433	30,0	1.208	10,5	1.524	13,3	468	4,1	564	4,9	0	0,0	11.461
Aydın	340	325	32,4	281	28,0	145	14,5	132	13,2	67	6,7	42	4,2	11	1,1	0	0,0	1.003
Bursa	3.779	2.442	21,5	2.308	20,3	2.352	20,7	1.289	11,4	1.467	12,9	632	5,6	765	6,7	101	0,9	11.356
Diyarbakır	244	168	20,9	172	21,4	115	14,3	109	13,6	82	10,2	67	8,3	91	11,3	0	0,0	804
Edirne	1.482	594	23,2	530	20,7	515	20,1	246	9,6	387	15,1	87	3,4	92	3,6	108	4,2	2.559
Elazığ	283	88	21,1	101	24,2	104	24,9	54	12,9	24	5,7	14	3,3	10	2,4	23	5,5	418
Erzurum	379	249	27,2	223	24,3	130	14,2	149	16,3	55	6,0	40	4,4	49	5,3	21	2,3	916
Eskişehir	1.704	398	28,3	266	18,9	473	33,7	114	8,1	115	8,2	20	1,4	12	0,9	7	0,5	1.405
Gaziantep	1.091	837	22,0	757	19,9	640	16,8	505	13,2	476	12,5	134	3,5	155	4,1	308	8,1	3.812
İstanbul	14.757	5.675	24,8	5.348	23,3	5.770	25,2	3.031	13,2	2.799	12,2	88	0,4	116	0,5	81	0,4	22.908
İzmir	3.970	2.100	22,5	2.134	22,8	2.135	22,8	1.241	13,3	971	10,4	252	2,7	355	3,8	159	1,7	9.347
Kayseri	1.469	911	23,9	941	24,7	700	18,3	500	13,1	439	11,5	85	2,2	210	5,5	30	0,8	3.816
Kocaeli	794	526	29,2	426	23,6	533	29,6	240	13,3	71	3,9	1	0,1	3	0,2	2	0,1	1.802
Konya	1.574	548	30,0	401	21,9	442	24,2	278	15,2	85	4,6	24	1,3	51	2,8		0,0	1.829
Kütahya	448	216	30,2	168	23,5	201	28,1	84	11,7	37	5,2	5	0,7	4	0,6	0	0,0	715
Malatya	626	284	24,0	300	25,3	312	26,3	141	11,9	89	7,5	26	2,2	33	2,8	0	0,0	1.185
Samsun	591	460	31,9	378	26,2	256	17,7	243	16,8	55	3,8	21	1,5	30	2,1	0	0,0	1.443
Sivas	315	183	25,4	158	21,9	107	14,8	98	13,6	79	11,0	43	6,0	53	7,4	0	0,0	721
Trabzon	1.056	576	26,8	576	26,8	342	15,9	329	15,3	191	8,9	77	3,6	59	2,7	0	0,0	2.150
Van	71	65	24,8	65	24,8	52	19,8	20	7,6	33	12,6	10	3,8	10	3,8	7	2,7	262
Zonguldak	848	374	19,4	381	19,8	517	26,8	331	17,2	102	5,3	49	2,5	52	2,7	121	6,3	1.927
TOPLAM	46.217	21.294	23,7	19.621	21,8	21.292	23,7	11.149	12,4	10.175	11,3	2.433	2,7	3.006	3,3	1.038	1,2	90.008

2012 yılı içerisinde ise Çalışma ve İş Kurumuna yapılan başvuru sayısı 64.948'e çıkmıştır. Yine başvurularda birden fazla şikâyet olduğu için toplam işçi şikâyeti sayısı da 100.372'ya ulaşmıştır. Bu başvuruların illere göre dağılımını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince Sonuçlandırılan İşçi Şikâyet Başvuruları ve Şikâyet Konuları (2012)

il	Sonuçlandırılan İşçi Şikâyet Başvuru		Şikâyet Konuları									
	Sayısı	%	İHBAR TAZMİNATI	KIDEM TAZMİNATI	AYLIK ÜCRET	YILLIK İZİN ÜCRETİ	FAZLA ÇALIŞMA	HAFTA TATİLİ ÜCRETİ	RESMİ TATİL ÜCRETİ	SİGORTA SIZLIK	DİĞER	TOPLAM
İstanbul	15.928	24,5	6.366	5.569	6.698	3.219	2.047	204	250	168	865	25.386
Antalya	6.045	9,3	318	359	1.707	323	407	26	171	8	2.352	5.671
İzmir	5.769	8,9	847	883	1.058	684	65	13	77	8	55	3.690
Ankara	5.037	7,8	1.671	1.301	1.616	550	546	158	173	0	129	6.144
Gaziantep	3.831	5,9	1.402	1.501	1.028	531	574	190	190	244	57	5.717
Bursa	3.325	5,1	828	670	885	366	250	127	135	10	54	3.325
Kayseri	2.148	3,3	1.368	1.128	920	597	538	148	274	0	283	5.256
Konya	1.892	2,9	1.121	841	831	249	378	77	44	0	0	3.541
Adana	1.795	2,8	788	616	725	389	218	62	82	26	79	2.985
Kocaeli	1.476	2,3	672	492	616	238	94	29	10	0	8	2.159
Muğla	1.291	2,0	337	330	907	180	379	122	115	30	43	2.443
Tekirdağ	1.006	1,5	434	447	500	160	185	27	14	108	0	1.875
Malatya	942	1,5	620	514	365	220	177	89	71	14	7	2.077
Samsun	789	1,2	564	445	390	316	130	42	45	0	0	1.932
Manisa	777	1,2	236	319	168	117	81	37	39	0	244	1.241
Trabzon	750	1,2	390	344	220	112	63	18	24	0	45	1.216
Eskişehir	723	1,1	298	198	544	80	130	5	4	0	33	1.292
Aydın	716	1,1	387	344	386	247	222	60	50	18	0	1.714
Bahçesir	629	1,0	314	298	286	164	166	64	64	57	20	1.433
Kahramanmaraş	563	0,9	214	198	168	113	107	29	49	0	47	925
Mersin	522	0,8	233	193	252	91	112	38	34	13	27	993
Edirne	500	0,8	301	189	269	69	93	16	17	22	13	989

Sakarya	496	0,8	286	250	295	174	94	5	12	5	31	1.152
Zonguldak	476	0,7	141	106	192	67	33	6	7	0	9	561
Afyonkarahisar	437	0,7	200	173	250	87	139	54	62	29	6	1.000
Erzurum	364	0,6	303	298	203	193	73	39	24	22	0	1.155
Kütahya	357	0,5	159	107	180	61	53	9	8	0	7	584
Diyarbakır	312	0,5	158	121	142	93	64	43	55	0	9	685
Çanakkale	293	0,5	130	136	161	91	76	35	25	19	16	689
Sivas	292	0,4	146	177	52	29	17	4	1	2	0	428
Elazığ	250	0,4	109	81	121	56	25	7	11	23	12	445
Hatay	248	0,4	141	171	129	48	39	29	12	6	6	581
Ordu	244	0,4	78	82	119	41	54	15	9	0	21	419
Kastamonu	232	0,4	40	82	119	32	48	10	9	20	51	411
Düzce	224	0,3	238	164	215	112	57	3	5	0	6	800
Bolu	220	0,3	97	94	75	56	47	10	7	0	7	393
Bilecik	210	0,3	51	85	92	31	26	16	17	3	22	343
Kırklareli	208	0,3	96	111	90	56	51	8	4	7	26	449
Rize	205	0,3	129	79	67	25	17	6	7	4	5	339
Bartın	187	0,3	83	91	109	49	75	9	14	0	49	479
Osmaniye	186	0,3	70	63	95	35	14	3	7	0	8	295
Denizli	182	0,3	126	86	136	30	45	10	10	0	0	443
Niğde	163	0,3	89	110	54	73	12	12	14	0	25	389
Karaman	161	0,2	90	70	91	20	29	4	6	0	5	315
Kırşehir	158	0,2	66	43	83	20	34	4	15	0	23	288
Giresun	142	0,2	66	49	66	19	18	10	9	4	15	256
Çankırı	138	0,2	11	24	64	10	6	1	0	0	0	116
Yalova	133	0,2	47	38	59	19	23	11	11	13	30	251
Çorum	129	0,2	43	38	66	19	42	11	16	6	23	264
Artvin	126	0,2	32	35	82	20	13	10	12	0	0	204
Aksaray	122	0,2	92	81	59	68	31	6	15	2	5	359
Amasya	121	0,2	62	66	64	36	29	12	9	4	8	290

Karabük	113	0,2	56	32	62	6	12	3	0	0	3	174
Nevşehir	111	0,2	46	45	40	15	24	10	6	15	20	221
Mardin	104	0,2	61	77	70	27	28	19	26	6	19	333
Kırıkkale	97	0,1	70	35	71	12	29	4	3	3	21	248
Tokat	97	0,1	34	40	17	11	13	5	3	0	18	141
Erzincan	95	0,1	58	65	57	42	36	12	14	17	54	355
Isparta	89	0,1	42	38	27	21	29	7	6	3	13	186
Burdur	82	0,1	119	152	204	93	115	55	68	0	47	853
Van	82	0,1	24	29	61	11	15	6	4	0	53	203
Adıyaman	76	0,1	19	12	45	5	4	0	0	0	0	85
Uşak	73	0,1	26	28	55	17	42	17	15	7	17	224
Yozgat	68	0,1	22	22	39	4	12	5	5	4	12	125
Gümüşhane	43	0,1	19	19	39	19	20	5	3	0	4	128
Şanlıurfa	38	0,1	11	9	24	1	2	0	0	4	88	139
Ağrı	31	0,0	3	2	13	4	5	2	1	4	18	52
Bingöl	31	0,0	8	7	5	2	0	0	0	0	2	24
Bitlis	30	0,0	9	9	16	5	12	0	1	3	8	63
Muş	29	0,0	3	2	12	1	9	1	0	2	2	32
Şırnak	28	0,0	4	11	11	11	5	2	7	3	5	59
Iğdır	27	0,0	15	12	10	4	2	2	2	0	0	47
Sinop	27	0,0	13	11	10	11	2	1	0	0	0	48
Batman	26	0,0	6	6	14	5	4	0	0	3	1	39
Kars	20	0,0	1	1	45	1	1	0	0	0	15	64
Kilis	19	0,0	6	8	6	4	0	0	0	0	0	24
Bayburt	15	0,0	8	10	3	6	5	6	1	1	4	44
Ardahan	11	0,0	5	5	8	3	2	0	1	0	0	24
Tunceli	11	0,0	0	1	1	0	0	0	0	0	10	12
Siirt	5	0,0	6	7	4	5	5	5	3	3	0	38
Hakkâri	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOPLAM	64.948	100,0	23.782	20.985	25.038	11.031	8.679	2.150	2.514	973	5.220	100.372

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ALTERNATİF ÇÖZÜM YOLLARI

Dünyada iş uyuşmazlıklarının asli çözüm yolu bağımsız mahkemelerdir. Dünya ekonomisinin gelişmesine paralel olarak giderek büyüyen hizmet ve sanayi sektörü beraberinde iş uyuşmazlıklarının da artmasına neden olmuştur. Artan iş uyuşmazlıklarının çözümü için bünyesinde çalışma mevzuatına vakıf hâkimler bulunan ve sadece iş uyuşmazlıklarına bakan mahkemelere duyulan ihtiyaç sonucunda çoğu ülke ihtisaslaşmış iş mahkemeleri kurmuştur.

