

İş Mahkemeleri Kanunu

Zorunlu Arabuluculuk ve Sineği Sağır Etmek

İş hukukunda zorunlu arabuluculuk uygulamasında işçi her durumda kaybedendir

Av. Dr. Murat Özveri / Kocaeli Barosu, Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni

İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı yasalastı. Kabul edilen Kanun'un getirdiği en önemli değişiklik; bireysel ya da toplu iş sözleşmesine dayanan işçi, işveren alacağı, tazminatı ve işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmasının dava şartı olarak aranmasıdır.

Yasayla, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi, manevi tazminat davaları, bunlarla ilgili rücu davaları dışındaki kıdem, ihbar tazminatı ve fazla mesai, yıllık izin gibi ücret alacakları işverenlerin işçilere açacakları alacak ve tazminat kalemleri için de dava açmadan önce arabuluculuğa zorunlu hale gelmiştir.

İş davalarında zorunlu arabuluculuk, yasanın gerekçesinde artan işyeri sayısı, iş davalarının çok fazla olması, davaların sonuçlandırılmasının uzun sürmesi olgularına dayanılarak açıklanmaktadır.

Yasanın gerekçesinde rakamlarla örnekler verilmiştir. Gerekçede verilen bu rakamları daha net görülsün diye alt alta yazarak tablo (Tablo 1) haline getirdim.

Durum gerçekten de vahimdir. İşçilerin açmış olduğu davalar ortalama 476 günde sonuçlandırılmaktadır. Üstelik unutmamalıdır ki işçinin davasını sonuçlandırması alacağına kavuştuğu anlamına da gelmektedir. İşçi, ilamı almak, icraya koymak, icra takibini kesinleştirmek ve gerekirse haciz veya iflas yollarına başvurmak zorunda kalacaktır.

Elbette yasa koyucu bu duruma seyirci kalamaz. Kalmamalıdır. İşçilerin kolay,

ucuz ve kısa sürede haklarına ulaşacakları bir sistemi kurmalıdır. Bu sistem kolay olmalı, ucuz olmalı ve işçinin gerçek hakkını ya da en azından gerçek hakkına yakın bir miktarı almasını sağlamalıdır. İş davalarının uzaması, bu nedenle işçilik alacakları ödenmediği için mağdur edilen işçilerin bir de uzun yargı süreci ile ikinci kez mağdur edilmelerine sebebiyet vereceğinden kabul edilebilir değildir. Yasaya göre çözüm zorunlu arabuluculuktur.

Yasaya itirazımızın çerçevesini bir küçük kısma ile çizmeye çalışmak sanırım daha anlaşılır olmamıza katkı sunacaktır.

Bir araştırmacı sinekler konusunda araştırma yapmaya karar vermiş. Uzun bir cam kavanozun içerisine sineği koymuş, kavanozun kapağını kapatıp, kavanozu

koyduğu masaya gürtüldü çıkartacak hızda vurunca sinek sıçramış. Araştırmacı ilk sonucunu yazmış: Sineğin iki kanadı iki ayağı olunca sinek 90 cm sıçırıyor. Araştırmacımız sineğin iki kanadını kopartarak aynı deneyi tekrarlamış. Sonucu ise, sineğin iki kanadını kopartırsan sinek 40 cm sıçırıyor diye yazmış. Üçüncü deneyde sineğin iki ayağını da kopartmış. Masaya vurmuş, sinekte hareket yok. Sonucu yazmış: Sineğin iki ayağını, iki kanadını koparttığı anda sinek sağır oluyor.

Yasa doğru gerekçeden yanlış çözüme yönelmiştir.¹ Yasanın çözüm olarak gördüğü arabuluculuktur. Arabuluculuk ise işçilerin daha kısa sürede alacaklarına ulaşması karşılığında hak ettiklerinin azına razı olmak zorunda kalmalarıdır.

