

İŞ SÖZLEŞMESİNDE YER ALAN TAHKİM (ÖZEL HAKEM) ŞARTININ GEÇERLİLİK SORUNU

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.793086>

Dr. Öğr. Üyesi Asiye ŞAHİN EMİR*

Öz

Günümüzde iş mahkemelerin artan iş yükü nedeniyle iş davalarının sonuçlanması gecikmekte, bu durum adil yargılanma hakkını zedelemektedir. Mahkemelerin iş yükünü hafifletmek ve uyuşmazlıkların daha kısa sürede çözümlenmesini sağlamak amacıyla alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının uygulanması gün geçtikçe artmaktadır. Her ne kadar öğretilerde tahkimin, alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olup olmadığına ilişkin tartışmalar bulunsada, tarafların kendi istekleri ile anlaşarak mahkeme dışında başvurdukları bir uyuşmazlık çözüm yolu olduğuna ilişkin herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Tahkim, uyuşmazlığa düşmüş olan iki tarafın anlaşarak bu uyuşmazlığın çözümünü özel kişilere bırakması ve uyuşmazlığın özel kişiler tarafından incelenip karara bağlanmasıdır. İş Kanunu'nun 20. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla işe iade talebinde bulunmak istiyorsa önce arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşma gerçekleşmezse; iş mahkemesinde dava açılabilceği gibi taraflar anlaşarak uyuşmazlığı iş mahkemesi yerine özel hakeme (tahkime) de götürebilir. Bu çalışmada, öncelikle hangi iş uyuşmazlıklarında tahkime başvurulabileceği daha sonra iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartının geçerliliği, iş hukuku ilkeleri dikkate alınarak öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları ışığında incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Tahkim Şartı, İş Sözleşmesi, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Bireysel İş Uyuşmazlığı, İşçinin Korunması İlkesi

* İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi (e-posta: asiye.sahinemir@bakircay.edu.tr) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9262-3608> (Makalenin Geliş Tarihi: 01.07.2020) (Makale Gönderilme Tarihi: 03.07.2020/Makale Kabul Tarihi: 24.08.2020)

VALIDITY PROBLEM OF ARBITRATION (PRIVATE ARBITRATION) CLAUSE IN LABOR CONTRACT

Abstract

Today, due to the increasing workload of labor courts, the conclusion of business cases is delayed, which undermines the right to a fair trial. In order to alleviate the workload of courts and to resolve disputes in a shorter time, alternative dispute resolution methods are becoming more and more common. Although there are debates about whether arbitration is an alternative dispute resolution method in the doctrine, there is no hesitation about the dispute resolution that the parties have applied outside of the court upon their own will. Arbitration is the agreement between the two parties who have fallen into conflict and the solution of this dispute to private persons and the examination of the dispute by private persons. According to the regulation in article 20 of the Labor Law, the employee whose employment contract is terminated must apply to the mediator first if he / she wants to return to work on the grounds that the termination notification is not given or that the reason is not a valid reason. If an agreement is not concluded as a result of the mediation activity; the lawsuit can be filed in the labor court, or the parties can take the dispute to the private arbitrator (arbitration) instead of the labor court. In this study, firstly, which job disputes can be applied for arbitration, and then the validity of the arbitration clause in the employment contract has been examined in the light of the opinions of the judiciary and the decisions of the Supreme Court.

Keywords

Arbitration Clause, Labor Contract, Alternative Dispute Resolution, Individual Labour Dispute, Worker Protection Principle

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun (İş K)¹ 20. maddesi ile işçi ve işveren arasındaki bireysel iş uyuşmazlıklarında taraflara devlet yargısının yanı sıra özel hakeme² (tahkim) başvurma imkânı tanınmıştır. Kanundaki düzenlemeye 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 Kanunu³ 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.

İşçi ile işveren, İş Kanunu'nun 20. maddesine uygun bir şekilde tahkime başvurmuşsa, artık tahkim kararı ile bağlı olup, aynı konu ile ilgili olarak iş mahkemesinde dava açamayacaktır. Bu düzenleme ile birlikte kanun koyucu, iş mahkemeleri dışında hakemlerin de işe iade taleplerini karara bağlayacağını kabul ederek mahkemelerin yükünü hafifletmek istemiştir. İş hukukunda tahkime başvurulması işverenin lehine olabileceği gibi işçinin de lehine olabilir. İşveren karşısında ekonomik olarak zayıf konumda olan işçi, tahkim sonucunda uyuşmazlığın daha kısa sürede çözülmesiyle birlikte alacaklarını daha hızlı bir şekilde elde edebilir. Ancak iş mahkemelerinin kuruluş tarzı ve görev kuralları hakkında yargının tarafsızlık ve bağımsızlığını gözetilen ilkeler ile iş hukukuna hâkim olan işçiyi koruma ilkesi, iş sözleşmesinde yer alan tahkime ilişkin hükümlere ihtiyatlı yaklaşılmasına sebep olmuştur⁴.

Bu çalışma açısından ele alınacak olan 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan ihtiyari tahkimdir. Zira kanun koyucu, iş mahkemelerinin iş yükünü hafifletmek amacıyla mahkeme dışında, tarafların anlaşarak tahkime başvurabileceğini ve hakemin de işçilerin işe iade taleplerini karara bağlayabileceğini kabul etmiştir.

¹ RG.: 10.06.2003, S.: 25134.

² Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nda, özel hakem ifadesi kullanılsa da biz çalışmamızda bunun yerine tahkim ifadesini kullanmayı tercih ettik. Zira özel hakem kurumu bir tahkim metodudur. Yalnız, çalışmada kullanmış olduğumuz tahkim kavramı ile ifade edilmek istenen 4857 sayılı Kanun'da kabul edilen ihtiyari tahkim müessesesidir.

³ RG.: 12.10.2017, S.: 30221.

⁴ **Sur**, Melda: "Türkiye'de İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları", MÜHF-HAD, C. 20, S. 1, 2014, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Özel Sayı, (Alternatif Çözüm Yolları), s. 567.

I. TAHKİM KAVRAMI

Anayasa'nın 9. maddesi gereğince, yargı yetkisi Türk Milleti adına bağımsız mahkemeler tarafından kullanılır. Bu hüküm göstermektedir ki, bir uyuşmazlığın çözümünde kural olarak mahkemeler yetkilidir. Mahkemelerin iş yükünün artması ve uzayan yargılamalar nedeniyle adalete ulaşmanın gecikmesi günümüzde alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının geliştirilmesine yol açmıştır⁵. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolu, uyuşmazlığın tarafsız üçüncü bir kişi tarafından çözülmesine yönelik bir faaliyet olarak tanımlanabilir⁶. Bu uyuşmazlık çözüm yollarına barışçıl çözüm yolları da denilmektedir.

Hukuk sistemimizde alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olarak üç yöntem belirlenmiştir. Bunlardan ilki, tarafsız ve bağımsız üçüncü bir kişi olan arabuluculuk aracılığıyla anlaşmazlığın çözülmeye çalışılması, bir diğeri taraf avukatlarıyla çözüm yolu arayan uzlaştırma ve son olarak anlaşmazlığın çözümünün bir veya birkaç kişiye bırakıldığı tahkimdir⁷. Doktrindeki bir görüşe göre, tahkim aslında yargısal bir çözümdür⁸. Buna karşılık, öğretilerde bir başka görüş tarafından tahkime başvuruyu kural olarak taraflar tercih

⁵ **Manav Özdemir**, Eda: "İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 47, 2015/4, s. 202; **Oğuz**, Özgür: Türk İş Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2016, (Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları), s. 27-28.

⁶ **Oğuz**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s. 27.

⁷ Bkz., **Yılmaz**, Ejder: "Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi", 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2004, s. 845; **Çukur**, Mürsel/**Koç**, Muzaffer: "Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem" Çimento İşveren Dergisi, C. 24, S. 5, Eylül 2010, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale145.pdf>, (ET.: 05.03.2020), s. 9; **Sur**, Alternatif Çözüm Yolları, s. 567; **Özbek**, Mustafa Serdar: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 2. Cilt, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2016, s. 213-219; **Oğuz**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s. 27.

⁸ Bkz., **Tanrıver**, Süha: "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 64, 2006, s. 171; **Pekcanitez**, Hakan/**Özekes**, Muhammet/**Akkan**, Mine/**Taş Korkmaz**, Hülya: Medeni Usûl Hukuku, Cilt 3, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, (Pekcanitez/İlgili Bölüm Yazarı, Pekcanitez Usûl), **Pekcanitez/Yeşilirmak**, Pekcanitez Usûl, s. 2594; **Alangoya**, H. Yavuz/**Yıldırım**, M. Kamil/**Deren Yıldırım**, Nevis: Medeni Usul Hukuku Esasları, 7. Bası, Beta Basım, İstanbul 2009, s. 596-597; **İldr**, Gülgün: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü Medeni Yargıya Alternatif Yöntemler, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, (Uyuşmazlık Çözümü), s. 58; **Kekeç**, Elif Kısmet: Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, 6325 Sayılı Kanuna Göre Güncellenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s. 22.

etikleri için bu çözüm yolunun alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür⁹.

Kanun koyucu tarafından bazı hallerde özel hukuka ilişkin uyuşmazlıkların çözümünde uyuşmazlığın mahkemeler yerine tahkim yolu ile hakemler tarafından çözümüne izin verilmiştir¹⁰. Genel olarak tahkim, bir hak üzerinde uyuşmazlığa düşmüş iki tarafın anlaşarak uyuşmazlığın çözümünü özel kişilere bırakması ve uyuşmazlığın özel kişiler tarafından incelenip karar bağlanması olarak tanımlanabilir¹¹. Tahkim, tarafların aralarında çıkacak uyuşmazlıklar için kesin ve bağlayıcı bir kararın hakemler tarafından alınması yönünde anlaşması olarak da ifade edilebilir¹². Ancak önemle belirtmek gerekir ki, her türlü uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözülmesi mümkün değildir. Kanun koyucu tarafından yasaklanmamış ve niteliği itibari ile tahkime elverişli olan konulara dair ortaya çıkan uyuşmazlıklar için tahkime başvurulabilir.

⁹ **Oğuz, Özgür:** Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, Legal Yayıncılık, İstanbul 2019, (Dava Şartı Arabuluculuk), s. 1, 18, 27; Tahkimi alternatif çözüm yolu olarak kabul eden görüşler için bkz., **Şişli, Zeynep:** “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”, Ankara Barosu Dergisi, S. 2, 2012, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteiler/ankarabarusu/tekmakale/2012-2/02.pdf>, (ET.: 08.03.2020), (Bireysel İş Uyuşmazlıkları), s. 47, 64; **Aydın, A. Buğra:** “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim”, Prof. Dr. Mehmet Akif AYDIN’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21, S. 2, 2015, s. 840; **Erbaş, C. Gökhan:** “Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuk”, Hukukta Alternatif Çözüm Yolları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 191.

¹⁰ **Yeğenil, Rasih:** Tahkim, Cezaevi Matbaası, İstanbul 1974, s. 96; **Özekes, Muhammet/Birben, Erhan:** “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundaki Mecburi Tahkim ile İhtiyari Tahkimin Karşılaştırılması”, Prof. Dr. Turhan Tüfan YÜCE’ye Armağan, İzmir 2001, s. 150.

¹¹ **Kuru, Baki:** Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 659; **Alangoya/Yıldırım/Deren Yıldırım,** s. 595; **Tanrıver,** s. 171; **Pekcanitez/Yeşilirmak,** Pekcanitez Usûl, s. 2563; **Özbek,** s. 211; **Roma, Elizabeth:** “Mandatory Arbitration Clauses in Employment Contracts and the Need for Meaningful Judicial Review”, American University Journal of Gender, Social Policy & the Law. V. 12, I. 3, 2004, s. 520; **Yavuz, Cevdet:** “Türk Hukukunda Tahkim Sözleşmesi ve Tabi Olduğu Hükümler”, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi II. Uluslararası Özel Hukuk Sempozyumu “Tahkim”, İstanbul 2009, s. 133; **İldir, Uyuşmazlık Çözümü,** s. 57; **Evren, Öcal Kemal:** “İş Güvencesinde Tahkim ve İçerik Denetimi”, Mali Çözüm Dergisi, S. 100, Temmuz-Ağustos 2010, s. 195; **Bedük, Mehmet:** “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan İşçi Alacağına İlişkin Hak Uyuşmazlığının Çözümü”, Toprak İşveren Dergisi, S. 106, Haziran 2015, (Hak Uyuşmazlığının Çözümü), s. 15; **Manav Özdemir,** s. 208; **Polat, Ayşegül:** “Asimetrik Tahkim Sözleşmelerinin Geçerliliği”, ASÜB Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019/1, s. 7.

¹² **Born, B. Gary:** International Arbitration: Law and Practice, 2. Edition, KluwerLaw, London 2015, s. 45; **Pekcanitez/Yeşilirmak,** Pekcanitez Usûl, s. 2597.

Tahkim, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK)¹³ 407 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunun 412. maddesine göre tahkim sözleşmesi, tarafların, sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların tamamı veya bir kısmının çözümünün hakem veya hakem kuruluna bırakılması hususunda yaptıkları anlaşmadır. Maddenin 2. fıkrasında yer alan düzenlemede tahkim sözleşmesinin, taraflar arasındaki sözleşmenin bir şartı veya ayrı bir sözleşme şeklinde yapılabileceği belirtilmiştir. Bu düzenlemeden yola çıkarak, iş uyuşmazlıklarının tahkime götürülebilmesi için ya iş sözleşmesi kurulurken uyuşmazlıkların çözümü için öncelikle tahkime gidileceği hükmüne yer verilmesi (tahkim şartı)¹⁴ ya da tarafların aralarında ayrı bir tahkim anlaşması yapması gerektiği söylenebilir¹⁵.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir karara göre de “*Tahkim bir sözleşme olup, tarafların aralarında çıkmış ya da çıkacak olan bir uyuşmazlığın çözümünü bir veya birkaç kişiye bırakmak hususunda anlaşmalarıdır. Bir başka tanıma göre tahkim sözleşmesi, uyuşmazlıkların çözümünde, tarafların devlet yargısı yerine hakem denilen özel kişileri yetkili kılmalarıdır*”¹⁶.

¹³ RG.: 04.02.2011, S.: 27836.

¹⁴ Tahkim şartının genel görünümü taraflar arasındaki sözleşmenin içerisindeki bir hüküm şeklinde olur. Bkz., **Dayınlarlı**, Kemal: HUMK'da Düzenlenen İç Tahkim (Açıklamalı ve İctihatlı), Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara 1997, s. 24; **Kuru**, s. 662; **Pekcanitez/ Yeşilirmak**, Pekcanitez Usûl, s. 2652; **İlhan**, Hüseyin Afşin: Tahkim Sözleşmesinin Geçerliliği, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s. 6; Tahkim şartı ve tahkim sözleşmesi arasındaki farklar için bkz., **Dayınlarlı**, s. 24. Uygulamada tahkim sözleşmesinden ziyade tahkim şartı daha çok kullanılır. Bkz., **Kuru**, s. 662.