Günümüz dünyasında iş mahkemelerinin yanı sıra, çoğu ülkede iş yaşamının denetiminden ve uyuşmazlıkların çıkması önlemeden sorumlu olan iş teftiş birimleri uyuşmazlıkların çözüm organları olarak da anılmaktadır. Şikâyet üzerine uyuşmazlıkları çözmeye çalışan iş teftiş birimleri mahkemelere intikal eden dosya sayısının azalmasında etkili olmaktadır. Ancak, genel mahkemelerde veya ihtisaslaşmış iş mahkemelerinde görülen dava sayılarının iş teftiş sistemlerine rağmen giderek artmaya devam etmesi veya bir bakış açısıyla iş mahkemelerinin ve iş teftiş sistemlerinin yetersiz kaldığı durumlar, ülkeleri, alternatif uyuşmazlık çözüm yolları arayışı sürüklemiştir.

Alternatif uyuşmazlık çözümleri kısaca, uyuşmazlıkların mahkemeye intikal etmeden önce tarafsız üçüncü kişiler veya organlar aracılığıyla çözülmesi olarak tanımlanabilir.⁴² Bir diğer tanımı ise; uyuşmazlıkların, üçüncü kişilerce tarafsızca çözümlenmeye çalışıldığı, zorunlu ya da ihtiyari başvurunun olabildiği; yargılama faaliyeti sırasında ya da öncesinde başvurulabilen fakat kural olarak çözümün bağlayıcı olmadığı, yöntemlerdir.⁴³ Literatürde bir diğer tanım olarak ise ‘objektif ve bağımsız bir üçüncü kişinin, uyuşmazlık taraflarını bir araya getirerek, çözüm bulmaları için iletişim kurmalarını sağladığı ve uyuşmazlığı kendilerince çözmeleri için onlara yardımcı olduğu veyahut çözüm önerileri sunduğu, gönüllülüğe göre işleyen ve mahkemelere

⁴² ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, s.75-77, İLDİR, Gülgün, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü ve Hak Arama Özgürlüğü, Türkiye Barolar Birliği, Prof. Dr. Baki Kürü Armağanı, Ankara, 2004, 386-389

⁴³ İLDİR, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü ve Hak Arama Özgürlüğü, s.391, ERGİN, İsmail, Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arbuluculuk, s.153-154

göre seçimlik olan yollar bütünüdür.⁴⁴ Başka bir tanım ise; tarafsız ve objektif bir üçüncü kişinin, uyuşmazlık sahibi tarafları çözüme ulaştırmak amacıyla bir araya getiren, taraflarla iletişim kurarak uyuşmazlığın çözümünü bulmalarına yardımcı olmak veya uyuşmazlığın çözümü için ortak noktaları bularak çözüm önerileri sunmak aracılığıyla mahkemelere göre seçimlik bir yol olan çözüm yollarıdır.⁴⁵

Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının en önemli amacı, uyuşmazlığı mahkemeye intikal etmeden önce çözmektir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının bir diğer önemli amacı ise uyuşmazlığın çabuk ve kolay çözümlenmesidir. Bu çözüm yollarının masrafsız olması da tercih edilmelerinde önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından en çok uygulananları, arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkimdir.

3.1. Arabulucuk

Arabuluculuk yöntemi, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri içinde en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. Arabulucu, uyuşmazlık sahibi tarafları konuşmak ve aralarını bulmak amacıyla bir araya getiren kişidir. Arabuluculukta önemli olan nokta taraflara kendi çözümlerini bulmaları için yardımcı olmak ve yol göstermektedir. Arabulucunun, tarafsız, objektif ve bağımsız bir üçüncü kişi olması gerekmektedir. Çünkü arabulucuya başvurmak karşılıklı iradeyle yani gönüllülük esasıyla gerçekleşir. Tarafların, bağımsız ve tarafsız gördüğü bir arabulucuya başvurmaları güven açısından daha kolaydır. Arabulucu, karşısına gelen uyuşmazlık hakkında karar vermez ya da taraflara çözüm önerileri sunmaz. Tarafların rahatça fikirlerini beyan edebileceği bir ortam oluşturarak kendi çözümlerine ulaşmalarını sağlar.

Arabulucu, taraflara rahat ve özgür bir müzakere ortamı yaratmak suretiyle, sorumlulukları tümüyle kendilerine ait olmak üzere, kendi çözümlerini kendilerinin bulmasına yardımcı olur.

⁴⁴ BULUR, Alper, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi, Ankara Barosu Dergisi, Sayı 4, Yıl, 2007, s.30-46

⁴⁵ TANRIVER, Süha, Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 64, Yıl 2006, s.165-167

Türkiye’de arabuluculuk 22.6.2012 tarih ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu⁴⁶ ile yürütülmektedir. Kanun arabulucuyu, ‘arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişi’ , arabulucuğu ise ‘sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi’ olarak tanımlamıştır.

Kanun, arabuluculuğa ilişkin temel ilkeleri iradi olma, eşitlik, gizlilik ve beyan veya belgelerin kullanılmaması olarak belirlemiştir. Bu temel ilkeleri biraz açacak olursak; iradi olma, süreci yürütmek ve sonuca ulaşmak için iki tarafında iradesi doğrultusunda gönüllü olması gerekmektedir. Ancak bu yolla arabuluculuk başarıya ulaşacaktır. Eşitlikte ise taraflar bu yola başvururken ve süreci yürütürken, eşit oldukları bilerek çözüm üretmeleri gerekmektedir. (HUAK m.3) Gizlilik ve beyan veya belgelerin kullanılmaması ilkesi ise tarafların kendi arasında söz konusu olduğu gibi, arabulucu bakımından da dikkat edilmesi gereken bir ilkedir. (HUAK m.4, m.5) Kural olarak arabulucu, kendisine sunulan veya başka yollarla elde ettiği bilgi ve belgeleri gizli tutmakla yükümlüdür⁴⁷.

Kanuna göre, uyuşmazlık sahibi taraflar dava açılmadan önce veya davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurma konusunda anlaşabilirler. Ayrıca mahkeme de tarafları arabulucuya başvurmak konusunda teşvik edebilir. (HUAK m.13)

Yine kanuna göre taraflar, dava açılmadan önce veya davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurma konusunda anlaşabilirler. (HUAK m.13)

Taraflar, arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini mahkemeden talep edebilirler.

⁴⁶ 22.6.2012 tarih ve 28331sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁴⁷ ÖZBEK, Mustafa, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Genel Bir Bakış, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2004/1, Sayı, 1.Cilt, s. 269-271, ÖZBAY, İbrahim, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 3-4 Yıl 2006, s.463-464

Adalet Bakanlığı bünyesinde kurulan Arabulucuk Daire Başkanlığı tarafından arabulucu sicili ve listesi tutulmaktadır. Arabulucuk Daire Başkanlığı, arabulucu olma niteliğine sahip ve arabuluculuk eğitimini tamamlamış kişiler arasından yapılan sınav sonucu başarıya ulaşmış kişilerden arabulucu listesini oluşturmaktadır. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğine⁴⁸ göre arabulucu da aranacak şartlar şunlardır;

- Türk vatandaşı olmak,
- Mesleğinde en az beş yıllık kıdeme sahip hukuk fakültesi mezunu olmak,
- Tam ehliyetli olmak,
- Kasten işlenmiş bir suçtan mahkûm olmamak,
- Arabuluculuk eğitimini tamamlamak ve Bakanlıkça yapılan yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olmak.

Bahsi geçen arabuluculuk yönetmeliğine göre arabuluculuk eğitimi, *'hukuk fakültesinden mezun olduktan sonra beş yıllık meslekî kıdem kazanmış kişiler tarafından alınan, arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesi ile ilgili temel bilgileri, iletişim becerileri, müzakere ve uyuşmazlık çözüm yöntemleri, psikoloji ile diğer teorik ve pratik bilgileri içeren ve arabuluculuğun yerine getirilmesi için gerekli olan bilgi ve becerilerin kazanılmasını amaçlayan eğitim'* olarak tanımlanmıştır.

Arabuluculuk eğitimi asgari otuz altı saati teorik ve on iki saati uygulamalı olmak üzere toplam kırk sekiz saat olarak verilir.

Şu anda hâlihazırda Arabuluculuk Daire Başkanlığının tutmuş olduğu arabulucu sicili 976 kişiden oluşmaktadır⁴⁹. Uyuşmazlık sahibi taraflar, illere göre belirlenmiş bu listeden özgürce arabulucu seçme hakkına sahiptir.

Sonuç olarak arabuluculuk, uyuşmazlık sahibi tarafların, söz konusu uyuşmazlıkları için mahkemeye intikal etmeden önce veya mahkeme sırasında başvurabilecekleri alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Arabulucunun, uyuşmazlığa bağımsız, objektif ve tarafsız bir gözle yaklaşması gerekmektedir. Arabuluculuk

⁴⁸ 26.01.2013 tarih ve 28540 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁴⁹ <http://www.adb.adalet.gov.tr/arabulucu/> Erişim: 21.02.2014

yönetmeliğinin de açıkça belirttiği üzere arabulucu, sürecin yürütülmesi sırasında, taraflara hukuki tavsiyelerde bulunmamalı; bir çözüm önerisi ya da önerileri geliştirip, bunu onlara dayatamayacağı gibi, arabuluculuk faaliyetleri sırasında geliştirilen bir çözüm önerisi üzerinde anlaşmaya varmaları için de onları zorlamamalıdır.

3.2. Uzlaştırma

Alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olarak uzlaştırma, temel değerler bakımından arabuluculukla birbirine çok benzemektedir. Uzlaştırma yolunda, tarafsız, objektif ve bağımsız bir üçüncü kişi, uyuşmazlık sahibi tarafları bir araya getirerek uyuşmazlığın çözümü için hizmet etmektedir. Uzlaştırıcı, tarafları dostane bir ortamda bir araya getirerek kendi çözüm yollarını bulmalarını amaçlar. Ancak uzlaştırma yolunun arabuluculuktan farkı, tarafların kendi aralarında anlaşamamaları durumunda uzlaştırıcı, uyuşmazlığın çözümü hakkında fikir ve önerilerini sunarak tarafların ortak bir kararda buluşmasına yardımcı olur.

Türkiye’de uzlaştırma ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu’nda yer almıştır. Kanununun 77 nci maddesi, toplu iş uyuşmazlıklarını ve bireysel iş uyuşmazlıklarını tanımlayıp ‘*bu iki çeşit ihtilâftan her birinin ilk önce uzlaştırma yolu ile kotarılmasına tevessül edilmesi esastır*’ demiştir. İşyerlerinde seçilecek olan işçi temsilcileri, ortaya çıkan uyuşmazlıkları işverenle veya vekili ile konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmağa çalışmaktadır. İşveren, işçiye veya işçilere yapacakları tekliflerini işçi temsilcileriyle müzakere eder. Uyuşmazlığın çıkmaması için işveren ve işçi temsilcisi birlikte çalışırlar. İşçi temsilcisi olarak seçilen kişinin iş arkadaşlarının hak ve menfaatlerini doğrulukla koruma borcu bulunmaktadır.

Kanuna göre, bireysel iş uyuşmazlığı çıkan işçi ve işverenin uzlaştırılması işçi temsilcisi vasıtasıyla olur. Uzlaşma, tarafların ve vekillerinin imzalayacakları bir tutanak ile tespit olunur. Mahkemeye başvurulabilmesi için uzlaşma yolunun kullanılması gerekmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıklarında da gene 3008 sayılı kanuna göre öncelikle uzlaştırma yoluna gidilmesi gerekmektedir.

Günümüzde uzlaştırma, 17/12/2004 tarih ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nda⁵⁰ yer almaktadır. Kanuna göre, soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı suçlar ile şikâyet bağlı olup olmadığına bakılmaksızın, kasten yaralama, taksirle yaralama, konut dokunulmazlığının ihlali, çocuğun kaçırılması ve alıkonulması, ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgelerin açıklanması gibi suçlarda şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar gören gerçek veya özel hukuk tüzel kişisinin uzlaştırılması girişiminde bulunulur.

