

## 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk

Talat CANBOLAT\*

**Özet:** Toplu iş sözleşmesi müzakereleri daha yetki aşamasından itibaren taraflar arasında oldukça sert geçen mücadelelere rastlanmaktadır. Tarafların grev ve lokavt gibi sonuçları oldukça ağır olabilecek mücadelecı yollara başvurmalarından önce uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuk gibi barışçıl yollara gidilmesi sistemin bir gereğidir. 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuğu benimsemiştir. Kanunun sisteminde tarafların grev ve lokavta başvurmaları ya da grev ve lokavtn yapılamayacağı hallerde de zorunlu tahkime gitmenin ön koşulu, barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk aşamasından geçilmiş ve anlaşmanın bu aşamada da sağlanamamış olmasıdır. Taraflar resmi listede ismi bulunan bir arabulucu üzerinde anlaşmaları halinde bu kişi arabulucu olarak atanacaktır. Aksi takdirde arabulucuyu görevli makam belirleyecektir. Tarafların resmi liste dışından da arabulucu seçebilme hakkı verilmemiş olması isabetli değildir. Arabulucunun tarafları zorlama yetkisi olmayıp, taraflara sadece tavsiyelerde bulunabilir. Arabulucunun tavsiyelerini dikkate alıp almamak ve uyuşmazlığı çözüme bağlamak tarafların yetkisindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplu görüşme – Toplu iş sözleşmesi, Toplu menfaat (çıkar) uyuşmazlığı – Arabuluculuk

**Abstract:** Collective agreement negotiations are the stage of tough struggles between parties as from even the authorisation stage. It is the matter of system to use peaceful settlement methods, like reconciliation, arbitrage and mediation just before appealing to the struggling methods, such as strike or lock-out, which may cause adverse outcomes. The law no. 6356 adopted reconciliation as in the law no 2822. The precondition to appeal strike and lock-out or mandatory arbitration where strike and lock-out are banned is to not to reach an agreement even though completing reconciliation stage as the peaceful settlement method. An arbitrager is appointed in case of parties reach a conclusion on a name in the official list. In the contrary case, authorised body determines the arbitrager. It is not appropriate the parties don't have the right to determine a name out

---

\* Prof. Dr. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

of the official list. While arbitrator doesn't have the authority to force the parties for an agreement, s/he may express suggestions. It is under parties' authority to consider arbitrator's suggestions and reach an agreement.

**Key Words:** Collective Bargaining-Collective Agreement, Conflict of Collective Interest, Reconciliation

## Giriş

Tarihsel süreç incelendiğinde sanayi devriminin ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan toplumları büyük oranda etkilediği görülmektedir. İlerleyen tekniğe bağlı olarak gelişen makine gücü ve fabrika işletmesi işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu dönemde işçilerin birleşerek meslek kuruluşları kurmaları da yasaklanmıştı. Bu durum işçilerin sömürülmesine ve birçok adaletsiz durumların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Böylesine olumsuz sonuçlar, işçilerin ancak birleşerek işverenler karşısında bir güç oluşturabilecekleri bilincini doğurdu. İşçi ayaklanmaları kısa sürede geniş halk kitlelerinin katılımıyla devletleri ve mevcut düzeni tehdit eden bir durum haline dönüştü. Bunun sonucunda iş ilişkisinin iki taraflı değil devleti de ilgilendiren üç taraflı bir ilişki olduğu, devletin asgari çalışma koşullarını belirlemesi gerektiği benimsendi.

İşçilerin uzun süren mücadeleleri sonucunda, sendikalaşma yasağı kaldırılarak işverenlerin karşısına örgütlü ve daha güçlü çıkma imkânına kavuştular. Sendikaların doğup güç kazanmasıyla, işçiler çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi oldular ve yasal bir düzenleme olmadan da toplu iş sözleşmesi yapmaya başladılar. Böylece, bireysel olarak işveren karşısında oldukça zayıf durumda olan işçiler, örgütlenme ve toplu pazarlık süreci içinde eşit düzeyde çalışma koşullarını belirleme hakkına kavuşmuşlardır. İşverenler de kendi aralarında örgütlenerek güçlü işçi sendikalarının karşısına örgütlü olarak çıkabilmişlerdir. Sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkının ayrılmaz parçası olan grev ve lokavt haklarının tanınması, eşit güce sahip tarafların istedikleri çalışma koşullarını birbirlerine kabul ettirmelerini sağlamak için etkili bir yaptırım gücü olmuştur.

Bugün artık sendika özgürlüğü ve çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi temel bir hak olarak ele alınmaktadır. Bu hak, başta İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşme, Avrupa Sosyal Şartı ve Uluslararası Çalışma Örgütünün hazırlanmış olduğu birçok sözleşmelere konu olmuştur. Örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı birbirini tamamlayan hak olarak kabul edilmekte, bu haklardan birinin yokluğu diğerinin kullanımını ve etkinliğini ortadan kaldırıcı ya da önemli ölçüde azaltıcı olarak görülmektedir (Şahlanan, 1992:2; Canbolat, 2013:20). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi birçok kararında bu haklarının bir bütün olduğunu kabul etmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin ortaya çıkması ve gelişmesi her ülkede ekonomik, sosyal ve siyasal yapıya bağlı olarak değişik şekilde olmuştur. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde yukarıda belirtilen gelişmeler sonucunda sosyolojik bir olgu olarak kendiliğinden ortaya çıkmış ve gelişmiştir. Türkiye gibi bazı ülkelerde ise yasal düzenlemelerle çalışma hayatına girmiştir. Toplu iş ilişkilerinin kanunlarla düzenlendiği ülkelerde kanun koyucuların barışçı çözüm yollarına etkinlik kazandırmak için özel bir çaba gösterdiği görülmektedir (Kutal, 1987:295). Gerçekten özgür sendikacılıkla başlayan, özgür toplu pazarlıkla bütünleşen, grev ve lokavt gibi mücadele araçları ile dinamizm kazanan endüstri ilişkileri sistemine etkin barışçı çözüm yollarını da dâhil etme zorunluğu vardır. Toplu çıkar uyumsuzluklarında âdil ve etkili barışçı çözüm yollarını devreye sokmak sistemin bir gereğidir (Kutal, 1987:295). Barışçı çözüm yollarının; çalışma barışının sağlanmasına, toplu pazarlık sisteminin benimsenip gelişmesine, ekonomik ve sosyal kalkınma için elverişli bir ortamın hazırlanmasına hizmet etmeleri, bu yollara ihtiyarî unsurların egemen olmasıyla mümkündür (Subaşı, 2003:793). Toplu iş hukuku alanındaki sert mücadelelerini gerek taraflara gerekse topluma verdiği zararlar uyumsuzluklarının barışçı yollarla çözümünü ortaya çıkarmıştır. Çıkar uyumsuzluklarının her iki tarafında da menfaatini gözetecek şekilde çözüme kavuşturulması barışçıl yolların ana gayesidir. Böylece işyerinde işgücü kaybına neden olmayacak, işyerindeki verim azalmayacak ve en önemlisi de çalışma barışı bozulmamış olacaktır. Barışçıl çözüm yolu olarak farklı sistemler mevcut olup bunlardan bir tanesi de arabuluculuktur.

Ülkemizde toplu iş hukuku alanındaki ilk köklü düzenleme, 1961 Anayasası sonrası 274 sayılı Sendikalar Kanunu<sup>1</sup>ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu<sup>2</sup> ile yapılmıştır. Bundan önce yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanununda grev ve lokavt yasaklanmış, toplu iş uyumsuzluklarının çözümüne ilişkin zorunlu tahkim yolu tercih edilmişti. 1961 Anayasasından sonra çıkarılan 274 sayılı Kanun, sendikalarının kurulmasında ve üyelikte “*serbestlik ve ihtiyarilik*” ilkesini, sendika çokluk ve saflık ilkelerini güvence altına almıştı. 275 sayılı Kanunla da toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları ve iş uyumsuzluklarının çözüm yolları ayrıntılı olarak düzenlenmişti. 275 sayılı Kanunda barışçı çözüm yolu olarak “*uzlaştırılmaya*” ilişkin hükümlere yer verilmişti(m.19). Ayrıca Kanunda grev ve lokavt yasağının olduğu istisnai hallerde “*zorunlu tahkim*” ve tarafların anlaşması halinde “*özel hakem*” de yer verilmişti. Diğer yandan 275 sayılı Kanunun en önemli özelliklerinden biri toplu çıkar uyumsuzluklarının yanında, toplu hak uyumsuzluğunu da kabul etmesi ve barışçı çözüm yollarını buna göre düzenlemesidir.

Bu dönem 1980 askeri müdahalesiyle kesintiye uğramıştır. İhtilal sonrası bir kısım sendikalar kapatılmış, tüm işyerlerindeki grev ve lokavtlar ertelenmiştir. Bu dönemin etkisi 1982 Anayasasının kabulünden sonra da devam etmiştir. 1982

<sup>1</sup> RG, 27.7.1963, 11462.