¹⁵ Tahkim şartı, taraflar arasında henüz uyuşmazlık doğmadan, doğabilecek uyuşmazlıkların tahkim yolu ile çözümleneceğinin kararlaştırılması durumunda; tahkim sözleşmesinin ise tarafların aralarında uyuşmazlık ortaya çıktığı zaman, var olan bu uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümleneceği yönünde anlaşmaları zaman söz konusu olur. Bkz., **Alangoya**, H. Yavuz: Medeni Usul Hukukumuzda Tahkimin Niteliği ve Denetlenmesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973, s. 6-7; **Dayınlarlı**, s. 21; **Kuru**, s. 661-662; **Born**, s. 45; **Oğuz**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s. 94; Yarg. 9. HD., 02.10.2017, 2016/21367 E., 2017/14609 K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 09.03.2020); “*Genel kaide olarak, tahkim akti, taraflar arasında halen doğmuş olan bir veya birkaç ihtilafta taalluk ediyorsa o akte, tahkim anlaşması (Compromis) denir. Eğer akit, halen mevcut olmayan ve fakat ileride doğması muhtemel bulunan anlaşmazlıklara ilişkin ise, bu takdirde bir tahkim şartı (Clause Compromissoure) söz konusu oluyor demektir.*” Bkz., **Yeğengil**, s. 115.

¹⁶ Yarg. 9. HD., 17.09.2014, 2014/22697 E., 2014/26896, K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 10.03.2020).

Tahkim esasen yargısal karaktere sahip olmakla beraber, “*kanuni hâkim*” ilkesi dışında, tarafların karşılıklı serbest iradeleri ile kabul edilen hakem heyeti tarafından uyuşmazlığın çözümü niteliğinde olduğu için öğretilde “*ikame yargı*” olarak nitelendirilmektedir¹⁷.

Tahkim sözleşmesinde geçerlilik bakımından herhangi bir eksiklik bulunmadığı durumlarda taraflar artık tahkime başvurmayı kararlaştırdıkları uyuşmazlıklar için genel mahkemede dava açamazlar¹⁸. Zira geçerli bir tahkim anlaşmasının varlığına rağmen davanın tahkim yerine mahkemede açılması halinde, davalı taraf tahkim ilk itirazında bulunabilecektir (HMK md. 16/1-b; HMK md. 413). Davalı tahkim itirazında bulunmazsa, mahkeme davaya bakmaya devam eder¹⁹.

II. TAHKİM TÜRLERİ

Kanun koyucu bazı uyuşmazlıklar bakımından tahkimi şart koşarken, bazı uyuşmazlıklar için ise tahkime başvurma konusunda uyuşmazlığın taraflarına seçme hakkı tanımıştır²⁰. Tarafların uyuşmazlığın çözümü konusunda tahkime başvurmalarının zorunlu olup olmadığı göre tahkim, zorunlu (mecburi) ve ihtiyari (özel) olmak üzere ikiye ayrılır.

¹⁷ **Shulman**, Harry: “Reason, Contract, and Law in Labor Relations”, Yale Law School Legal Scholarship Repository, 1955, https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5629&context=fss_papers, (ET.: 15.03.2020), s. 1; **Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 597; **Köme Akpulat**, Ayşe: İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018, s. 225. Tahkimde, taraflar uyuşmazlık konusunun devlet organizasyonu ile yürütülen iş yargısı sisteminde görülmesi yerine, özel şahıs veya şahısların yargı gücü ile hareket ettiği ve aynen devlet yargısı gibi infaz gücüne sahip kararların verildiği bir sistemde çözüme kavuşması hususunda uzlaşmaktadırlar. Bkz., **Limoncuoğlu**, Alp: “Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları”, İzmir Ekonomi Üniversitesi Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları, İzmir 2013, s. 21.

¹⁸ **Alangoya**, s. 4; **Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 597; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2019, (İş Hukuku), s. 593; **Türel**, Erol: Tahkim Yargılaması ve İlgili Mevzuat, İstanbul 2004, s. 10; **Çankaya**, Osman Güven/**Günay**, Cevdet İlhan/**Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2006, s. 255; **İldır**, Özel Hakem Yolu, s. 11; **Bedük**, Hak Uyuşmazlığının Çözümü, s. 20; **Tulukçu**, Nezihe Binnur: İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s. 289.

¹⁹ **Kuru**, s. 662; **Bedük**, Hak Uyuşmazlığının Çözümü, s. 20.

²⁰ **Yeğenil**, s. 102; **Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Bası, Beta Basım, İstanbul 2013, s. 514.

Zorunlu tahkim, kanunda belirtilen hallerde, uyuşmazlığın taraflarının tahkime başvurularının zorunlu olduğunu ifade eder²¹. Bu tahkim türünde, tarafların isteklerine bakılmaksızın bir kanun hükmü gereğince tahkime başvurulur²². 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda²³, hem zorunlu hem de ihtiyari tahkime ilişkin hükümler yer almaktadır. 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen bir toplu çıkar uyuşmazlığının varlığı halinde, tarafların aralarında yapmış oldukları bir anlaşma olmasa da uyuşmazlığın çözümlü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması zorunlu tahkime örnektir²⁴.

Uyuşmazlığın taraflarının tahkime başvurup başvurmama konusunda serbest olduğu durumlarda ise ihtiyari tahkimden söz edilir²⁵. Kural olarak tahkim ihtiyaridir²⁶. Zorunlu tahkim ve ihtiyari tahkimde verilen kararların bağlayıcılığı açısından herhangi bir fark bulunmamaktadır²⁷. İş Kanunu'nun 20. maddesinde tarafların anlaşarak özel hakeme başvurabilecekleri belirtildiği için ihtiyari tahkimin varlığı söz konusudur²⁸.

III. TAHKİME ELVERİŞLİLİK

Bir tahkim sözleşmesinin ya da şartının geçerli olabilmesi için sözleşme ya da şartın konusunun da tahkime elverişli bir konu olması gerekir. Tahkime elverişlilik, tarafların ve uyuşmazlık konusunun tahkime uygun olma-

²¹ **Dayımlarlı**, s. 9; **Kuru**, s. 660; **Serim**, Ekrem: "Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim", Yargıtay Dergisi, C. 26, S. 1-2, Ocak-Nisan 2000, s. 193; **Özekes/Birben**, s. 151; **Pekcanitez/Yeşilirmak**, Pekcanitez Usûl, s. 2614; **Yavuz**, s. 133.

²² **Tuncay**, Aziz Can/**Savaş Kutsal**, Burcu: Toplu İş Hukuku, 7. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2019, s. 373, 388; **Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 9. Bası, Turhan Kitapevi Yayınları, Ankara 2020, (Toplu İlişkiler), s. 401; **Narmanhoğlu**, s. 514; **Özekes/Birben**, s. 151; **Sarıbay Öztürk**, Gizem: "6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Özel Sayısı C.1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 754.

²³ RG.: 07.11.2012, S.: 28460.

²⁴ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 389; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 401; **Narmanhoğlu**, s. 514; **Tanrıver**, s. 175-176; **Oğuz**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s. 88.

²⁵ **Narmanhoğlu**, s. 520; **Kuru**, s. 660-661; **Özekes/Birben**, s. 150; **Mutlay**, F. Barış: Bireysel İş Hukukunda Tahkim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, (Tahkim), s. 9; **Sarıbay Öztürk**, s. 754; **Pekcanitez/Yeşilirmak**, Pekcanitez Usûl, s. 2614; **Yavuz**, s. 135.

²⁶ **Özekes/Birben**, s. 151; **Mutlay**, Tahkim, s. 9.

²⁷ **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 388.

²⁸ **Mutlay**, Tahkim, s. 10; **Mutlay**, F. Barış: "İşe İade Davalarında Arabuluculuk", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 59, 2018/4, (Arabuluculuk), s. 2136.

sını ifade eder²⁹. Kanun koyucu, bazı uyuşmazlıkların tahkim ile çözülmesini istememiştir. Bu sebeple, her türlü uyuşmazlık için tahkime başvurulamaz. Bu durum, tahkime objektif elverişlilik olarak nitelendirilir³⁰. Maddi hukukun, taraflara uyuşmazlık konusu üzerinde anlaşarak tasarrufta bulunma yetkisi verdiği hallerde, tahkim ile ya da diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarıyla uyuşmazlığın çözüleceğine dair yapılan anlaşmalar geçerlidir³¹. Tarafların tahkime elverişli olmayan bir konuda tahkime başvurulacağına ilişkin yapmış oldukları anlaşmalar geçersizdir³².

Bazı kanunlarda açıkça hangi uyuşmazlıkların tahkime elverişli olmadığı ya da hangi uyuşmazlıkların elverişli olduğu belirtilmiştir. Örneğin, HMK'nın 408. maddesine göre, "*Taşınmaz mallar üzerindeki aynı haklardan veya iki tarafın iradelerine tabi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar tahkime elverişli değildir.*" İş hukukunda ise, bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkime elverişliliği bakımından İş Kanunu'nun 20. maddesindeki düzenleme önem taşımaktadır. İş Kanunu'nun 20. maddesine göre, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işe iade talepli uyuşmazlıklara ilişkin olarak işçi ile işveren tahkime başvurulmasını kararlaştırabilir. Bu düzenleme, işçi ile işveren arasında ortaya çıkan her uyuşmazlığın çözümü için tahkime başvurulmasının mümkün olmadığını göstermektedir.

A. Bireysel İş Uyuşmazlığı

Bireysel iş hukukunda tahkime başvuruya ilişkin anlaşmanın yeri ve geçerliliği sorununa geçmeden önce iş hukukunda taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkların kısaca incelenmesinde yarar görüyoruz. İş uyuşmazlıkları, bireysel veya toplu iş uyuşmazlığı olmak üzere iki şekilde ortaya çıkabilir³³.

²⁹ **Sarı**, Mehmet: "Tahkime Elverişlilik", Terazi Hukuk Dergisi, C. 4, S. 32, Nisan 2009, s. 148.

³⁰ **Pekcanitez/Yeşilirmak**, Pekcanitez Usûl, s. 2637; **Sarı**, s. 148.

³¹ **İlçin**, Gülgün: "İş Kanunu'na Göre Uyuşmazlıkların Özel Hakem Yolu ile Çözümü", THD, S. 2, Ekim 2006, (Özel Hakem Yolu), s. 13.

³² **Sarı**, s. 148.

³³ **Tunçomağ**, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2018, s. 419; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 366; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 1024; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 393; **Ekmekçi**, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, (Toplu İş Hukuku), s. 427; **Canbolat**, Talat: "6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 39, 2013/4, s. 252.

Bir ya da birden çok işçi ile işveren arasında kurulan bireysel iş ilişkisinden kaynaklı uyuşmazlıklar, bireysel iş uyuşmazlığı olarak nitelendirilir³⁴. Bireysel iş uyuşmazlıkları, iş ilişkisinin kurulması, uygulanması ve sona ermesi ile ilgili sözleşme ya da mevzuattan kaynaklanan hakların ihlali sonucu ortaya çıkar³⁵. Ayrıca bu uyuşmazlıklar var olan bir hakkın tanınmaması veya uygulanmaması anlamıyla hak uyuşmazlığı niteliği taşırlar³⁶. İş sözleşmeleri veya kanun hükümleri, işçi ve işverene haklar tanınmanın yanı sıra borçlar da yüklemektedir. Bu sebeple, bireysel iş uyuşmazlıkları çok çeşitli ihlaller sonucunda meydana gelebilir³⁷.

Kanun koyucu, tüm bireysel iş uyuşmazlıklar için tahkime başvurulmasını istememiş ve hangi tür bireysel iş uyuşmazlıkları için tahkime başvurulabileceğini kanunda açıkça belirtmiştir.

B. Tahkime Başvurulabilecek Bireysel İş Uyuşmazlıkları

1475 sayılı İş Kanunu'nda³⁸ değişiklik yapan 4773 sayılı İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun³⁹ ve daha sonra kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, yürürlüğe girmeden önce Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, gerek iş hukukunun işçiyi koruma özelliğinden gerekse İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerinden hareket ederek bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim yolunun yasak olduğunu belirtmiştir⁴⁰. Bu yönde verilen Yargıtay kararlarının

³⁴ **Tunçomağ/Centel**, s. 418-419; **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 366; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 1024; **Sur**, Toplu İlişkiler, s. 393; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, s. 427; **Çukur/Koç**, s. 9; **Şişli**, Bireysel İş Uyuşmazlıkları, s. 48; **Manav Özdemir**, s. 195; **Oğuz**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s. 11.

³⁵ **Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 6715 ve 7036 Sayılı Kanun Hükümleri İşlenerek Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2018, s. 703; **Şişli**, Bireysel İş Uyuşmazlıkları, s. 48; **Bedük**, Hak Uyuşmazlığının Çözümü, s. 13.

³⁶ **Demir**, s. 704; **Ekmekçi**, Toplu İş Hukuku, s. 427; **Şişli**, Bireysel İş Uyuşmazlıkları, s. 48; **Oğuz**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s. 12.

³⁷ İşverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade ya da tazminat talebi, işçinin iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret, ikramiye, fazla çalışma alacaklarının ödenmediğine dair uyuşmazlıklar bireysel iş uyuşmazlığına örnek olarak gösterilebilir. Bkz., **Canbolat**, s. 252.

³⁸ RG.: 25.08.1971, S.: 13943.

³⁹ RG.: 15.08.2002, S.: 24847.

⁴⁰ Yarg. 9. HD., 14.09.1964, 4983 E., 5429 K., İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, S. 49, Ocak 1965, s. 3505-3506; Yarg. 9. HD., 21.05.1992, 1992/5081 E., 1992/5366 K.,

olduğu dönemde, mevzuatımızda bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkime olanak tanıyan herhangi bir hüküm bulunmamaktaydı.

Türkiye tarafından da onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşmesi'nin⁴¹ 8. maddesine göre, “*Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır.*”

Son verme işlemine yetkili merci tarafından izin verilmesi halinde, bu maddenin 1 inci bendi, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre değişik şekillerde uygulanabilir. Bir işçi hizmet ilişkisine son verme işlemine karşı makul bir süre içinde itirazda bulunmamişsa bu hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır.” Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, iş ilişkisine haksız olarak son verildiği düşüncesinde olan işçiye tahkim gibi tarafsız bir mercie başvurma hakkı seçimlik olarak sunulmuştur. Ayrıca üye devletlere söz konusu hükme uygun olarak iç hukuklarında farklı düzenlemeler getirme imkânı da tanınmıştır. 158 sayılı Sözleşme'ye uyum sağlama amacıyla mevzuatımızda düzenlemeler yapılmıştır. Nitekim, bu kapsamda İş Kanunu'nda iş güvencesi hükme bağlanmış ve tahkim kurumu da pozitif bir temele kavuşturulmuştur⁴². Bu bağlamda, İş Kanunu'nun 20. maddesinde, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ve işe iade talebi ile özel hakeme (tahkime) başvurulabileceği ifadesine yer verilmiştir. Bu çerçevede sadece iş güvencesi kapsamındaki işçilerin, iş sözleşmelerinin feshinin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığına ilişkin uyuşmazlıklar hakkında tahkime başvurabileceklerini söylemek mümkündür⁴³. Doktrinde söz konusu düzenleme, kural olarak sadece fesih bildiriminde sebep gösterilip gösterilmediği veya fesih sebebinin geçerli olup

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları (1990-1995), Kamu İş Sendikası Yayını, Ankara 1996, s. 102-103.