Uzlaşmaya tabi olan suçlarda, Cumhuriyet savcısı veya talimatı üzerine adli kolluk görevlisi, şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar görene uzlaşma teklifinde bulunur.

Şüpheli ile mağdur veya suçtan zarar görenin uzlaşma teklifini kabul etmesi halinde, Cumhuriyet savcısı uzlaştırmayı kendisi gerçekleştirebileceği gibi, uzlaştırmacı olarak avukat görevlendirilmesini barodan isteyebilir veya hukuk öğrenimi görmüş kişiler arasından uzlaştırmacı görevlendirebilir.

Uzlaştırmacı, en geç otuz gün içinde uzlaştırma işlemlerini sonuçlandırır. Cumhuriyet savcısı bu süreyi en çok yirmi gün daha uzatabilir.

Uzlaştırma müzakereleri sırasında yapılan açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.

Uzlaşma müzakereleri sonunda uzlaştırmacı, bir rapor hazırlayarak kendisine verilen belge örnekleriyle birlikte Cumhuriyet savcısına verir. Uzlaşmanın gerçekleşmesi halinde, tarafların imzalarını da içeren raporda, ne suretle uzlaşıldığı ayrıntılı olarak açıklanır. Uzlaşma raporu veya belgesi, 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 38 inci maddesinde yazılı ilam mahiyetini haiz belgelerden sayılır.

⁵⁰ 17.12.2004 tarih ve 25673 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

3.3. Tahkim

Tahkim en geniş anlamıyla devlet yargısına alternatif olan uyuşmazlık çözüm organı olarak tanımlanmaktadır⁵¹. Tahkimi diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından ayıran özellik tarafların doğrudan ya da dolaylı bir şekilde 'hakem' denilen kişilere veya heyete uyuşmazlığı çözme yetkisi vermesidir. Tahkimin esasta tarafların yapmış oldukları sözleşme ile uyuşmazlığın çözümünü üçüncü kişi ya da heyetlere bırakmasıdır⁵². Tahkim sonucu verilen kararların tarafları bağlayıcı olması da tahkimin en önemli özelliğidir. Tahkimin ihtiyarı ve zorunlu olmak üzere iki çeşidi vardır⁵³. Tahkim yoluna taraflar aralarında yapacakları sözleşmeyle gitmeleri halinde ihtiyarı yani seçimlik tahkim karşımıza çıkarmaktadır. Türkiye'de ihtiyarı tahkim hukuk muhakemeleri kanununda düzenlenmiştir.

Hukuk muhakemeleri kanununa göre taraflar, sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların tamamı veya bir kısmının çözümünün hakem veya hakem kuruluna bırakılması hususunda tahkim sözleşmesi yapabilirler. Yazılı şekilde yapılan tahkim sözleşmesi, taraflar arasındaki sözleşmenin bir şartı veya ayrı bir sözleşme şeklinde yapılabilir. (HMK Md. 412)

Tahkim sözleşmesinin konusunu oluşturan bir uyuşmazlığın çözümü için taraflardan birisi mahkemede dava açmışsa, karşı taraf tahkim ilk itirazında bulunabilir. Bu durumda tahkim sözleşmesi hükümsüz, tesirsiz veya uygulanması imkânsız değil ise mahkeme tahkim itirazını kabul eder ve davayı usulden reddeder.(HMK Md. 413)

Taraflar, hakemin sayısını belirlemekte serbesttir. Ancak, bu sayı tek olmalıdır. Hakemlerin sayısı taraflarca kararlaştırılmamışsa üç hakem seçilir.(HMK Md. 415) Taraflar, hakem veya hakemlerin seçim usulünü kararlaştırmakta da serbesttir.

Tahkim yeri, taraflarca veya onların seçtiği bir tahkim kurumunca serbestçe kararlaştırılır. Bu konuda bir anlaşma yoksa tahkim yeri, hakem veya hakem kurulunca olayın özelliklerine göre belirlenir.(HMK Md. 425)

⁵¹ ÖZBAY, İbrahim, Hakem Kararlarının Temyizi, Yetkin Yayıncılık, Ankara,2004, s.28

⁵² ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 667, ÖZBAY, Hakem Kararlarının Temyizi, s.28

⁵³ ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, s.146-147, ÖZBAY, Hakem Kararlarının Temyizi, s.31-33

Taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa, hakem kurulu oy çokluğuyla da karar verebilir. Taraflar veya hakem kurulunun diğer üyeleri yetki vermişlerse, hakem kurulu başkanı, yargılama usulü ile ilgili belirli konularda tek başına karar verebilir.(HMK Md. 433)

Hakem kararına karşı yalnızca iptal davası açılabilir. İptal davası, tahkim yerindeki mahkemede açılır; öncelikle ve ivedilikle görülür.(HMK Md. 439) İptal davası, bir ay içinde açılabilir. İptal davası hakkında verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurulabilir.

Devlet otoritesinin, mahkemeye başvurmadan önce tahkim yoluna gidilmesini mecburi olarak düzenlediği durumlarda ise zorunlu tahkim, karşımıza çıkmaktadır. Zorunlu tahkim genel olarak özel kanunlarda düzenlenmesiyle oluşturulmaktadır. Zorunlu tahkimin Türkiye'deki uygulama alanlarına örnek verecek olursak; 7.11.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu⁵⁴'n da Yüksek Hakem Kurulu yapısı oluşturulmuştur. Toplu iş uyuşmazlıklarının taraflar arasında çözümlenememesi durumunda Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaları zorunludur. Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay'ın iş uyuşmazlıklarına bakmakla görevli kıldığı dairelerin başkanları arasından en kıdemli üye başkanlığında, Çalışma Genel Müdürü, akademisyen bir üye, bakanlar kurulunca seçilecek bir üye ve işçi-işveren konfederasyonlarının gönderecekleri üyelerden oluşmaktadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun önüne gelen toplu iş uyuşmazlıkları hakkında vermiş olduğu karar kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Zorunlu tahkimin Türkiye'deki uygulama alanı en fazla olan örneği ise Tüketici Hakem Heyetleridir. 28/11/2013 Tarih Ve 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun⁵⁵'un ikinci bölümünde yapısı ve işleyişi düzenlenen tüketici hakem heyetleri, tüketici işlemleri ile tüketiciye yönelik uygulamalardan doğabilecek uyuşmazlıklara çözüm bulmak amacıyla kurulmaktadır. İllerde, ticaret il müdürü başkanlığında toplanan tüketici hakem heyetleri başkan dâhil beş üyeden oluşmaktadır.

⁵⁴ 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁵⁵ 28.11.2013 tarih ve 28835 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

İlçelerde, değeri iki bin TL'ye kadar, illerde üç bin TL'ye kadar ve büyükşehir statüsündeki illerde ise iki bin TL ile üç bin TL arasında kalan uyuşmazlıklarda tüketici hakem heyetlerine başvuru zorunlu tutulmuştur.

Tüketici hakem heyetlerinin verdiği kararlar tarafları bağlar ve İcra ve İflâs Kanununun ilamların yerine getirilmesi hakkındaki hükümlerine göre yerine getirilir. Taraflar, tüketici hakem heyetinin kararına karşı, kararın tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde tüketici mahkemesine itiraz yolu ile başvurulabilir. Tüketici mahkemesinin itiraz üzerine verdiği kararlar kesindir.

Zorunlu tahkimin Türkiye'deki bir diğer uygulama örneği olarak; 14.6.2007 tarih ve 5684 sayılı Sigortacılık Kanununa⁵⁶ göre oluşturulan tahkim kuruludur. Sigortacılık kanununda, sigorta yaptıran veya sigorta sözleşmesinden yarar sağlayan kişiler ile riski üstelenen taraf arasında, sigorta sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar için Sigorta Tahkim Komisyonunu oluşturulması düzenlenmiştir⁵⁷. Komisyon, bir Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, iki Birlik temsilcisi, bir tüketici derneği temsilcisi ile Müsteşarlıkça belirlenecek bir akademisyen hukukçu temsilcinin katılımı ile oluşur. Sigorta Tahkim Komisyonunun merkezi İstanbul'dadır⁵⁸. Sigorta tahkim sistemine üye olan kuruluşlarla uyuşmazlığa düşen kişi, uyuşmazlık konusu sözleşmede özel bir hüküm olmasa bile tahkim usulünden faydalanabilir. İlgili mevzuat ile zorunlu tutulan sigortalardan kaynaklanan uyuşmazlıklar için ilgili kuruluş sigorta tahkim sistemine üye olmasa dahi hak sahipleri tahkim usulünden faydalanabilir. Komisyonun verdiği 40 bin TL'ye kadar olan kararlar kesindir.

⁵⁶ 14.6.2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁵⁷ ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, s. 727

⁵⁸ Sigortacılıkta Tahkime İlişkin Yönetmelik, 17 Ağustos 2007 Tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI ÇÖZÜMÜNDE ESTONYA VE İNGİLTERE ÖRNEKLERİ;

4.1. Estonya

Estonya'da bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için arabuluculuk, iş teftiş kurulu, iş uyuşmazlıkları komitesi ve iş mahkemeleri sistemleri kullanılmaktadır. Arabuluculuk sisteminin uygulanması için işçi ve işveren taraflarının ikisinin de arabulucuya gitme rızası bulunmaktadır. Bu durumda da arabuluculuğa başvuru sayısı oldukça az olduğu görülmektedir. Arabuluculuk müessesesi daha çok toplu iş uyuşmazlıkları hususlarında kamu arabulucusu eliyle kullanılmaktadır. İş uyuşmazlıkları komitesi, Estonya'da uyuşmazlık çözüm sisteminde önemli bir yere sahiptir. 1996 yılında yürürlüğe giren Bireysel İş Uyuşmazlıkları Çözümü Kanunu ile oluşturulan komite İş Teftiş Kurulları bünyesinde kurulmuştur. Mahkeme dışı bağımsız tahkim organı olarak görev yapmakta olan komite on beş ilde kurulmuştur. Taraflar komite kararlarına karşı mahkemelerde itiraz yoluna başvurabilmektedir. İş uyuşmazlıkları komitesinin kuruluşunu ve yapısını detaylı ele alan kanun aşağıda yer almaktadır.

Estonya Bireysel İş Uyuşmazlıkları Çözümü Kanunu

Bölüm 1: Genel Hükümler

Kanunun Amacı

İşçi ve işveren arasındaki bireysel iş uyuşmazlıklarının usul ve şartlarını belirlemektir.

Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Tanımı

Bir iş sözleşmesine dayalı olarak işçi ve işveren arasından çıkan özel anlaşmazlıklardır. Ayrıca iş sözleşmesi yapılırken ortaya çıkabilecek anlaşmazlıklarda bireysel iş uyuşmazlığı da sayılabilir.

İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Anlaşmazlıkların Çözümü

Mümkün olduğu ölçüde işçi ve işverenin istihdam ilişkisinden kaynaklanan anlaşmazlığı, işçi temsilcisinin arabuluculuğuyla ya da sendikanın veya işçi federasyonunun yönlendirdiği bir grup vasıtasıyla işçi ve işveren arasında mutabakatla çözümlenmelidir.

Uyuşmazlığı çözmek üzere, işveren, işçi temsilcisinin ya da sendikanın veya işçi federasyonunun yönlendirdiği grupla eşgüdüm halinde uzlaştırma komitesi oluşturabilir. Bu komiteye üyelik, yetkinlik ve usuller işveren ve işçi temsilcilerinin ya da sendikanın veya işçi federasyonunun yönlendirdiği grupla anlaşarak belirlenmelidir.

Uzlaşmayla anlaşmazlıkları çözmeye teşebbüs etmek, tarafları iş uyuşmazlığını çözmek amacıyla, iş uyuşmazlığını çözüme organlarına başvurma hakkından mahrum bırakmamalıdır.