<sup>2</sup> RG, 27.7.1963, 11462.

Anayasasında sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığa yönelik önemli yasak ve sınırlamalar getirilmiştir. Aynı şekilde Anayasanın yasaklayıcı tutumu 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu<sup>3</sup> ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa<sup>4</sup> da yansımıştır. 2822 sayılı Kanunda barışçıl yol olarak “*Arabuluculuk*” düzenlenmiştir.

Üyesi olduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü ve üye olmak için müzakerelerin yürütüldüğü Avrupa Birliği çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına (toplu iş ilişkilerine) yönelik sınırlamaların kaldırılması için uzun süredir baskı yapmaktadır. Sendikal örgütlenme ve serbest toplu pazarlığa yönelik yasal sınırlamaların kaldırılmasına ilişkin işçi ve işveren çevreleri ile akademik çevrelerden de eleştiriler yapılmıştır. Anılan ihtiyacı karşılamak ve Avrupa Birliğine üyelik sürecinde ilerleme sağlanabilmesi için geçen zamanda 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda birçok kısmi değişiklikler yapılmış ise de bunlar yeterli olmamış, eleştiriler artarak devam etmiştir.

Türkiye 1992 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında 87 No.lu Sözleşmesini ve Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine Hakkında 151 No.lu Sözleşmeyi onaylamıştır. Ancak iç hukukta yapılması gereken değişiklikler zamanında yapılmadığından ve sözleşmeye aykırı uygulamalar nedeniyle uluslararası alanda ciddi eleştirilere konu olmuştur. Bu eleştirileri ortadan kaldırmak için birçok tasarı ve taslaklar hazırlanmış ancak kanunlaşmamıştır.

Bütün bu gelişmeler sonucunda Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı olarak meclise sevk edilen metin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>5</sup> olarak yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun dokuzuncu bölümü “*Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü*” olup, 50. maddesinde “*Arabuluculuk*” düzenlenmiştir. Bu çalışmamızda 6356 sayılı Kanunda barışçıl çözüm yolu olarak öngörülen “*Arabuluculuk*” üzerinde durmaya çalışacağız.

## Uyuşmazlık Türleri

### Hak Uyuşmazlığı - Çıkar Uyuşmazlığı

İş Hukuku alanında uyuşmazlık türleri eskiden beri “*hak uyuşmazlığı*” ve “*çıkar uyuşmazlığı*” olarak ikiye ayrılarak incelenmektedir (Çelik, 2012: 596; Tunçomağ ve Centel, 2013: 412; Tuncay, 2013: 287; Narmanlıoğlu, 2013:496; Sur, :368; Kocaoğlu, 1999:9; Uçum, 2000:8; Dereli, 1997:247; Bedük, 2009:1239; Sümer, 2013:249). Hak uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasında mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesiyle tanınan haklara ilişkin taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklara

---

<sup>3</sup> RG, 07.05.1983, 18040.

<sup>4</sup> RG, 07.05.1983, 18040.

<sup>5</sup> RG, 07.11.2012, 28460.

denmektedir. Burada uyuşmazlık taraflardan birisinin kendisine mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle tanınmış bir hakkı diğer tarafın uygulamaması veya eksik uygulamasından ortaya çıkmaktadır. İşçinin ücret, fazla çalışma ücreti, izin, kıdem tazminatı, feshin geçersizliği ve işe iade gibi taleplerle çıkarmış olduğu uyuşmazlıklar hak uyuşmazlığına örnek olarak gösterilebilir. Aynı şekilde işverenin, sözleşmeyle kararlaştırılan rekabet yasağına aykırılık, ihbar tazminatı veya işyerini zarara uğrattığı gerekçesiyle çıkaracağı uyuşmazlıklar da örnekler arasında sayılabilir.

Çıkar (menfaat) uyuşmazlığı ise mevcut bir hakkın değiştirilmesi ya da yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır. Burada uyuşmazlık mevzuatla veya kararlaştırılmış bir hakkın uygulanmasına yönelik değil, yeni bir hak elde etmeye yöneliktir. Bunlara örnek olarak, işçilerin ücretlerine zam yapılması, yıllık izin ve ihbar sürelerinin artırılması, haftalık çalışma süresinin azaltılması, prim ve ikramiye verilmesinin kararlaştırılması gibi talepler üzerine çıkan uyuşmazlıklar verilebilir.

Çıkar uyuşmazlığı sonucu bireysel olarak hukuki yola başvurmak mümkün değildir. Zira İş Mahkemeleri Kanununu işçi ile işveren arasındaki hak uyuşmazlıklarını çözümlene görevini mahkemelere vermiştir. Gerçekten de 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>6</sup>’nın 1. Maddesine göre “İş Kanunu’na göre işçi sayılan kimselerle (o Kanunun değiştirilen ikinci maddesinin C, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş aktinden veya İş Kanunu’na dayanan **her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur**”. Buna göre çıkar uyuşmazlıklarının İş Mahkemelerinin görev alanına girmeyeceği yasal olarak da hükme bağlanmış olmaktadır.

Yargıtay bir kararında hak uyuşmazlığı ve menfaat uyuşmazlığı ayırımını şu şekilde yapmıştır<sup>7</sup>;

“Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında ise özel hakem kararları genel hükümlere tabidir. Söz konusu edilen uyuşmazlık, genel hükümlere tabi tutulduğuna göre bunun bir hak uyuşmazlığı olarak kabul edilip çözümlenmek istendiği anlaşılmaktadır. Şu durumda önemli olan nokta, uyuşmazlığın bir hak uyuşmazlığı olup olmadığının tespitidir.

Hak uyuşmazlığı, işçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işçi teşekkülü tarafından bozulmasıdır. Bir hakkın ihlalden söz edebilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesinde o hakkı oluşturan bir hükmün bulunması gereklidir. Zira, hak sağlayan bir hüküm mevcut değilse o hakkın ihlalden de söz edilemez.

<sup>6</sup> RG, 04.02.1950, 7424.

<sup>7</sup> Y.9.HD, 26.6.1986, E.1986/4891, K.1986/6559.

Toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde izin harçlığı, bayram harçlığı ve yakacak yardımı konusunda işçiye belirli hak sağlayan bir hüküm yer almamış, bu düzenlemenin yapılması ileriye bırakılmıştır. Böylece toplu iş sözleşmesi hükmünün ileriki bir tarihte taraflarca tespit edileceği kararlaştırılmıştır. Yani bu konudaki menfaat çıkar uyumsuzluğu atıye bırakılmıştır. Şu durumda ortada bir hak uyumsuzluğu değil, menfaat uyumsuzluğu vardır. Menfaat uyumsuzluğunun özel hakeme sevkinde ise 58. maddede belirtildiği gibi özel hakem seçiminde tarafların anlaşmış olmaları zorunludur ve anlaşmaları halinde özel hakem kararı genel hükümlere tabi olmaz; toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Olayda söz konusu uyumsuzluk, bir hak uyumsuzluğu olmadığına göre, hakemlerin yetkileri dahilinde olmayan meselelerdendir ve hakem, yetkisi dahilinde olmayan bir konuda karar vermiş bulunmaktadır. Bu ise, HUMK.nun 533. maddesinin 3. fıkrası hükmüne bozmayı gerektirmiştir.”

Hemen belirtelim ki, çıkar(menfaat) uyumsuzlukları toplu iş ilişkilerinde önemli hukuki sonuçlara yol açmaktadır. Anayasa'nın 54/1. Maddesine göre “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyumsuzluk çıkması halinde işçiler grev bakıma sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başlamasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir*”. Görüldüğü gibi Anayasa grev ve lokavta ancak toplu çıkar uyumsuzluklarında başvurulabileceğini açıkça hükme bağlamıştır. Bu hakkın kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar Kanunla düzenlenecektir. Nitekim 6356 sayılı Kanun konuya ilişkin ayrıntılı düzenleme yapmıştır.

## Bireysel Uyumsuzluk – Toplu Uyumsuzluk

İş uyumsuzluğunun tarafları göz önüne alınarak “*bireysel uyumsuzluk*” ve “*toplular uyumsuzluk*” olarak ayrılmaktadır (Tolga, 1958:219; Saymen, 1954:334; Esener, 1978:543; Çelik, 2012: 596; Tunçomağ ve Centel, 2008:412; Tuncay, 2013:288; Sur, :367). İşçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerinden kaynaklanan ve toplulukça da üstlenilmeyen uyumsuzluklara “*bireysel uyumsuzluk*” denmektedir. Burada uyumsuzluk genel olarak işçi topluluğunu ilgilendirmemekte, bir veya birkaç işçiyi ilgilendirmektedir. Bunlara örnek olarak; işçinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret, ikramiye, fazla çalışma alacaklarının ödenmediği ya da işverence yapılan feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade ya da tazminat talep etmesine ilişkin uyumsuzluklar gösterilebilir. Bu tür uyumsuzluklarda işçiyi temsilen üyesi olduğu sendikanın dava açması, uyumsuzluğun bireysel olma özelliğini değiştirmez (Sur, :367).