⁴¹ ILO Kabul Tarihi: 02.06.1982, Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 04.01.1995.

⁴² **Mutlay**, Tahkim, s. 33. Tahkime ilişkin düzenleme yapılırken kaynak metin olarak dikkate alınan 158 sayılı Sözleşme'de feshe karşı itirazın tarafsız mercii önünde yapılabileceği belirtilmiştir. İş Kanunu'muzda ise, iş mahkemesi yanında tarafsız bir mercii olarak sadece tahkim yolu öngörülmüştür. Bkz., **Güzel**, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004, s. 91.

⁴³ **Mutlay**, Tahkim, s. 36; **Yıldız**, Gaye Burcu: İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 175; **Evren**, s. 196-197; **Aydın**, s. 854, 856.

olmadığına⁴⁴ ilişkin uyuşmazlıklar hakkında tahkime başvurmayı mümkün kıldığı için eleştirilmiştir⁴⁵.

Ekmekçi'ye göre, iş mahkemelerinin yükünün azaltılması isteniyorsa⁴⁶ tahkimin iş sözleşmesinden doğan tüm uyuşmazlıkları kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmekte, sadece feshe karşı itiraza özgü kılınması, iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların bir kısmının tahkimde bir kısmının iş mahkemesinde görülmesi gibi, çok fazla karışıklığa yol açacak bir sonuca sebep olacaktır⁴⁷.

Mutlay'a göre, tahkim kurumunun kabul edilmesinin temelinde iş mahkemelerinin sayısının az olması ve bu mahkemelerin iş yoğunluğu olduğu ifade edilmektedir. Ancak tahkim yoluyla çözülebilecek uyuşmazlıkların sınırlı olması, tahkimin iş mahkemelerindeki iş yoğunluğunu azaltma olasılığını düşürmektedir. Her ne kadar iş uyuşmazlıklarının büyük bir bölümü iş güvencesine ilişkin olmaktaysa da iş mahkemelerindeki yoğunluk, sadece bildirimli fesihle sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığına ilişkin davalarda tahkim yolunun olanaklı kılınmasıyla azaltılamaz⁴⁸.

Yücel ise, tahkimin iş mahkemeleri aleyhine genişletilmemesi görüşündedir. *Yücel*'e göre, iş mahkemeleri işçinin korunması ilkesi çerçevesinde kurulmuş özel mahkemelerdir. Bu mahkemelerdeki uyuşmazlıkların yalnızca iş ve sosyal güvenlik hukukunda uzman hakimler tarafından çözümlenmesi amaçlanmakta; iş hukukundaki tahkimin sınırlarının da bu amacı aşmayacak şekilde çizilmesi gerekmektedir⁴⁹. Bu sebeple, İş Kanunu'nda düzenlenen

⁴⁴ Ayrıca işverenin haklı nedene dayanarak sözleşmeyi derhal fesih yoluyla sona erdirdiği hallerde, işçi haklı nedenlerden birinin bulunmadığı iddiasındaysa, iş güvencesi hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir (İş K. md. 25/son).

⁴⁵ **Ekmekçi**, Ömer: "Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi", İş Güvencesi Yasasının Değerlendirilmesi Türk Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, (İş Güvencesi Yasa Tasarısı), s. 60; **Şahlanan**, Fevzi: İş Güvencesi Kanununun Kapsamı ve Yasal Süreç, Mercek Dergisi, S. 30, Nisan 2003, (İş Güvencesi), s. 18.

⁴⁶ Kanunun gerekçesinde de iş mahkemelerinin çok fazla olan iş yükü göz önünde tutularak uyuşmazlığın özel hakeme götürülebileceği kabul edilmiştir. Bkz., **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**: 4857 Sayılı Kanun ve Gerekçesi, Yenilenmiş 4. Baskı, Matsa Basımevi, Ankara 2009.

⁴⁷ **Ekmekçi**, İş Güvencesi Yasa Tasarısı, s. 60.

⁴⁸ **Mutlay**, Tahkim, s. 33.

⁴⁹ Aydın'a göre, "Tarafların veya mahkemenin seçeceği hakemler de pekâlâ iş hukuku konusunda uzman kişiler olabilecektir. Hatta, tahkim yargılamasının mahkeme yargılamasına kıyasla tercih edilmesinin sebeplerinden birisi de hakemlerin spesifik uyuşmazlıklar hakkında hakimlere oranla daha derinlikli bilgi sahibi olabilmeleridir. Uygula-

tahkim yargılamasının iş mahkemeleri aleyhine genişletilmesi Anayasa'da düzenlenen "yargı yetkisinin bağımsız mahkemelere ait olması" ilkesine aykırı olacaktır⁵⁰.

Kanaatimizce, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinde yer alan, "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır." hükmü göz önüne alındığında söz konusu durumlarda tarafların tahkime başvurmasında da engel bulunmamalıdır. Tahkim ve diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının ortak özelliği, kamu düzeni kuralları gereğince tarafların serbest iradelerine tabi uyuşmazlıkların çözümünde uygulanmalarıdır⁵¹. Arabulucuya başvurma sadece işe iade talebiyle açılan davalarla sınırlanmazken, tahkime başvurmanın bu davalarla sınırlanmasını isabetli bulmak pek mümkün değildir. Arabulucuya başvurma İş Mahkemeleri Kanunu'nda dava şartı olarak düzenlenmiş olmasına rağmen, tahkim İş Kanunu'nda ihtiyari olarak düzenlenmiştir. Kaldı ki, tahkimin, arabuluculuğa kıyasla kısmen de olsa yargısal bir yönü de mevcuttur. Bu nedenle kanaatimizce, İş Kanunu'nda sadece feshe karşı itiraz durumunda özel hakeme başvurulacağı yönündeki düzenlemede değişikliğe gidilmelidir. Tarafların iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabulucuya başvurmak zorunda olduğu durumlarda tahkime de başvurabilmeleri mümkün hale getirilmelidir. Arabuluculuğa elverişli olan iş uyuşmazlıklarının tahkime neden elverişli olmadığını anlamak pek mümkün değildir. Sonuçta, her ne kadar tahkim sonucunda arabuluculukta olduğu gibi tarafların anlaşıp anlaşmama özgür olma durumları söz konusu olmayıp tahkim sonucu verilen kararlar bağlılık söz konusu olsa da taraflar tahkime başvurmaya anlaşarak karar vermektedirler. Taraflar, tahkimin sağladığı birtakım avantajlar nedeniyle özgür iradeleri ile sadece fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işe iadeye ilişkin

mada iş mahkemesi önüne giden hususların büyük bir bölümü de zaten bilirkişiler eliyle çözüme kavuşmaktadır. Bu bakımdan Yargıtay tarafından iş mahkemelerine sürekli olarak yargı yetkisi sağlanmaya çalışması anlamsızdır. Tahkim yargılaması da birçok durumda sağlıklı iş ilişkilerinin kurularak işletilmesine hizmet etmektedir. Tahkim yargılamasının bireysel iş uyuşmazlıklarının her konusunda karar vermeye yetkili kılınması gerekmektedir. Burada amaçlanan iş mahkemelerinin yetkisini aşan imkânların ve hakların hakemlere verilmesi değildir." Bkz., **Aydın**, s. 855-856.

⁵⁰ **Yücel**, Müjgan; "Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakemin Kararlarının Kapsamı, İşe Başlatmama Halinde Tazminata Miktar Belirtmeden Karar Verilmesine İlişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 3, 2008, (Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakem), s. 282.

⁵¹ **İlçin**, Özel Hakem Yolu, s. 15.

uyuşmazlıklar dışında da tahkime başvurmayı seçebilirler. Ancak İş Kanunu'nda buna imkân tanınmadığı için bu mümkün değildir. Bu sebeple, mevzuatta düzenleme yapılarak tarafların işe iadeye ilişkin uyuşmazlıklar dışındaki iş uyuşmazlıkları bakımından da tahkime başvurma konusunda anlaşmaları mümkün kılınmalıdır. Böylece, tahkime ilişkin düzenleme ile ulaşılmak istenen iş mahkemelerinin yükünün azaltılması amacına ulaşmak daha kolay olacaktır.

Yargıtay da İş Kanunu'nda yer alan düzenleme nedeniyle, sadece fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile tahkime başvurulabileceğine karar vermektedir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir karara göre, İş Kanunu'nda işçilik alacakları ile ilgili tahkim şartı öngörülmediğinden, antrenör ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için, açık yasa düzenlemesi dışında bağlı bulunduğu federasyonun yönetmelik veya genelge ile özel hukuk kurulu ve tahkim kurulu öngörmesi, iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacaktır⁵².

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önüne gelen bir uyuşmazlıkta, özel hakem kurulu, feshin geçersizliği ve sonucu olan istekler dışında yıllık ücretli izin alacağı ile sözleşmeden doğan ücret alacağına da karar vermiştir. Yargıtay kararında, hakem kurulunun ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret

⁵² Yarg. 9. HD., 02.12.2010, 2012/45651 E., 2012/35814 K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 25.03.2020), “Doğrudan aktif spor yapmayan, sporcuyla aktif spor yapması için hazırlayan antrenör ile aktif görevi daha çok direktif vermek olan ve takımı başarıya ulaştırma görevi de bulunan teknik direktörün sporcu sayılmaması ve İş Kanunu kapsamında bir işçi olarak kabul edilmesi gerekir. Bu nedenle antrenör veya teknik direktör ile kulüpleri işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının iş mahkemesinde görülmesi gerekir. İş güvencesi hükümleri dışında, İş Kanunu'nda işçilik alacakları ile ilgili tahkim şartı öngörülmediğinden, antrenör veya teknik direktör ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için, açık yasa düzenlemesi dışında bağlı bulunduğu federasyonun yönetmelik veya genelge ile özel hukuk kurulu ve tahkim kurulu öngörmesi, iş mahkemesinin görevini ortadan kaldırmayacaktır.”; Yarg. 9. HD., 03.02.2005, 2005/716 E., 2005/3068 K., www.legalbank.net, (ET.: 19.03.2020), “Davacı işçi, davalıya ait işyerinde işyeri hekimi olarak çalıştığını, ücretinin eksik ödenmesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini belirttiğini belirterek kıdem tazminatı ile ücret alacağı isteminde bulunmuştur. Mahkemece 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununa göre bu konuda çıkacak ihtilafların çözüm yerinin Tabipler Odası Hakem Heyetine ait olduğu gerekçesiyle dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmiştir. Ancak, anılan yasada işçi ve işveren ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıkların özel hakem tarafından çözüleceği konusunda herhangi bir açık düzenleme bulunmadığı gibi, Tabipler Odası Hakem Heyeti gibi bir kuruma da yer verilmiş değildir. Somut olayda işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan ve İş Kanunundan doğan bir uyuşmazlık söz konusu olup, davaya bakma görevi İş Mahkemesine aittir.”

alacağına karar verme yetkisi bulunmadığına, anılan istekler bakımından uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerektiğine yer vermiştir⁵³. Aynı daire, başka bir kararında da açıkça, iş mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümler kamu düzenine ilişkin olduğu için işe iade davaları dışında tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığını belirtmiştir⁵⁴.

IV. TARAFLARIN TAHKİME BAŞVURMA KONUSUNDA ANLAŞMASI VE ANLAŞMANIN ZAMANI

İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrasında, tarafların anlaşması durumunda uyuşmazlığın özel hakemde çözülebileceği belirtilmiştir. Tahkime başvurma konusunda tarafların birbirine uygun irade beyanlarının örtüşmesi gerekir⁵⁵. Burada "*taraflar*" ile ifade edilmek istenen iş sözleşmesinin tarafı olan İş Kanunu anlamındaki işçi ve işverendir⁵⁶.

Kanunda, tarafların anlaşmasının ne zaman gerçekleşmesi gerektiğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Kanunda, sadece "*taraflar anlaşırsa*" denilmekle yetinilmiştir. Bu nedenle de bu durumun yorumlanması, tarafların tahkime başvurma konusunda yaptıkları anlaşmanın geçerliliği bakımından önem arz etmektedir⁵⁷. Zira iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin uyuşmazlığın tahkime götürülmesi konusunda tarafların yapı-

⁵³ Yarg. 9. HD., 22.03.2004, 2004/5846 E., 2004/5621 K., Kararın değerlendirmesi için bkz., **Akyiğit**, Ercan: "İş Güvencesi Uyuşmazlığının Özel Hakeme Götürülmesi", Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi, Ağustos-Kasım 2004 sayısı, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348752551.pdf>, (Özel Hakem), s. 106-123, (ET.:20.03.2010); **Yücel**, Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakem, s. 275-287.

⁵⁴ Yarg. 9. HD., 02.03.2005, 2004/14821 E., 2005/6684 K.; Ayrıca bkz., Yarg., 9. HD., 17.04.2014, 2014/22697 E., 2014/26896 K.; Yarg. 9. HD., 18.11.2014, 2014/27451 E., 2014/34468 K.; İstanbul BAM., 31 HD., 30.04.2019, 2018/2402 E., 2019/897 K., www.lexpera.com.tr, (ET.: 25.03.2020).

⁵⁵ İş Kanunu'nda tahkime ilişkin anlaşmanın ne şekilde yapılması gerektiğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple, tahkim sözleşmesinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda belirtildiği şekilde yapılması gerekir. HMK md. 412/3'e göre, "*Tahkim sözleşmesi yazılı şekilde yapılır. Yazılı şekil şartının yerine getirilmiş sayılması için, tahkim sözleşmesinin taraflarca imzalanmış yazılı bir belgeye veya taraflar arasında teati edilen mektup, telgraf, teleks, faks gibi bir iletişim aracına veya elektronik ortama geçirilmiş olması ya da dava dilekçesinde yazılı bir tahkim sözleşmesinin varlığının iddia edilmesine davalının verdiği cevap dilekçesinde itiraz edilmemiş olması yeterlidir. Asıl sözleşmenin bir parçası hâline getirilmek amacıyla tahkim şartı içeren bir belgeye yollama yapılması hâlinde de tahkim sözleşmesi yapılmış sayılır.*"

⁵⁶ **Yücel**, Müjgan; "İş Güvencesi Kapsamında Özel Hakem Şartı (İş Kanunu Madde 20)", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi S. 4, 2004, (Özel Hakem Şartı), s. 1355; **Yücel**, Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakem, s. 285.