Taraflar iş uyuşmazlıkları çözüme organına arabulucu olmaksızın başvurma haklarına sahiptirler.

Bireysel İş Uyuşmazlıkları Çözüm Organları

Bireysel iş uyuşmazlığını çözüme organları, iş uyuşmazlık komiteleri ve mahkemelerdir.

İş uyuşmazlıkları komitesi(10.000 euro) nun üzerindeki alacaklara ilişkin anlaşmazlıklara bakmaz.

İşçiler ve işverenler, bireysel iş uyuşmazlıklarını çözmek üzere, iş uyuşmazlık komitelerine ya da mahkemelere başvurma hakkına sahiptirler. İş uyuşmazlık komitesine ve mahkemeye aynı zamanda başvurmak yasaklanmıştır.

İşçi, iş uyuşmazlığı talebiyle mahkemeye ve aynı zamanda iş uyuşmazlık komitesine başvurmuşsa, mahkeme davayı kabul etmemeli ve talebi görüşmemelidir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının mahkemelerde görülmesinde, bu kanunun öngördüğü özel düzenlemelerin dışında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uygulanır.

İş anlaşmazlığın çözümüne uluslararası anlaşmaya bağlılık

İş uyuşmazlığını çözme organları, iş uyuşmazlıklarının çözümünde Estonya'yı bağlayan uluslararası sözleşmelere bağlı kalacaklardır.

İddialar İçin Zamanaşımı Süreleri

İstihdam ilişkilerinden kaynaklanan hakların kabul edilmesi ya da hak ihlallerinin korunması ile ilgili taleplerin iş uyuşmazlık komitelerine ya da mahkemelerine iletmek üzere başvuru süresi dört ayla sınırlandırılmıştır.

İş sözleşmesinin feshinde başvuru süresi 30 gündür.

Ücrete ilişkin iddialar için başvuru süresi 3 yıldır.

Başvuru Ücreti

İş Uyuşmazlıkları Komitesine başvuru ücretsizdir.

Bölüm 2: İş Uyuşmazlıkları Komitesinin Kuruluşu ve Çalışma Esasları

İş Uyuşmazlıkları Komitesinin Hukuki Statüsü

İş uyuşmazlık komiteleri, yargı dışı bağımsız bireysel iş uyuşmazlıkları çözüm organlarıdır. Uluslararası sözleşmeler, kanunlar, idari düzenlemeler ve istihdam ilişkilerini düzenleyen diğer kurallar toplu anlaşmalar ve iş sözleşmelerine göre çalışmaktadırlar.

İş uyuşmazlık komitesi, komitenin başkanı ve en azından işçi ve işverenleri temsilen birer temsilcinin katılımı halinde iş uyuşmazlığını çözme konusunda yetkili kılınmıştır. İş uyuşmazlık komitesinin başkanı eşit sayıda işçilerin ve işverenlerin

temsilcilerini oturuma davet etmek zorundadır. Bazı durumlarda iş uyuşmazlık komitesinin başkanı tek başına da uyuşmazlığı çözüme yetkili kılınmıştır.

İş Uyuşmazlıkları Komitesinin Kuruluşu

İş uyuşmazlık komiteleri, İş Teftiş Kurulu bünyesinde yerel iş müfettişliğinde (grup başkanlıklarında) oluşturulmuştur.

İş uyuşmazlık komitesinin üyeleri, bir başkan ve işçi ve işverenlerin temsilcilerinden oluşmaktadır.

Uyuşmazlıkta taraflar iddialara karşı cevaplarını ilk başvuruda yazılı olarak belirtmişlerse iş uyuşmazlık komitesi başkanı tek başına sorunu çözebilir.

Çalışma Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın önerisi üzerine iş uyuşmazlığı komiteleri başkanlarını atamak zorundadır.

İş uyuşmazlık komitesinin başkanı İş Teftiş Kurulunun avukat bir görevlisidir. Ancak görevi süresince çalışma hayatının denetiminde görev alamaz.

İşçilerin mesleki birlik federasyonlarının (merkezi federasyonlar) yönlendirdiği organlar ve işverenlerin merkez federasyonları İş Teftiş Kurulu tarafından iş uyuşmazlık komiteleri için belirlenmiş sayıdaki işçi ve işveren temsilcilerini atamak zorundadırlar.

İş Uyuşmazlıkları Komitesinin Çalışma Şartları

İş uyuşmazlık komitelerinin çalışma Şartlarını (odalar, sekretarya) İş Teftiş Kurulu sağlamak zorundadır.

İş uyuşmazlık komitelerinin idari masrafları ve diğer masrafları için İş Teftiş Kuruluna ek ödenek ayrılmalıdır.

Komite de yer alan işçi ve işveren temsilcilerinin görevlerinden muaf tutulması

İşçi ve işveren temsilcileri iş uyuşmazlık komitelerindeki görevleri süresince asıl işlerini yapmaktan muaf tutulmuşlardır. İşçi ve işveren temsilcilerinin gündelikleri ve yol giderleri İş Teftiş Kurulu tarafından görevleri süresince ödenir.

Ödenecek ücretler komitenin çalışma saatine göre belirlenerek ödenir.

Bölüm 3: Uyuşmazlığın İş Uyuşmazlıkları Komitesinde Çözülmesi

Başvuru

İş uyuşmazlık komitesi kendisine yazılı bir başvuru yapılmasından sonra bu konudaki kararını üç iş günü içerisinde vermek zorundadır.

Başvuru işyerinin bağlı bulunduğu iş uyuşmazlık komitesine yazılı olarak (iki nüsha halinde) yapılmalıdır. Eğer işçinin sözleşmede yazan işyeri birden fazla yer ise işverenin merkezinin bulunduğu yerdeki iş uyuşmazlıkları komitesine başvuru yapılır.

İş uyuşmazlıklarında, işçileri temsil eden sendikalar ve işveren örgütleri de iş uyuşmazlık komitelerine başvuru yapabilirler.

İş uyuşmazlık komitesine yapılan başvuru dilekçesinde şu bilgiler olmalıdır;

- Başvurunun yapıldığı iş uyuşmazlık komitesinin adı,
- Başvuran kişinin adı, kimlik numarası, işyerinin adresi, evinin adresi, telefon numarası,
- Karşı tarafın adı, kimlik numarası, işyerinin adresi, evinin adresi, telefon numarası,
- Talebin açık ve tam olarak ifadesi, mali bir talep olduğunda talep miktarının yazılması
- Talebin yasal dayanağı ve ispatlayıcı belgeleri,

Deliller başvuru dilekçesine eklenmiş olmalıdır. Başvuran kişi iş uyuşmazlık komitesinden tanıkların dinlenmesini isteme hakkına sahiptir.

İş uyuşmazlık komiteleri başvuruların kayıtlarını tutar.

Başvuruların Reddi ve İşlemin Sona Erdirilmesi

İş uyuşmazlık komitesi şu durumlarda başvuruyu ret edebilir;

- Şikâyet, iş uyuşmazlık komitesinde ya da mahkemede daha önce çözümlenmişse,
- Şikâyet aynı zamanda mahkemeye de intikal etmişse,
- Şikâyet çözümü, iş uyuşmazlık komitesinin yetkileri içerisinde mümkün değilse,
- Taraflar anlaşmışlarsa.

İş uyuşmazlık komitesi şu durumlarda da işlemi sonlandırabilir;

- İş uyuşmazlık komitesinin oturumu esnasında ya da daha önce başvuran tarafın iddiasından vazgeçmesi,
- Başvuranın toplantıya gelmemesi ya da ertelenmesi için makul bir mazeret öne sürememesi

Başvuruların Duruşma Süreleri

İş uyuşmazlık komitesine intikal etmiş başvuru dosyası, başvurunun kabulünden sonraki günden başlamak üzere bir ay içerisinde görüşülmelidir.

Oturum ertelenmiş ise, iş uyuşmazlık komitesinin başkanı bu oturum için yeni bir tarih belirlemeli ve bu tarih son oturum tarihinden itibaren bir ayı geçmemelidir.

Tarafların makul bir gerekçeleri varsa bu süreler uzatılabilir.

Duruşma İçin Hazırlık

İş uyuşmazlık komitesinin başkanı, iş uyuşmazlığı ile ilgili gerçek durumu araştırır ve bulgularını işverenle doğrulama hakkına sahiptir.

Komitenin başkanı, toplantının zamanını ve toplantı yerini belirlemeli ve taraflara ve tanıklara konuyu görüşmek üzere yapılacak bildirimleri düzenlemelidir.

Komitenin başkanı, şikâyette bulunan tarafın iddialarına karşı, karşı tarafa uyuşmazlık hakkında, kanıtlarıyla birlikte bunu düzeltmesi amacıyla bir süre verir.

İş uyuşmazlık komitelerinin toplantısı genellikle bu komitenin bulunduğu yerde yapılır. Taraflar anlaşırsa işverenin bulunduğu yerde de yapılabilir.

İş Uyuşmazlıkları Komitesi Duruşmasına Tarafların Katılımı

İş uyuşmazlıkları, işçi ve işverenlerin bizzat katılımları ya da temsilcilerinin katılımları ile görüşülür.

Uyuşmazlık dosyası tarafların yazılı muvafakati olması kaydıyla kendileri olmaksızın da görülebilir.

Estonya'da iş kanunu kapsamında çalışmayan yabancıya ait uyuşmazlığın komitede görülmesi sırasında yabancı'nın ülke dışına çıkması, sınır dışı edilmesi gibi durumlarda, yabancı'nın yokluğunda komite duruşmaya devam eder.

İşçi ve işveren makul bir gerekçe ile toplantıya katılamazlarsa görüşme ertelenebilir. Taraflar toplantının başlamasından önce toplantıya katılmalarını engelleyebilecek durumlarla ilgili olarak komiteyi bilgilendirmek ve bu durumlarını kanıtlamak zorundadırlar.

İş Uyuşmazlıkları Komitesi Üyelerinin Üyelikten Çekilmesi

Toplantının başlangıcında komitenin başkanı görüşülecek başvurunun içeriğini ve komitenin üyelerini taraflara bildirir. İşçi ve işverenler ya da temsilcileri komitenin üyelerini reddetme hakkına sahiptirler. Bu ret talebinin yerinde olup olmadığı araştırılmalıdır. Konunun çözümü ile ilgili kişisel olarak ilgilendiklerine ya da tarafsızlıklarına şüphe düşürecek bir kanaat oluşmuşsa, komitenin üyeleri üyelikten çıkarılabilir. Komitenin çalışmalarına katılan karşı tarafın temsilcileri, üyelikten çıkarılma talebinde bulunamazlar.

İş uyuşmazlık komitesinin başkanının üyelikten çıkarılma kararı, komitenin diğer üyeleri tarafından verilmelidir. Hatta komitenin bir üyesinin bile komite

başkanının çıkarılması yönünde oy vermesi çıkarılma için yeterlidir. Bu durumda, başvuru iş teftiş bünyesinde faaliyet gösteren diğer bir iş uyuşmazlık komitesine gönderilir ya da başka bir iş uyuşmazlık komitesi başkanı komiteye vekâlet etmesi için gönderilir. İş uyuşmazlık komitesinin başkanının bu görevinden alınmasına yalnızca İş Teftiş Kurulu Başkanı karar verir.

İşçi ve işverenleri temsil eden komite üyelerinin çıkarılmasına komite başkanı karar verir. Çıkarılma talebinin yerine getirilmesi üzerine, meselenin görüşülmesi ertelenmeli ve çıkarılan üyenin yerine bir üye atanmasından sonra komitenin çalışmalarına katılmaya davet edilmelidir.

