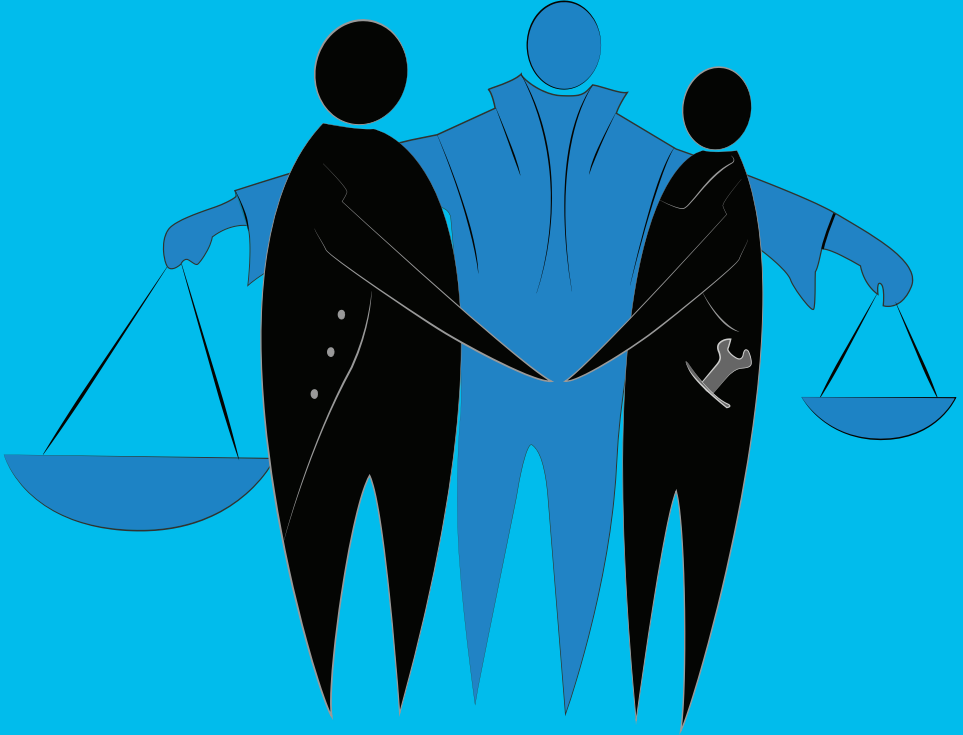


İŖçinin Rehberi

Arabuluculuk Sisteminde İŖçilerin Sordukları



ULUSLARARASI İŖÇİ DAYANIŖMASI DERNEĞİ

İşçinin Rehberi: Arabuluculuk Sisteminde İşçilerin Sordukları

2018'den önce işçiler, işten atılmaları, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan alacaklarının, tazminatlarının ödenmemesi durumunda doğrudan iş mahkemesine giderek işverenlerine karşı dava açabiliyorlardı. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu değiştirildi ve Zorunlu Arabuluculuk Sistemi getirildi. 1 Ocak 2018'den itibaren uygulanmaya başlanan arabuluculuk sistemiyle birlikte, söz konusu uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurmuş olmak dava şartı haline getirildi. Yani işçi sorunu önce arabuluculukla çözmeye çalışacak, çözüm bulamadığı takdirde iş mahkemesine başvuracak. Bu düzenlemenin işçilere yarar sağlayacağı iddia edilse de gerçek durum bu değil. Arabuluculuk sisteminde işçiler daha rahat baskı altına alınabilecek, uzun ve masraflı dava süreci gösterilip kendisine önerilene razı olması dayatılacak. Bu dayatmayı boşa çıkartmanın ve işçilerin lehine sonuç alabilmenin yolu şudur: İşçiler örgütlü, bilinçli ve uyanık olmak, hakları için mücadele etmek zorundadırlar.

UID-DER Hukuk Bürosu, hazırladığı Arabuluculuk Sisteminde İşçilerin Sordukları broşürüyle İş Kanununda yapılan bu düzenlemeye açıklık getiriyor, işçilerin sorularına yanıt veriyor.

İşçinin Rehberi
Uluslararası İşçi Dayanışması Derneği

www.uidder.org



■ İş Kanununda arabuluculuk sistemi nedir?