⁵⁷ **Yücel**, Özel Hakem Şartı, s. 1355.

cakları anlaşmayı hangi anda yapmaları gerektiği noktasında öğretide ve yargı kararlarında değişik görüşler ileri sürülmüştür. Daha önce de belirttiğimiz üzere, İş Kanunu'nda yer alan tahkime ilişkin düzenleme ILO'nun 158 sayılı Sözleşme'sine uyum sağlamak amacıyla kabul edilmiştir⁵⁸. Bu sözleşmede de fesih bildirimine itirazı inceleyecek olan özel hakemin ne zaman ve nasıl kararlaştırılacağına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır⁵⁹.

A. İş Sözleşmesinin Kurulması veya Devamı Sırasında Tahkime Başvurulmasının Kararlaştırılması

1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin kurulması veya devamı sırasında yapılan tahkim anlaşmasının geçerliliği, işçi ve işverenin sözleşme sırasındaki sosyo-ekonomik durumlarından dolayı doktrinde tartışılmaktadır. Öğretide, iş sözleşmesinin yapılması sırasında gelir endişesiyle hareket eden işçinin tahkim şartına karar verirken sağlıklı düşünmesinin pek mümkün olmadığı, bu sebeple iş sözleşmelerine konulan tahkim şartlarının geçersiz olacağı belirtilmiştir. Bu görüşe göre, tahkim anlaşmasının iş ilişkisi sona erdikten sonra yapılması gerekmektedir⁶⁰. Bu anlayışın temel dayanağı iş hukukuna hâkim olan “*işçiyi koruma*” ilkesidir⁶¹.

Bir başka görüş tarafından da ülkemizdeki işsizlik sorunu ve iş bulmanın güçlükleri nedeniyle; tahkim sözleşmesinin, iş sözleşmesi yapılırken kabul edilecek standart bir koşul hâline dönüşmesinin, serbestçe ve özgür iradeyle kullanılması gereken hak arama hürriyetini zedeleyebileceği ifade edilmiştir⁶².

⁵⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 16; Yücel, Özel Hakem Şartı, s. 1348; Ayrıca bkz., III, B.

⁵⁹ Çankaya/Günay/Göktaş, s. 254.

⁶⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 593-594; Eyrenci, Öner:” 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler için Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 1, 2004, s. 36; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2019, s. 223; Centel, Tankut: İş Güvencesi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 203-204; Çukur/Koç, s. 18; Yücel, Özel Hakem Şartı, s. 1357; Sarıbay, s. 178; Soyer, M. Polat : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Türk İş Yayını, Ankara 2010, s. 15; Yıldız, s. 174-175; Aydın, s. 848; Narter, Sami: İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2018, s. 376; Köme Akpulat, s. 230-231.

⁶¹ Yücel, Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakem, s. 285.

⁶² Çukur/Koç, s. 17.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017 yılında vermiş olduğu bir kararında, “Dairemizde, İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı, işe iade davalarında da 4857 sayılı yasanın 20. maddesinin birinci fıkrası gereğince tahkim sözleşmesinin yapılmasının ihtiyari olduğu, tarafların anlaşması halinde uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenebileceği, tahkim sözleşmesi ile İş Mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırılmayacağı yerleşik uygulamadır. İş sözleşmesinin düzenlenmesinde; işçi işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf ve işin ifası sırasında da işverene hukuken bağımlıdır. İş sözleşmesinin kuruluşunda bizzat sözleşme içeriğinde tahkim şartı öngörülmesi halinde işçi, işverene bağımlı durumdan tahkim şartının işçiyi bağladığından bahsedilemez. Ancak fesihden sonra taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıklarda tahkim şartını öngören sözleşme düzenlenmesi halinde tahkim şartı geçerli olacaktır⁶³.” demiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de aynı gerekçelerle iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında yapılan tahkim anlaşmalarının işçiyi bağlamayacağına karar vermiştir. Dairenin kararına göre, “Tahkim sözleşmesi veya şartı; borçlar hukuku anlamında bir sözleşme olduğu için, sözleşmeler için genel şartların tahkim sözleşmesinde de bulunması ve aranması gerekir. Tahkim sözleşmesinin ahlaka aykırı olması halinde geçerliğinden söz edilemez. Bu hal genellikle tahkim sözleşmesinde bir tarafın diğeri üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirmesi veya taraflardan birine hakemlerin yarısından fazlasını veya tamamının seçme imkânının verilmesi hallerinde kendini gösterecektir. İşçinin işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf olduğu iş sözleşmesinin kuruluşunda ve devamında işverene hukuken bağımlı olduğu tartışmasızdır. İşçi işveren otoritesi altında ve onun emir ve talimatları ile iş görür. Denetim altındadır. İrade serbestliği yoktur. Bu şekilde yapılan bir tahkim sözleşmesi Borçlar Kanunu gereğince batıl olacaktır. Ayrıca Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması gereği iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında düzenlenen tahkim sözleşmesi geçersizdir⁶⁴.”

⁶³ Yarg. 9. HD., 02/10/2017, 2016/21367 E., 2017/14609 K.. Aynı yönde kararlar için bkz., Yarg. 9. HD., 25.02.2013, 2013/1773 E., 2013/6664 K.; Yarg. 9. HD., 20.01.2009, 2008/44629 E., 2009/536 K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 27.03.2020).

⁶⁴ Yarg. 22. HD., 18.04.2016, 2016/6529 E., 2016/11095 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 53, 2017/2, s. 1180-1182. Aynı yönde Yarg. 9. HD., 26.05.2008, 2008/10997 E., 2008/12660 K., Karar incelenmesi için bkz., Şahlanan, Fevzi: “İşe İade Davalarına İlişkin Özel Hakem Sözleşmesi”, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, S. 354, 2009, s. 2.

Bu kararların aksine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007 yılında vermiş olduğu bir kararında, sözleşmenin yapılması veya devamı sırasında yapılan tahkim şartına ilişkin anlaşmanın, iradeyi sakatlayan bir hal ileri sürülüp ispatlanmadığı süre boyunca geçerli kabul edilmesi gerektiğine ve tahkim anlaşmasının iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılmış olmasının tek başına serbest irade ile kabul edilmediğini göstermeyeceğini, iradenin sakatlandığının ayrıca kanıtlanması gerektiğini belirtmiştir⁶⁵. Bu karara rağmen Yargıtay'ın ağırlıklı görüşünün, fesihden sonra tahkime başvurma konusunda taraflarca yapılan anlaşmanın geçerli, iş ilişkisi kurulurken ve devam ederken yapılan tahkim anlaşmasının geçersizliği yönünde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yargıtay'ın yerleşik uygulaması ve öğretideki ağırlıklı görüşün aksine bir kısım yazar, sadece fesihden sonra değil, iş sözleşmesinin yapılması veya devamı sırasında da tarafların uyuşmazlığın çözümü için tahkime başvurma konusunda anlaşabileceğini savunmaktadır⁶⁶. *Özcan*'a göre, işçilerin tahkime başvurma hakkının sözleşme ile önceden düzenlenmesinin önünün tamamen kapatılmaması gerekir. İş sözleşmesindeki özel hakeme gitme şartının, iş mahkemesine başvuru hakkının yanında alternatif bir imkân olarak kabul edilmesi gerekir. İş mahkemesine başvuru yolunu tıkamak, hakkın özüne ve iş güvencesi ilkelerine aykırılık teşkil eder. İş sözleşmesinde yer alan tahkim şartından dolayı mahkemede hak arama özgürlüğü kısıtlanamaz. Aksi halde, bir hak tanınıp başka bir hak ile ortadan kaldırılmış olur. Bu durum da kanun koyucunun amacına aykırı olur⁶⁷.

Akyiğit'e göre, iş sözleşmesi yapılırken kararlaştırılan tahkim şartına geçerlilik tanımak tahkimin, mahkemenin yargı yetkisini kaldırıp kaldırmadığına bağlı olarak cevaplanacak bir sorundur. Eğer tahkim şartının mahkemenin yargı yetkisini kaldırmadığı benimsenirse, tahkim anlaşmasının her zaman için (işe girerken, iş ilişkisinin devamı sırasında veya son bulduktan

⁶⁵ Yarg. 9. HD., 26.11.2007, 2007/37878 E., 2007/35335 K., Kararın değerlendirmesi için bkz., **Çelik**, Nuri: “Karar İncelemesi İş Sözleşmesinde Kararlaştırılan Özel Hakem Anlaşmasının İradeyi Sakatlayan Bir Durumun Varlığı İspatlanamadıkça Geçerli Sayılması”, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 17-30.

⁶⁶ **Ekonomi**, Münir: Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003 eki, s. 25; **Çankaya/Günay/Göktaş**, s. 257; **Akı**, Erol/**Altıntaş** H. Olcay/**Bahçivancılar**, İbrahim: Uygulamada İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 136; **Akyiğit**, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, (İş Güvencesi), s. 278.

⁶⁷ **Özcan**, Durmuş: Gerekeçeli-Açıklamalı – İçtihatlı İş Kanunları Şerhi, Adalet Yayınevi, İstanbul 2014, s. 395-396.

sonra) kararlaştırılabileceği söylenebilir. Zira nasılsa işçi tahkim şartına rağmen mahkemeye başvurma hakkına sahiptir⁶⁸.

Aydın'a göre, işçi lehine asimetri⁶⁹ taşıyan ve sadece zorunluluk teşkil etmeyen bir "tahkim hakkı" düzenlediği müddetçe, bireysel iş sözleşmelerin kurulmasından önce, kurulmasından sonra ve hatta bir toplu iş sözleşmesi hükmü ile dahi tahkime başvurmanın kararlaştırılabileceği kabul edilmelidir. Aksi taktirde tahkim anlaşmalarını, iş sözleşmelerinin sona ermesinden sonraki döneme hapsetmek, uygulama bakımında gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır. Zira iş sözleşmesi sona erdikten sonra, tarafların bir araya gelip hakeme gitmeyi kararlaştırmaları, fiilen gerçekleşmesi çok da mümkün olmayan bir durumdur⁷⁰.

Güven/Çankaya/Göktaş'a göre, iş sözleşmesindeki tahkim şartı mahkemenin yargı yetkisini ortadan kaldırırsa da işçinin işe alındığı sırada sözleşme yapılırken kararlaştırılan tahkim şartı geçerli olmalıdır. Bunun yanı sıra, işçi işe alındıktan sonra, sözleşmenin devamı sırasında da kararlaştırılan tahkim şartının geçerli olması gerekir. Tahkim müessesesinin mahkemeye göre daha çabuk işlediği de dikkate alındığında, işçinin işe iade talebinin bir an önce sonuçlanması bakımından tahkime başvurma işçinin lehinedir. Ayrıca İş Kanunu'nun 20. maddesinde özel hakeme başvurma konusunda zaman bakımından bir sınırlama getirilmeksizin tahkim anlaşması yapılabileceği öngörüldüğü için bu düzenlemenin uygulanmasını ortadan kaldıracak biçimde yorum yapılması da kanun koyucunun amacına aykırı olacaktır.

⁶⁸ **Akyiğit**, *Özel Hakem*, s. 119.

⁶⁹ Asimetrik tahkim sözleşmeleri hakkında geniş bilgi için bkz., **Polat**, s. 7-59; *Aydın*'a göre, "Hukukumuzda iş ilişkisi süresince adeta her iki tarafı da bağlayıcı bir "tahkim anlaşması yasağı" uygulanmaktadır. Bu yasağı iki tarafa birden uygulamak ne Anayasa Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararlarıyla, ne de yerleşik Yargıtay içtihatlarıyla ruhen örtüşmektedir. Her iki tarafı da bağlayan bir anlaşma yerine, hakkaniyete ilişkin çekinceler dikkate alınarak, sadece işverene böyle bir anlaşma yapma yasağı getirilmesi makul olacaktır. Bu durumda iş ilişkisi başlamadan veya bu ilişki kurulduktan sonra imzalanacak bir tahkim anlaşması, sadece işçiye mahkemeye veya tahkime başvurmak konusunda seçimsel bir hak verecek, işverenin ise böyle bir hakkı olmayacaktır. Tahkim hakkının taraflardan sadece bir tanesine tanınırken diğer tarafa böyle bir hakkın verilmemesi, dolayısıyla tahkim hakkına başvuru bakımından taraflar arası bir asimetrinin bulunduğu bir tahkim uygulamasında, işçi dilerse tahkime başvurma hakkına sahip olurken, işveren yaşanacak olası bir ihtilafta sadece mahkemelere başvurabilecektir." Bkz., **Aydın**, s. 851.

⁷⁰ **Aydın**, s. 852, 860. Centel'e göre de iş sözleşmesi sona erdikten sonra, tarafların bir araya gelip tahkime gitmeyi kararlaştırmaları, fiilen gerçekleşecek bir durum değildir. Nitekim, mevcut iş ilişkisi sürdürülemez hale geldiğinde, artık taraflar birbirini pek görmek istemeyecektir. Bkz., **Centel**, s. 203-204.

Diğer taraftan, işçinin iş sözleşmesi yapılırken ya da sözleşmenin devamı sırasında kararlaştırılan tahkim anlaşması bakımından iradesinin sakatlandığını ileri sürmesi elbette mümkündür⁷¹.

2. İş Sözleşmesinde Genel İş Koşulu Niteliğinde Yer Alan Tahkim Şartının Geçerliliği

İş sözleşmelerinin genel iş koşulu içermesi mümkündür. Bu sebeple, tahkim şartının genel iş koşulu şeklinde düzenlenmiş olması durumunun da incelenmesi gerekir. Bu nedenle öncelikle genel iş koşuluna, daha sonra ise genel iş koşulu niteliğinde olan tahkim şartının geçerli olup olmadığına ilişkin açıklamalar yapacağız.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK)⁷² genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Kanununun 20. maddesinde genel işlem koşulu, “... bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.” şeklinde tanımlanmıştır. Genel işlem koşulunun iş hukukundaki yansıması genel iş koşulu olarak adlandırılır⁷³. Bu bağlamda genel iş koşulu, işveren tarafından tek taraflı olarak önceden genel ve soyut bir biçimde hazırlanan kurallar bütünü ile işverenin çalışma süreci içinde tek taraflı fiili davranışlarıyla oluşan işyeri uygulamaları olarak tanımlanabilir⁷⁴. Genel işlem koşulu içeren sözleşmelerin en dikkat çeken özelliklerinden biri, tarafların sözleşme hükümleri üzerinde pazarlık yapma gücü ve şansının olmamasıdır⁷⁵. Bu nedenle, genel işlem şartı niteliğindeki hükümlere ilişkin sözleşmenin karşı tarafını koruyabilmek amacıyla Türk Borçlar Kanunu'nda önemli denetim mekanizmaları getirilmiştir. Bunlardan

⁷¹ Güven/Çankaya/Göktaş, s. 257.

⁷² RG.: 04.02.2011, S.: 27836.

⁷³ Süzek, İş Hukuku, s. 58-59; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019, s. 15; Ertürk, Şükran: “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C.1, 2013, s. 89.