İşyeri sayısı	1.750.000
Hakim sayısı	376
Hakim. Sos. G. Mahkemesi)	50
Hakim İş (İş Mahkemesi)	320
İş Mahkemesi Sıfatıyla Görev yapan Asliye Hukuk Hakim sayısı	514
İş Davalarının ortalama sonuçlandırma gün sayısı 2010	466 Gün
İş Davalarının ortalama sonuçlandırma gün sayısı 2011	488 Gün
İş Davalarının ortalama sonuçlandırma gün sayısı 2012	483 Gün
İş Davalarının ortalama sonuçlandırma gün sayısı 2013	381 Gün
İş Davalarının ortalama sonuçlandırma gün sayısı 2014	417 Gün
İş Davalarının ortalama sonuçlandırma gün sayısı 2015	431 Gün
İş Davalarının ortalama sonuçlandırma gün sayısı 2016	434 Gün
Ortalama Gün sayısı	451,75 Gün

Tablo 1. Yasaya Gerekçe Oluşturan Rakamlar



İş Uyuşmazlıklarının Sayısının Artma Nedenleri

İş uyuşmazlıklarının temel nedeni işverenlerin iş yasasına uymamalarıdır. İş yasası işverenlerce uygulanmamaktadır. Üstelik işverenler iş yasasını uygulamayarak yasaya aykırı davranışlarından menfaat temin etmektedirler. İşveren işe aldığı işçiyi Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirme yükümlüğüne uymadığı, geç bildirdiği için işçinin işe giriş tarihinde dolayısıyla işçinin kıdeme bağlı haklarını hesaplamakta uyumsuzluk çıkmaktadır.

İşverenler yasal yükümlükten kaçınmak için işyerlerini bölerek bir işyerinde birden fazla işveren yaratmaktadır. İşçiler asıl işte, asıl işverenin işçileriyle aynı işleri yaparak çalıştığı, tüm emir ve talimatları asıl işveren veya vekilinden aldığı halde, kayıtlarda hayatında bir kez dahi görmediği işverenlerin işçisi olarak gözükebilmektedir. Bu nedenle işverenin kim olduğu konusunda uyumsuzluk çıkmaktadır.

İşveren 4857 sayılı İş Yasasının 37. maddesi uyarınca işçinin ücretini, fazla

çalışmasını, ücretten yapılan yasal kesintileri gösteren ücret hesap pusulasını vermek zorundadır. Ücret hesap pusulası yerine Vergi Usul Yasası'na göre düzenlenecek bordro da verilebilir.

İşveren ücret hesap pusulasında işçinin gerçek ücretini göstermediği, ücretin bir kısmını işçinin banka ücret hesabına yatırıp, diğerini elden verdiği için ücrette uyumsuzluk çıkmaktadır. İşçinin SGK primleri gerçek ücret üzerinden değil, bildirilen ücretten yatırıldığı için, işçinin hastalandığında aldığı geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazası meslek hastalıklarında aldığı sürekli iş göremezlik geliri, fesihle kıdem tazminatı, iş kazasında maddi manevi tazminatı eksik hesaplanmakta, işçi gerçek ücretini kanıtlayabilmek için bin dereden su getirmek zorunda kalmaktadır.

İşveren işin başlangıç ve bitiş saatlerini gösteren, işçinin imzasının bulunduğu puantaj kayıtları tutmak zorundadır. Bu kayıtlara göre işçinin yaptığı fazla çalışmaları hesaplayıp, işçi özlük dosyası içerisinde saklaması bir diğer yasal zorunluluktur.

İşveren puantajları eksik tuttuğu, işten atılma korkusuyla ses çıkartamayan işçiye imzalatıldığı, işçinin yaptığı fazla çalışmaların bir kısmını bordroda gösterip bordroyu da işçiye imzalatıldığı için işçinin çalışma süresinde ve fazla çalışmalarında uyumsuzluk çıkmaktadır.

İşveren işe giren her işçiye işçi sağlığı iş güvenliği eğitimlerini vermek, gerekli koruyucu malzemeyi sağlamak zorundadır. İşçilere, almadıkları eğitimleri almış gibi, verilmeyen koruyucu malzeme verilmiş gibi tutanaklar imzalatılmakta, işçiler almadıkları eğitimler gerekçe gösterilerek iş kazalarında kusurlu bulunmaktadır.

Kısaca işverenlerin ezici çoğunluğu eski deyimle kahir ekseriyeti iş yasasına uymamaktadır. İş yasasına uymayan hiçbir işveren ben iş yasasına uymadım dememektedir. Aksine iş yasasına uygun çalıştığını gösteren onlarca belge sunmaktadır. Böylece çalışma yaşamının iki yüzü şekillenmiş olmaktadır. Çalışma yaşamının birinci yüzünde işçinin kanıtlayamadığı gerçek durum yer almaktadır. Buna maddi

gerçeklik denilmektedir. Çalışma yaşamının ikinci yüzünde ise işverenin belgelerle gösterdiği, gerçek ilişkilerle ilgisi olmayan görünen gerçeklik yer almaktadır.