Bir işçi topluluğunun müşterek hak ve menfaatlerini ilgilendiren ve topluluk olarak hareket eden ya da topluluk adına sendikanın taraf olduğu uyumsuzluklar ise “*toplular uyumsuzluğu*” olarak kabul edilmektedir. Buradaki temel ölçüt uyumsuzluğun konusu topluluğu ilgilendirmektedir. Uygulamada toplu iş uyumsuzluğu deyimi, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan çıkar (menfaat) uyumsuzluğu

olarak anlaşılmaktadır. 6356 sayılı Kanunda da bu anlamda kullanılmıştır. Hemen belirtelim ki toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra da toplu iş uyuşmazlığı çıkabilir. İşçileri ilgilendiren ortak bir konu nedeniyle bu uyuşmazlık çıkabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra ortaya çıkan bir bireysel uyuşmazlığın işçi sendikası benimsenmesi ve bu sendikanın uyuşmazlığa taraf olmasıyla da doğabilir (Esener, 1978: 541-542; Çelik, 2012:596). Türk Hukuku bakımından toplu çıkar uyuşmazlığının işçi tarafı sendikadır.

## Arabuluculuk

İşçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren kendilerinin veya üyelerinin menfaatlerini sağlamak üzere toplu görüşme yaparlar. Karşılıklı teklifler değerlendirilerek ortak bir karara varılması halinde toplu iş sözleşmesi imzalanır. Ancak bu ideal sonuca varmak her zaman kolay olmamaktadır. Toplu görüşmelere başlamadan önce daha yetki aşamasından itibaren taraflar arasında oldukça sert geçen mücadelelere rastlanmaktadır. Bazen tarafların bu sert tutumu toplu görüşmelere de yansımakta daha masaya oturmadan dahi taraflar arasında anlaşmazlık doğabilmektedir. Tarafların grev ve lokavt gibi sonuçları oldukça ağır olabilecek mücadelecü yollara başvurmalarından önce uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuk gibi barışçıl yollara gidilmesi sistemin bir gereğidir. 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi toplu çıkar uyuşmazlıklarında barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuğu öngörmüştür(m.50). Arabuluculuğun amacı toplu çıkar uyuşmazlıklarında tarafların grev ve lokavta başvurmalarına gerek kalmadan anlaşmalarına yardımcı olmaktır. 6356 sayılı Kanunun sisteminde eskiden olduğu gibi, tarafların grev ve lokavta başvurmaları ya da grev ve lokavtın yapılamayacağı hallerde de zorunlu tahkime gitmenin ön koşulu, barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk aşamasından geçilmiş olması ve anlaşmanın bu aşamada da sağlanamamış olmasıdır (Sümer, 2013: 51). Buna göre toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, taraflar uyuşmazlığın çözümü için öncelikle barışçıl yolu olarak arabuluculuk aşamasından geçecek, buna rağmen uzlaşma sağlanamaması halinde mücadelecü yollara başvurabileceklerdir. Ancak bu aşamadan sonra işçiler Anayasal hakları olan grev hakkını kullanabilecek, buna karşılık işveren tarafı da lokavta başvurabileceklerdir.

Önemle belirtmek gerekir ki, arabulucunun uyuşmazlığı doğrudan doğruya çözümlenme ve karara bağlama yetkisi yoktur. Arabulucunun tarafları zorlama yetkisi olmayıp, taraflara sadece tavsiyelerde bulunabilir. Arabulucunun tavsiyelerini dikkate alıp almamak ve uyuşmazlığı çözüme bağlamak tarafların yetkisindedir.

Olağan arabuluculuk faaliyeti, 2822 sayılı Kanunda tarafların isteği üzerine (ihtiyari olarak) ya da toplu görüşme süresinin anlaşma sağlanamadan sonuçlanması üzerine zorunlu olarak başvurulurdu. Bu nedenle de isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuk ve zorunlu arabuluculuk olarak ikiye ayrılmak suretiyle incelenmekteydi. Gerçekten de 2822 sayılı Kanuna göre toplu görüşmelerin

başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaması halinde, taraflardan herhangi biri görüşmelere resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilmektedir(m.22). Başvuruyu alan görevli makam arabulucu ataması için tarafları altı iş günü içinde toplantıya çağırır. Taraflardan biri bu toplantıya gelmezse veya toplantıda arabulucu tayini hususunda anlaşma sağlanamazsa, görevli makam, resmi listeden bir arabulucuyu en az taraflardan birinin huzurunda ad çekmek suretiyle belirlemektedir(m.22/2). Belirtilen durumda tarafların arabulucuya başvurmalarına ilişkin bir zorunluluk bulunmamaktaydı. Bu nedenle de sözü edilen arabuluculuğa isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuk denmekteydi (Çelik, 2012: 623; Tuncay, 2013: 262; Sur, :374; Uçum, 2000: 32; Bedük, 2009: 1367). İsteğe bağlı arabulucunun faaliyetine rağmen tarafların anlaşamaması halinde, altmış günlük toplu görüşmenin süresinin dolması beklenmezdi. Bundan sonra artık zorunlu arabuluculuk aşamasına geçilmez, isteğe bağlı arabulucunun tutacağı uyuşmazlık tutanağı, 2822 sayılı Kanununun 23. maddesi hükmüne göre zorunlu arabulucunun düzenlediği uyuşmazlık tutanağı niteliğine sahip olmaktadır(m.22/1).

6356 sayılı Kanun 2822 sayılı Kanundaki isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuğa ilişkin hükümlere yer vermemiştir. Bu nedenle artık toplu görüşmenin başlamasından itibaren otuz günün geçmesinden sonra, taraflardan birisi, tek yanlı olarak görevli makama başvurarak arabuluculuk faaliyetini başlatamayacaktır. Ancak hemen belirtelim ki, taraflardan birinin tek yanlı olarak arabuluculuk faaliyetini başlatması mümkün değilse de, tarafların birlikte düzenleyecekleri bir tutanakla, toplu görüşme süresinin içerisinde herhangi bir süreye de bağlı olmaksızın, toplu görüşmelere son vererek arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını görevli makamdan talep hakları mevcuttur (Sümer, 2013: 52). Nitekim uyuşmazlığın tespitine ilişkin 6356 sayılı Kanununun 49. maddesinde “*taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse*” hükmüne yer verilmek suretiyle bu durum açıkça belirtilmiştir. Kanundaki düzenleme isabetlidir (Tuncay, 2013: 301; Sümer, 2013: 52).

6356 sayılı Kanunda arabulucunun mahkeme tarafından belirlenmesine ilişkin hükümlere de yer verilmemiştir. Uygulamada yaşanan sorunlar ve sürecin gereksiz yere uzamasına neden olduğuna ilişkin eleştiriler dikkate alınarak, yeni düzenlemede arabulucunun mahkemece belirlenmesine ilişkin hükümlere yer verilmemiş olması da isabetlidir (Tuncay, 2013:30; Demir, 2011:64-65; Sümer, 2013:53). Taraflar resmi listede ismi bulunan bir arabulucu üzerinde anlaşmaları halinde bu kişiyi arabulucu olarak atanacaktır. Tarafların resmi liste dışından da arabulucu seçebilme hakkı verilmemiş olması isabetli değildir (Demir, 2011:64). Öyle ki arabulucu ücretini dahi taraflar karşılamaktadır. Üstelik arabulucu ücretinden devlet vergi almaktadır. Buna rağmen taraflar önceden siyasi organ tarafından belirlenmiş olan resmi listeden arabulucu seçmeye zorlanmaktadır.

Eski düzenlemeden farklı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına grev kararı alınan her uyuşmazlıkta bizzat veya bir arabulucu atama yetkisi



verilmiştir(m.60/7). Eskiden grevin ertelenmesi haline özgü Bakanın arabuluculuk yetkisi tüm yasal grevleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Ancak arabulucunun görev ve yetkileri ile asıl olanın barışçıl çözüm yolu olduğu gözetildiğinde bunun yadrganmaması gerekir<sup>8</sup>. Zira Bakanın veya atayacağı arabulucunun tavsiye dışında taraflar üzerinde herhangi bir zorlama yetkisi yoktur.

6356 sayılı Kanunda resmi arabuluculuk teşkilatına ilişkin bir düzenlemeye de yer verilmemiştir. Buna karşılık Kanunda arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmelerinin Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği hükmüne yer verilmiştir(m.57). 2822 sayılı Kanunda genel olarak “*tüzük*” çıkarılması öngörülen konularda, 6356 sayılı Kanun “*yönetmelik*” çıkarılmasını öngörmüştür. Bunu isabetli bulmak güçtür. Buna ilişkin Yönetmelik henüz yayımlanmamıştır. Ancak bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemelerin yürürlüğe konulmasına kadar mülga 2821 ve 2822 sayılı kanunlara dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemelerin, bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunacağına ilişkin Geçici 3. maddesi karşısında, 2822 sayılı Kanun döneminde yürürlüğe konulan Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü uygulanmaya devam edecektir.