⁷⁴ Soyer, M. Polat: Genel İş Koşulları, Özgün Matbaacılık, İzmir 1987, (Genel İş Koşulları), s. 30-32; Süzek, İş Hukuku, s. 27; Süzek, Sarper: “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan Özel Sayısı C. 1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, (Tip İş Akitleri), s. 460-461; Ertürk, s. 89-90.

⁷⁵ Soyer, Genel İş Koşulları, s. 33; Süzek, İş Hukuku, s. 58; Zengin, Burcu: “Tahkim Şartının Genel İşlem Koşullarına İlişkin Kurallar Karşısında Durumu”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 2, s. 137-138.

biri de Türk Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrasında yer almaktadır. Söz konusu hükümde, genel işlem şartı niteliğindeki hükümlerin karşı tarafın menfaatine aykırı olması halinde karşı tarafa açıkça bilgi verilmesi, karşı tarafa bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlanması gerektiği ve karşı tarafça öğrenilip kabul edilmedikçe yazılmamış sayılacağı belirtilmiştir.

Genel iş koşulu niteliğinde hükümler içeren iş sözleşmeleri diğer bir ifade ile tip iş akitleri⁷⁶, işveren tarafından önceden hazırlanıp iş sözleşmesinin çoğu kez zayıf tarafı ve pazarlık gücünden yoksun olan, yapacağı sözleşmenin hükümleri hakkında söz sahibi olmayan işçiye imzalaması amacıyla sunulmaktadır⁷⁷.

Genel iş koşulu ile öngörülen tahkim şartının geçerli olup olmadığı belirlemek için tarafların tahkime başvurma konusunda iradelerinin uyuşup uyuşmadığının tespiti önemlidir. İş sözleşmesinde yer alan tahkim şartı genel iş koşulu niteliğinde ise, Türk Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrasında belirtildiği şekilde şart işçi tarafından kabul edilmedikçe yazılmamış sayılacağı için işçiyi bağlamayacaktır⁷⁸. İş sözleşmesinde yer alan genel iş koşulu niteliğindeki tahkim şartı hakkında işçi, işveren tarafından açıkça bilgilendirilse ve bu şartı kabul etse bile bazı durumlarda işçinin bu şart ile bağlı olmaması gerektiği kanaatindeyiz. Zira işçinin daha önceden matbu olarak işveren tarafından tek taraflı hazırlanan iş sözleşmesindeki hükümleri işveren ile karşılıklı anlaşarak değiştirmesi pek mümkün değildir. İşçi, genel iş koşulu içeren sözleşmeyi tartışmadan kabul edecek ya da sözleşme yapmaktan vazgeçecektir⁷⁹. Bu sebeple, işçinin iş sözleşmesindeki genel iş koşulu niteliğindeki hükümleri kabul ettiğini belirtmesi her durumda işçinin gerçek iradesini yansıtmayabilir. Ancak işveren tarafından önceden ileride birden çok iş sözleşmesi yapma amacıyla hazırlanan iş sözleşmelerindeki genel iş koşulu niteliğindeki tahkim şartlarının, her durumda işçinin zayıf konumda olduğunu ileri sürerek geçersiz kabul etmenin de isabetli olmayacağı görüşündeyiz. Genel iş koşulu niteliğindeki tahkim şartının işçi tarafından kabul edilmediği durumda bu şartın işçiyi bağlamayacağına herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Çünkü, Türk Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrası gereğince bu şart yazılmamış sayılmaktadır. Ancak böyle bir

⁷⁶ Genel iş koşulları içeren iş sözleşmeleri tip iş akitleri olarak adlandırılmaktadır. Bkz., **Süzek**, İş Hukuku, s. 58; **Ertürk**, s. 91; **Yıldız**, s. 22-23.

⁷⁷ **Süzek**, İş Hukuku, s. 58; **Yıldız**, s. 24.

⁷⁸ **Zengin**, s. 143.

⁷⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 58; **Süzek**, Tip İş Akitleri, s. 465; **Yıldız**, s. 23-24; **Roma**, s. 529; **Civan**, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, Beta Basım, İstanbul 2015, s. 61-62.

durumda da taraflar iş ilişkisi sona erdikten sonra karşılıklı anlaşarak elbette feshin geçersizliğine ilişkin uyuşmazlık hakkında tahkime başvurabilirler.

Özetle, her somut olayda işçi ve işverenin konumu ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Genel iş koşulu niteliğindeki tahkim şartı, işçi tarafından kabul edilirse, mahkemeye başvuran işçinin tahkim ilk itirazı ile karşılaşması ve iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartının geçerli olmadığını ileri sürmesi durumunda işveren tarafından işçinin konuya ilişkin olarak açıkça bilgilendirilip bilgilendirilmediği, işçinin eğitim düzeyi, işçinin iş sözleşmesi gereğince ifa etmekle yükümlü olduğu işin niteliğine yönelik inceleme tahkim şartının geçerliliğinin tespiti açısından önemlidir. Bu sayede, işçinin herhangi bir baskı olmaksızın doğrudan kendi özgür iradesi ile iş sözleşmesindeki genel iş koşulu niteliğindeki tahkim şartını kabul edip etmediği öğrenilebilir. Eğer işçinin özgür iradesi ile genel iş koşulu niteliğindeki bu şartı kabul etmediği sonucuna ulaşırsa işçinin tahkim şartı ile bağlı olmadığının kabulü gerekecektir.

Öğretide *Süzek'e* göre, iş ilişkisi kurulurken ya da devam ederken ekonomik bakımdan güçsüz ve bağımlı olan işçinin tahkim şartını kural olarak serbest kabul ettiği söylenemez. Bu sebeple, bireysel iş sözleşmesi kurulurken yer alan tahkim şartında olduğu gibi tip iş akitlerinde yer alan tahkim şartı da geçersizdir⁸⁰.

3. İşyeri İç Yönetmeliğinde Yer Alan Tahkim Şartının Geçerliliği

İş ilişkisi kurulmadan önce ya da devam ederken hazırlanmış olan işyeri iç yönetmeliğinde tahkim şartına yer verilmesi durumunda bu şartın geçerliliğinin incelenmesi gerekir. İç yönetmelik, işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanan, işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren, iş ilişkisinin kurulması esnasında herhangi bir pazarlık yapılmaksızın işçinin kabulüne sunulan yazılı düzenlemedir⁸¹. Bu yönetmelikler, iş sözleşmesinin işçi tarafı dikkate alınmaksızın ve işçi ile herhangi bir müzakere olmaksızın işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanırlar. İşçi, bu koşulları kabul ederek işe başlayabilir ya da iş sözleşmesi yapmaktan vazgeçebilir⁸².

⁸⁰ **Süzek**, İş Hukuku, s. 593-594.

⁸¹ **Tunçomağ/Centel**, s. 26; **Süzek**, Sarper: "İş Hukukunda İç Yönetmelikler", AÜHFED, C. 44, S. 1-4, 1995, (İç Yönetmelikler), s. 183; **Süzek**, İş Hukuku, s. 59; **Süzek**, Tip İş Akitleri, s. 461; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 257; **Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal**, s. 14-15; **Ertürk**, s. 91; **Yıldız**, s. 24; **Civan**, s. 65.

⁸² **Süzek**, İç Yönetmelikler, s. 183; **Süzek**, İş Hukuku, s. 59, 61; **Ertürk**, s. 91.

Uygulamada genellikle disiplin kuralları ve cezaları, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, çalışma süreleri, fazla çalışmalar, genel tatil günlerinde çalışma, ücretin ödenme zamanı, avanslar, ek ödemeler, sosyal yardımlar gibi konuların iç yönetmeliklerde düzenlendiği görülmektedir⁸³. İç yönetmelikte yer alan düzenlemelerin işçi bakımından bağlayıcı olabilmesi için hükümlerin işçiye açıkça bildirilmiş ve işçinin bunu kabul etmiş olması gerekir⁸⁴. Zira bu yönetmeliklerde yer alan düzenlemeler genel iş koşulu niteliğindedir⁸⁵. İşçinin kabulü ile iç yönetmelik, iş sözleşmesinin eki halini alır⁸⁶.

İç yönetmelikte işyerinde uygulanacak genel yeknesak kurallara yer verildiği için öğretide iş sözleşmesi sona erdiğinde başvurulacak yargı yolunun iç yönetmelikle düzenlenmesinin zor olduğu belirtilmiştir⁸⁷. İç yönetmelikte iş uyuşmazlığının varlığı halinde tahkime başvurulmasına ilişkin düzenleme yapılmasının kabulü beraberinde birçok sorunu getirecektir. Zira yukarıda da açıklandığı üzere, iş sözleşmesi yapılırken ya da iş ilişkisi devam ederken işçinin serbest iradesinin olmaması ve ekonomik açıdan işveren karşısında zayıf konumda olması nedeniyle tahkim anlaşmasının geçerliliği tartışılmaktadır⁸⁸. Bu sebeple, iç yönetmeliğin tek yanlı işveren tarafından hazırlandığı ve yönetmelikte yer alan hükümlerin genel iş koşulu niteliğinde olduğu dikkate alındığında yönetmeliğe konan tahkim şartının geçerliliği de kuşkusuzdur ki tartışmaları beraberinde getirecektir⁸⁹. Bir görüşe göre, iç yönetmelikte yer alan tahkim şartı, iş sözleşmesi imzalanmadan önce işçiye bildirildiği ve işçi tarafından kabul edildiği takdirde işçiyi bağlayacaktır⁹⁰.

⁸³ **Süzek**, İç Yönetmelikler, s. 185; **Süzek**, Tip İş Akitleri, s. 463; **Ertürk**, s. 92.

⁸⁴ **Süzek**, İç Yönetmelikler, s. 185-186; **Süzek**, İş Hukuku, s. 63; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 258; **Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 15; **Mutlay**, Tahkim, s. 76; **Ertürk**, s. 92; **Yıldız**, s. 25.

⁸⁵ **Süzek**, İç Yönetmelikler, s. 186; **Süzek**, İş Hukuku, s. 61; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 258; **Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 15; **Ertürk**, s. 89-90; **Mutlay**, Tahkim, s. 43; **Yıldız**, s. 23.

⁸⁶ **Süzek**, İş Hukuku, s. 60; **Süzek**, Tip İş Akitleri, s. 462; **Mollamahmutuoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 15; **Ertürk**, s. 94; **Yıldız**, s. 24; **Civan**, s. 65.

⁸⁷ **Mutlay**, Tahkim, s. 76.

⁸⁸ Bkz., IV, A, 1.

⁸⁹ **Mutlay**, Tahkim, s. 76.

⁹⁰ **Mutlay**, Tahkim, s. 76, dn. 333. Mutlay'a göre, tahkim şartının, iç yönetmelikte yer alabileceği kabul edilse bile, 3008 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi iç yönetmeliğin yürürlüğe girmesinde idari makamın onayını zorunlu tutan sistem benimsenmelidir. Böylece, işçi çıkarının düşünülmesi daha fazla sağlanmış olunur. Bkz., **Mutlay**, Tahkim, s. 76.

Öğretideki başka bir görüşe göre, işveren tarafından hazırlanan iç yönetmelikle getirilen özel hakeme başvurma koşulu geçersiz kabul edilmelidir⁹¹.

B. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden Sonra Tahkime Başvurulmasının Kararlaştırılması

Öğreti ve Yargıtay tarafından iş sözleşmesinin kuruluşu ve devamı sırasında işçinin ekonomik olarak işverene bağlı olduğu için serbest iradeyle kabul etmediği gerekçesiyle geçerliliği reddedilen tahkim şartı, iş sözleşmesinin feshinden sonra işçi ve işveren arasında kararlaştırılmışsa geçerli kabul edilmektedir⁹². Zira artık işçi, iş sözleşmesinin feshedilmiş olması nedeniyle işverene bağlı olarak çalışmamaktadır. Bu durum, tahkime başvuruya ilişkin anlaşmanın işçi tarafından serbest iradeyle kabul edildiğini göstermektedir⁹³. Doktrinde, arabulucu anlaşmazlık tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde tarafların tahkime başvurma konusunda yaptıkları anlaşmanın geçerli olacağı belirtilmektedir⁹⁴.

Uçum tarafından, işçinin fesihden önce kararlaştırılan tahkim şartı ile bağlı olmadığı, bu şarta rağmen işçinin mahkemeye başvurması durumunda işverenin tahkim itirazında bulunamayacağı, bununla beraber işçi, iş sözleşmesindeki tahkim şartına uyarak hakeme giderse işverenin buna da itiraz edemeyeceği, zira işçinin bu davranışı iş sözleşmesine başlangıçta konulmuş şarta fesihden sonra tahkime başvurarak hem kendisi hem işveren bakımından bağlayıcılık kazandırdığı ileri sürülmektedir⁹⁵. *Yücel*'e göre, söz konusu görüşün kabulü halinde tahkim yolu Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na aykırı

⁹¹ **Eyrenci**, s. 36; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 223; **Süzek**, İş Hukuku, s. 594; **Yıldız**, s. 175; **Köme Akpulat**, s. 227.

⁹² **Taşkent**, Savaş: "İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Yayını, İstanbul 2003, s. 124-125; **Süzek**, İş Hukuku, s. 593-594; **Çelik**, s. 27; **Uçum**, Mehmet: "İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar", İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s. 76; **Yücel**, Özel Hakem Şartı, s. 1357; **Sarıbay**, s. 178-179; **Yücel**, Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakem, s. 285; **Evren**, s. 201; **Şişli**, Zeynep: "Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözüm Yolları", Tartışma, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları, İzmir 2013, s. 99; **Yıldız**, s. 175; **Bedük**, Hak Uyuşmazlığının Çözümü, s. 19-20; **Narter**, s. 376; **Köme Akpulat**, s. 230-231; Yarg. 9. HD., 26.05.2008, 2008/10997 E., 2008/12660 K.; Yarg. 9. HD., 03.11.2008, 2008/5830 E., 2008/29774 K., www.kazanci.com, (ET.: 18.04.2020).

⁹³ **Yücel**, Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakem, s. 286.

⁹⁴ **Süzek**, İş Hukuku, s. 593-594; **Tunçomağ/Centel**, s. 216; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 223; **Tulukçu**, s. 289-290.