Üyelikten çıkarılma talepleri sorunun görüşüldüğü komitenin toplantısının oturumundan önce yapılmalıdır. Sonraki bir çıkarılma talebinde bulunacak kişiye sadece meselenin görüşülmesine başlanmasından sonra izin verilebilir.

İş uyuşmazlık komitesinin başkanı ya da üyesi, uyuşmazlık konusu ile ilgili olarak tarafsız kalamayacağına kanaat getirirse toplantı bildiriminden önce ya da toplantıdan önce çekilmelidir. Çekilme gerekçeli olmalıdır.

İş Uyuşmazlıkları Komitesi Toplanması

İş uyuşmazlık komitesinin toplantısı, komite başkanı başkanlığında yapılır. Başkan uyuşmazlık konusunu açıklar ve bu konudaki yasal düzenlemeleri hatırlatır. Başvuran kişi, taleplerini ve kanıtlarını sunar. Toplantıda, iddia sahibi yazılı olarak başvurusunda belirttikleri hususların yanında varsa ek taleplerini ve ek delillerini sunar. Ek talepler de yazılı olarak bir dosya ile sunulmalıdır. Toplantıda başvuran kişi tamamen ya da kısmen iddialarından vazgeçme hakkına sahiptir. Karşı taraf bu iddiaları kabul ya da reddedebilir. Bu kişi de delillerini sunma hakkına sahiptir.

Toplantıda ilgili kişilerin ve tanıkların açıklamaları dinlenmeli ve sundukları dokümanlar ve diğer deliller kontrol edilerek değerlendirilmelidir. Her tanık tek başına dinlenmelidir. Tanıklar meselenin görüşülmesi sırasında salonda olmamalıdır.

Toplantının sonunda uyuşmazlık hakkında bir karar verilmiş olmalıdır.

İş uyuşmazlık komitesi toplantının tutanaklarını düzenlemek zorundadır.

Bölüm 4: Kararın Verilmesi ve İcrası

Kararın Verilmesi

İş uyuşmazlık komitesi meselenin görüşüldüğü gün kararını vermek zorundadır. Karar verilirken komite üyeleri hazır bulunur. İş uyuşmazlık komitesinin kararları mevzuata uygun ve delillerle desteklenmiş olmalıdır. Komite tarafların yasal haklarının ve çıkarlarının korunması açısından gerektiğinde taleplerin yasal dayanaklarını belirleme hakkına sahiptir.

İş uyuşmazlık komitesinin kararları oyçokluğu ile alınır. Azınlıkta kalan komite üyelerinin muhalefet şerhi hakları vardır. Tarafların katılmadıkları fakat taleplerini ve karşı görüşlerini bir dosya ile ilettikleri oturumlarda başkan, uyuşmazlık konusu ile ilgili tek başına karar verir.

Kararlar, giriş, açıklayıcı bölüm, komitenin gerekçeleri ve bir sonuçtan oluşur.

Kararın Tebliğ

İş uyuşmazlık komitesinin kararı, toplantının gerçekleştirilmesinden sonra beş gün içeriğinde taraflara bildirilir. Son toplantıda taraflar kararın ne zaman açıklanacağı konusunda bilgilendirilir.

Kararın açıklandığı gün taraflara kararın bir kopyası elden verilir ya da İdari Yargılama Usul Kanununu prosedürlerine göre taraflara tebliğ edilir.

Mahkeme İlamının Posta ile Teslim Edilmesi

İhbar yapıldığı tarihte mahkeme ilamının ikamet adresine veya elden teslim edilmesi mümkün değilse, söz konusu şahsın ev, iş yeri veya kullanılan başka bir posta kutusuna mahkeme ilamının posta kutusuna konulması ile de, posta kutusunun paketi koruyabilecek bir formda olduğu kaydıyla mahkeme ilamı iletilmiş sayılabilir.

Alt bölümde ifade edilen teslimat şekline göre de, posta kutusuna konulma yoluyla ilamın teslim edilmiş sayılması ancak ilamın elden teslim edilememesi durumunda mümkün olur. Bunun için de ilamın 3 kez günün farklı saatlerinde alıcıya veya alıcının temsilcisine teslim edilememiş olması gerekir.

Ayrıca teslimatın yapıldığı zarfta teslimat tarihi de belirtilmiş olmalıdır.

Saklama Yolu ile İlamın Teslim Edilmesi

Yasanın, Mahkeme İlamının Posta ile Teslim Edilmesi Bölümünde ifade edilen koşullara istinaden, tutanak, teslimatın olduğu yerdeki postanede, belediyede, valilikte veya iş uyuşmazlık komisyonunda da tutulabilir.

Bu durumda tutanağın söz konusu kurumlarda tutulduğu bilgisi de alıcıya iletilmelidir. Ancak bu mümkün değilse, bilgi notu ikamet veya iş adres kapısına iliştilmelidir. Notta iş uyuşmazlık komisyonunun erdiği kararın söz konusu kurumlarda tutulduğu açık bir şekilde ifade edilmelidir. Bu durumda karar teslim edilmiş sayılır ve itiraz süreci bu notun ulaştırılmasından itibaren başlamış sayılır.

Karar, notun belirtilen şekilde hazırlanması koşuluyla, ulaştırıldıktan 3 gün sonra mahkeme ilamı teslim edilmiş sayılır.

Belge teslim edilmiş sayılacak tarihten 30 gün sonra iş uyuşmazlık komisyonuna geri gönderilmelidir.

Karara İtiraz

Eğer taraflar iş uyuşmazlık komisyonunun kararını kabul etmezlerse, bölge mahkemesine (county court) kararın bir kopyasını teslim aldıktan sonra 1 ay içinde itirazda bulunabilir.

Ancak başvuru bir itiraz biçiminde değil, bir iddia beyanı şeklinde hazırlanmalıdır.

Eğer iş uyuşmazlık komitesi başvuruyu kısmen veya tamamen yeterli görmezse, başvuran kimse yeterli görülmeyen bölüm ile ilgili bilgilendirilir.

Şayet komite başvuruyu uygun bulursa diğer taraf, başvurunun gözden geçirilmesi için dilekçe verebilir. Bu durumda davacı iş uyuşmazlık mahkemesine başvurudan bulunan kimse olurken, davalı gözden geçirme dilekçesini sunan kimse olmaktadır. Bu durumda da dilekçe için belirli bir ücret itiraz ücreti ile paralel olacak şekilde ödenecektir.

Bu durumda da başvuru 4. alt bölümde belirtildiği şekli ile davadaki iddia beyanı olarak kabul edilir. Mahkeme bu işlem için taraflara başvurunun mevzuata uygun olabilmesi ve ilave deliller sunulabilmesi ve itirazın kanıtlanabilmesi için ek zaman tanıyabilir. Bu durumda mahkeme iş uyuşmazlık komisyonuna iletilen belgeleri taraflara teslim etmek zorunda değildir.

Eğer itiraz veya gözden geçirme başvurusu, iş uyuşmazlık komisyonunun hali hazırda çözüme ulaştırdığı bir dosya için yapılırsa, bu husus başvuru veya itirazda belirtilmeli ve kararın kopyası itiraz veya başvuruya eklenmelidir. İtiraz veya başvuru yapıldığında mahkeme iş uyuşmazlık komisyonundan çözüme mesnet teşkil eden materyalleri isteyebilir. Bu kapsamda sunulan deliller de mahkemeye ulaşmış sayılır.

Eğer iş uyuşmazlık komitesine başvuran kişi bu bölümün 5. alt bölümünde ifade edilen koşullara uygun şekilde, belirtilen zaman diliminde belgeleri teslim etmezse, mahkeme iddiayı kabul etmeyebilir. Bu durumda iş uyuşmazlık komitesinin kararı da itiraz kapsamında geçerlilik kazanmayabilir. Mahkeme ise davacıyı itiraz ile ilgili belgelerin belirlenen zaman dilimi içerisinde doğru bir şekilde teslim edilmesi için uyarabilir.

Karara karşı itirazı yapan kimse, başvuru sürecini prosedüre uygun bir şekilde iptal edebilir. Bu durumda iş uyuşmazlık komitesinin kararı yürürlüğe girecektir.

Kararın Yürürlüğe Girmesi

İş uyuşmazlık komitesinin kararı, tarafların mahkemeye başvurma sürelerinin dolmasından sonra (başvurmamışlarsa) yürürlüğe girer. İş uyuşmazlık komitesinin kararı yürürlüğe girdikten sonra tarafları bağlar.

İş uyuşmazlık komitesinin kararı acil uygulama hariç yürürlüğe girdikten sonra uygulanır. Komitenin kararları Yaptırım Usulü Kanunu (Code of Enforcement Procedure) gereğince uygulanır.

Şu durumda kararlar derhal uygulanmalıdır; ücretlerin ödenmesi (iki aydan fazla olmayan ücretler için), işe iade (iş sözleşmesinin yasadışı feshedilmesi ya da işçinin asıl işinden başka bir işe yönlendirilmesi).

Derhal uygulanması gereken kararlar hakkında taraflar yürütmeyi durdurma için mahkemeye başvurabilir.

4.2. İngiltere

Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları son yıllarda İngiltere’de hızlı bir gelişim göstermektedir. İngiltere’de uyuşmazlığın çözümü için mahkemeye başvurma hakkı her zaman bulunan işçiler, alternatif çözüm yolu olarak tahkim ve uzlaştırma yollarına da gidebilmektedir.⁵⁹

1974 yılında, hükümet dışı bir yapı olarak ‘Uzlaştırma ve Tahkim Servisi’ adı altında kurulan ACAS, 1975 yılında çıkarılan İstihdamın Korunması Kanunuyla (Employment Protection Act) kanuni bir tüzel kişilik halini almış ve ‘Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Servisi’ olarak yeniden adlandırılmıştır.⁶⁰

Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Servisi (ACAS), hükümetten bağımsız bir yönetim kurulu/konsey tarafından yürütülmektedir. Konsey, bir başkan ve on bir üyeden oluşmaktadır. Üyeler, İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının göstereceği kişiler arasından ve üniversitelerde görev yapan veya yapmış olan akademik

⁵⁹ ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s.668

⁶⁰ ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s.668-669

personel arasından Bakanlık tarafından belirlenmektedir⁶¹. Konseyin bu yapısı, ACAS'ın tarafsızlığını ortaya koymaktadır. İşçi ve işveren kesimlerinin yönetimde söz sahibi olması, yürütülen politikaların her iki kesiminde çıkarları gözetilerek yapılmasını sağlamaktadır. ACAS'ın finansmanı devlet tarafından yapılmaktadır. ACAS'a devlet tarafından bütçe kısıtlamalarıyla müdahale edilebileceği düşünülse de bugüne kadar böyle bir müdahale görülmemiştir.⁶²

ACAS'ın temel olarak dört görevi bulunmaktadır.

- Uyuşmazlıkları çözmek ve önlemek
- Mahkemelerdeki dava yükünü azaltmak için mevcut bulunan şikâyetleri çözmek
- İşçi ve işveren taraflarına bilgi sağlayarak danışma hizmeti vermek
- İş uyuşmazlıklarıyla ilgili yeni ve faydalı uygulamaların tanıtımını yapmak ve yerleşmesini sağlamak

ACAS, bireysel iş uyuşmazlıkları için işçi veya işveren mahkemeye başvurduğunda uzlaştırma hizmeti sunmakla yükümlüdür. Tarafların uzlaştırmaya gitme konusunda aralarında anlaşmaları durumunda mahkeme sırasında olduğu gibi mahkeme yoluna gitmeden önce de ACAS'a başvurabilirler⁶³. Mahkemeye bireysel iş uyuşmazlığı hakkında başvurulduğunda, başvurunun bir örneği ACAS'a gönderilir. Tarafların uzlaşmaya gitme konusunda iradeleri varsa ve uzlaştırmacı yaptığı ilk inceleme sonucunda uyuşmazlığın uzlaştırma yoluyla çözülmesinin mümkün olduğuna karar verirse uzlaştırma faaliyetlerine başlar⁶⁴. Uzlaştırma faaliyetleri sonucunda taraflar anlaşmaya varırsa yine taraflarca imzalanacak bir tutanak tutulur. Tarafların

⁶¹ AYKAN, Doğan, Fikret, Amerika Birleşik Devletleri Ve İngiltere'de İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü Uzlaştırma ve Tahkim, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, 1994, s.97-100

⁶² AYKAN, Fikret, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü Uzlaştırma ve Tahkim, s.97-100

⁶³ LİMONCUOĞLU, Alp, Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları, Mart 2013, s.23-24

⁶⁴ LİMONCUOĞLU, Alp, Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları, s.23-24

anlaşamaması durumunda ise mahkeme uyuşmazlığın incelenmesine devam eder⁶⁵. Acas'ın uygulamalarının yaklaşık üçte ikisini uzlaştırma oluşturmaktadır⁶⁶.