Çalışma Yaşamı Devlet Tarafından Denetlenmemektedir

4857 Sayılı Yasanın 91-97. maddelerine göre devlet, çalışma yaşamını denetlemekle yükümlüdür. Devlet adına bu denetim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılacaktır.

Ayrıca 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 24-27 maddeleri uyarınca işyerlerinin işçi sağlığı iş güvenliği açısından denetimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ve "iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili" bakanlık iş müfettişlerince yapılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası uyarınca da işyerlerinde inceleme yapmak, iş ve işlemleri teftiş etmekle görevlidir.

Denetimle yetkilendirilmiş müfettiş sayısı ise 2017 yılında sadece 873 kişidir.

İşyerlerinin Sadece Yüzde 1,2'si Denetlenebilmektedir

İş yerlerinin denetimlerine ilişkin bizim ulaşabildiğimiz en yeni resmi veri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2015 yılı çalışma istatistiklerinden oluşmaktadır (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. 2015 Yılı Bakanlık Kayıtlarına Göre Denetim Yapılan/Yapılmayan İşyeri Sayısı

İşyeri Sayısı	1.740.187
İşçi Sağlığı İş Güvenliği Teftişleri	13.296
İşin Yürütüm Teftişleri	8008
Toplam Teftiş Edilen İşyeri Sayısı	21.304
Denetlenemeyen İşyeri Sayısı	1.718.883
Denetlenebilen İşyerlerinin Yüzdesi %	1,2

Kaynak: ÇSGB 2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı verileri esas alınarak tarafımızdan hazırlanmıştır.

Bir iş müfettişi sadece 52 hafta tatilinde ve genel tatil günlerinde çalışmadığında, bunun dışında hiç yıllık izin kullanmadan sürekli çalıştığında, bir yıldaki çalışma günü 297 gündür. Bir iş müfettişinin bir işyerini ortalama dört günde denetleyebileceğini kabul edersek, yılda denetim yapabileceği işyeri sayısı en fazla 74'tür.

Yani bir iş müfettişinin bir yılda denetlemesi gereken işyeri sayısı 1959, denetleyebileceği işyeri sayısı ise sadece 74'tür.

Bir iş müfettişi senede 74 işyeri denetleyebileceğinden, (müfettiş başına düşen işyeri sayısını 1959 işyeri olarak sabitlesek dahi) bir işyeri 26 yılda bir denetimden geçecektir.

2015 yılında İşçilerin sadece yüzde 15'i denetim gören bir işyerinde çalışmıştır.

Bu koşullarda 26 yılda bir denetim geçirme olasılığı olan bir işyerinde, devlet denetimi ile iş yasasının uygulanmasını beklemek, hayal dahi değildir.

İş Yasasının 34. maddesi işverene fesih te tüm işçi alacaklarını ödeme yükümlülüğü getirmiştir.

Arabuluculuk Yasayı Çiğnemenin Uygulanamaz

İş yasasının 32. maddesine göre işverence "İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur."

Bu zorunluğa işveren uyarırsa dava açmaya da arabulucuya başvurmaya da gerek kalmayacaktır. İşçiler, işveren yasanın bu

emredici hükmüne uymadığı için dava açmak zorunda kalmaktadır.

İş yasasının 32. maddesi uyarınca "işveren işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerini tam olarak" ödemek zorunda olduğuna göre Arabulucu aşamasında işçi ve işverenin kendi aralarında "tam olarak ödemenin" altında bir tutarda anlaşmaları, iş yasasının 32. maddesine açıkça aykırı olacaktır.

Madde emredicidir. Dolayısıyla eğer yasaya aykırı davranmak istemiyorsa işveren de arabulucu da, arabulucu aşamasında işçinin tüm hak ve menfaatlerini tam olarak ödemenin dışında bir öneri getirmelerinin yasaya aykırı olduğunun bilincinde olmalıdır.

İşçinin hak ve menfaatlerinin tam ödendiği durumlarda işçinin dava açması mantığa aykırı olduğuna göre, arabulucu aşamasında işveren iş yasasının 32. maddesine aykırı davranarak, işçiye kısa sürede alacaklarına kavuşma karşılığı, alacaklarının tam olarak ödenmesi zorunluluğuna uymamasını, yani yasaya aykırı davranmasını önermektedir.