⁹⁵ **Uçum**, s. 168.

bir şekilde seçimlik bir hakka dönüştürülmekte ya da iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartı, işçinin fesihten sonra başvurmasıyla geçerlilik kazanacak bir askıda hükümsüzlük durumuna bağlanmış olmaktadır. Oysa, burada geçersiz bir tahkim şartı vardır ve bunun seçimlik bir hak teşkil etmesi ya da askıda hükümsüz olması düşünülemez⁹⁶.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007 yılında vermiş olduğu bir kararında, işçinin işverene kıyasla ekonomik anlamda daha güçsüz olması neticesinde akdedilen tahkim anlaşmasının mutlak butlan sebebi ile geçersiz olduğuna karar vermiştir. Karara konu uyuşmazlıkta, işçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinin anlaşma yolu ile feshine ilişkin protokolde ve protokolle aynı tarihli sulh ve ibra sözleşmesinde tahkim şartına yer verilmiştir. Davacı tanıkları, davalı işverenin hazırladığı bu belgeleri imzalama zorunluluğu getirdiğini, davacı işçi tarafından imzalanmadığı takdirde işverenin referans vermeyeceğini ve aynı sektörde davacının iş bulamayacağını beyan etmişlerdir. Yargıtay, bu sözleşmelerin aynı zamanda işçinin işçilik haklarının da ödenmesini içerdiğine, bir bakıma bu hakların ödenmesinin tahkim şartını içeren bu sözleşmelerin imzalanmasına bağlanıldığına, davacının sözleşmeyi imzalamak zorunda bırakıldığına, davalı şirketin davacı işçi üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak şekilde kabul ettirdiğine kanaat getirmiş ve tahkim sözleşmesinin mutlak butlan sebebi ile geçersiz olduğuna karar vermiştir⁹⁷.

Öğretide *İlhan* tarafından belirtildiği üzere, tahkim sözleşmesinde bulunan edimler arasındaki orantısızlığa doğrudan mutlak butlan sonucunu bağlamak doğru değildir⁹⁸. *İlhan*, karara söz konusu olayın aşırı yararlanma olarak nitelendirilmesi gerektiğini, Borçlar Kanunu'nun aşırı yararlanma açısından getirdiği yeniliğin göz önüne alınarak tahkim sözleşmesindeki edimlerin orantısızlığı ve aşırı yararlanmanın şartları mevcut olduğu takdirde sözleşmenin iptali veya geçersiz sayılması yerine sözleşmedeki orantısızlığın giderilmesinin de değerlendirilmesi gerektiğini, sözleşmedeki orantısızlığın giderilemeyecek olması halinde ise tahkim iradesinin aşırı yararlanma ile sakatlanmış olduğunu, bu sebeple de tahkim sözleşmesinin esas bakımından geçersiz olduğuna hükmedilebileceğini belirtmiştir⁹⁹.

⁹⁶ **Yücel**, Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakem, s. 286.

⁹⁷ Yarg. 9. HD., 17.9.2007, 2007/28539 E., 2007/26478 K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 15.04.2020).

⁹⁸ **İlhan**, s. 242.

⁹⁹ **İlhan**, s. 200-202.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önüne gelen başka bir uyuşmazlıkta, tahkim sözleşmesini ahlaka aykırı bularak geçersiz kabul etmiştir. Yargıtay'a göre, "...tahkim şartını içeren sözleşmesinin ahlaka aykırı olması halinde geçerliliğinden söz edilemez. Bu hal genellikle tahkim sözleşmesinde bir tarafın diğeri üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmasında karşımıza çıkar. Ayrıca tahkim anlaşmasının geçerliliği, tarafların tahkim iradelerinin şüpheye ve karışıklığı yer vermeyecek şekilde açık olması ile doğru orantılıdır. Açık ve kesin irade açıklaması, tahkim anlaşması ister bağımsız bir tahkim sözleşmesi şeklinde isterse tahkim şartı şeklinde yapılsın, akdin geçerliliği için aranan esaslı şartlardandır. Özellikle belirtmek gerekir ki, tahkim sözleşmesi veya şartının, uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesi yolundaki taraf iradesini tereddüde yol açmayacak şekilde içermesi gerekmektedir.

Dosya içeriğine göre davacı ile davalı işveren feshin bildirildiği tarih olan 15.09.2011 tarihinde düzenlenen "İbraname ve Feragatname" başlıklı belge de "Davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince tazminatlı olarak tek yanlı işverence feshedilmesi nedeniyle işyerinden ayrıldığı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacaklarını aldığı, başka hiçbir hak ve alacağı kalmadığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi gereğince dava açmak istemesi halinde, üç kişiden oluşan Özel Hakemde dava açacağı, bu hususun tarafların rızaları ile yapmış oldukları bir tahkim anlaşması hükmünde olduğu, şirketi tüm konularda ve genel manada gayri kabili rücu olarak kayıtsız şartsız ibra ettiği" belirtilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, öncelikle tahkim şartını içeren belge, fesih bildiri belgesi ile aynı tarihte düzenlenmiştir. İşçi, halen bu tarihte işverenin denetimi altındadır. Bu nedenle tahkim şartını içeren bu belgenin fesihden sonra düzenlendiğinden söz edilemez. Diğer taraftan ibraname ve feragatname başlıklı belgenin fesih yanında, işçinin işçilik haklarının da ödenmesini içerdiği, bir bakıma bu hakların ödenmesinin tahkim şartını içeren bu sözleşmenin imzalanmasına bağlanıldığı, davacının imzalamak zorunda bırakıldığı, davalı şirketin davacı işçi üzerinde, ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirdiği anlaşılmaktadır. Tahkim sözleşmesi veya şartının, uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesi yolundaki davacı işçi iradesini açık ve kesin olarak taşıdığı söylenemez. İbraname ve feragatname başlıklı belgedeki tahkim şartı geçersizdir. Uyuşmazlığın iş mahkemesinde çözümlenmesi gerekir. Mahkemece işin esasına girilerek karar verilmesi gerekir. Yazılı

*gerekeçe ile görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır*¹⁰⁰.” Karara konu uyuşmazlıkta, Yargıtay’ın genel olarak kabul ettiği görüş çerçevesinde tahkim şartı içeren sözleşme, iş sözleşmesi feshedildikten sonra yapılmıştır. Ancak buna rağmen, Yargıtay yukarıdaki gerekçelerle bu şartın geçersiz olduğuna karar vermiştir. Bu durum, karara katılmayan görüş tarafından isabetli bir şekilde eleştirilmiştir. Kararda yer alan karşı oy yazısına göre, dairenin yerleşmiş uygulamasına göre taraflar arasında imzalanan “*özel hakem*” sözleşmesinin geçerli kabul edilebilmesi için iş sözleşmesinin feshinden sonra ve özgür iradeyle imzalanmış olması gerekmektedir. “*Özel hakem*” anlaşmasının geçerli olması için aranan fesihten sonraya ait olma şartı, fesihten sonraki başka bir tarih anlamında değildir. Tahkime başvurma konusunda gerçekleşen anlaşmanın zamanı, fesihten sonra olmak şartıyla fesihle aynı tarihli de olabilir. Nitekim, davacı tarafın temyiz dilekçesinde de açıkça yazılı olduğu üzere “*özel hakem*” anlaşmasının fesihten sonra yapıldığı hususu taraflar arasında anlaşmazlık konusu değildir. Davacı taraf, fesihten sonraya ait olduğunu kabul ettiği “*özel hakem*” anlaşmasının ispatlayamadığı irade fesadına istinaden geçersiz kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. “*Özel hakem*” sözleşmesinin imzalandığı belge içeriğinde, aynı zamanda davacı işçiye ödenecek kıdem tazminatı, kullanılmayan yıllık ücretli izin ücreti ve henüz ödenmemiş Haziran ayı ücreti ile “*ibra*” ve “*feragat*” e de yer verilmiş olması, davacı işçinin bu belgeyi “*imzalamasaydım alacaklarım ödenmeyecekti*” şeklindeki beyanı irade fesadı iddiasını kanıtlamaya tek başına yeterli değildir. Sonuç olarak, “*özel hakem*” anlaşmasının fesihten sonraya ait olduğunun her iki tarafın da kabulünde olması ile irade fesadı iddiasının usulünce kanıtlanamaması karşısında, sair yönleriyle de usul ve yasaya uygun olan hükmün onanması gerekir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise vermiş olduğu bir kararında, iş sözleşmesi sona erdikten 4 gün sonra imzalanan “*ibraname ve feragatname*” başlıklı belgede yer alan sözleşmenin feshi ve işe iade istemi ile dava açılması

¹⁰⁰ Yarg. 9. HD., 25.02.2013, 2013/1373 E., 2013/6664 K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 20.03.2020), “*Somut olayda, güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin davalı şirketin özel güvenlik şirketi ile anlaştığı, hizmetine gerek kalmaması sebebi ile 31.08.2009 itibari ile feshedildiği dosya kapsamında anlaşılmaktadır. 04.09.2009 tarih ve “ibraname ve feragatname” başlıklı her iki tarafında imzasını içeren belgede, sözleşmenin feshi ve işe iade istemi ile dava açılması halinde söz konusu uyuşmazlığın halli bakımından özel hakeme gidilmesi konusunda tahkim sözleşmesi yaptıkları ve sözleşme tarihinin fesih ve davacıya tebliğ tarihinden sonra olduğu anlaşılmaktadır. Fesihten sonra düzenlenen ibraname ve özellikle ibranamede öngörülen tahkim ön şartı geçerlidir. Böyle olunca, özel hakem sözleşmesi uyarınca dava dilekçesinin görev yönünden reddi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*”

halinde söz konusu uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurulması yönündeki tahkim şartını geçerli kabul etmiştir¹⁰¹. Yukarıda yer alan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararından farklı olarak bu kararda, tahkim şartının yer aldığı ibraname fesih bildiriminden sonra taraflarca imzalandığı için Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından geçerli sayılmıştır.

Yargıtay'ın bu kararları göstermektedir ki, Yargıtay işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın tahkim ile çözülmesini neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Zira Yargıtay tarafından genel kabul gören görüşe göre, iş sözleşmesinin feshinden önce yapılan tahkim anlaşmaları geçersizdir. İş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılan tahkim anlaşmaları ise, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte imzalanan ibraname ya da protokolle aynı tarihte imzalandığı ve işverenin işçi üzerinde ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim anlaşmasını kabul ettirdiği gerekçesiyle irade fesadı halleri aranmaksızın doğrudan geçersiz sayılmaktadır.

C. Toplu İş Sözleşmesindeki Tahkim Şartının Geçerliliği

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 52. maddesi göre, *“Tarafları anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir. Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurusu üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir¹⁰².”* Ancak sendika ile işverenin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin bireysel nitelikteki iş uyuşmazlıklarının özel hakeme götürülmesi konusundaki anlaşmaları geçersizdir¹⁰³. Diğer bir ifadeyle, toplu iş sözleşmesinin tarafları; işçileri, işverenleriyle aralarındaki uyuşmazlığın çözülmesi bakımından tahkime başvurmaya mecbur edemez¹⁰⁴.

İş Kanunu'nun 20. maddesinin ilk halinde yer alan düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesinde yer verilecek bir hükümlerle iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin bireysel nitelikteki iş uyuşmazlıklarının tahkime götürülmesi mümkündür. Kanunda yer alan *“Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşırsa”* düzenlemesinin iptali istenmiş ve Anayasa

¹⁰¹ Yarg. 22. HD., 23.03.2012, 2011/12705 E., 2012/5291 K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 12.04.2020).

¹⁰² Alman İş Mahkemesi Kanunu'nun (ArbGG) 101. maddesine göre, tahkim anlaşması işveren ile sendika arasında ya da işveren ile özel işçi grupları (örneğin sahne ve perde sanatçıları) arasında mümkündür. Bkz., Walker, Wolf Dietrich: “Alman İş Mahkemeleri ile İş Yargılama Usulüne Genel Bir Bakış”, Çev. Çiğdem Yazıcı Tıktık, İKÜHFD., Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.15, S.1, 2016, s. 278.

¹⁰³ Centel, s. 201.

¹⁰⁴ Köme Akpulat, s. 227.

Mahkemesi kararı ile düzenleme kısmen iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlığın hakeme götürüleceği yolunda bir hükmün yer almasını, iş sözleşmesi feshedilen işçi ve işveren arasındaki feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığına ilişkin anlaşmazlığın çözümü için özel hakeme gidilmesini zorunlu hale getirdiği ve bunun, hak arama özgürlüğü ve kanuni hakim güvencesiyle bağdaşmadığı, hak arama özgürlüğünün bu şekilde sınırlandırılmasının demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük ilkesi bakımından uygun olmadığı gerekçesiyle Kanunda yer alan “*toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa*” ifadesini Anayasa’nın 2, 5, 13, 36 ve 37. maddelerine aykırı bularak iptal etmiştir. İşçinin kendi iradesi dışında oluşan bir hükümle hak arama özgürlüğünden yoksun bırakılması hukuka uygun değildir¹⁰⁵. Bu kararla birlikte, toplu iş sözleşmesinin taraflarının; işçileri, işverenleriyle aralarındaki uyuşmazlığın çözülmesi bakımından özel hakeme başvurmaya mecbur edemeyeceklerinin kabulü gerekecektir¹⁰⁶. Anayasa Mahkemesi bu kararında, “ *taraflar anlaşırsa*” ifadesini iptal etmeyerek, işçi ve işverenin anlaşarak feshin geçersizliği konusunda tahkime başvurmalarını, kişinin yargı yerini belirleme serbestisi çerçevesinde hak arama özgürlüğünün kapsamı dahilinde görmüş ve Anayasa’ya aykırı bulmamıştır¹⁰⁷.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2014 yılında vermiş olduğu bir karar da Anayasa Mahkemesi kararı sonucu yapılan değişiklikte uyumludur. Kararda, “*Dairemizin istikrar kazanmış uygulamaları kapsamında, İş Mahkemelerinin yetkisini düzenleyen hükümlerin kamu düzenine ilişkin olduğu, işe iade davaları dışında, tahkim sözleşmelerinin geçerli olmadığı, işe iade davala-*

¹⁰⁵ AYM., 19.10.2005, 2003/66 E., 2005/72 K., RG.: 24.11.2007, S.: 29710; **Centel**, s. 201.

¹⁰⁶ Her ne kadar sendika işçiyi temsil ediyor olsa da nihayetinde işçilerin bireysel anlamda iradelerinden ayrı kolektif bir iradeyi yansıttığı için işveren ile müzakeresi neticesinde işçinin iradesini ve hak arama özgürlüğünü ortadan kaldıracak biçimde karar vermesi hak arama özgürlüğüne bir müdahale teşkil eder. Bkz., **Tuncay/Savaş Kutsal**, s. 389. Ayrıca HMK md. 408’e göre, iki tarafın iradesine tabi olmayan işler tahkime elverişli değildir. İşçinin bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar, toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren ve işçi sendikasının iradesine bağlı olmayan işlerdendir. Bu nedenle, bu uyuşmazlığın çözümü, toplu iş sözleşmesinin taraflarının iradesine bağlı değildir. Toplu iş sözleşmesine, bireysel iş uyuşmazlıkları bakımından işçi ve işverenin tahkime başvurmak zorunda olduğuna ilişkin hüküm konulması yerinde değildir. Böyle bir husus, ancak bireysel iş sözleşmesinin taraflarınca kararlaştırılabilir. Bkz., **Sarıbay Öztürk**, s. 755.

