



TES-İŞ SENDİKASI

TÜRKİYE ENERJİ, SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI

KANUN NO: 7036

İŐ MAHKEMELERİ KANUNU

Kabul Tarihi: 12 Ekim 2017

Resmi Gazete ile NeŐir ve İlânı: 25 Ekim 2017 - Sayı: 30221

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 12.10.2017 tarihinde TBMM Genel Kurulunda görüşülerek kabul edilmiş, 25.10.2017 gün ve 30221 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmış böylelikle 30.01.1950 tarihli 5521 sayılı eski İş Mahkemeleri Kanununu yürürlükten kaldırılmıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun; 3 üncü, 11 inci ve 12 inci maddeleri 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girecektir. Kanunun diğer hükümleri yayım tarihi olan 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu kanun iş yargılamasında önemli değişiklikler getirmiştir.

Bu değişiklikler şu şekildedir.

“ARABULUCULUK” DAVA ŞARTI HALİNE GETİRİLMİŐTİR.

Kanunun 3 üncü maddesiyle 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda tanımı yapılan “arabuluculuk”, **dava Şartı** haline getirilmiŐtir.

(Yürürlük tarihi 01.01.2018 tarihidir.)

ARABULUCULUK NEDİR?

Arabuluculuk 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda; **“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, (tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen,) uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi”** olarak tarif edilmiştir.

01.01.2018 tarihinden itibaren, **kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak hükme bağlanmıştır. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları bu hükmün dışında bırakılmıştır.**

Diğer bir ifade ile 01.01.2018 tarihinden sonra **“Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalar”** açılmadan önce, arabulucuya gidilecek, arabulucu aşamasında uyuşmazlık çözülemez ise dava açılacaktır.

Dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümler, bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarih itibariyle ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay’da görülmekte olan davalar hakkında uygulanmayacaktır. Ancak ilk derece mahkemeleri tarafından bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabi olacaktır.

ARABULUCU SAFAHATI

Kanunun 3 üncü maddesinde arabulucuya başvuru çok açık bir şekilde düzenlenmiştir.

Buna göre,

- Arabulucuya 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.
- Arabulucu, resmi listeden büro tarafından belirlenecektir.
- Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilebilecektir.
- 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.

- Mahkeme kararı büro tarafından Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir.
- Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendirilir. 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.
- Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.
- 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.

- Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur.
- Ayrıca bu taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilmez.
- Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.
- Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.
- Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.
- Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir.

KANUNDA İŐ MAHKEMESİ KARARLARINA KARŞI TEMYİZ VE İSTİNAF BAŞVURU SÜRELERİ DEĞİŞTİRİLMİŞTİR.

- Kanunun “**Yargılama usulü ve kanun yolları**” başlıklı 7. maddesinin 3 üncü fıkrası; “6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır.” 4 üncü fıkrası; “Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar.” şeklinde düzenlenmiştir.
- Buna göre, 25.10.2017 tarihinden itibaren İş Mahkemelerince verilen kararlarda kanun yoluna başvuru süresi ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlayacak ve 6100 sayılı HMK uyarınca iki hafta olacaktır.

TEMYİZ YOLUNA BAŞVURULAMAYACAK KARARLAR;

Kanunun “**Temyiz edilemeyen kararlar**” başlıklı 8. maddesi ile hangi kararlar için temyiz yoluna başvurulamayacağı düzenlenmiştir. Buna göre diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla aşağıda belirtilen dava ve işlerde verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamayacaktır.