## Olağan Arabuluculuk

Toplu görüşmeler sırasında veya toplu görüşmeler sonunda tarafların anlaşamaması halinde, grev ve lokavt kararı alınmadan veya zorunlu tahkime başvurulmadan önce her uyuşmazlıkta barışçıl çözüm yolu olarak başvuru arabuluculuk faaliyetine “*olağan arabuluculuk*” denir. Buna göre olağan arabuluculuk faaliyetinin başlaması için öncelikle toplu çıkar uyuşmazlığının ortaya çıkması gerekir.

### *Uyuşmazlığın Tespiti*

6356 sayılı Kanununun 49. maddesinin başlığı “*Uyuşmazlığın tespiti*” olup, bu maddede Kanuna uygun toplu çıkar uyuşmazlıkları sayılı sınırlı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca eskisinden farklı olarak, taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirmemesi halinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği hükme bağlanmıştır. Anılan maddeye göre “*Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi*

<sup>8</sup> Aksi yönde **ALPAGUT** Gülsevil, 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, LegalISGHD, S.35, 2012, 41; Tuncay, A.Can, (2013), **Toplu İş Hukuku**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, s.301; Caniklioğlu N. (2012), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri”, **İşveren Dergisi**, Kasım-Aralık, s.56.

*sendikasının yetkisi düşer*". Buna göre toplu çıkar uyuşmazlığının ortaya çıktığı ve buna bağlı olarak olağan arabuluculuk faaliyetinin başlayacağı haller aşağıda ayrı başlıklar halinde belirtilmiştir.

*İlk Toplantıya Gelmeme veya Görüşmeye Başlamama*

Toplu görüşmeye çağrı Kanununun 46. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir(m.46/1). Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz(m.46/2).

Eskiden olduğu gibi çağrı yapma yetkisi her iki tarafa da verilmiştir. İşçi sendikasının süresinde çağrı yapmamış olması tek başına yetkiyi hükümsüz bırakmaz. Bunun yanında işveren tarafının da süresinde çağrı yapmamış olması halinde yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Hemen belirtelim ki, yetki tespiti için Bakanlığa hangi tarafın başvuruda bulunduğu önemi yoktur. Zira toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyebileceği gibi, işveren tarafı da (işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren) Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir(m.42/1). Toplu iş sözleşmesinin tarafları yetki belgesinde gösterilen işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Yetki belgesinde gösterilen bu taraflardan her biri, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırabilir. Çağrı için öngörülen onbeş günlük süre yetki belgesinin tebliğ edildiği tarihten itibaren başlayacaktır. Tebliğ tarihinin farklı olması halinde, her bir taraf için çağrı süresinin sona erme tarihi de farklı olacaktır. Yetki belgesinin önce işçi sendikasına daha sonra işveren tarafına tebliğ edildiği durumlarda, işçi sendikasının onbeş günlük süre içerisinde çağrı yapmaması yetki belgesini hemen hükümsüz bırakmayacaktır. Bu durumda işveren tarafının süresinde çağrı yapıp yapmayacağına göre farklı hukuki sonuca varılacaktır. İşveren tarafının da yetki belgesinin tebliğ edildiği tarihten itibaren onbeş gün içinde çağrı yapmaması halinde işçi sendikasının yetkisi hükümsüz kalacaktır. Buna karşılık işveren tarafının belirtilen süre içerisinde çağrı yapması halinde, işçi sendikasının yetkisi hükümsüz kalmayacaktır. Bu durumda toplu görüşme aşamasına geçilmiş olacak, ancak işçi sendikasının ilk toplantıya gelmemesi veya görüşmeye başlamaması halinde yetkisi düşecektir(m.47/2).

Çağrı ister işçi sendikası tarafından isterse karşı tarafça yapılmış olsun, çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Tarafların bu konuda anlaşmaya varamaması halinde, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca belirlenir ve taraflara bildirilir(m.47/1). Yukarıda belirtildiği gibi, işçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer. Buna

karşılık daha sonraki toplantıya katılmayan taraf işçi sendikası olsa dahi sendikanın yetkisi hemen düşmez. Taraflardan birinin görevli makama başvurusu üzerine arabuluculuk faaliyeti başlayacaktır.

Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya işveren tarafının gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması halinde ise arabuluculuk aşamasına geçilir. Diğer taraftan toplu görüşmenin süresi, eskiden olduğu gibi ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür(m.47/3). Buna göre ilk toplantıya gelmeyen veya geldiği halde görüşmeye başlamayan tarafın işçi sendikası ya da işveren tarafı olması farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. İşçi sendikasının ilk toplantıya gelmemesi halinde yetkisi düşecektir. Buna karşılık ilk toplantıya işveren tarafının gelmemesi halinde, işçi sendikası altı işgünü içinde bu durumu yazıyla görevli makama bildirecektir(m.49/1). Bu yazıyı alan görevli makam altmış günlük süresinin geçmesini beklemezsizin arabuluculuk işlemlerini başlatacaktır. Bu durumda görevli makam arabulucuyu belirleyecektir. Toplu görüşmelere belirlenen bu arabulucuyla devam edilecektir.

Arabuluculuk faaliyetini başlatacak uyuşmazlığın tespitine ilişkin Kanunun 49. maddesinde ayırım yapılmaksızın, “*Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği halde görüşmeye başlamazsa,*” taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildireceği ifade edilmiş olmasına rağmen, buradaki toplantıya gelmeyen taraftan işveren tarafının anlaşılması gerekir<sup>9</sup>. Zira Kanunun 47. maddesinin ikinci fıkrasında, işçi sendikasının ilk toplantıya gelmemesi veya görüşmeye başlamaması halinde yetkisinin düşeceği hükme bağlanmıştır. Yetkisi düşmüş olan sendikanın uyuşmazlığı görevli makama bildirmesi aksi takdirde yetkisinin bir kez daha düşeceği gibi bir durumdan söz edilemez. Bu nedenle toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya işçi sendikası gelmesine rağmen, işveren tarafının gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması halinde, işçi sendikası bu durumu altı işgünü içinde görevli makama bildirecektir. Aksi takdirde yetkisi düşecektir.

Kanunun 47. maddesinin ikinci fıkrasına göre “*İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer*”. Madde metnindeki işçi sendikasının çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak ilk toplantıya gelmemesi anlaşılır olmakla birlikte, “*aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa*” hükmü tartışmaya açıktır. Hükmün yazılış şekline göre çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplu görüşmeye başlanmaması halinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği anlamı çıkmaktadır. Ancak Kanunun sisteminde toplu görüşmenin çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde başlaması her zaman mümkün olmamaktadır. Kaldı ki toplu görüşmenin bu süre içerisinde başlamaması işçi sendikasının tek taraflı

<sup>9</sup> Benzer yönde Narmanlıoğlu, Ü. (2013), **Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Yasal Hükümleri (Düzenlemeleri), İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3)**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul, s.95, dn.1.

iradesine bağlı da olmayabilir. İşçi sendikasına kusur atfedilemeyecek bir nedenle toplu görüşmenin bu süre içerisinde başlamaması halinde yetkisinin düşeceğini kabul etmek mümkün değildir.

2822 sayılı Kanundaki hükme göre “*Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yukarıdaki fıkralar uyarınca toplu görüşmeye çağrıyla yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyla yapan tarafın yetkisi düşer*” (m.19/3). Bu hükümde otuz gün içinde toplu görüşmeye gelmeme ve toplu görüşmeye başlamama halinin yetkiyi düşüreceği ifade edilmişti. Yetki işçi sendikasına yönelik olmasına rağmen, burada işçi sendikasının yetkisi yerine, çağrıyla yapan tarafın yetkisinin düşeceği belirtilmişti. Çağrının işveren veya işveren sendikasıyla yapılmış olması halinde işçi sendikasının yetkisinin devam edeceği gibi bir anlam çıkmaktaydı.

2822 sayılı Kanunun 19. Maddesindeki belirtilen hükmün çağrıyla yapan tarafın ilk toplantıya gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması olarak anlaşılması gerekirdi. Öğretide ilk toplantının otuz günlük süre içerisinde yapılmamış olmasının da çağrıyla düşürdüğü belirtilmişti. Buna göre 2822 sayılı Kanun açısından yetkiyi düşüren nedenler; çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılması zorunlu ilk toplantı tarihinin hiç belirlenmemesi, tarihi belirlenmiş toplantıya çağrıda bulunanın gelmemesi ya da gelmekle birlikte görüşmeye başlamaması (Şahlanan, 1992: 99-100). Diğer yandan Kanun metnindeki otuz gün içinde toplu görüşmeye başlamamasının yetkinin düşmesi gibi ağır bir sonucu dikkate alınarak, otuz günlük sürenin çağrı değil, toplu görüşmeye ilişkin ilk toplantı tarihinden başlatılmasının uygun olacağı belirtilmişti (Tunçomağ ve Centel, 2008: 192)<sup>10</sup>.