Arabuluculuğun bu durumda iş yasasının 32. maddesini çiğnemenin işlemesi olanaklı değildir.

Yasaya aykırı arabuluculuğun yapılmayacağını kabul edersek, arabuluculuk faaliyetlerinde arabulucu karşısında işçi ve işveren bir başka yasaya aykırı işveren davranışının pazarlığını yapacak, yine işveren yasaya aykırı davranmaktan hukuki yarar elde edecektir.

İşveren işçinin ücretini gerçek ücretten göstermeyecek, vergi ve SGK primi kaçırmaya devam edecek, işveren işçiyi hiç sigortalı göstermeyecek, kayıt dışı çalıştıracak, işveren işçiyi muvazaalı işverenler yanında çalıştırıyor gösterecek, kısaca işveren işçinin tüm haklarını gerçek miktarlarının altında gösteren belge düzenleyerek arabulucu karşısına gelecektir.

İşçiden işverenin belgelediği ücret, çalışma süresi üzerinden yapılacak ödemeye razı olması, gerçek ücretini değil, işçilik

alacaklarının işverenin kayıtlarda gösterdiği ücreti kabul ederek hesaplanması ve uzlaşma önerilecektir.

Böylece işveren, iş sözleşmesinin sona erdiğinde kendini güvence altına almak için şaibeli ibraname düzenlemekle uğraşmak zorunda kalmayacaktır. Arabuluculuk, işçilerin haklarını işverenin uygun gördüğü miktarda ve uygun gördüğü sürede ödemesini sağlayan, işçinin alması gerekenin çok altında bir ödemeye razı edilerek, işvereni geçersizliği ileri sürülebilen ibraname düzenlemekten kurtaran bir kurum olarak işlemek, ya da gereksiz bir zaman kaybı olmak zorunda kalacaktır.

Gerçek haklarını isteyen hiçbir işçi, bu hakkına arabuluculuk aşamasında ulaşamayacaktır. İşçi ya dava süresini göze alıp haklarının iş yasasının 32. maddesine göre tam olarak ödenmesinde ısrarcı olacak, ya da zaman baskısı nedeniyle haklarını tam olarak almaktan vazgeçecektir.

İş hukukunda zorunlu arabuluculuk uygulamasında her durumda işçi kaybedendir. Arabuluculuk aşamasında uzlaşmazsa dava süreci uzayacak, belki de mahkemede uzlaşmayan taraf olarak ön yargıların hedefi haline gelecektir. Uzlaştığında ise haklarını hiçbir zaman tam olarak alamayacaktır.

İşçinin haklarını korumak için var olan bir hukuk dalında işçiyi her durumda zarara uğratan bir kurum yaratmak, bu kurumu da işçinin yararına göstermeye çalışmak eşine az rastlanır bir kurnazlıktır.

Mahkemelere Olan Saygıyı Arttırmak İçin Hak Grevi Yolunu Tıkayanların Aynı Gerekçeyle Arabuluculuğa Çözüm Olarak Sarılması

İşçi işveren arasında çıkan uyuşmazlıkların en kısa zamanda en az maliyetle çözümü 1963-1980 yılları arasında hak grevi ile bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi 1963/118 E, 1963/192 K, 15.07.1963 tarihli kararında hak grevinin anayasaya aykırı olmadığına karar vermişti.

Anayasa Mahkemesine göre; "Anayasanın 47. maddesi, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak üzere grev



yapabileceklerini açıkça bildirmiştir. Şu unutulmamalıdır ki sözleşmelere dayanan işçi haklarının alınması gereği ile Anayasanın işçilere sağladığı ilk yetki "hak arama hürriyeti" başlıklı 31. maddesi uyarınca mahkemeye başvurmaktır. Ancak yargı yolunun, sonuca grev yolu ölçüsünde çabuk ulaştırılan bir yol olmadığını göz önünde tutan Anayasa koyucu, işçilere sözleşmeye dayanan haklarını elde etmek içinde dava hakkının yanında grev yetkisi vermiştir".

12 Eylül Darbesi sonrası yapılan 1982 Anayasası, Anayasa Mahkemesinin yargı yolundan daha hızlı bir şekilde sonuca ulaşmayı sağlayan bir hak olarak tanımladığı hak greviden anayasal güvenceyi kaldırmıştır. 1982 Anayasası grev hakkını düzenleyen 54. maddesinin gerekçesinde "Başka değişle hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir" denilmiştir.