2018'den önce işçiler, işten atılmaları, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan alacaklarının, tazminatlarının ödenmemesi durumunda doğrudan iş mahkemesine giderek işverenlerine karşı dava açabiliyorlardı. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu değiştirdi ve Zorunlu Arabuluculuk Sistemi getirildi. 1 Ocak 2018'den itibaren uygulanmaya başlanan arabuluculuk sistemiyle birlikte, söz konusu uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurmuş olmak dava şartı haline getirildi. Yani işçi, sorunu önce arabuluculukla çözmeye çalışacak, çözüm bulamadığı takdirde iş mahkemesine başvuracak.

■ Arabuluculuk sistemi neden getirildi?

Arabuluculuk sistemi “mahkemeler uzun sürüyor, bitmesi gereken sürede bitmiyor, dava dosyalarının sayısı çok fazla, işçiler mağdur oluyor...” gibi gerekçelerle getirildi. Fakat asıl amaç işçilerin yasal olarak haklarını aramalarının önüne geçmek, patronların ceplerinden daha az para çıkmasını sağlamaktır. Arabuluculuk sistemi işçiyi “hak edişlerinden daha azına razı etme” üzerine kurulmuştur ve işçinin yararına değildir.

İşçiler dava açtıklarında tazminat ve diğer işçilik alacaklarını yasanın belirlediği yöntemlere göre hesaplayıp alabiliyordu. Bundan önce mahkemeler, işe iade davalarında işe iadesine karar verilen işçinin boşta geçen 4 aylık ücretinin ödenmesine, eğer işe başlatılmazsa ayrıca 4 ilâ 8 aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatının ödenmesi gerektiğine karar veriyordu. Artık bu 4 ya da 8 aylık ücret gibi hak edişler miktar olarak belirtilecek.

Yani 4 aylık ücret tutarı şu kadar, ya da mesela 6 aylık brüt işe başlatmama tazminatı şu kadar denebilecek. Arabuluculuk tarafların pazarlıklarına, anlaşmalarına bağlıdır. Örneğin bir işçinin 10 yıllık çalışmasına karşılık İş Kanununa göre diyelim 50 bin lira alacağı varken, arabuluculukta bu miktar yarı yarıya düşürülebilir. Anlaşmanın bu şekilde sonuçlanması durumunda, patrona neden işçiye hak ettiğinden daha azını verdiğini soran olmayacak. İşçi ise dava açarak anlaşmayı bozmayacak, üzerinde anlaşılan rakama itiraz edemeyecek. Bu nedenle işçi arabulucuya gitmeden önce alacaklarını bilmeli ve daha azına razı olmayı reddetmelidir.

■ Hangi durumda arabulucuya başvurmalıyım?

İşçiler; işten atılmaları durumunda işe iadelerini talep etmek için, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, eşitliğe aykırılık tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık (mobbing) tazminatı, ücret, prim, ikramiye, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve benzeri işçilik alacakları için arabulucuya başvurmalıdır. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi veya manevi tazminat davaları ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları ise kapsam dışıdır. Böyle durumlarda işçiler arabulucuya gitmeden doğrudan dava açabilirler. Ayrıca, hizmet tespiti, yaşlılık aylığına hak kazanıldığının tespiti gibi SGK uyuşmazlıkları da zorunlu arabuluculuk kapsamı dışındadır.

Hizmet tespiti davalarının dışındaki davalarda dava açmadan önce SGK'ya başvurmak zorunlu hale gelmiştir. Hizmet tespiti davaları arabulucuya başvurmadan açılabilecektir. Bu davalarda davalı olarak işveren gösterilecek ancak dava kuruma da bildirilecek, kurumun savunma yapması da sağlanacaktır.