6356 sayılı Kanunda, madde metni işçi sendikasına yönelik olarak düzenlenmiş ve otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmeme veya aynı süre içerisinde toplu görüşmeye başlamaması halinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği hükme bağlanmıştır. 2822 sayılı Kanundaki “ve” bağlacı 6356 sayılı Kanunda “veya” yapılmak suretiyle “*İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer*” şeklinde düzenlenmiştir (m.47/2). Maddenin işçi sendikasına yönelik olarak düzenlenmek suretiyle çağrıyla yapan taraf yerine işçi sendikasının yetkisinin düşeceğinin belirtilmiş olması isabetlidir. Ancak belirtmek gerekir ki, ilk toplantının çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılması, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşeceğini kabul etmek mümkün değildir. Zira Kanunda çağrının ne zaman yapılacağı, çağrıdan sonra ilk toplantı tarihinin ne şekilde belirleneceği ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup, otuz günü aşması halinde bunun doğrudan işçi sendikasının yetkisini düşüreceğine ilişkin bir hükme yer verilmemişti. Gerçekten de yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde taraflardan bir karşı

<sup>10</sup> Kanunun açık hükmü karşısında böyle bir sonuca varmanın güç olduğu yönündeki aksi görüş için bkz. Sur M. **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara: Turhan Kitabevi, s.295. Aynı yönde Şahlanan, F. (1992), **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul: Banksis Yayınları, No:70, ss.98-99.

tarafı toplu görüşmeye çağırarak zorundadır. Aksi takdirde yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır(m.46). Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir(47/1). Burada örneğin görevli makamın belirleyeceği ilk toplantı tarihinin, çağrının karşı tarafa ulaştığı tarihten otuz gün sonrası olması halinde, işçi sendikasının yetkisini düşüreceğini söylemek Kanunun amacıyla bağdaşmayacağı gibi bu yorum madde metnine de uygun düşmeyecektir. Kanunun 47. maddesinin ikinci fıkrasında her ne kadar otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıdan söz edilmekteyse de, işçi sendikasının yetkisi yapılacak olan “*ilk toplantıya gelmeme*” ya da “*gelmekle birlikte toplu görüşmeye başlamama*” olarak düzenlenmiştir. Kanunda ilk toplantının çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılmasının zorunlu olduğuna ilişkin bir hüküm de yer almamaktadır. Daha önemlisi otuz günlük süre 2822 sayılı Kanundaki ihtiyari arabuluculuğa ilişkin olup, 6356 sayılı Kanunda ihtiyari arabuluculuğa yer verilmemiş olmasına rağmen otuz gün hükmü muhafaza edilmiştir. Bunu isabetli bulmak güçtür. Gerçekten de 2822 sayılı Kanuna göre toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, tarafların resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdaki isteyebilmeleri mümkündür(m.22/2). Uygulamada ihtiyari ya da gönüllü arabuluculuk olarak adlandırılan bu hükme 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir.

Diğer yandan belirtilen hükmün Kanunun 49. maddesi ile birlikte değerlendirilmesi gerekir. Anılan maddede toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması halinde, bu durum çıkar uyumsuzluğu olarak kabul edilerek, taraflardan birinin uyumsuzluğu altı iş günü içinde görevli makama bildireceği, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği hükme bağlanmıştır. Bu hükmün düzenleniş şeklini isabetli bulmak güçtür. Kanunun 47/2 hükmü ile 49/1 hükmü arasında çelişki var gibi gözükmektedir. Gerçekten de 6356 sayılı Kanunun 47. maddesinin yukarıda belirtilen hükmü, 2822 sayılı Kanundan farklı olarak işçi sendikasının ilk toplantıya gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamamasını ayrıca düzenlemiş olup, bunun yaptırımını da yetkinin düşmesi olarak düzenlemiştir. Buna rağmen 49. maddenin ilk fıkrası, 2822 sayılı Kanunun 21. maddesinin ilk fıkrasına paralel şekilde işçi sendikası veya işveren tarafı ayırımı yapılmaksızın düzenlenmiştir. Anılan 49. maddedeki toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya gelmeyen veya geldiği halde görüşmeye başlamayan taraftan işveren tarafının anlaşılması gerekir. Zira işçi sendikasının ilk toplantıya gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması 47. maddenin ikinci fıkrasında yetkinin düşmesi olarak ayrıca düzenlenmiştir. Düşmüş olan yetkinin bir daha düşeceğini kabul etmek mümkün değildir.

*Toplantıya (Toplu Görüşmeye) Devam Etmeme*

Yukarıda açıklandığı şekilde tarafların toplu görüşmeye başlamalarından sonra anlaşamamaları halinde, altmış gün süreyle müzakerelerin devam etmesi beklenir. Bu süreye toplu görüşme(müzakere) süresi denir. Bu süre içerisinde anlaşma olursa toplu iş sözleşmesi imzalanır. Anlaşma olmazsa toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın tamamlanmış demektir. Bu durumda toplu çıkar uyumsuzluğu ortaya çıkmış olduğundan taraflardan biri uyumsuzluğu altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşecektir(m.49). Uyumsuzluğun altı iş günü içinde görevli makama bildirilmesi halinde ise arabuluculuk aşamasına geçilmiş olacaktır. Bu konuya aşağıda değinilecektir.

Eskiden olduğu gibi 6356 sayılı Kanunda da toplu görüşmenin usul ve yöntemi hakkında bir hüküm yoktur. Uygulamada genellikle ilk toplantıda taraflar adına toplu görüşmeye ve toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olanları gösteren yetki belgeleri karşı tarafa verilerek, toplantı ve görüşme yöntemine ilişkin konular görüşülerek karara bağlanır. Daha sonra işçi sendikasının toplu sözleşme teklifi ve işveren tarafının karşı teklifleri ve bunların müzakeresine geçilir. Önce idari maddeler olarak adlandırılan toplu iş sözleşmesinin tarafları, kapsamı, süresi gibi konular görüşülerek karara bağlanır. Daha sonra üzerinde geniş tartışma yapılacak parasal konulara geçilir. Her toplantı sonunda kabul edilen maddeler tutanağa geçirilir, üzerinde anlaşmaya varılmayan teklifler sonraki toplantıda tekrar görüşülmektedir. Anlaşmaya varılması halinde redaksiyon<sup>11</sup> olarak adlandırılan toplu iş sözleşmesinin bütün maddeleri yeniden yazılarak taraflarca imzalanmaktadır.

Toplu görüşmenin amacı toplu iş sözleşmesi imzalamak için tarafların karşılıklı tekliflerini müzakere etmek, diğer bir söyleyişle toplu iş sözleşmesi yapmaktır (Çelik, 2012: 541). Taraflardan birinin toplantıya gelmemesi veya geldiği halde görüşmelere başlamaması veya devam etmemesi bu amaçla bağdaşmaz. Bu nedenle tarafların belirtilen davranışlarına çeşitli hukuki sonuçlar bağlanmıştır. Yukarıda belirtildiği gibi işçi sendikasının kararlaştırılan ilk toplantıya gelmemesi halinde Kanunun açık hükmü gereği yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Buna karşılık işveren tarafının ilk toplantıya gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamaması halinde, toplu çıkar uyumsuzluğu ortaya çıkmış olduğundan arabuluculuk aşamasına geçilecektir. Bunun gibi 6356 sayılı Kanunun 49. maddesi toplu çıkar uyumsuzlukları arasında “*toplular görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse*” hükmüne yer vermiştir. Buradaki toplantıya devam etmeme hükmünden neyin anlaşılması gerektiği çok açık değildir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, işçi sendikası veya işveren tarafı ayırımı yapılmadığından taraflardan birinin toplantıya devam etmemesi uyumsuzluğun tespiti ve arabuluculuk aşamasına geçilmesi için

<sup>11</sup> Fransızca “*redaction*” kelimesinden gelmektedir. Yazılmış bir metin üzerinde gereken düzeltmeleri yaparak yazıyı yayıma hazır duruma getirme demektir (<http://tdk.org.tr>, erişim tarihi 10.10.2013).

yeterlidir. Zira toplu müzakere ancak karşılıklı olarak yapılabilir. Bu nedenle Kanunun sisteminde, taraflardan birinin gelmemesi veya katılmaması nedeniyle ilk toplantının yapılamaması veya daha sonraki toplantıların (toplu müzakerenin) yapılamaması çıkar uyuşmazlığının tespiti ve arabuluculuk aşamasına geçilmesi için yeterli bulmuştur.

