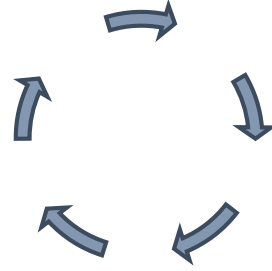


7036 SAYILI İŐ MAHKEMELERİ KANUNU KAPSAMINDA İŐ DAVALARININ GÖRÜLMESİNDE USUL VE ESASLAR



NEYDİ ?

5551 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU



NE OLDU?

7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNU

7036 SAYILI İŐ MAHKEMELERİ KANUNU

4 Ağustos 1950 tarihinden bu yana yürürlükte olan, iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulünü düzenleyen 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nu yeniden düzenleyen İş Mahkemeleri Kanunu 12 Ekim 2017 günü TBMM de kabul edilmesinin ardından ; 25 Ekim 2017 günü 30221 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.





DEĞİŞİKLİĞİN AMAÇ VE KAPSAMI

- 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulü ile «dava şartı olarak arabuluculuğun» düzenlenmesi,
- İşe iade talepleri yönünden de arabulucuya başvurma zorunlu hale gelmesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda gerekli değişikliklerin yapılması,
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki feshe bağlı kıdem, ihbar, kötü niyet ve ayrımcılık tazminatları ile yıllık izin ücreti hususlarında dava zamanaşımı süresinin beş yıl olarak değiştirilmesi,
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda düzenlenen bazı uyuşmazlıklara ilişkin davaların Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi,
- 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu yürürlüğe girdiği günden bugüne kadar uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik bazı düzenlemeler yapılması

ZORUNLU ARABULUCULUK

MADDE 3: Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması «dava şartıdır»

Kanun Devam Eden Davaları Etkileyecek mi ?

Dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtayda görülmekte olan davalar hakkında uygulanmayacaktır.

Ne zamandan itibaren uygulanacak?

Kanunun arabuluculuğu düzenleyen 3. maddesi; 01.01.2018 tarihinden itibaren uygulanmaya başlayacaktır



HANGİ DAVALAR İÇİN ARABULUCULUK YOLUNA GİDİLECEK?

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre, İş Kanunu'na veya bireysel ya da toplu iş sözleşmesine dayanan işçi, işveren alacağı, tazminatı ve işe iade talebiyle açılan davalarda,

➤ **İŞÇİ;** Kıdem, ihbar gibi tazminat ve fazla mesai, yıllık izin gibi ücret ve işe iade talepleri için;

➤ **İŞVEREN;** Alacak ve tazminat kalemleri için

dava açmadan önce arabulucuya başvurmak zorundadır.

➤ **Ayrıca;** işçi veya işveren arasındaki kişilik haklarına saldırı niteliğindeki davranışlar ya da işçinin iş yerindeki işverene ait mal ve malzemelere zarar vermesinden doğan tazminat talepleri de dava açılmadan önce arabulucuya götürülecektir.



HANGİ DAVALARDA ZORUNLU ARABULUCULUK DÜZENLENMEMİŞ ?

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında görülecek olan davalarda; arabuluculuk bir dava şartı olarak öngörülmemiştir.



DAVA ŞARTI OLARAK ; ARABULUCULUK

Başvuru Nereye Yapılacak?

Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılacaktır.(Madde 3(5))

Arabulucu Nasıl Belirlenecek?

Başvuru üzerine Arabulucu, Arabuluculuk Daire Başkanlığı komisyon başkanlıkları tarafından arabuluculuk bürolarına bildirilen bildirilen arabulucu listesinden büro tarafından seçilebilir yahut tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilebilecektir. (Madde 3(6))



DAVA ŞARTI OLARAK ; ARABULUCULUK

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.(*Madde 3(10)*)

Arabulucu, taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir.(*Madde 3 (11)*)

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir. (18)

Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür. (19)



DAVA ŞARTI OLARAK ; ARABULUCULUK

Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Sürelere Etkisi Nedir?

Madde 3(17)

Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiğı tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur 1



ARABULUCULUK SÜRECİNE İLİŞKİN GİDERLER

Arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler;

- *Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenir,*
- *Anlaşmaya varılamaması hâlinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır.*



ARABULUCULUK FAALİYETİNDE «YETKİ» İTİRAZI (Madde 3(9))



- Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz.
- Karşı taraf «**en geç ilk toplantıda**», yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir.
- Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili «**sulh hukuk mahkemesine**» gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder.
- Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir ve üç haftalık görev süresi yeni görevlendirme tarihinden başlar.
- Yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren «**bir hafta**» içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir.