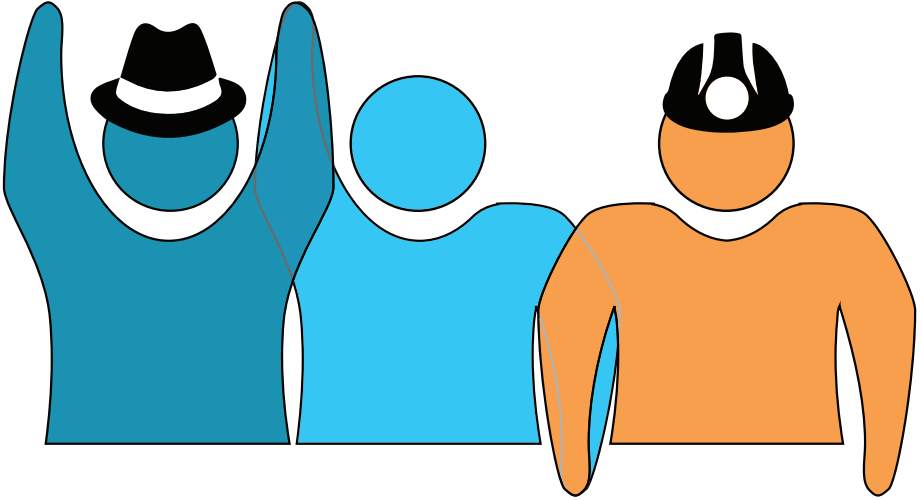


■ Arabulucuya ne zaman başvurmalıyım?

İşçi, işe iade davası için iş akdinin feshinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvurmalıdır. Diğer alacak ve tazminatlar içinse yasal zamanaşımı süresi dolmadan başvurmalıdır. Örneğin zaman aşım süresi 5 yıl olan kıdem tazminatı için işçi bu süre içerisinde arabulucuya başvurabilir.

■ Arabulucuya nasıl başvurmalıyım?

İşçi, arabulucu için ya işverenin ikametgâh adresinin bulunduğu yerdeki ya da işin yapıldığı yerdeki adliyede bulunan arabuluculuk bürosuna başvurmalıdır. Başvurunun ardından arabuluculuk bürosu bir arabulucu atar. Taraflar ayrıca adliyede yer alan arabulucu listesindeki bir arabulucu üzerinde anlaşarak arabulucuyu seçebilirler. Yasa gereği görüşmelerin başlayabilmesi için her iki tarafın da aynı arabulucuda anlaşması gerekmektedir.



■ Arabuluculuk bürosu nedir?

Arabuluculuk büroları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk için başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere kurulan bürolardır. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.

■ Arabulucuya başvururken nelere dikkat etmeliyim?

Arabulucuyu doğru yönlendirmek için başvuru esnasında verilecek dilekçenin ayrıntılı ve doğru bir şekilde hazırlanması gerekir. Bu dilekçede şu

bilgiler eksiksiz yer almalıdır: İşçinin kimlik ve iletişim bilgileri, işverenin unvan, adres ve iletişim bilgileri, hangi hakların talep edildiği, bunların yasal dayanağı ve kanıtlayıcı evraklar.

■ Arabulucu tarafları görüşmeye nasıl çağırır? Görüşmeler nerede yapılır?

Arabuluculuk Bürosunun atadığı arabulucu iletişim bilgilerini kullanarak tarafları arar ve görüşme için yer ve tarih bildirir. Arabulucuların çoğunluğu avukat olduğu için görüşmeler görevli arabulucunun kendi bürosunda yapılır.

2 Haziran 2018 tarihinde “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yönetmeliği” yayımlandı. Yönetmeliğin 25. maddesiyle arabulucuya asillerle (yani taraflarla) ön görüşme yapma zorunluluğu getirdi. Maddeye göre: “Arabulucu adliye arabuluculuk bürosu tarafından görevlendirildikten sonra ilk önce başvuran taraftan başlamak üzere asiller ile ön görüşme yapar.” Aslında hükmün yönetmelikle getirilmesi, yasada olmayan bir koşulun yönetmelikle eklenmesi yasaya aykırıdır. Üstelik bu ön görüşmelerin işçinin gözünün korkutulduğu, uzlaşmaya zorlandığı görüşmelere dönüşme olasılığı büyüktür ve işçiler buna karşı dikkatli olmalıdır.



■ Arabulucu görüşmesine gitmeli miyim?