¹⁰⁷ **Tunçomağ/Centel**, s. 436. Narter tarafından Anayasa Mahkemesi’nin bu iptal kararının, iş sözleşmesinin feshinden önce yapılan tahkim anlaşmalarının (iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartlarının) da geçersiz olduğu anlamı taşıdığı ileri sürülmektedir. Bkz., **Narter**, s. 376.

rında da 4857 sayılı yasanın 20 nci maddesinin birinci fıkrası gereğince tahkim sözleşmesinin yapılmasının ihtiyari olduğu, tarafların anlaşması halinde uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenebileceği, tahkim sözleşmesi ile İş Mahkemelerinin yetki ve görevinin kaldırılamayacağı, kaldı ki davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan ve 01/04/2012-31/03/2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 18 inci maddesinde düzenlenen tahkim şartının (tarafların tahkim yoluna gitmesinin) zorunlu olmadığı, ihtiyari olduğu taraflardan birinin isteği ile ancak tahkim yoluna gidilebileceği tüm bu nedenlerle 01/04/2012-31/03/2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 18 inci maddesinde düzenlenen tahkim şartının sendika üyesi olan davacı işçiyi bağlamayacağı, davacı işçinin tahkim yoluna başvurmak zorunda olmadığı, davacı işçinin dava konusu alacağını mahkemeye dava açmak suretiyle isteyebileceği açıkça anlaşılmiş olup mahkemece işin esasına girilerek talep konusunda bir karar verilmesi gerekirken hatalı bir gerekçe ve değerlendirme ile davalının yaptığı “uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözümlenmesi gerektiği” yönündeki ilk itirazın kabulü ile davanın usulden reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir¹⁰⁸.” denmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 1965 tarihinde vermiş olduğu eski bir karar da Anayasa Mahkemesi kararını destekler niteliktedir. Hukuk Genel Kurulu’nun kararına göre, “Yukarıda anılan kanun hükümleriyle bilim alanındaki görüşlerin karşılaştırılmasında:

İşçi sendikasının işverenle yaptığı toplu iş sözleşmesindeki (tahkim şartının) sendika ile işverenin karşılıklı hak ve borçları sebebiyle kendilerini ilgilendireceği, sendika üyesi olan işçinin, sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklardan yararlanacağı, sözleşmedeki tahkim şartının işçiyi bağlamayacağı, bunun da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği, toplu sözleşmedeki özel hakeme başvurma hükmünün teşmil edilmeyeceği kuralının da bu yönü doğruladığı sonucuna varılmıştır. Özet olarak denilebilir ki, toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartı, çalışması karşılığı bulunan kişisel hakkını işverenden isteyen işçiyi bağlamaz¹⁰⁹.”

Özetle, işçinin kendi iradesi olmaksızın sendika tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesi ile işçiyi tahkime başvurma zorunluluğu getirilmesi,

¹⁰⁸ Yarg. 9. HD., 18.11.2014, 2014/27451 E., 2014/34468 K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 23.03.2020).

¹⁰⁹ YHGK 10.11.1965, 1964/9-634 E, 1965/405 K., www.kazanci.com.tr, (ET.: 23.03.2020).

işçinin bağımsız yargıya başvurma ve hak arama özgürlüğünün elinden alınması anlamına gelir ve bu durum Anayasa'nın 36. maddesine aykırıdır. Toplu iş sözleşmesinden doğan hakkını talep eden işçi, dava açtığı anda davalı işverenin toplu iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartına dayanarak tahkim ilk itirazında bulunması durumunda bu itirazın dinlenmemesi gerekir¹¹⁰.

D. Görüşümüz

Yargı organları sahip oldukları karar verme yetkisini “*Türk Milleti Adına*” kullandığından, temelde yargı işlevi, mahkemelerce vekâleten yürütülen bir görevdir. Bu nedenle de kişilerin bu yetkiyi kendi istekleriyle başkaca organlara vermeleri egemenlik anlayışına ters düşmemelidir. Kaldı ki, iş hukuku açısından birincil seviyede işçi menfaatlerinin esas alındığı düşünüldüğünde devlet egemenliği öncelik sıralamasında geride kalacaktır. Madem ki, uyuşmazlık taraflar arasında o zaman uyuşmazlığın hakkaniyet çerçevesinde çözümü için kişilerin iradelerine üstünlük tanınması gerekir¹¹¹. Dünyada genel olarak tahkim dostu yaklaşımın bir yansıması olarak işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar bakımından da tahkimin alanını genişletme eğiliminin arttığı göze alındığında, Türk yargısının tahkime bu kadar ihtiyatlı yaklaşmasını anlamak pek mümkün değildir.

Her iş sözleşmesinde zayıf bir tarafın bulunduğu varsayımından hareket ederek doğrudan iş sözleşmelerinde yer alan tahkim şartının geçersiz olduğunu kabul etmek bazen hakkaniyetli sonuçlar doğurmayabilir. Bazı işçilerin, örneğin yönetim kadrolarının, işverene karşı zayıf durumda bulduklarını iddia etmek güçtür¹¹². Dolayısıyla iş hukukundan doğan uyuşmazlıkların tahkime elverişliliği bakımından somut olay çerçevesinde sübjektif bir değerlendirme yapılması gerekir. Örneğin, son derece tecrübeli, deneyimli ve haklarını çok iyi bilen bir işçinin, işveren karşısında zayıf konumda olduğunu söylemek her zaman mümkün değildir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde *Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corporation*, davasında işçi, işverenin New York Borsası'na kayıtlı sermaye piyasası araçlarının temsilcisi olduğundan mahkeme, taraflar arasında bir

¹¹⁰ **Bedük**, Mehmet: “Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvuru Hakkı”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 11, S. 146, Kasım 2018, s. 22-23.

¹¹¹ **Oğuz**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s. 91; **Alkan**, Derya: *Türk İş Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, s. 82.

¹¹² **Uluocak**, Nihal: “Milletlerarası Tüketici ve İş Akitlerinde Tahkim Şartının Geçerliliğine Dair Fransız Yargıtayının ve Doktrininin Görüşleri”, *Milletlerarası Hukuk Bülteni- Prof. Dr. Yılmaz Altuğ'a Armağan*, S. 17, (1-2), 1997-1998, s. 530.

eşitsizliğin varlığından bahsedilemeyeceğini, ayrıca işçinin son derece tecrübeli ve deneyimli bir çalışan olduğunu, dolayısıyla iş sözleşmesinin taraflarının eşitsizliği ön kabulü ile tahkime başvurma konusunda anlaşmanın elverişsiz kılınamayacağını hükme bağlamıştır¹¹³. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, davada, işçinin işveren karşısında zayıf konumda olmadığı kabul edilerek bireysel iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartının geçerli olduğu kabul edilmiştir.

Ülkemizde yargının artan iş gücü nedeniyle alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının uygulaması yaygınlaşmış, hatta bazı uyuşmazlıklarda alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri olan arabuluculuğa başvuru dava şartı haline getirilmiştir. Bu uyuşmazlıklardan biri de iş uyuşmazlıklarıdır. 15 Ekim 2017 tarihinde yürürlüğe giren İş Mahkemeleri Kanunu'nda, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili maddi ve manevi tazminat davaları hariç, 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 kabul edilmiştir. İş Kanunu'nun 20. maddesindeki tahkime ilişkin düzenlemede¹¹⁴ olduğu gibi, arabuluculuğun da dava şartı olarak düzenlenmesinin amacı, iş uyuşmazlıklarının artan sayısı ve davaların uzun sürmesidir. Kural olarak, “*irade özgürlüğü*” ve “*seçme özgürlüğü*” arabuluculuk sürecinin temel prensibidir¹¹⁵. Buna rağmen, kanun koyucu iş uyuşmazlıklarında dava açma şartı olarak arabulucuya başvurmayı

¹¹³ **Roma**, s. 525-527; <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/500/20>, (ET.: 27.03.2020).

¹¹⁴ İş Kanunu'nun 20. maddesinde, “*İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. 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...*” hükmüne yer verilmiştir. Öğretide, bu hükümden tarafların tahkim sözleşmesi yapması halinde de arabulucuya başvurmamasının zorunlu olduğunun anlaşıldığı ve bunun isabetli olmadığı belirtilmiştir. Bkz., **Mutlay**, Arabuluculuk, s. 2136. Kanun koyucu tarafından da bu husus dikkate alınmış ve 06.12.2018 tarihinde 7155 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'na 18/A maddesi eklenmiştir. Bu maddenin 18. fıkrasında, “*Özel kanunlarda tahkim veya başka bir alternatif uyuşmazlık çözüm yoluna başvurma zorunluluğunun olduğu veya tahkim sözleşmesinin bulunduğu hâllerde, dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümler uygulanmaz.*” denilmektedir. Bu düzenleme dikkate alındığında, işçi ve işverenin İş K. md. 20/1 çerçevesinde tahkim anlaşması yaptıklarında söz konusu uyuşmazlık bakımından arabulucuya başvurmak zorunda olmadıkları söylenebilecektir.

¹¹⁵ **Oğuz**, Dava Şartı Arabuluculuk, s. 145.

zorunlu hale getirmiştir. Arabuluculuğa nazaran öğretilerde de ifade edildiği üzere “*ikame yargı*” niteliği taşıyan özel hakem yargılamasının¹¹⁶, iş hukukunda uygulanmasının yaygınlaştırılması ve tarafların tahkime başvurma konusunda özgür iradelerine değer verilmesi gerekir. Her durumda iş sözleşmesi kurulurken feshin geçersizliğine ilişkin uyuşmazlıklar bakımından kararlaştırılan tahkim şartına ihtiyatlı yaklaşmanın isabetli olmadığı kanaatindeyiz.

Tahkim, kısmen de olsa diğer alternatif çözüm yollarından ayrılır. Taraflarca seçilen hakem ya da hakem kurulu, tarafları dinleyip, delilleri değerlendirerek uyuşmazlık konusu hakkında karar vermektedir¹¹⁷. Tahkimde yapılan yargılama sonucunda hakemler, kimin haklı olduğuna karar verir. Hakemler ve mahkemelerdeki hâkimler bağımsız ve tarafsız davranırlar, yaptıkları yargılamaya ve verecekleri kararlara müdahale edilemez. Tahkime konu uyuşmazlıkta kimin haklı olduğu değerlendirilirken, diğer alternatif çözüm yollarında tarafların uyuşmazlık çözümündeki menfaatleri ön plana çıkar¹¹⁸. Buna rağmen, yargı organları tarafından tarafların iş sözleşmesi kurulurken kararlaştırdıkları tahkim şartı, sırf sözleşme sona ermeden önce yapıldığı gerekçesiyle geçersiz kabul edilmektedir. Elbette, iş sözleşmesi kurulurken ya da devamında tahkime ilişkin anlaşma yapılırken irade sakatlığı söz konusu ise ve bu durum işçi tarafından ileri sürülüp ispat ediliyorsa tahkim şartı geçersiz sayılmalıdır. Ama iş sözleşmesi sona ermeden önce kararlaştırılmış olan her tahkim şartının, işçinin işverene bağımlı ve işveren karşısında zayıf konumda olduğu, bu nedenle özgür iradesi ile tahkim şartını kabul etmiş olamayacağı gerekçesi ile doğrudan geçersiz sayılması kanaatimizce doğru değildir.

Tahkim anlaşmasının yapılmasında irade fesadı halleri söz konusu değilse, ister iş sözleşmesi yapılırken ve devamı sırasında isterse iş sözleşmesi sona erdikten sonra taraflarca kararlaştırılmış olsun bu durum tahkim şartının geçerliliğine etki etmemelidir. Özetle, taraflarca tahkime başvurmaya ilişkin anlaşmanın ne zaman yapıldığı bu anlaşmanın geçerliliği bakımından önemli olmamalıdır. Zira İş Kanunu’nda tarafların tahkim konusunda yapacakları anlaşmanın zamanına ilişkin herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir¹¹⁹.

¹¹⁶ **Shulman**, s. 1; **Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 597; **Köme Akpulat**, s. 225.

¹¹⁷ **Oğuz**, *Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları*, s. 130.

¹¹⁸ **Pekcanitez/Yeşilirmak**, *Pekcanitez Usûl*, s. 2600-2601.

¹¹⁹ Özel hakeme ilişkin düzenleme İş Kanunu’nun 20. maddesinin 1. fıkrasında yer almaktadır. Bu fıkra da iş akdi feshedilen işçinin başvurabileceği yollar düzenlendiği için Süzek’e göre, sözleşmenin feshedilmediği dönemde yani iş akdi yapılırken veya söz-

Kanunda bu konuda bir sınırlamaya yer verilmezken, yargının bu konuya ilişkin doğrudan bir sınırlama yapmasını anlamak pek mümkün değildir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin de isabetli olarak verdiği bir karara göre, sözleşmenin yapılması veya devamı sırasında yapılan tahkim şartına ilişkin anlaşma, iradeyi sakatlayan bir hal ileri sürülüp ispatlanmadığı sürece geçerli kabul edilmelidir. Tahkim anlaşmasının iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılmış olması tek başına işçinin anlaşmayı serbest irade ile kabul etmediğini göstermez, iradenin sakatlandığı ayrıca kanıtlanmalıdır¹²⁰. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından yakın tarihli bir kararda, işçinin işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf ve bağımlı olduğu gerekçesiyle iş sözleşmesinin kuruluşunda ve devamında yapılan tahkim anlaşmasının geçersiz olduğuna karar verilmiştir. Bu kararda yer alan muhalefet şerhinde ise, *“Uyuşmazlığın çözümünde tarafların serbest iradeleriyle hiçbir baskıya maruz kalmaksızın, kararlaştırdıkları ve formel yargılama (genel mahkeme yargılaması) sistematigiğine göre daha basit yöntemle, az zaman, az uğraş ve masrafla, uyuşmazlığın, bu şekilde daha kolay halledileceğine ilişkin anlaşmalarının “Kamu Düzenine Aykırı” olduğu ve daha masraflı, uzun süreli, hantal nitelikli ve bu özellikleri nedeniyle çoğu örneklerde olduğu gibi ihlal kararlarına konu olan formel yargılama yoluna gitmelerinin zorunlu ve bu hususun “kamu düzeni gereği” olduğu yolundaki Daire görüşüne katılmak imkanı bulunmamaktadır. Kaldı ki; Daire kararında “sözleşmenin kuruluşunda bizzat sözleşme içeriğinde tahkim şartı öngörülmesi halinde işçinin işverene bağımlı durumda bulunması ve bu nedenle tahkim şartının işçiyi bağlamayacağı” yolundaki genel gerekçeye de katılmak mümkün değildir. Zira taraflar arasında sözleşme imzalanmadan, taraf iradeleri uyumlu bir şekilde örtüşmeden önce akdın kurulup tamamlandığından bahsetmek imkânı zaten bulunmamaktadır¹²¹.”* denilmiştir. Bu karşı oy yazısında da belirtildiği üzere, tahkim, mahkeme yargılamasına kıyasla daha az masraflı, daha basit ve daha hızlıdır¹²². Bu nedenle de iş sözleşmesi kurulurken tarafların özgür iradeleri ile hiçbir baskıya maruz kalmaksızın tahkime başvurma konusunda yaptıkları anlaşma geçerli kabul edilerek tarafların iradelerine üstünlük tanınmalıdır.

leşme devamı süresince fesih halinde özel hakeme gidilmesinin kararlaştırılması geçersiz sayılmalıdır. Bkz., **Süzek**, İş Hukuku, s. 593.