ACAS'ın tahkim usulü esas olarak toplu iş uyuşmazlıklarında kullanılmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlıklarında ise tahkim hizmeti, 1988 yılında yürürlüğe giren İş Hakları Kanunu'na göre haksız fesihler ve esnek çalışmayla ilgili olan uyuşmazlıklar hakkında sunulmaktadır⁶⁷. Bu iki durumun varlığı halinde taraflar aralarında yapacakları tahkim anlaşmasıyla uyuşmazlığı, ACAS bünyesinde tahkime götürebilirler. Taraflar, haksız fesih ve esnek çalışmayla ilgili uyuşmazlıklarını ACAS'ta tahkim yoluna götürülmesi hakkında tahkim sözleşmesi yaptıkları anda iş mahkemeleri yargısı dışında kalmayı kabul etmiş sayılırlar⁶⁸. Bu durumda uyuşmazlık sahibi taraflar iş mahkemelerine başvuruda bulunamazlar. ACAS tahkim kurulu tarafından uyuşmazlık hakkındaki kararlar kesindir. Hiçbir şekilde itiraz veya temyize tabi değildir. ACAS tahkim yoluna başvuru da iş mahkemesi yargısı dışında kalınacağı için işçi ve işverenlerce sıklıkla başvurulmuş bir yol olmamaktadır.

⁶⁵ LİMONCUOĞLU, Alp, Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları, s.23-24, Özbek, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s.668

⁶⁶ Özbek, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s.668, LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları, s.23-24

⁶⁷ Özbek, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s.668, LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları, s.23-24

⁶⁸ Özbek, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s.668, LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları, s.23-24

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI İÇİN BİR ÇÖZÜM ÖNERİSİ; İŞ UYUŞMAZLIKLARI HAKEM HEYETİ

Ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıklarının giderek artması ve uyuşmazlık çözüm organlarımızın yetersiz kalması sonucunda alternatif bir çözüm organının kurulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Mahkemelerin iş yoğunluğu, iş teftiş kurulunun personel yetersiz, il müdürlüklerinin de memurlar eliyle incelediği şikâyetlere ait tutanakların bağlayıcı olmaması gibi başlıca sıkıntıları aşmak veya bir nebze olsun çalışma yaşamını rahatlatacak bir uyuşmazlık çözüm mekanizması kurulması gerekmektedir.

Ülkemiz şartlarında bireysel iş uyuşmazlıklarını hızlı ve kolay bir şekilde çözüme kavuşturmak için sözleşmesi devam eden işçilerin şikâyet incelemesi ve iş denetimlerini yapan İş Teftiş Kurulu'nun yanında, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin iş sözleşmesi sona ermiş işçilerin şikâyetlerini inceleme yetkisi kaldırılarak iş uyuşmazlıkları hakem heyetleri kurulması gerekmektedir.

Ülkemizde hakem heyeti olgusu yeni bir kavram değildir. Hali hazırda tüketici hakem heyetleri tüketici işlemleri ile tüketiciye yönelik uygulamalardan doğabilecek uyuşmazlıklara ilişkin şikâyetleri incelemekte ve karar vermektedir. İş uyuşmazlıklarına ilişkin ise 3008 sayılı kanunda 'İş İhtilâfları Hakem Kurulu' müessesesi oluşturulmuştur. Ancak, kanunda yer alan ve valinin davetiyle kurulan, İş İhtilâfları Hakem Kurulu, toplu iş uyuşmazlıklarını çözümü için öngörülmüştür. Kanun, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için hakemi değil uzlaşma müesseseni uygun görmüştür.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için önerilen iş uyuşmazlıkları hakem heyetinin yapısı ve işleyişi aşağıda detaylı olarak ele alınmaktadır.

5.1.Hakem Heyetlerinin Kuruluşu

İş uyuşmazlıkları hakem heyeti, mahiyeti gereği Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bünyesinde ve her ilde kurulması gerekmektedir. Nüfus ve uyuşmazlık yoğunluğu gibi kriterler göz önüne alınarak büyük illerde, il müdürlüklerinin ilçe birimlerinde de kurulması yapının işleyişi açısından faydalı olacaktır. Hakem heyetinin

sekretarya işlemleri de Bakanlıkça karşılanmak üzere il müdürlükleri tarafından yürütülmelidir.

5.2. Hakem Heyetlerinin Yapısı

Hakem heyetlerinin güvenilir ve bağımsız karar alabilmesi için bir başkan ve dört üyeden oluşması faydalı olacaktır. Ancak beş kişilik bir heyetin toplanması, karar alması ve fikir birliğine varması gibi konular düşünüldüğünde heyetin, başkan ve iki üyeden oluşturulması da düşünülebilir. Önemli olan nokta başkanın kim olacağıdır. Başkanın, İş Teftiş Kurulundan bir üyenin olması, müfettiş sayısının yetersizliği açısından şu an itibarıyla mümkün görülmemektedir. Heyet başkanı olarak il müdürünün görevlendirilmesi, yerelde ortaya çıkan uyuşmazlıkların içerisinde veya yakınında olması sebebiyle çözüme kavuşturma olasılığı daha yüksektir. Ayrıca il müdürünün Bakanlığın taşra teşkilatı amiri olması nedeniyle heyet başkanlığı görevini yerine getirirken tarafları, yalan beyan verme veya heyeti yanıltma gibi olumsuz davranışlar göstermekten çekindirecektir. Hakem heyeti başkanının il müdürü olmasının olumlu yanlarının yanı sıra eleştirel olarak da il müdürünün İŞKUR kaynaklı görevlerini yürütürken işverenlerle birlikte çalışması, yapının güvenilirliğini ve işleyişini olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir.

Hakem heyeti başkanlığı müessesesi için bir diğer alternatif ise hakem heyetinin kurulacağı ildeki valinin veya görevlendireceği bir kişinin başkanlık yapmasıdır. Valilerin Bakanlıklardan kaynaklanan görevleri yerine getirme yükümlülüğünden ve iş yoğunluğundan hakem heyetine başkanlık yapabilmesi mümkün görülmesi de valinin görevlendireceği bir kişinin başkanlık yapması yapıya işlerlik kazandıracaktır. Vali isterse il müdürünü isterse başka bir kamu görevlisini heyet başkanı olarak atayabilecektir. Ancak bu durumda heyetin valiliklerce sahiplenilmemesi sıkıntısı yaşanabilecektir. Uygulamada, heyete başkanlık yapamayacak olan valinin büyük ihtimalle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünü başkan olarak ataması ihtimali yüksektir.

Başkanlık için düşünülen son alternatif ise heyete Bakanlıkça başkan seçilmesidir. Bakanlığın resmi arbulucu listesini oluşturmak için ‘Toplu İş Sözleşmesinde Arbulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği’ne göre kurduğu seçici

kurul bulunmaktadır. Seçici kurul; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlığında;

a) Müsteşar veya müsteşar yardımcısı,

b) Çalışma Genel Müdürü,

c) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı ile çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilen bir üye,

ç) En çok üyeye sahip ilk iki işçi sendikaları konfederasyonu yönetim kurullarınca seçilen birer üye,

d) En çok üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonu yönetim kurulunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilen iki üye,

ile oluşur.

Bakanlık tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle, Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak, hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, kamu yönetimi, maliye, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi- işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış olmak gibi nitelikleri gene yönetmelikle belirlenecek kişiler arasından liste oluşturularak seçici kurul tarafından hakem heyetine başkan ve yedek başkan tayin edilebilir. Bu durumda tarafsız bir şekilde oluşturulan seçici kurul tarafından, işçi ve işveren kesimlerinde tepki çekmeyecek bir hakem heyeti başkanı tayin edilebilir.

Hakem heyetinde bulunacak diğer üyeler, heyetin kurulacağı ildeki en çok üyeye sahip işçi sendikası, diğeri ise işveren sendikası tarafından görevlendirilecek yeterli bilgiye ve en az beş yıllık tecrübeye sahip birer üye, ildeki Baro Yönetim Kurulunun, mensupları arasından görevlendireceği bir avukat üye ve ildeki üniversite tarafından görevlendirilecek bir akademisyen üye olarak düşünülmektedir. Yukarıda da değinildiği üzere heyetin beş kişiden oluşması karar alma sürecini uzatıcı riskler taşımaktadır.

Diğer bir alternatif olarak hakem heyeti başkan ve kurulacağı ildeki en çok üyeye sahip işçi sendikası, diğeri ise işveren sendikası tarafından görevlendirilecek yeterli bilgiye ve en az beş yıllık tecrübeye sahip birer üye olmak üzere üç kişiden oluşturulabilir. Burada karşımıza çıkabilecek en büyük sorun heyet başkanının il müdür olması durumunda işçi ve işveren temsilcilerinin objektif davranamayacağı ve görüşlerinin temsil ettikleri kesimin tarafından yana olacağı düşünüldüğünde karar mekanizması olarak il müdürü kalmaktadır. Böyle bir yapılanma da heyetin idari mekanizmaya dönüşmesine yol açabilecek tehlikeler yaratmaktadır.

Hakem heyeti üyelerinin aynı niteliklere sahip ikişer yedeğinin de yukarıda değindiğimiz usuller uyarınca görevlendirilmesi gerekmektedir. Heyet başkanı il müdürü ya da valinin görevlendireceği bir kişi olan hakem heyetlerinde, sendikaların üye görevlendirmemeleri ya da üyelerin toplantılara gelmemeleri halinde, başkan gelmeyen üyeler yerine uzman bir personel görevlendirmelidir. Başkanın, oluşturulacak listeden seçici kurul tarafından seçildiği hakem heyetlerinde ise heyet toplantılarına mazeretsiz bir ay içerisinde dört kez, üst üste iki kez gelmeyen üyenin üyeliğinin düşmesi ve yerine seçilen yedek üyenin geçmesi planlanmaktadır. Yedek üyelerinde gelmemesi durumunda heyet başkanı il müdürlüğünde gelmeyen üyelerin yerine geçici olarak konusunda uzman bir üye görevlendirmesini talep edebilir.

Hakem heyeti üyelerinin, başkan dâhil çalışma süresinin dört yıl olması, süresi dolan üyeler yeniden görevlendirilebilmesi ve üyeliği herhangi bir sebeple sona eren üyenin kalan süresini ilgili yedek üye tamamlanması düşünülmektedir.

Heyetin başkan ve işçi-işveren temsilcileri tarafından oluşturulması halinde, heyetin üç kişiyle toplanması ve salt çoğunlukla karar vermesi, heyetin başkan ve dört üyeden oluşturulması halinde ise yine üç kişiyle toplanması ve salt çoğunlukla karar vermesi düşünülmektedir.