İşçi arabuluculuk görüşmelerinin ilkinde mutlaka gitmelidir. Çünkü geçerli bir mazeret göstermeden ilk toplantıya katılmazsa davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Aynı durum patron için de geçerlidir. Her iki taraf da ilk toplantıya katılmadığı için sona eren arabuluculuk görüşmeleri üzerine açılacak davalarda taraflar, yaptıkları yargılama giderlerini kendileri karşılar.

■ Arabuluculuk görüşmelerine kimler katılabilir?

Arabuluculuk görüşmelerine işçi avukatı ile birlikte katılabilir. Patronun ise ya kendisi ya da vekil olarak atadığı bir kişi görüşmelere katılabilmektedir.

■ Arabuluculuk görüşmelerinde haklarından asla vazgeçme! Önce tazminat ve işçilik alacaklarını hesapla!

Arabuluculuk sistemi daha baştan işçiyi haklarından daha azına razı etmek üzerine kurulmuştur. Patronlar “dava açsan çok bekleyeceksin, verdiğimiz miktarı al razı ol” diyerek işçileri etkilemeye çalışacaklardır. İşçi tüm işi görüşmeye birlikte katıldığı avukatına bırakmamalı, kendisi de haklarını bilip savunmalıdır.

İşçi görüşmelere gitmeden önce tazminat ve işçilik alacaklarını hesaplamalıdır. Kendisi hesaplayamıyorsa bu konuda avukatlardan, uzman kişilerden, sendikalardan, ÜİD-DER gibi işçi örgütlerinden yardım almalıdır.

Arabulucular ikna yöntemleri konusunda eğitim almış kişilerdir. O yüzden “tarafsız” görünen arabuluculara kapılıp, baskı uygulayan patronun çekinip hakkımız olan tazminatı almamızdan vazgeçmemeliyiz.



■ İşe iade istemiyle arabulucuya başvuruyu nasıl yapmalıyım? Nelere dikkat etmeliyim?

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir.

Arabuluculuk görüşmeleri sonunda işçinin işe başlatılması konusunda anlaşma sağlanırsa işe başlatma tarihi, ücret ve diğer hakların parasal miktarları ve işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal

miktarlarının belirlenmesi zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanmamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

■ Arabuluculuk görüşmeleri ne kadar sürede sonuçlanır?

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren 3 hafta içinde sonuçlandırmak zorundadır. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatabilir

■ Arabuluculuk ne zaman ve nasıl sona erer?

Arabulucu, taraflara ulaşılabilmesi, 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. Sürecin bu durumlardan biri nedeniyle sona ermesi halinde arabulucunun arabuluculuk görüşmesinin nasıl sonuçlandığına dair tutanak düzenlemesi gerekmektedir. Arabulucu tutanağın bir nüshasını 5 yıl boyunca saklamak zorundadır.



■ İşveren arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmaya uymazsa ne yapmalıyım?

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz. Yapılan anlaşmaya dair tutanak mahkeme kararı niteliğinde sayılır. İşveren arabuluculuk sürecinde varılan anlaşmaya uymazsa bu durumda işçi elindeki tutanak ile icra başlatmak üzere başvuruda bulunabilir.

■ Arabulucuda uzlaşma sağlanamadığında ne yapmalıyım?

Arabulucuda sorun çözümlenemezse, yani anlaşma sağlanamazsa, işçi,

işe iade davaları için 2 hafta içinde iş mahkemesine dava açabilir. Diğer alacak ve tazminatlar için ise zamanaşımı süresi dolmadan dava açabilir. İşçi dava açmadan önce arabulucuda anlaşma sağlanamadığına dair aldığı tutanağı dava dilekçesine eklemek zorundadır. Anlaşmanın olmadığına dair tutanak işçinin dava açarken kullanacağı tutanaktır. Eğer sonuç tutanağı eklenmezse “dava şartı yoksunluğu” nedeniyle dava reddedilir. Bu yüzden işçi mutlaka düzenlenen tutanağı almalıdır.

■ Arabuluculuk görüşmelerinde konuşulanlar mahkemede delil olarak kullanılabilir mi?