Madde metnindeki toplu görüşmeye başlamayla ifade edilen ilk toplantının yapılmasıdır. İlk toplantının yapılmasıyla birlikte toplu görüşme başlamış olur. Nitekim Kanunun 47. maddesinin üçüncü fıkrasında toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gün olarak belirtilmiştir. Tarafların ilk toplantıya katılmalarıyla birlikte başlayan toplu müzakereler, taraflardan birinin sonraki toplantılara katılmaması veya toplantıya katıldığı halde müzakerelere yanaşmaması halinde toplu iş sözleşmesine ulaşmak mümkün değildir. Bu durum da toplu çıkar uyuşmazlığının ortaya çıktığı kabul edilerek arabuluculuk aşamasına geçilecektir.

Taraflardan birinin toplu görüşme başladıktan sonra toplantılardan birine katılmamış olması doğrudan toplantıya devam etmeme olarak anlaşılmaması gerekir. Toplantıya katılmayan tarafın iradesinin toplu görüşmeyi sonlandırmak olduğunun açıkça anlaşılması gerekir. Buna göre herhangi bir mazeret nedeniyle toplantıya katılmama ya da katıldığı halde devam edememe 49. maddedeki toplantıya devam etmeme iradesi olarak kabul edilemez. Taraflardan birinin müzakereleri sonlandırdığı ve bir daha toplantıya gelmeyeceğini beyan ederek toplantıyı terk ettiği durumlarda dahi, bu davranış hemen toplantıya devam etmeme olarak değerlendirilmemelidir. Bu davranış müzakere edilen maddeye ilişkin karşı tarafın aşırı uç teklifi, tavır ve davranışları veya kullandığı ifadelerle gösterilen bir tepki olarak yapılmış olabilir. Bu durumda toplantıyı terk eden veya gelmeyen tarafın daha sonraki tavır ve davranışlarıyla toplantıya katılmayacağı veya devam etmeyeceğini açıkça ortaya koyması halinde bunun çıkar uyuşmazlığı olarak kabul edilmek suretiyle arabuluculuk aşamasına geçilmesi gerekir. Buna karşılık toplantıyı bu şekilde terk eden tarafın daha sonraki toplantı için randevu vermesi, toplantıya geleceğini beyan etmesi ve müzakere için geldiği durumlarda bu davranışı toplantıya gelmeme olarak değerlendirilmemesi gerekir.

#### *Tarafların Anlaşamadıklarını Tutanakla Tespit Etmeleri*

6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanundaki gönüllü arabuluculuk olarak nitelendirilen, toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaması halinde, taraflardan birinin isteği üzerine arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasına ilişkin hükümlere yer vermemiştir. Buna karşılık isabetli şekilde, herhangi bir süreyle bağlı olmaksızın tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini başlatabilmeleri kabul edilmiştir. Gerçekten de uyuşmazlığın tespitine ilişkin Kanunun 49. maddesinde, tarafların toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri, toplu çıkar uyuşmazlığının tespiti ve buna bağlı olarak arabuluculuk faaliyetinin başlaması için yeterli kabul edilmiştir.

Toplu görüşmenin süresi ilk toplantı tarihinden itibaren kural olarak altmış gündür(m.47/3). Ancak taraflar anlaşarak almış günün geçmesini beklemeden toplu görüşmelere son verebilir. Bunun dışında yukarıda açıklandığı gibi taraflardan birinin ilk toplantıya gelmemesi, gelmesine rağmen görüşmelere başlamaması, ya da görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmemesi hallerinde de almış günün geçmesi beklenmeyecektir. Bu durumlarda ilk toplantıya gelmeyen veya görüşmelere başlamayan tarafın işçi sendikası olması halinde sendikanın yetkisi düşecek, diğer durumlarda ise arabuluculuk aşamasına geçilecektir.

Kanun tarafların toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit etmelerini yeterli görmüş, buna ilişkin usul ve işlemlere yer vermemiştir. Burada belirtilen “*Tutanak*” toplu çıkar uyuşmazlığının tespiti için zorunludur. Kanunda açıkça belirtilmemiş olsa da tutanaktan söz edilmesi karşısında bunun “*yazılı*” olması gerektiği açıktır. Burada önemli olan tarafların anlaşamadıkları ve toplu görüşmeye devam etmek istemediklerine ilişkin iradelerinin tutanaktan açıkça anlaşılması gerekir. Bu nedenle tarafların ilk toplantıda veya sonraki bir toplantıda teklif maddelerin bir kısmında anlaşmış oldukları, diğerlerinde anlaşamadıklarına ilişkin tutanak doğrudan bu anlamda yorumlanamaz. Taraflar anlaşamadıkları maddeleri sonraki toplantıda müzakere edeceklerdir. Nitekim uygulamadaki müzakere yöntemi de, her toplantıda üzerinde anlaşmaya varılan ve anlaşmaya varılamayan maddeler tutanağa geçirilerek toplantıya katılanlarca imzalanır. Üzerinde anlaşmaya varılamayan maddeler bir sonraki toplantıda sırayla müzakere edilir. Buna ilişkin tutanaklar 49. maddede belirtilen tarafların anlaşamadıklarına ve toplu görüşmeyi sonlandırmak istediklerine ilişkin tutanak anlamında yorumlanamaz.

Tutanağın yazılı olmasının gereği karşısında iki taraf temsilcilerince imzalanmış olması gerekir. Uyuşmazlık tutanağının tüzel kişiliği temsil edenlerce mi imzalanmış olması, yoksa toplu görüşmelere katılan taraf temsilcilerince mi imzalanmış olması gerektiği konusunda açıklık yoktur. Tarafları temsilen toplu görüşmelere katılanlar aynı zamanda bu görüşmeler sonunda anlaşma sağlanamadığına ilişkin uyuşmazlık tutanağını imzalamaları konusunda da yetkili olduklarının kabulü gerekir.

#### *Toplu Görüşme Süresinin Anlaşma Olmaksızın Sona Ermesi*

Toplu görüşmenin süresi ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür(m.47/3). Bu süre içerisinde tarafların anlaşmaya varmaları halinde toplu iş sözleşmesi imzalanacaktır. Altmış gün geçtikten sonra tarafların aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmesini imzalamaları halinde bunun yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi olduğu ve bu husustaki hükümlerin uygulanacağı (m.45), yetki şartlarının bulunması halinde sözleşmenin geçerli olacağı belirtilmiştir (Tuncay, 2013: 219). Hemen belirtelim ki, almış günlük sürenin dolmasıyla sendikanın yetkisi hemen düşmez. Taraflardan biri uyuşmazlığı alt iş günü içinde görevli makama bildirmesi gerekir. Böyle bir bildirim yapılmaması halinde işçi sendikasının yetkisi



düşecektir(m.49). Buna karşılık taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirmesi halinde sendikanın yetkisi devam edecek ve arabuluculuk aşamasına geçilecektir. Görevli makama bildirim işçi sendikası tarafından yapılabileceği gibi işveren tarafından da yapılabilir. Bu durumda tarafların yetkisi devam ettiğinden, henüz arabulucu tayin edilmeden veya göreve başlamadan önce ya da sonra tarafların anlaşmaları halinde toplu iş sözleşmesi imzalayabileceklerinden kuşku yoktur. Ancak altmış günlük toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın dolmasından itibaren belirtilen taraflardan birinin altı iş günü içinde görevli makama başvurmaması halinde işçi sendikasının yetkisi düşecektir. Ancak bundan sonra imzalanacak sözleşme yetkisiz taraflarca imzalanmış kabul edilebilecektir. Kanunun 45. maddesi konuyu 2822 sayılı Kanunun 16/3. maddesine paralel şekilde düzenlemiştir. Buna göre “Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir”. Yargıtay 2822 sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu kararlarında toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte yetki şartlarına sahip olunması halinde toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğu yönünde kararlar vermiştir<sup>12</sup>. Bu görüş öğreti tarafından da benimsenmiştir (Oğuzman, :61; Reisoğlu, :214-215; Şahlanan, 1992: 183; Tuncay, 2013:219; Sur, :291; Kandemir, 2010:421; Manav ve Urhanoglu, 2011: 46-47). Aynı görüşün 6356 sayılı Kanun yönünden de geçerliliğini sürdüreceği açıklar.

#### *Arabulucunun Atanması ve Faaliyetleri*

6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanundan farklı olarak yukarıda açıklanan toplu çıkar uyuşmazlıklarının ortaya çıktığı tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflardan birinin görevli makama başvurmaması halinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceğini hükme bağlamıştır(m.49). Diğer yandan toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamaması halinde, görevli makamın resen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucu atanmasını talep etmesine ilişkin 2822 sayılı Kanunun 22. maddesindeki düzenlemeye de yer verilmemiştir. Böylece toplu çıkar uyuşmazlıklarında olağan arabulucu aşamasına ancak tarafların görevli makama başvurusu üzerine geçilmiş olacak aksi takdirde sendikanın yetkisi düşecektir.