Hakem heyetlerinin düzgün bir şekilde işleyebilmesi ve önüne gelen uyuşmazlıkların detaylı bir şekilde incelenebilmesi için heyet bünyesinde raportör istihdam edilmesi gerekmektedir. Raportörlerin istihdamı, il müdürlüklerince hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, iktisat, kamu yönetimi ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş kişiler

arasından sağlanmalıdır. Raportörler, heyetin çalışmalarına ve kararlarına esas olacak dosyaları hazırlamak ve gerektiğinde uyuşmazlığa ilişkin raporu sunmakla görevli olmalıdır.

Hakem heyetlerinde görev alacak başkan ve üyelere, ayrıca raportörlere devlet tarafından huzur hakkı vb. gibi hakem heyeti hizmeti yapmasına karşılık ödeme yapılması gerekmektedir. Ödemenin, Bakanlık tarafından finanse edilmesi gerekmektedir.

5.3.Hakem Heyetinin Görev Alanı

İşçinin, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda kanundan, sözleşmeden, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ve başvuranın talebine göre miktar veya değeri beşbin lirayı geçmeyen bireysel iş uyuşmazlıklarında hakem heyetine başvuru zorunlu olması gerekmektedir. Hakem heyetlerine başvuruda miktar sınırlaması getirmekle küçük miktarlardaki alacaklar için mahkemeleri ve yüksek yargıyı meşgul etmemek amaçlanmaktadır. Ancak dikkat edilmesi gereken bir konu olarak, miktar sınırlaması getirilmesi, sosyal taraflarda mahkeme yolunun engellenmesi gibi bir algı yaratabilir.

Hakem heyetine yapılan başvuru, tarafların başvurudan önce veya sonra ilgili mevzuata göre alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvurmalarına engel teşkil etmemelidir. Yani taraflar hakem heyetine götürdükleri bir konuyu uzlaşma yoluyla veya arabuluculuk yoluyla da çözebilme imkânına sahip olmalıdırlar.

Yapılan başvurudaki uyuşmazlığın birden fazla bağımsız taleple ilgili olması halinde, başvuru sınırı her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Zorunlu başvuru sınırının altında kalan miktar ve değere ilişkin talepler için dava açılması durumunda dava açılan iş mahkemesi, esasa girmeden davayı reddetmelidir.

Miktarı, beş bin lirayı geçen uyuşmazlıklarda da, uyuşmazlığın ortaya çıkmasından sonra hakem heyetine başvuru konusunda taraflar anlaşılırsa heyete başvurmaları mümkün olmalıdır.

5.4.Hakem Heyetine Başvuru

Başvuruların yapılacağı yer, aleyhine başvurulanın yerleşim yerinin veya işçinin işini yaptığı işyerinin bulunduğu yerdeki hakem heyeti olmalıdır. İşçinin zorluk çekmemesi kolayca hakkını arayabilmesi için böyle bir düzenleme gerekmektedir.

Hakem heyetlerine başvuru, yazılı veya hazırlanacak matbu bir form ile şahsen, posta yoluyla veya elektronik imza kullanılarak yapılabilmelidir. Başvuran kişi, elinde bulunan bilgi ve belgeler ile başvurusunu haklı gösterecek diğer delillerini de başvurusuna eklemesi gerekmektedir. Ayrıca taraflar, başvuru dilekçelerinde, varsa vekilleri ve adreslerini belirterek, işin yapıldığı yer ve başvuru konusu ile talep hakkında yeterli açıklamaya yer vermelidir. Başvuru dilekçesinde yukarı da sayılan bilgilerin yer almaması durumunda dilekçe kabul edilmemeli ve ilgisine tebliğ edilmelidir. Hakem heyeti bir hafta içerisinde başvuruyu kabul edip etmeyeceğine karar vermelidir. Kabul edilen başvuru dilekçesi taraflara tebliğ edilerek taraflardan, iki hafta içinde cevap vermesi ve dayandığı bilgi ve belgeleri sunması istenir.

5.5. Hakem Heyetinin İncelemesi

Hakem heyeti kendisine yapılan başvuruyu ve buna ilişkin verilen cevabı, tarafların sundukları bilgi ve belgeleri incelemeli ve tamamlanması istenen bilgi ve belgelerin heyete sunulması için taraflara bu konuda iki haftalık süre vermelidir.

Karşı tarafın süresinde cevap vermemesi veya tarafların eksiklikleri tamamlamaması halinde hakem heyeti, ilgili tarafın bu davranışını da dikkate alarak dosyanın mevcut haliyle karar vermelidir. Mevzuata göre işveren tarafından tutulması gereken belge ve kayıtlar, işveren tarafından düzenli tutulmamış veya heyete verilmemişse, bu husus hakem heyetince özellikle dikkate alınmalıdır. Bu düzenlemeyle birlikte işverenlerin öncelikle kayıt tutması veya tutulan kayıtların düzenli olması amaçlanmaktadır. Bu sayede Türkiye'deki kayıtdışılığında azaltılması da sağlanmış olacaktır.

Hakem heyeti, inceleme sırasında da taraflardan ve ilgili kurum ve kuruluşlardan yeni bilgi ve belge isteme hakkına sahip olmalıdır. Ayrıca heyet, tarafları ve üçüncü kişileri dinleyebilmelidir.

Hakem heyeti, çalışma hayatının ihtiyaçları çerçevesinde gerekli grdğu durumlarda, ilgili kurum ve mercilere Şikâyet ve ihbarda bulunabilmelidir. Heyetin bu bildirimleri yapmış olması kararı vermesine engel olmamalıdır. Yani heyet, karşısına gelen başvuru hakkında ihbarda bulundum diyerek dosyayı bekletmemelidir. Her halükarda Şikâyet başvurusunu sonulandırmalıdır.

5.6. Hakem Heyetinin Kararı ve Etkisi

Hakem heyeti, başvuru tarihinden itibaren en geç iki ay içinde gerekçeli olarak karar vermeli ve kararı taraflara tebliğ etmelidir. Ancak zorunlu hallerde heyet, iki ay sonunda zet karar vererek sebebi gerekçeye yazılmak koşuluyla gerekçeli kararı bir ay sonraya bırakabilir.

Hakem heyeti kararında aşağıdaki hususlara yer vermelidir.

- a) Kararı veren hakem heyeti ile hakemlerin isimleri,
- b) Tarafların ve varsa vekillerinin kimlikleri ile adresleri,
- c) Tarafların iddia ve savunmaları ile talepleri,
- ) İncelemeye esas olan bilgi, belge ve deliller,
- d) Gerekçesi ile birlikte karar,
- f) Karara karşı başvuru yolu,
- e) Kararın tarihi,
- f) Hakemlerin imzası.

Hakem heyetinin verdiği karar, tarafları bağlar ve ilâm niteliğinde belge sayılıp ilâmların icrası hakkındaki hükümlere göre icra edilmelidir.

5.7. Karara Karşı Başvuru Yolu

Taraflardan her biri hakem heyeti kararına karşı, kararın tebliğinden itibaren iki hafta içinde, hakem heyetinin yargı çevresi içerisinde bulunduğu yerdeki iş mahkemesine itiraz yoluna baŐvurabilmesi sağlanmalıdır. İtiraz yoluna başvurmak

kararın icrasını durdurmamalıdır. Ancak talep üzerine iş mahkemesi kararın icrasının durdurulması hakkında tedbir kararı verebilmesi ve tedbir hakkındaki karar kesin olması yargısal açıdan bütünlük sağlanması için gereklidir.

Hakem heyetinin kararına karşı itiraz dilekçe ile yapılmalı ve dilekçede itiraz sebepleri açık ve somut olarak belirtilmelidir. Karşı taraf, itiraz dilekçesinin tebliğinden itibaren iki hafta içinde cevap verebilir. İtiraz incelemesi, hakem heyeti dosyası esas alınarak ve tarafların o dosyadaki talepleri çerçevesinde yapılmalı, ayrıca, taraflarca hakem heyetine bildirilip de değerlendirilmemiş olan veya taraflarca talep edilmiş olmasına rağmen ilgili yerlerden istenmemiş olan deliller de dikkate alınmalıdır.

İş mahkemelerinde itiraz yargılamasında bir defaya mahsus duruşma yapılmalı ve taraflar duruşmaya davet edilmelidir. İtiraz yoluna başvuran taraf, mazeretsiz olarak duruşmaya gelmezse, itiraz talebinden vazgeçmiş sayılmalı, karşı tarafın gelmemesi durumunda ise iş mahkemesi dosyanın mevcut durumuyla karar vermelidir. Bu sayede uyuşmazlıkların çözüm süresi kısılacak aynı zamanda mahkemenin davayı inceleme süresi hızlanacaktır.

İş mahkemesi itiraz yargılaması sonunda, itiraz talebini red veya kabul edebilir. İtirazın kabulü halinde mahkeme, hakem heyeti kararını tamamen veya kısmen değiştirerek yeni bir karar vermelidir. Ancak, itiraz üzerine verilen kararlar kesin olmalıdır. İtiraz üzerine verilen kararın kesin olması davaların Yargıtay aşamasına gitmesini engellemeyi amaçlamaktadır. Böylelikle hakem heyetinin azami iki ay içerisinde vermiş olacağı kararın üstüne iş mahkemesinde yapılan itiraz yargılamasını da eklenince başvuru sahipleri haklarına kısa süre de kavuşacaklardır.

Telifisi mümkün olmayan durumların oluşabilmesi veya ödenecek ücretlerin geri alınmasının zor olması nedeniyle İş mahkemesince itirazın kabulüne karar verilmesi durumunda, hakem heyeti kararının icrası kendiliğinden durmalıdır. İtirazın kabulü üzerine, duruma göre herhangi bir hükme gerek kalmadan icranın iadesi yoluna gidilebilir. İtiraz üzerine verilen yeni karar ilamlı icra yoluyla icra edilebilir.

Sonuç

Dünya ekonomisinin hızla gelişmesi ve büyümesi, hizmet ve sanayi sektörlerini de etkilemiş böylelikle çalışma ilişkileri giderek artmıştır. Ekonominin en önemli faktörleri olan işçi ve işveren sayılarının artması çalışma ilişkilerinde ister istemez uyuşmazlıkları da arttırmaktadır. İşçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar, konusu itibariyle bireysel iş uyuşmazlıklar olabileceği gibi toplu iş uyuşmazlıkları da olabilir. İşçi veya işverenin haklarını koruyan örgütler olan sendikaların güçlenmesi, sendikalaşmanın artması toplu iş uyuşmazlıklarının ortaya çıkmasını engellemektedir. Fakat bireysel iş uyuşmazlıkları hızlıca artmaya devam etmektedir.

Türkiye’de bireysel iş uyuşmazlıklarının büyük bölümünü işçi alacakları oluşturmaktadır. İşçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve ücret alacağına ödenmemesi üzerine, bireysel iş uyuşmazlıkları ortaya çıkmaktadır. Kanunlar önünde güçlü olan işçi kesimi, ne yazık ki uygulamada yani çalışma hayatında işveren kadar güçlü bir konuma sahip değildir. İşverenlerin yeni bir işçi bulma ihtimali yüksek olduğu için işçinin söz konusu alacaklarını ödemek yerine, iş bulma uğruna alacaklarından vazgeçebilecek yeni bir işçiyi işe alabilmektedir. Almasa bile elindeki bu kozla mevcut çalışanlarına da baskı yapabilmektedir.