- a) 4857 sayılı Kanununun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar. (**İşe iade davaları**)
- b) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar.

c) 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

1) 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları, **(işyeri sendika temsilcisi ve amatör sendika yöneticisinin güvencesine ilişkin davalar)**

*(7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 31 inci maddesiyle; 6356 sayılı Kanunun 24 üncü maddesine dayanarak açılan davalar (işyeri sendika temsilcisi ve amatör sendika yöneticisinin güvencesine ilişkin davalar) için yapılan değişiklik şu şekildedir. “Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde **bölge adliye mahkemesi kesin** olarak karar verir.”*

2) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrası, **(İşyeri-işletme tespitine yönelik davalar)**

*7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 32 nci maddesiyle; 6356 sayılı Kanunun 34 üncü maddesine dayanarak açılan işyeri-işletme tespitine yönelik davalarda “Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde **bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin** olarak karar verir.”*

3) 53 üncü maddesinin birinci fıkrası, **(yorum ve eda davaları)**

*7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 35 inci maddesiyle; 6356 sayılı Kanununun 53 üncü maddesine dayanarak açılan yorum ve eda davalarında “Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde **bölge adliye mahkemesi uyuşmazlığı iki ay içinde kesin** olarak karara bağlar.”*

4) 71 inci maddesinin birinci fıkrası, **(grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığına yönelik tespit davaları)**

*7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 36 ncı maddesiyle; 6356 sayılı Kanununun 71 inci maddesine dayanarak açılan grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığına yönelik tespit davalarında “Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması halinde **bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin** olarak karar verir.”*

Yukarıda sayılan davalarda verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamayacaktır.

ŞU KADAR Kİ;

1- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 29 uncu maddesiyle değişik 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesine dayanarak açılan işkolunun tespiti davalarında;

"Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde **bölge adliye mahkemesi iki ay içinde** kararını verecektir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı **iki ay içinde kesin** olarak karara bağlayacaktır."

2- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 30 uncu maddesiyle değişik 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 15 inci maddesine dayanarak açılan seçimlere itiraz davalarında;

"Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde **bölge adliye mahkemesi bir ay içinde** kararını verecektir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay'ca **on beş gün içinde kesin** olarak karar verilecektir."

*3-7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 33 üncü maddesiyle değişik 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41 inci maddesine dayanarak açılan **yetki tespiti** davalarında;*

"Mahkemece verilen karar hakkında, ilgililerce veya Bakanlıkça istinaf yoluna başvurulması hâlinde **bölge adliye mahkemesi bir ay içinde** kararını verecektir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde **Yargıtay**, temyiz talebini **bir ay içinde kesin** olarak karara bağlayacaktır."

*4- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 34 üncü maddesiyle değişik 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 43 üncü maddesine dayanarak açılan **yetki itirazına yönelik açılan** davalarda;*

"... karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde **bölge adliye mahkemesi bir ay içinde** kararını verecektir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde **Yargıtay bir ay içinde kesin** olarak karar verecektir."

İŞ KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER;

1- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 11 inci maddesiyle; 4857 sayılı Kanununun 20 inci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. (Yürürlük tarihi 01.01.2018 tarihidir.)

"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 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.**"

2- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 12 inci maddesiyle; 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesinin üçüncü ve mevcut beşinci fıkralarından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir. (Yürürlük tarihi 01.01.2018 tarihidir.)

"Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkroda düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkroda düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler."

"Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) Üçüncü fıkroda düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkroda düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış 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."

İŞ AKDİ SONA EREN İŞÇİNİN ŞİKÂyetLERİ İNCELENMEYECEK;

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 13 üncü maddesiyle; 4857 sayılı Kanununun 91 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir."

TAZMİNAT VE YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAKLARINDA ZAMANAŞIMI SÜRESİ 5 YIL

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 15 inci maddesiyle; 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

"Zamanaşımı süresi

EK MADDE 3- İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötüniyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat."

5521 sayılı Kanunda tazminat alacakları için bir zamanaşımı süresi öngörülmediği için 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki 10 yıllık zaman aşımı süresi uygulanmakta iken 7036 sayılı Kanunla, 4857 sayılı İş Kanununa eklenen Ek Madde 3 ile **Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Kötü Niyet Tazminatı ve Eşitlik ilkesine uymayan fesihden kaynaklanan tazminat için 5 yıllık zamanaşımı süresi** belirlenmiştir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 16 ncı maddesiyle; 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.(Yürürlük tarihi 25.10.2017 tarihidir)

"GEÇİCİ MADDE 8- Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır.

Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur."

4857 sayılı Kanununa eklenen Geçici Madde 8 ile **yıllık izin ücreti** için de **5 yıllık** zamanaşımı süresi öngörülmüş ve maddenin yürürlük tarihi **25.10.2017** olarak belirlenmiştir. Ek 3 üncü madde de belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam edecektir. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olacaktır.

Buna göre örneğin; söz konusu düzenlemenin yürürlüğe girmesinden 1 yıl önce sona eren bir iş sözleşmesinden dolayı kıdem tazminatı alacağı söz konusu olması durumunda 9 yıllık zamanaşımı süresi uygulanması gerekirken, yapılan düzenleme nedeniyle 9 yıl yerine 5 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır. Yani, zamanaşımı süresinin dolmamış kısmı 5 yıldan uzun ise, 5 yılın geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş kabul edilecektir.

**İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA
DAVA ŞARTI OLARAK ARABULUCULUKTA
SIKÇA SORULABİLECEK SORULAR**

İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Nedir?

1 Ocak 2018 tarihinden itibaren işçi-işveren uyuşmazlıklarında dava açmak isteyen tarafın öncelikle arabuluculuk yoluna gitmesi gerekmektedir. Arabuluculuğa başvurulmadan dava açılması durumunda, dava, dava şartı yokluğundan reddedilecektir.

Hangi Uyuşmazlıklar Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Kapsamına Girer?

Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi ve işveren alacağı ve tazminatı (kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti vb.) ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olacaktır. Ancak iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları ile bunlarla ilgili tespit ve itiraz durumları bu kapsamda değildir.

Başvuru Nereye Yapılır?

Başvuru adliyelerde bulunan arabuluculuk bürolarına yapılır. Arabuluculuk bürosu olmayan yerlerde arabuluculuk bürosu sıfatıyla görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından işlemler gerçekleştirilir.

Arabulucu Nasıl Atanır, Taraflar İstedığı Arabulucuyu Seçebilir mi?

Arabulucu, adliyelerdeki arabuluculuk bürolarındaki görevli personel tarafından sicile kayıtlı arabulucular listesinden atanacaktır. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları halinde bu arabulucu görevlendirilir.

Dava Şartı Olarak Arabuluculukta Arabulucu Başvuruyu En Fazla Ne Kadar Süre İçerisinde Sonuçlandırır?

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

Arabuluculuğa Başvuru Ücretli midir?

Arabuluculuk bürosuna başvuruda herhangi bir ücret alınmaz. Taraflar arabuluculuk görüşmelerinde anlaşamazlarsa 2 saatlik ücret Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

Anlaşma durumunda ücret, aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde ödenir.

Ancak uygulamada sıklıkla görüldüğü üzere, işveren tarafından da arabuluculuk ücretinin tamamı ödenebilir.

Ücret, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesine göre belirlenir.

Arabuluculuk Ücret Tarifesi, Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır. Ayrıca, Arabuluculuk Daire Başkanlığının resmi web sitesinde yer almaktadır.

Arabuluculuk Görüşmelerine Kimler Katılır?

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat ya da varsa avukatları aracılığıyla katılabilirler. Tarafın vekili aracılığı ile görüşmelere katılmak istemesi durumunda vekâletnamede arabuluculukla ilgili özel bir yetki gerekir.

Karşı Taraf Görüşmelere Gelmezse Ne Olur?

İlk toplantıya mazeretsiz bir şekilde katılmayan taraf dava açıldığı takdirde, bu taraf dava sonucunda kısmen ya da tamamen haklı çıkarsa dahi yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca, bu taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilmez.

Anlaşma Sağlanamazsa Süreç Nasıl Devam Eder?

Arbuluculuk sürecinde taraflar anlaşma sağlayamazsa mahkemeye başvurarak dava açabilirler.

Arabuluculuk Ücretini Karşılamayacak Durumda Olan Taraf Nereye Başvurmalıdır?

Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan taraf arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk hâkiminin kararıyla adli yardımdan yararlanabilecektir.