<sup>12</sup> “...neticede taraf işçi sendikasının sözleşmenin yapıldığı tarihte işyerinde çoğunluğa sahip bulunup bulunmadığı incelenip tesbit edilmek ve sonucuna göre bir karar vermek gerekirken, bu konular üzerinde gereğince durulmadan ve yeterli bir araştırma ve inceleme yapılmadan yazılı şekilde iptale karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir” (Y.9.HD, 8.4.1992, E.1991/3561, K.1992/3931). Aynı yönde “...Toplu İş Sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının çoğunluğunun bulunduğunu açıkça göstermektedir. Artık bu durumda salt yetki belgesinin alınmamasının Toplu İş Sözleşmesinin iptalini gerektirdiği sonucuna varılamaz”(Y.9.HD, 23.3.2000, E.2000/3886, K.2000/3245).

Kanunun 50. maddesinde taraflardan birinin görevli makama başvurusu “uyuşmazlık yazısı” olarak ifade edilmiştir. Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde resmi arabulucu listesinden bir arabulucuyu görevlendirecektir<sup>13</sup>. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından arabulucu olarak atanacaktır(m.50/1). Aksi takdirde görevli makam resmi listeden bir kişiyi belirleyerek arabulucu olarak atayacaktır(m.50/1). Görevli makam tarafları arabulucunun belirleneceği toplantıya çağıracaktır. Tarafların gelmeleri halinde gelen tarafın huzurunda veya katılım olmazsa resen resmî listeden bir arabulucuyu görevlendirecektir. Böylece eski düzenlemedeki gönüllü arabuluculuk olarak adlandırılan toplu görüşmelerin başlamasından itibaren otuz gün geçtikten sonra taraflardan birinin talebi üzerine arabulucu tayini ve toplu görüşme süresinin dolmasından sonra da arabulucunun mahkeme kararıyla belirlenmesine ilişkin usul kaldırılmıştır. Geçmiş dönemde arabulucu tayininde yaşanan sorunlar ve gecikmeler dikkate alındığında bunu isabetli bulmak gerekir. Nitekim madde gerekçesinde de arabuluculuk süreci ve bildirim sürelerinin kısa tutulmasına özen gösterildiği belirtilmiştir.

Kanunun arabuluculuğa ilişkin 50. maddesinin kaleme alınış şekli kanun yapma tekniği bakımından tartışmaya açıktır. Madde metninde “Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde *taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen*, resmî listede bir arabulucu görevlendirir” hükmüne yer verilmiştir. Tarafların katılmaması halinde görevli makam resmi listeden bir arabulucuyu resen belirleyecektir. Tarafların katılımı zorunlu olmadığına göre madde metninde “taraflardan en az birinin katılımı ile” hükümlerine yer verilmesi isabetli değildir. Diğer yandan görevli makamın arabulucunun belirleneceği gün ve saati önceden taraflara bildirip bildirmeyeceğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Maddenin düzenleniş şekline bunun mutlaka taraflara bildirilmesi gerektiği açıktır. Diğer yandan görevli makamın arabulucuyu ne şekilde belirleyeceğine ilişkin hükümlere yer verilmemiştir. Uygulamada daha çok ad çekme suretiyle belirlenmektedir. Diğer yandan resmi listedeki arabulucunun görev yaptığı yerin taraflara yakın olup olmadığı hususlarına da bakılmaktadır. Kanunda açık hüküm olmadığından arabulucunun hangi usulle belirleneceği görevli makamın takdirindedir.

Tarafların anlaşmaları halinde dahi resmi liste dışından bir kişiyi arabulucu olarak belirleme yetkisinin olmaması isabetli değildir (Demir, 2011: 64). Arabuluculuk yerine 275 sayılı Kanun döneminde uygulanan uzlaştırma sistemi

<sup>13</sup> Madde metninde görevli makamın arabulucuyu resmi listeden seçeceği ifade edilirken (**n**) harfi düşük olacak şekilde “*resmî listeden*” yerine “*resmî liste*” şeklinde yazılmıştır. Ancak bu anlamı değiştirmemektedir. Madde metnine göre “*Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir*”.

daha başarılı olmuştur<sup>14</sup>. Arabuluculuk sisteminin başarısız olmasının temel nedenlerinin başında tarafların resmi liste dışından arabulucu seçme hakkının tanınmamış olması gelmektedir<sup>15</sup>. Buna rağmen 2822 sayılı Kanun döneminde çok başarılı olmayan arabuluculuk sistemi kimi değişikliklerle 6356 sayılı Kanunda da muhafaza edilmiştir.

Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürecektir. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir(m.50/3). Arabulucunun çalışma usul ve esaslarına ilişkin bağlayıcı kurallar yoktur. Arabulucu çalışmasında tam bir serbestliğe sahiptir. Arabulucu her bir tarafla ayrı ayrı ve birlikte toplantılar yapabilir. Toplantının nerede yapılacağına ilişkin Kanunda açık hüküm yoktur<sup>16</sup>. Uygulamada toplantılar genellikle işyerinde yapılmaktadır. Tarafların isteğine bağlı olarak sendika merkezinde veya arabulucunun çalışmış olduğu kurumda örneğin üniversite de de yapıldığı olmaktadır. Toplantı yerini belirlemek de arabulucunun görev ve yetkisindedir. Ancak arabuluculuk faaliyetinin başarıya ulaşması için her iki tarafın da mutabık kaldığı yerin toplantı yeri olarak belirlenmesi isabetli olacaktır. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür(m.50/6). Arabulucu tarafları uzlaştırmak için her türlü çabayı harcamak ve önerilerde bulunmakla yetkili olmasına rağmen uyumsuzluğu doğrudan çözümleyecek ya da tarafları bağlayacak bir karar veremez.

Görevli makam, uyumsuzluğun kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti de belirler(m.50/7). Kanunun 57. maddesine göre, arabulucuların nitelikleri, seçimi, ücretleri ve görevlendirilmeleri Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir. Kanunda öngörülen yönetmelik henüz yayımlanmadığından 2822 sayılı Kanun döneminde yayımlanan Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü'nün<sup>17</sup> kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır.

Tüzük hükümlerine göre Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlı, Resmi Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Seçici Kurul ve resmi arabuluculardan oluşan Resmi Arabuluculuk Teşkilatı kurulmuştur(m.22). Resmi arabuluculuk yapabilecek olanlar Resmi Arabulucular Seçici Kurulu tarafından belirlenerek resmi gazetede yayımlanmaktadır. Resmi arabulucularda aranan nitelikler; a) Türk vatandaşı olmak, b) Medeni ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetine sahip olmak, c) 657 sayılı

<sup>14</sup>Geniş bilgi için bkz. Çelik N. (1973), **İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk**, İstanbul: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, s.17; Esener T. (1978), **İş Hukuku**, 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No:432., s.548.

<sup>15</sup> Arabuluculuk sisteminin ve uygulamasına yönelik eleştiriler ve bunun yerine Uzlaştırma Kurulu önerisi için bkz. Çelik, 2012, s. 603-604 ve Çelik, 1973, s.56.

<sup>16</sup> Toplantıların işyerinde yapılmasına ilişkin yasal düzenleme önerisi için bkz. Bedük, Mehmet N. (2009), "Toplu İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Uygulaması" **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:24., s.1415.

<sup>17</sup> RG, 16.6.1984, 18433.

Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin A-5 inci fıkrasında öngörülen genel koşulları taşımak, d) Siyasi partilerin organlarında görevli olmamak, e) Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak. f) Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak (Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklıdır), g) Hukuk, sosyal politika, endüstri ilişkileri, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış olmak veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az 10 yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak. Resmi Arabuluculuk Dairesi, bu Tüzük gereğince, arabulucularda aranan niteliklerle Seçici Kurula yapılacak başvuruların şeklini, son başvuru tarihini ve seçilecek arabulucu sayısını seçim tarihinden en az bir ay önce, Resmi Gazete'de ilan eder(m.27). Resmi arabulucular, istekleri de gözönünde bulundurularak bölge müdürlükleri görev alanlarından en çok iki bölgede görevlendirilir. İhtiyaç halinde, en yakın bölge müdürlüğü alanı için başvurularından üçüncü bölge için de görevlendirme yapılabilir. Ancak, istek olmayan bölge müdürlükleri için de başvurular arasından Seçici Kurulca görevlendirme yapılır(m.27). Seçilen resmi arabulucuların adları Resmi Gazete'de ilan edilir. Resmi arabulucuların görev süresi üç yıldır; yeniden seçilebilirler. Niteliklerini yitirenlerin resmi arabuluculuk sıfatları sona erer. Sendika üyesi veya sendikada görevli olanlar, sendikanın taraf olduğu, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli bulunanlarla da işverenin taraf olduğu uyuşmazlıklarda resmi arabuluculuk yapamazlar(m.28). Resmi arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesi için uyuşmazlığın önemi, işyeri ve çalışan işçi sayısı, uyuşmazlıkla ilgili maddelerin çokluğu ve çözüm süresi, kapsamı ve niteliği gibi unsurlar gözönünde bulundurularak görevli makamca; a) İşyeri uyuşmazlıklarında alt sınır 5000, üst sınır 10.000, b) İşletme uyuşmazlıklarında alt sınır 15.000 üst sınır 20.000, c) Birden fazla bölge müdürlüğü görev alanı içerisine giren işyerlerini kapsayacak toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarında alt sınır 20.000, üst sınır 25.000, olmak üzere bir gösterge saptanır. Ücret, görevli makamca belirlenen göstergenin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 154 üncü maddesi gereğince bütçe kanunlarında Devlet memurları aylıkları için gösterilen katsayıyla çarpımı suretiyle belirlenir(m.29). Görevli makam resmi arabulucuya takdir ettiği ücreti arabulucuya ve taraflara bildirir.