İşçiler, Türkiye’de iş uyuşmazlıklarının asli çözüm merci iş mahkemeleri olduğu için bahsi geçen alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarının çözümünde mahkemeye başvurmak zorundadır. İş mahkemeleri, hâkim yetersizliği nedeniyle her ilde de kurulamadığı için sulh hukuk mahkemeleri de iş uyuşmazlıklarına bakmaktadır. İş mahkemelerinin ve hâkimlerin sayıca yetersizliği nedeniyle dava sayısı çoğalmakta ve açılan bir davanın temyiz aşamasıyla birlikte sonuçlanması üç, dört yılı bulabilmektedir. İş mahkemelerinin yanı sıra bireysel iş uyuşmazlıkları, iş sözleşmesi devam eden işçiler için İş Teftiş Kurulu, sözleşmesi sona eren işçiler içinse Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından incelenmektedir. Teftiş Kurulu, işçilerin şikâyetleri üzerine işyerine giderek hem şikâyet konusu olan olayı inceler hem de genel denetimini gerçekleştirir. Şikâyet konusu olay bütün işçileri ilgilendiriyorsa bütün işçiler için bir düzenleme yapılmasını talep eder. İl müdürlükleri ise sözleşmesi sona ermiş işçilerin şikâyetlerine inceleme memurları eliyle bakmaktadır.

Türkiye’de olduğu gibi dünyada da, iş uyuşmazlıklarının çözüm yeri esas olarak mahkemelerdir. Bununla birlikte, iş uyuşmazlıklarının çözüm yeri olarak, ihtisaslaşmış iş mahkemelerinin de kurulduğu ülkeler de bulunmaktadır. Yine dünyadaki çoğu ülke, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve ortaya çıkmadan engellemesi için iş denetim sistemleri de oluşturmuştur. İş uyuşmazlıklarının çözümüne karşılık vermekte zorlanan bu yapıların yanında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri de geliştirilmiştir. Arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim en fazla başvurulan çözüm yollarıdır. Arabuluculuk ve uzlaştırma, tarafların karşılıklı iradesiyle başvurdukları çözüm yolu olup arabuluculukta, arabulucu kişi, tarafları bir araya getirip ortak noktaya ulaşmaları için arabuluculuk yaparken; uzlaştırmada, uzlaştırmacı kişi, taraflara öneriler ve çözüm yolları sunarak uyuşmazlığı çözmeye çalışmaktadır. Arabuluculukta ve uzlaştırmada kararlar tarafları bağlamaz. Tahkim de ise tarafsız bir kişinin ya da heyetin uyuşmazlık hakkında karar vermesi esastır. Tahkimin diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından en önemli farkı, tahkim kararlarının tarafları bağlayıcı olmasıdır.

İş uyuşmazlıklarının çözümü ile detaylıca incelediğimiz yapılardan iş mahkemelerindeki hâkim yetersizliği ve davaların uzun sürmesi, iş teftiş kurulunda iş müfettişi sayısının yetersizliği nedeniyle denetimlerin etkin olmaması, il müdürlüklerinde ise nitelikli personel yetersizliği ve şikâyet inceleme sonucunda oluşturulan raporların tarafları bağlayıcı olmaması gibi nedenlerden dolayı iş uyuşmazlıklarının çözümü için yeni bir yapılanmanın gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Estonya ve İngiltere gibi ülkelerde oluşturulmuş olan ve uyuşmazlıkların çözümünde etkin bir rol oynayan alternatif uyuşmazlık yöntemlerinin Türkiye’de de uygulanması faydalı olacaktır. Bu bağlamda Türkiye şartlarına uyan alternatif uyuşmazlık çözüm yolu tahkim olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de de Estonya’daki yapıya benzer iş uyuşmazlıkları hakem heyetlerinin kurulması gerekmektedir. Belirlenen miktarın altında kalan uyuşmazlıkların, oluşturulacak hakem heyetleri tarafından incelenmesi ve karar verilmesi uyuşmazlığın kısa sürede ve adilane çözümlenmesini sağlayacaktır. Uyuşmazlık konusu alacağını almak için mahkemelerde yıllarca bekleyen işçi, hakem heyetlerinin oluşturulmasıyla, alacağına azami dört-beş gibi bir sürede kavuşmuş olacaktır. Diğer yandan hakem heyetleri, iş mahkemelerindeki ve Yargıtay’daki dava yükünü de hafifletecektir.

Hakem heyetlerini oluştururken yapının güvenilirliğini ve tarafsızlığını sağlamak önemli bir noktadır. İşçi ve işveren sendikalarının tepkisini çekmemek için hakem heyetlerinde işçi ve işveren temsilcilerinin olması, çalışma yaşamının her iki tarafının da temsil edilmesini sağlayacaktır.

Hakem heyetlerinin hukuka uygun sağlıklı kararlar verebilmesinde üyelerin nitelikleri ön plana çıkmaktadır. Sendikalar tarafından heyette görevlendirilecek üyenin, temsil ettiği kesimin haklarını objektif bir şekilde savunabilmesi için yetkin bir kişi olması gerekmektedir.

Hakem heyetlerine yapılan başvuruların, heyet üyelerinin önüne gelmeden önce incelenmesi ve raporlaştırılması gerekmektedir. Heyet, önüne gelen şikâyet başvurusunu ve ilgili raporu inceleyerek karar verecektir. Raportörlerin, hukuk bilgisine sahip kalifiye personel arasından seçilmesi ya da gerekli vasıfları haiz kişiler arasından kadroya alınması gerekmektedir.

Türkiye’de bireysel iş uyuramazlıklarının çözüm mekanizmalarında sıkıntı olduğu gerçekliği, yeni bir yapılanmanın gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle, oluşturulması önerilen iş uyuramazlıkları hakem heyetinin başlangıçta yaşayacağı zorluklara ve heyetlere yapılacak eleştirilere rağmen arkasında durmak ve sahiplenmek gerekmektedir. İşçilerin sorunlarına çözüm olacak ve işçilerin, masrafsız, hızlı ve kolay yoldan haklarına kavuşabilmelerine hizmet edecek olan iş uyuramazlıkları hakem heyetlerinin oluşturulması çalışma barışına da katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

“1475 Sayılı İş Kanununun Değiştirilerek, 4857 Sayılı İş Kanununun Yürürlüğe Girmesi ve Uygulamaya İlişkin Sorunlar” <http://www.turkhukusitesi.com>

AKÇA, Çağatay, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarından Arabuluculuk ve Uzlaştırma, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/hgdmakale/2009-1/9.pdf>

AYKAN, Doğan, Fikret, Amerika Birleşik Devletleri Ve İngiltere'de İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü Uzlaştırma ve Tahkim, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, 1994

BAYRAM, Selahattin, Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu, Adalet Yayınları, Ankara, 2011

BİLGİN, Hikmet, Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Arabuluculuk, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/hgdmakale/2009-2/1.pdf>

Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, Bildiriler-Tartışmalar, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları, Mart 2013

BOZKURT, Argun, İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 68, Yıl: 2010/2 s.191

BULUR, Alper, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi, Ankara Barosu Dergisi Sayı: 4, Yıl, 2007, s.30-46

BULUR, Alper, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri ve Uzlaştırma,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu, İş Teftişi Nedir? İş Müfettişi Kimdir? , Yayın No:57, Yıl, 2012

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 24. Basım, Ekim 2011

ÇUKUR, Mürsel, İş Dairesinden Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına

ÇUKUR, Mürsel, Koç, Muzaffer, Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem

ÇUKUR, Mürsel; ANDAÇ, Murat, Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ülke Uygulamaları

<http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/bireyselisyusmazligi>

Çukur, Mürsel; Andaç, Murat, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında işçi şikâyetlerinin İncelenmesi Süreci, iç Denetim Kurulu Bakanlık İnceleme /Araştırma Raporu, Ankara, 2009

DEMİR, Uğur; Özbek, Betül, İş Hukuku'nda Tazminatlara Bakış, 2006

ERGİN, İsmail, Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk,

<http://www.muhrrembalci.com/hukukdunyasi/makaleler/birikimlerIV/153.pdf>

ERKÜN, Ş. Safa, İş mahkemeleri Kurulurken Bazı Düşünceler,

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/13167/12389>

GÜLVER, Ender, İş Yargılamasında Görev,

<http://journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/hukukmeczua/article/download/4196/3789>

İLDİR, Gülgün, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü ve Hak Arama Özgürlüğü, Türkiye Barolar Birliği, Prof. Dr. Baki Kürü Armağanı, Ankara, 2004

İNCE, Ergun, Çalışma Hukuku, Artı Yayıncılık, Nisan 1998

İNCIROĞLU, Lütfi, Güncel Yargıtay Kararları Işığında Açıklamalı Yeni İş Kanunu, Legal Yay. 2006,

İş Teftişi Tüzüğü

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği

İş Teftişi Rehberi, Yayın No:46, Yıl, 2011

KAYMAKÇI, Hülya, İhbar Tazminatı, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, Doktora Tezi

KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 1.Baskı, Ankara, 2005

KILINÇ, Ayşe, İş Mahkemeleri ve İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, TBB Dergisi, Sayı 86, 2009, s.383

MORTAŞ, Adem; KOÇ, Muzaffer, İhbar Süresi ve Tazminatı, Mali Çözüm Dergisi, Sayı 99, Yıl 2010

OCAK, Uğur, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları, Ankara 2013,

ÖZBAY, İbrahim, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 3-4 Yıl 2006

ÖZBAY, İbrahim, Hakem Kararlarının Temyizi, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2004

ÖZBEK, Mustafa, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Genel Bir Bakış, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2004/1, Sayı, 1.Cilt

ÖZBEK, Serdar, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2009

ÖZDEMİR, Sırrı, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı: İngiltere'deki Düzenlemeler İle Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2012, s.55–66

SİR, İlyas, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı ve Yeni Bir Model Önerisi, Uzmanlık Tezi, Ankara 2012

SÜMER, Haluk, Hadi, İş Hukuku, Mimoza Yayınları 15. Baskı, Konya, 2010

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, Beta Yay. İstanbul-2009,

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2006,

ŞAKAR, Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2009

ŞİPKA, Şükran, 'Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı'nın Değerlendirilmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl, 2007/2, Sayı,12, s. 163-175

ŞİŞLİ, Zeynep, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm, Ankara Barosu Dergisi, Yıl, 2012/ 2

TANRIVER, Süha, Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 64, Yıl 2006

TAŞMAN, Bilgehan, Bireysel İş Hukuku, 1998,

Turhan ESENER, İş Hukuku, Ankara Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, No. 315, Ankara, 1973,

YELEKÇİ, Memduh; YELEKÇİ, İlhami, İş Kanunu Şerhi ve Tüzük-Yönetmelikler, Ankara-2009,

YEŞİLİRMAK, Ali, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolu Olarak Hakem-Bilirkişilik, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Özel Sayı, Yıl, 2009, s. 693-738 (Basım Yılı: 2010)

YILMAZ, Ejder, (Öğrenciler İçin) Hukuk Sözlüğü, Yetkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2005

YILMAZ, Raşit, İş Kanunumuzda İhbar Tazminatı, <http://www.yilmazhukukburosusu.com/dosya/IsKanunumuzdaIhbarTazminati.pdf>

Yararlanılan Siteler

<http://www.csgb.gov.tr>

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/index.htm>

<http://www.ilo.org/ifpdial/lang--en/index.htm>

Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri Derneği

http://www.aucd.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=58&Itemid=56

<http://www.turkhukuksitesi.com>

<http://www.adb.adalet.gov.tr/arabulucu/>

ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında Ankara’da doğdum. İlkokulu, Batıkent Kent Koop İlköğretim okulunda başlayıp Yenimahalle Atakent İlköğretim Okulunda tamamladım. 2001 yılında Etimesgut Anadolu Lisesi’ne başlayıp İngilizce hazırlık dâhil dört senede bitirdim. 2005 yılında başladığım Gazi Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümünü 2009 senesinde 2,73 ortalamayla bitirdim. 2010 yılında Hacettepe Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde Yönetim Bilimleri yüksek lisansına başlayıp öğrenim hayatıma halen devam etmekteyim. 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünde Çalışma Uzman Yardımcısı olarak göreve başladım. Halen Çalışma Genel Müdürlüğünde aynı görevde çalışmaktayım.