DAVA ŞARTI OLARAK ; ARABULUCULUK

Arabuluculuk Faaliyetlerinin Sona Ermesi ve Davanın İkamesi :

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



İŞE İADE DAVALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

4857 Sayılı İş Kanunu işçinin iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabileceği düzenlenmiştir



Kanun doğrultusunda, İş Kanununun 20. Maddesi yeniden düzenlenmiş olup bu madde zorunlu arabuluculuk sistemine uyarlanmış hali ile karşımıza çıkmaktadır.

Kanuna göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren «bir ay» içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

İŞE İADE DAVALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

- Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, «iki hafta» içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.
- Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir
- Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir.

Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren «iki hafta» içinde arabulucuya başvurulabilir.

- Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi «**ivedilikle ve kesin olarak**» karar verir.



HİZMET TESPİT DAVALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER; «KURUMA BAŞVURU ZORUNLULUĞU»



7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 4. maddesi uyarınca;

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere; dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur.
- Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır.
- Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır.
- Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.
- Ancak hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir.

YARGILAMA USULÜ VE KANUN YOLLARI (MADDE 7)

5521 Sayılı Kanunda Nasıldı?

- Karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren **sekiz gün**

7036 Sayılı Kanunda Nasıl Düzenleniyor? (MADDE 7)

(1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır,

(3)12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır.

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



SONUÇ; İstinaf Kanun Yolu Süresi ; Yerel Mahkemece verilen kararın tebliğinden itibaren **2 hafta**

Temyiz Süresi ; İstinaf Mahkemesince verilen kararın tebliğinden itibaren **2 hafta**

ZAMANAŞIMI BAKIMINDAN GETİRİLEN YENİ DÜZENLEMELER

4857 Sayılı İş Kanunu'nun tazminat alacakları bakımından bir zamanaşımı süresi öngörmemiş olması dolayısı ile Borçlar Kanunu kıyasen uygulanıyor ve bazı işçilik alçakları bakımından 5 yıllık olan zamanaşımı bir kısım alacak bakımından on yıl olarak uygulanıyordu.

Yeni kanun ile bu durum değiştirilerek, hangi kanuna tabi olursa olsun, iş sözleşmesinden kaynaklanması şartı ile;

- Yıllık İzin Ücreti
- Kıdem tazminatı
- İhbar tazminatı
- Kötü niyet tazminatı
- İş sözleşmesinin eşitlik ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan
- tazminat alacakları



İçin «BEŞ YIL» lık zamanaşımı süresi öngörölmüştür

ZAMANAŞIMI BAKIMINDAN GETİRİLEN YENİ DÜZENLEMELER

- Yeni zamanaşımı süresi, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanacaktır.
- Yıllık izin ücreti ve tazminatlar; Kanunun yürürlüğe girmesinden yani 25.10.2017 tarihinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam edecektir
- Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, 5 yıllık süreden uzun ise, 5 yıllık sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olacaktır



TEMYİZ YOLUNA BAŞVURULAMAYACAK OLAN KARARLAR

Bölge istinaf mahkemelerinin 20 Temmuz 2017 de göreve başlamasının ardından daha önce karar düzeltme yoluna açık olmayan ancak Yargıtay nezdinde temyiz yoluna başvurulabilen kararların akıbeti de büyük bir sorun haline dönüşmüş ve kararların kesinleşmesinin hangi aşamada sağlanacağı konusunda bir belirsizlik meydana gelmiştir.

Bu kapsamda 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu; temyize başvurulamayacak kararları da açıkça düzenleyerek bu konuda ortaya çıkan belirsizlik ve olumsuz etkileri en aza indirmeyi hedeflemiştir.

Buna göre aşağıda sayılan davalarda verilen yerel mahkeme kararlarına karşı Bölge Adliye Mahkemesi tarafından verilen kararlar kesin olacak ve Yargıtay'a başvurulamayacaktır.



Temyize başvurulamayacak kararlar;



- 4857 sayılı Kanununun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında («işe iade davaları») verilen kararlara
 - İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlara
 - İş yeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerine, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak iş yerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklarda verilen kararlara
 - Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklarda verilen kararlara
 - Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitine ilişkin davalarda verilen kararlara
 - Sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulunun düzenlenmesi konusunda hükümlere aykırı hareket edildiği iddiasıyla sendika şubesi, sendika veya konfederasyon yönetim kuruluna karşı açılan davalarda verilen kararlara
 - Sendika üyeliğine ikinin olarak açılan davalarda verilen kararlara
- karşı temyiz yoluna başvurulamayacaktır.

SAYGILARIMIZLA

Detaylı Bilgi için;

Av. Dr Özgün Öztunç ozgun@ozgunlaw.com
Av. Mihran Aksak Uysal mihran@ozgunlaw.com
Av. Semra Gürçal semra@ozgunlaw.com

ÖZGÜNLAW
PROTECTING YOUR INTERESTS