¹²⁰ Yarg. 9. HD., 26.11.2007, 2007/37878 E., 2007/35335 K., Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 17, 2008/2, s. 281-282.

¹²¹ Yarg. 7. HD., 13.11.2014, 2014/9899 E., 2014/20785 K., www.kazanci.com, (ET.: 19.04.2020).

¹²² **Roma**, s. 539; **Çukur/Koç**, s. 16-17; **Aydın**, s. 843-844.

SONUÇ

Tahkim, kanunun yasaklamadığı konularda, taraflar arasında doğmuş veya doğacak uyuşmazlıkların, bir sözleşme ya da kanun hükmü uyarınca devlet yargısına başvurulmadan taraflarca veya kanunla doğrudan doğruya seçilmiş olan ya da tarafların veya kanunun yetki tanıdığı şahıs ve mercilerce tayin edilmiş bulunan kişiler aracılığı ile çözümlenmesidir. İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrasında, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ve işe iade talepli uyuşmazlıklara ilişkin olarak işçi ile işveren arasında yapılan tahkim sözleşmesinin geçerli olduğu kabul edilmiştir. Kanaatimizce, mevzuatta düzenleme yapılarak tarafların, feshin geçersizliğine ilişkin uyuşmazlıklar dışındaki iş uyuşmazlıkları bakımından da tahkime başvurma konusunda anlaşmaları mümkün kılınmalıdır.

Modern iş hukukunun en önemli amaçlarından biri, işçinin işinde sürekliliğinin sağlanması ve işini kaybetme endişesinden uzak tutulmasıdır. Bu sebeple, çağdaş iş kanunlarında ekonomik ve kişisel bakımdan işverene bağlı ve işveren karşısında zayıf ve güçsüz durumda olan işçinin korunması amaçlanmıştır. Bu çerçevede, Yargıtay tarafından verilen kararların büyük bir çoğunluğu nedeniyle adeta iş hukukunda tahkim işlevsiz hale getirilmiştir. Yargıtay kararlarındaki ve öğretilerdeki baskın görüşe göre, iş sözleşmesi yapılırken işçi, işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf ve işin ifası sırasında da işverene hukuken bağımlıdır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin kuruluşunda bizzat sözleşme içeriğinde tahkim şartı öngörülmesi veya iş sözleşmesi devam ederken tahkim sözleşmesi yapılması halinde işçinin özgür iradesinin varlığından söz edilemeyeceği için tahkime şartı/tahkim sözleşmesi işçiyi bağlamaz. Ancak fesihten sonra tarafların tahkime başvurma konusunda anlaşmaları geçerli olacaktır. Zira artık işçi, iş sözleşmesinin feshedilmiş olması nedeniyle işverene bağlı olarak çalışmamaktadır. Bu durum da işçinin tahkime başvuruya ilişkin anlaşmayı serbest iradeyle kabul ettiğini göstermektedir.

Her iş sözleşmesinde işçinin zayıf taraf olduğu anlayışından hareket ederek doğrudan iş sözleşmelerinin tahkime şartına kapalı olduğunu kabul etmek hakkaniyetli sonuçlar doğurmayabilir. Bu sebeple, iş hukukundan doğan uyuşmazlıkların tahkime elverişli olup olmadığının tespitinde her somut olayın özellikleri dikkate alınarak subjektif bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. İş sözleşmesi kurulurken veya devam ederken tarafların özgür iradeleri ile iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ilişkin uyuşmazlıklarda tahkime başvurma konusundaki anlaşmaları geçerli kabul edilerek tarafların iradelerine üstünlük tanınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akı**, Erol/**Altuntaş**, H. Olcay/**Bahçivancılar**, İbrahim: Uygulamada İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.
- Akyiğit**, Ercan: “İş Güvencesi Uyuşmazlığının Özel Hakeme Götürülmesi”, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi, Ağustos-Kasım 2004, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348752551.pdf>, s. 106-123, (ET.: 20.03.2010), (Özel Hakem).
- Akyiğit**, Ercan: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, (İş Güvencesi).
- Alangoya**, H. Yavuz: Medeni Usul Hukukumuzda Tahkimin Niteliği ve Denetlenmesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973.
- Alangoya**, H. Yavuz/**Yıldırım**, M. Kamil/**Deren Yıldırım**, Nevis: Medeni Usul Hukuku Esasları, 7. Bası, Beta Basım, İstanbul 2009.
- Alkan**, Derya: Türk İş Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019.
- Aydın**, A. Buğra: “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim”, Prof. Dr. Mehmet Akif AYDIN’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21, S. 2, 2015, s. 839-863.
- Bedük**, Mehmet: “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan İşçi Alacağına İlişkin Hak Uyuşmazlığının Çözümü”, Toprak İşveren Dergisi, S. 106, Haziran 2015, s. 13-25.
- Bedük**, Mehmet: “Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvuru Hakkı”, Terazi Hukuk Dergisi, C.11, S. 147, Kasım 2018, s. 14-23, (Toplu Hak Uyuşmazlığı).
- Born**, B. Gary: International Arbitration: Law and Practice, 2. Edition, KluwerLaw, London 2015.
- Canbolat**, Talat: “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 39, 2013/4, s. 247-274.
- Centel**, Tankut: İş Güvencesi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Civan**, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, Beta Basım, İstanbul 2015.
- Çankaya**, Osman Güven/**Günay**, Cevdet İlhan/**Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2006.

- Çelik**, Nuri: “Karar İncelemesi İş Sözleşmesinde Kararlaştırılan Özel Hakem Anlaşmasının İradeyi Sakatlayan Bir Durumun Varlığı İspatlanmadıkça Geçerli Sayılması”, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 17-30.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nursen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 32. Bası, Beta Basım, İstanbul 2019.
- Çukur**, Mürsel/**Koç**, Muzaffer: “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem” Çimento İşveren Dergisi, C. 24, S. 5; Eylül 2010, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale145.pdf>, (ET.: 05.03.2020).
- Dayınlarlı**, Kemal: HUMK’da Düzenlenen İç Tahkim (Açıklamalı ve İçtihatlı), Dayınlarlı Hukuk Yayınları, Ankara 1997.
- Demir**, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 6715 ve 7036 Sayılı Kanun Hükümleri İşlenerek Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Albi Yayınları, İzmir 2018.
- Ekmekçi**, Ömer: “Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Yasasının Değerlendirilmesi Türk Hukukunun Güncel Sorunları 2001 Temmuz Toplantısı İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2001, s. 53-61, (İş Güvencesi Yasa Tasarısı).
- Ekmekçi**, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2019, (Toplu İş Hukuku).
- Ekonomi**, Münir: “Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi”, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003 eki, s. 1-40.
- Erbaş**, C. Gökhan: “Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuk”, Hukukta Alternatif Çözüm Yolları, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2018, s. 187-197.
- Ertürk**, Şükran: “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C. 1, 2013, s. 81-118.
- Evren**, Öcal Kemal: “İş Güvencesinde Tahkim ve İçerik Denetimi”, Mali Çözüm Dergisi, S. 100, Temmuz-Ağustos 2010, s. 195-201.
- Eyrenci**, Öner:” 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler için Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 1, 2004, s. 15-56.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2019.

- Güzel, Ali:** “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2004, s. 16-146.
- Ildır, Gülgün:** Alternatif Uyuşmazlık Çözümü Medeni Yargıya Alternatif Yöntemler, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2003, (Uyuşmazlık Çözümü).
- Ildır, Gülgün:** “İş Kanunu’na Göre Uyuşmazlıkların Özel Hakem Yolu ile Çözümü”, THD, S. 2, Ekim 2006, s. 11-16, (Özel Hakem Yolu).
- İlhan, Hüseyin Afşin:** Tahkim Sözleşmesinin Geçerliliği, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.
- Kekeç, Elif Kısmet:** Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, 6325 Sayılı Kanuna Göre Güncellenmiş 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.
- Köme Akpulat, Ayşe:** İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018.
- Kuru, Baki:** İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.
- Limuncuoğlu, Alp:** “Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları”, İzmir Ekonomi Üniversitesi Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları No. 52, İzmir, 2013, s. 19-35.
- Manav Özdemir, Eda:** “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 47, 2015/4, s. 185-222.
- Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş:** İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2019.
- Mutlay, F. Barış:** Bireysel İş Hukukunda Tahkim, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, (Tahkim).
- Mutlay, F. Barış:** “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 59, 2018/4, s. 2129-2154, (Arabuluculuk).
- Narmanhoğlu, Ünal:** İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Bası, Beta Basım, İstanbul 2013.
- Narter, Sami:** İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara 2018.

- Oğuz, Özgür:** Türk İş Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2016, (Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları).
- Oğuz, Özgür:** Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, Legal Yayıncılık, İstanbul 2019, (Dava Şartı Arabuluculuk).
- Özbek, Mustafa Serdar:** Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 2. Cilt, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2016.
- Özcan, Durmuş:** Gerekçeli-Açıklamalı – İçtihatlı İş Kanunları Şerhi, Adalet Yayınevi, İstanbul 2014.
- Özekes, Muhammet:** “İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Açısından Değerlendirilmesi” 75. Yaşında Baki KURU’ya Armağan, Ankara 2004, s. 479-514.
- Özekes, Muhammet/Birben, Erhan:** “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundaki Mecburi Tahkim ile İhtiyari Tahkimin Karşılaştırılması”, Prof. Dr. Turhan Tüfan YÜCE’ye Armağan, İzmir 2001, s. 149-176.
- Pekcanitez, Hakan/Özekes, Muhammet/Akkan, Mine/Taş Korkmaz, Hülya:** Medeni Usûl Hukuku, Cilt 3, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, (Pekcanitez/İlgili Bölüm Yazarı, Pekcanitez Usûl).
- Polat, Ayşegül:** “Asimetrik Tahkim Sözleşmelerinin Geçerliliği”, ASÜB Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019/1, s. 3-65.
- Roma, Elizabeth:** “Mandatory Arbitration Clauses in Employment Contracts and the Need for Meaningful Judicial Review”, American University Journal of Gender, Social Policy & the Law. V. 12, I. 3, 2004, s. 519-544.
- Sarı, Mehmet:** “Tahkime Elverişlilik”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 4, S. 32, Nisan 2009, s. 145-172.
- Sarıbay, Gizem:** Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- Sarıbay Öztürk, Gizem:** “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan Özel Sayısı C.1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 749-780.
- Serim, Ekrem:** “Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim”, Yargıtay Dergisi, C. 26, S. 1-2, Ocak-Nisan 2000, s. 190-200.

- Shulman**, Harry: “Reason, Contract, and Law in Labor Relations”, Yale Law School Legal Scholarship Repository, 1955, https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5629&context=fss_papers, (ET.: 15.03.2020).
- Soyer**, M. Polat: Genel İş Koşulları, Özgün Matbaacılık, İzmir 1987, (Genel İş Koşulları).
- Soyer**, M. Polat: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Türk İş Yayını, Ankara 2010, s. 11-85.
- Sur**, Melda: “Türkiye’de İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları”, MÜHF-HAD, C. 20, S. 1, 2014, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan Özel Sayı, s. 567-579, (Alternatif Çözüm Yolları).
- Sur**, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş-Güncelleştirilmiş 9. Bası, Turhan Kitapevi Yayınları, Ankara 2020, (Toplu İlişkiler).
- Süzek**, Sarper: “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, AÜHFD, C. 44, S. 1-4, 1995, (İç Yönetmelikler).
- Süzek**, Sarper: “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s. 5-12, (Genel İş Koşulları).
- Süzek**, Sarper: “Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan Özel Sayısı C.1, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 459-472, (Tip İş Akitleri).
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2019, (İş Hukuku).
- Şahlanan**, Fevzi: “İş Güvencesi Kanununun Kapsamı ve Yasal Süreç”, Mercek Dergisi, S. 30, Nisan 2003, s. 15-20, (İş Güvencesi).
- Şahlanan**, Fevzi: “İşe İade Davalarına İlişkin Özel Hakem Sözleşmesi”, Tekstil İşveren Dergisi, Hukuk Eki, S. 354, 2009, s. 2-5.
- Şişli**, Zeynep: “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”, Ankara Barosu Dergisi, 2012, S. 2, <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2012-2/02.pdf>, (ET.: 08.03.2020), (Bireysel İş Uyuşmazlıkları).
- Şişli**, Zeynep: “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözüm Yolları”, Tartışma, Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınları, İzmir 2013.

- Tanriver**, Süha: “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 64, 2006, s. 151-177.
- Taşkent**, Savaş: “İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Yayını, İstanbul 2003, s. 104-131.
- Tulukçu**, Nezihe Binnur: İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.
- Tuncay**, Aziz Can/**Savaş Kutsal**, Burcu: Toplu İş Hukuku, 7. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2019.
- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2018.
- Türel**, Erol: Tahkim Yargılaması ve İlgili Mevzuat, (Yazarın Kendi Yayını), İstanbul 2004.
- Uçum**, Mehmet: “İşe İade Taleplerinde Başlıca Sorunlar”, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005.
- Ulucan**, Devrim: İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 2. Bası, İstanbul 2003.
- Uluocak**, Nihal: “Milletlerarası Tüketici ve İş Akitlerinde Tahkim Şartının Geçerliliğine Dair Fransız Yargıtayının ve Doktrininin Görüşleri”, Milletlerarası Hukuk Bülteni- Prof. Dr. Yılmaz Altuğ’a Armağan, S. 17 (1-2), 1997- 1998, s. 517-531.
- Walker**, Wolf Dietrich: “Alman İş Mahkemeleri ile İş Yargılama Usulüne Genel Bir Bakış”, Çev. Çiğdem Yazıcı Tıktık, İKÜHFD., Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C.15, S.1, 2016, s. 267-278.
- Yavuz**, Cevdet: “Türk Hukukunda Tahkim Sözleşmesi ve Tabii Olduğu Hükümler”, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi II. Uluslararası Özel Hukuk Sempozyumu “Tahkim”, İstanbul 2009, s. 133-177.
- Yeğengil**, Rasih: Tahkim, Cezaevi Matbaası, İstanbul 1974.
- Yıldız**, Gaye Burcu: İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.

- Yılmaz**, Ejder: “Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara 2004, s. 843-856.
- Yücel**, Müjgan; “İş Güvencesi Kapsamında Özel Hakem Şartı (İş Kanunu Madde 20)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi S. 4, 2004, s. 1346-1365, (Özel Hakem Şartı).
- Yücel**, Müjgan: “Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakemin Kararlarının Kapsamı, İşe Başlatmama Halinde Tazminata Miktar Belirtmeden Karar Verilmesine İlişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 3, 2008, s. 275-287, (Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakem).
- Zengin**, Burcu: “Tahkim Şartının Genel İşlem Koşullarına İlişkin Kurallar Karşısında Durumu”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 2, s. 129-153.