Sonuç olarak, 12 Eylül darbesi ile hak grevi yolunu tıkamışlardır. Sendikalaşmayı sadece işveren ve kamu otoritesinin icazetine bağlayan bir sistem kurmuşlardır.

Mahkemelere olan saygıyı arttırmak gibi saçma bir gerekçeyle hak grevini işçilerin ellerinden almışlardır. İşçileri sadece işten atıldıktan sonra hak arayabilen kişiler konumuna düşürmüşlerdir.

Şimdi de "İşçiler çok fazla dava açıyor, biz bu davaların altından kalkamıyoruz, davaların uzaması adil yargılama hakkını ortadan kaldırıyor, iş davalarına zorunlu arabuluculuk sistemi getirip mahkemelerin iş yükünü azaltalım" demektedirler.

Hiç kimsenin aklına, sendikalaşmanın önündeki engelleri ortadan kaldırıp, hak grevi yoluyla uyuşmazlıkları doğmadan sona erdiren, işçinin hakkını çalışırken koruyan, Anayasa Mahkemesinin ülkenin sosyolojik durumundan hareketle olumlu bulduğu hak grevini yeniden düzenlemek gelmemektedir.

Sineği sağır etmekte ısrarlı ve kararlı davranmaya devam etmektedirler.

Zorunlu Arabuluculuk Anayasaya Aykırıdır

Öncelikle belirtmeliyiz ki iş uyuşmazlıkları Avrupa Birliği'nin arabuluculuğu düzenleyen 2008/52 EC sayılı direktifinin dışında tutulmuştur. Örneğin, İtalya'dan Prof. Dr. Piera Loi, iş davalarında zorunlu arabuluculuğun direktifin dışında tutulduğunu Türkiye'de katıldığı bir toplantıda vurgulama gereği duyarak demiştir ki:

"Arabuluculuğun uygulanmasının tavsiye edildiği alanlar çoğunlukla borçlar ve ticaret hukuku davalarıdır. İş hukuku arabuluculuğa ilişkin direktifin kapsamından hariç tutulmamıştır ancak bir uyuşmazlığın arabuluculuk usulüyle çözümlenip

Tablo 3. 2015 Yılı Bakanlık Kayıtlarına Göre Müfettiş Gören /Görmeyen İşçi Sayısı

Sigortalı İşçi Sayısı	13.999.398
İşçi Sağlığı İş Güvenliği Teftişlerinde İşçi Sayısı	1.144.387
İşin Yürütüm Teftişlerinde İşçi Sayısı	1.063.161
Toplam Müfettiş Gören İşçi Sayısı	2.207.548
Hiç Müfettiş Görmeyen İşçi Sayısı	11.791.850
Müfettişe Muhatap Olan İşçi Sayısı Yüzde %	15,77

Kaynak: ÇSGB 2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı verileri esas alınarak tarafımızdan hazırlanmıştır.

çözülmeceğinin belirlenmesine ilişkin esas kriter direktifte öngörülmüştür. İlgili amir hükümler gereği tarafların kendi kendilerine karar verme serbestisine sahip olmadıkları hak ve yükümlülükler için arabuluculuğun uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bu tür hak ve yükümlülükler aile hukuku ve iş hukukunda oldukça yaygındır (2008/52 Ecm.10). Bu nedenle iş hukuku prensipte, söz konusu hak ve yükümlülüklerin doğası gereği direktif kapsamı dışında tutulmaktadır.²

Avrupa Birliği iş davalarını arabuluculuğun dışında tutmuştur. Türkiye ise iş yargılaması hukukunda değişiklik yapıp, iş davalarında zorunlu arabuluculuğu getirmiştir.

Zorunlu arabulucular eğitimden geçmiş hukukçulardan oluşacaktır. Bu hukukçular aynı zamanda avukat olarak dava takip eden kişilerdir. İlk kaygı, arabulucu belgesi olan avukatların birbirlerini kollayacakları endişesidir. İkinci kaygı, arabuluculuk yapan avukatların işçi ve işveren vekili olmaları halinde soruna objektif yaklaşım yaklaşmayacakları sorundur. Üçüncü kaygı kaynağı ise ekonomik olarak güçlü işverenlerin arabulucular üzerinde ekonomik nüfuzlarını kullanabilme riskidir.