Taraflar arasında anlaşma sağlanamadığında ve mahkemeye başvurulduğunda arabuluculuk görüşmeleri süresince ortaya çıkan ve beyan edilen belgeler, konuşulan ve görüşülen konular mahkemede delil olarak kullanılamaz. Ayrıca ses kaydı, video, fotoğraf da çekilemez. Bunları yapan tarafa cezai yaptırım uygulanır.



■ Arabuluculuk ücretini kim, nasıl ödeyecek?

Arabuluculuk sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya 2 saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hallerinde, 2 saatlik ücret tutarı ileride haksız çıkacak taraftan tahsil edilmek üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. 2017 yılı Arabuluculuk Ücret Tarifesine göre bir saatlik ücret miktarı 120 lira olduğundan, bu rakam 240 liradan az olamaz. Görüşmelerin iki saati aşması ve taraflar arasında anlaşma sağlanamaması halinde ise arabulucu ücreti taraflarca (aksi kararlaştırılmamışsa) eşit olarak ödenir.



■ Arabulucuya başvurmakla dava açmaktan vazgeçmiş olur muyum, süren davam varsa ne olacak?

Hayır. Taraflar arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak ve bu süreçten vazgeçmek konusunda tamamen serbesttir. İşçi başlattığı bu süreci yine kendi isteğiyle sona erdirip mahkemeye başvurabilir. Eğer mahkemede devam eden bir davası var ise yargılamanın her aşamasında arabuluculuğa başvurabilir. Fakat başvuru teklifine patron otuz gün içinde olumlu cevap vermez ise teklif reddedilmiş sayılır. Dava süreci devam eder.

Arabuluculuğa gidildiğinde devam eden davadan vazgeçilmiş olmaz. Örneğin mahkemede 5 yıldır davanızın devam ediyor olması arabulucuya başvurmanıza engel değildir. Süren dava üç ayı geçmemek üzere ertelenir. Bu süre tarafların birlikte başvurusu üzerine üç aya kadar uzatılabilir.

■ Arabuluculuk aşamasında zamanaşımı süreleri işleyecek mi?

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

■ Arabuluculuk taşeronluk sisteminde nasıl işleyecek? Taşeron çalışan bir işçi arabulucuya nasıl başvurabilecek?

Asıl-işveren alt-işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için her iki işverenin de arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması gerekmektedir. Sadece taşeron şirketin patronu görüşmelere katılamaz. Taşeron olarak çalışan işçiler diğer işçiler gibi arabuluculuk için başvuru yapabilirler.

■ **Sendikalı işçiler arabulucuya nasıl başvurabilecekler?**

Sendikalı işçiler toplu bir şekilde arabulucuya başvuramazlar. Tek tek bireyler halinde arabulucuya başvurmaları gerekmektedir.

■ **Son olarak...**

Arabuluculuk uygulamasında işverenlerin arabulucunun yetkisine itiraz ederek süreci uzatması, arabuluculuk sürecinde anlaşma sağlanan hususları yerine getirmemesi, asıl işverenin “bu işçi benim sigortalım değil” diyerek sorumluluğu üzerinden atmaya çalışması gibi durumlar da ortaya çıkmaktadır. Yasalarda var olduğu şekliyle işçilere yönelik bir saldırı yasası olan zorunlu arabuluculuk sistemi böyle uygulamalarla işçiler için daha da büyük bir saldırı haline getirilmektedir. Bu nedenle işçilerin her konuda bilinçlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Unutmayalım, patronlar ve onların hükümeti tarafından çıkarılan yasalar işçilerin lehine değil aleyhinedir. İşçiler ancak örgütlü ve bilinçli olduklarında bu saldırılara karşı durabilirler.



1 Ocak 2018'den itibaren uygulanmaya başlanan arabuluculuk sistemiyle birlikte, söz konusu uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurmuş olmak dava şartı haline getirildi. Yani işçi sorunu önce arabuluculukla çözmeye çalışacak, çözüm bulamadığı takdirde iş mahkemesine başvuracak. Bu düzenlemenin işçilere yarar sağlayacağı iddia edilse de gerçek durum bu değil. Arabuluculuk sisteminde işçiler daha rahat baskı altına alınabilecek, uzun ve masraflı dava süreci gösterilip kendisine önerilene razı olması dayatılacak.