Bu saydığımız riskler her uyumsuzlukta bulunduğu için, dava açma hakkı temel bir hak olarak anayasalara girmiştir. Herkes, bağımsız mahkemeler önünde hakkını arama hakkına sahiptir. Hak arama özgürlüğünün var eden koşulların başında mahkemelerin bağımsız ve tarafsız olmasının

hukuki güvence altına alınması zorunluluğu gelmektedir.

Bugün için mahkemelerin yeterince bağımsız olmadığından, yargıdaki sorunlardan haklı olarak yakınabiliriz. Ne var ki bu sorunların varlığı yargı bağımsızlığının olduğu, tarafsız mahkemelerin kurulması için gerekli düzenlemeleri yapma yükümlüğü getirir. Yargının sorunlu olması mahkemelerin iş yükünü azaltma adı altında yargısal faaliyetlerin, bağımsız olmayan, çıkar gruplarının baskılarına açık bir sisteme devrini gerektirmez.

Anayasa Mahkemesi, 03.02.2011 tarihli kararında, Anayasa'nın 36. maddesini "dava yoluyla mahkemelerde hak arama özgürlüğü, aynı zamanda temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden birisi" olarak nitelendirmiştir. 36. maddeyi aktaran AYM'ye göre, bu "maddeyle güvence altına alınan dava yoluyla mahkemelerde hak arama özgürlüğü aynı zamanda temel hak niteliği taşımasının ötesinde diğer temel hak ve özgürlüklerden gereken şekilde yararlanılmasını ve bunların korunmasını sağlayan en etkili güvencelerden birisini oluşturmaktadır. Kişinin maruz kaldığı bir haksızlık veya idari işleme karşı haklılığını ileri sürüp kanıtlayabilmesinin en etkili ve güvenceli yolu yargı mercileri önünde dava hakkını kullanabilmesidir."³

Temel hak ve özgürlüklerin güvencesi niteliğindeki dava açma hakkının, zorunlu arabuluculuk aşamasını araya koyarak

zorlaştırılması, hakkın özüne ulaşmanın engellenmesi bu nedenlerle anayasaya aykırıdır.⁴

Sonuç

İş Mahkemeleri Kanunu'yla bu yazıda ele almaya çalıştığımız zorunlu arabuluculuğun yanında zaman aşımı süreleri de düşürülmüştür. Zaman aşımı sürelerinin düşürülmesinin nedeni, işvereni dava tehdidi altında bulunmaktan kurtarmak olarak açıklanmıştır. İşçinin hakkını hemen, tam olarak ödemesi gerekirken ödemeyen işverenin dava baskısı altında kalmasını dert edinen, bu dertle işçinin hak arama süresinin kısaltan, bir yasaya sahip olduk.

Bu sayede uzun bir süredir, iş hukukunu işçi ve işveren arasında bir denge hukuku olarak tanımlayanlar kazanmıştır. İş hukukunun işçinin korunması amacını gölgeleyip, iş hukukunu bir kez işçi ve işveren arasında denge hukuku olarak tanımlarsanız iş hukukunun özünü zedellersiniz diyenler de haklı çıkmıştır. Bu sayıyla birlikte iş hukukunda yeni bir döneme girdik. Bu dönemde iş hukukunda işçinin korunması amacı modası geçmiş can sıkıcı bir hatırlatma olmaktan öteye bir anlam taşımayaacaktır. Bu yeni aşamada iş hukukunun işçi ve işveren arasında denge hukuku olması da geçilmiştir. Yeni aşamada iş hukukunun amacı, işyerinin çıkarlarını korumak, işçiyi ancak işyerleriyle var olabilen bir parça haline dönüştürmektir. Yasayla bu dönemin işaret fişegi yakılmıştır. Korkarım gerisi hızla gelecek ve elveda iş hukuku demek zorunda kalacağımız günleri yaşamak zorunda kalacağız ■

1. Ali Güzel, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!.." Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016/3 Sayı 50. Sayfa. 1131
2. Prof. Dr. Piera Loi, "İtalyan Hukukunda Arabuluculuk ve Uzlaşma", İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. yıl Uluslararası Toplantısı, s. 130.
3. AYM., 03.02.2011, E. 2009/83, K. 2011/29, RG, 14.05.2011, Sayı 27933
4. Güzel, a. g. m. s. 1135 vd.