Kanuna göre arabulucu tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur(50/2). Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa toplu iş sözleşmesi imzalanacaktır. Bu durumda dört nüsha olarak imzalanacak toplu iş sözleşmesinin iki nüshası çağrını yapan tarafça görevli makama tevdi edilecektir(m.48). Görevli makam bir nüshasını Bakanlığa gönderecek diğer nüshayı kendisi saklayacaktır.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder.

Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder(m.50/5). Arabulucunun uyuşmazlığı sona erdirmesi için önerilerde bulunma zorunluluğu yoktur. Tamamen ihtiyarı olarak varsa gerekli gördüğü önerileri tutanağa ekleyerek görevli makama tevdi edecektir. Arabulucunun tutanağa ekleyeceği önerileri hakem kararlarından farklı olarak tarafları bağlayıcı bir yönü yoktur. Taraflar bunu kabul edebilecekleri gibi reddederek grev ve lokavta başvurabilirler.

İşçi sendikası, uyuşmazlık tutanağını tebliğ aldığı tarihinden itibaren altmış gün içinde grev kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek bir tarihte uygulamaya koyabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşecektir(m.60/1). Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir(m.60/2). Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir(m.60/3).

Yeri gelmişken belirtelim ki, toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar her zaman özel hakeme başvurma konusunda yazılı olarak anlaşma yapabilirler. Bu durumda uyuşmazlık özel hakem tarafından çözümlenecek olup, özel hakemin karar toplu iş sözleşmesi hükmündedir(m.52/3). Tarafların özel hakeme gitme konusunda yazılı anlaşmaları halinde Kanunun arabuluculuk, grev ve lokavt ile özel hakemliğe ilişkin hükümleri uygulanmayacaktır(m.52/3).

## **Olağanüstü Arabuluculuk**

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında tarafların grev ve lokavta ya da zorunlu hakeme gitmelerinden önce her uyuşmazlıkta gidilmesi zorunlu olan ve yukarıda açıklanan arabuluculuk faaliyetine olağan arabuluculuk denmektedir. Buna karşılık kanuni bir grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta(m.60/7) ya da grev ve lokavtın ertelenmesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi arabulucu olarak da görevlendirebilir(m.63/2). Buna “*olağanüstü arabuluculuk*” denmektedir (Çelik, 2012: 604; Tuncay, 2013: 305; Sümer, 2013: 254).

### ***Kanuni Grev Kararı Alınan Uyuşmazlıkta***

Kanunun 60. maddesinin yedinci fıkrasına göre “*Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir*”. Eskiden grevin ertelenmesi haline özgü Bakanın arabuluculuk yetkisi 6356 sayılı Kanunda tüm yasal grevleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Öğretide bu hüküm eleştirilmektedir (Alpagut, :41; Caniklioğlu, 2012: 56; Tuncay, 2013: 301). Ancak arabulucunun uyuşmazlığı tarafların barışçıl yolla çözümlenmelerine yardımcı olacak tavsiyelerde bulunma dışında herhangi bir karar alma yetkisi olmadığı ve asıl olanın

barışçıl çözüm yolu olduğu gözetildiğinde bunun yadırganmaması gerekir<sup>18</sup>. Diğer taraftan her kanuni grev kararı alınan uyuşmazlıkta Bakanın bizzat arabuluculuk yapması veya bir kişiyi arabulucu olarak görevlendirmesi zorunluluğu yoktur (Tuncay, 2013: 305). Uyuşmazlığın niteliği, kapsadığı işyerlerinin girdiği işkolu, grevin kamu hizmetlerine ve halka etkisi gibi hususlar gözetilerek arabuluculuk faaliyetini başlatıp başlatmamayı Bakan belirleyecektir.

Bakan bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi başka bir kişiyi de arabulucu olarak atayabilir. Bakanın görevlendireceği arabulucunun resmi listeden olmasına gerek yoktur (Demir, 2011: 66; Sümer, 2013: 254). Bakan bu konuda tam bir serbestiye sahiptir. Resmi listeden bir kişiyi arabulucu olarak görevlendirebileceği gibi başka bir kişiyi de görevlendirebilir. Kuşkusuz bu isabetlidir. Ancak Bakana tanınan bu serbestinin arabuluculuk faaliyetlerinin başarıya ulaşması için taraflara da tanınmış olması gerekirdi.

Madde metninde Bakanın bizzat arabuluculuk faaliyeti ya da bir kişiyi arabulucu olarak görevlendirmesi için “*Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıktan*” söz edilmiştir. Burada grevin kanuni olmasına özellikle vurgu yapılmıştır. Kanuni grev “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir*” şeklinde tanımlanmıştır(m.58/2). Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır(58/3). Anılan hükümden Bakanın belirtilen arabuluculuk yetkisinin kanuni grevlerde geçerli olacağı anlamı çıkmaktadır. Bununla beraber grev kararının yasal olup olmadığının tartışmalı olduğu veya yasa dışı grevlerde de, Bakanın bizzat veya görevlendireceği bir kişi aracılığı ile tarafları uzlaştırmaya çalışmasına engel bir durum yoktur. Kuşkusuz bu durumda Kanunun belirtilen hükmü anlamında arabulucudan söz edilemeyecektir.

#### **Grev ve Lokavtın Ertelenmesinde**

Grev ve lokavtın ertelenmesi Kanunun 63. maddesinde eski 2822 sayılı Kanuna paralel şekilde düzenlenmiştir. Buna göre Karar verilmiş veya uygulanmaya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte görülmesi halinde Bakanlar Kurulu tarafından altmış gün süre ile ertelenebilir(m.63/1). Grev ve lokavtın ertelenmesi bu çalışmanın konusu olmadığından ayrıntısına girilmeyecektir. Kanuna göre “*Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümünü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir*”(m.63/2). Bu hüküm eski 2822 sayılı Kanunun konuya ilişkin 34. maddesinden farklı şekilde kaleme alınmıştır. 2822 sayılı Kanunda erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine Çalışma Bakanının bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımıyla uyuşmazlığın çözümü için her türlü gayreti göstereceği belirtilmişti. Bu

<sup>18</sup> Düzenlemenin isabeti konusunda bkz. Demir, 2011:66.

nedenle erteleme kararıyla birlikte doğrudan Çalışma Bakanının arabulucu faaliyeti başlamaktaydı. Burada bakana tanınmış bir yetki yoktu. 6356 sayılı Kanunun 63. maddesinin ikinci fıkrasında ise konuya ilişkin yukarıda açıklanan kanuni grev kararı alınan uyuşmazlığa ilişkin 60. maddenin yedinci fıkrasına atıf yapılmaktadır. Anılan hükümdeki Bakanın arabuluculuk görevi yukarıda açıklandığı gibi zorunlu olmayıp ihtiyaridir. Bu durumda grev ve lokavtın ertelendiği durumlarda Bakanın bizzat veya arabulucu görevlendirmesinin eskisi gibi zorunlu mu yoksa isteğe bağlı olup olmayacağı konusunda duraksama yaşanabilir. Madde gerekçesi de konuyu aydınlatıcı nitelikte değildir. Anılan hükmün gerekçesine göre “*Bununla birlikte, erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecektir. Arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterecektir. Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebileceklerdir. Düzenleme ile taraflar erteleme süresinin sona erdiği tarihte anlaşamamış ya da uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurmamışlar ise tarafların başvurusu halinde uyuşmazlık zorunlu tahkime gidecektir*”. Burada Çalışma Bakanına eskiden olduğu gibi olağanüstü arabuluculuk görevinin verildiği ve bunun Bakanın isteğine bağlı olmayıp zorunlu olduğunun kabulü gerekir (Tuncay, 2013: 305; Tunçomağ ve Centel, 2008: 420).

Eski düzenlemeden farklı olarak Bakanın görevlendireceği arabulucuyu resmi listeden seçme zorunluluğu yoktur (Tuncay, 2013: 306)<sup>19</sup>. Zira eski düzenlemede “Çalışma Bakanı bizzat ve resmi listeden seçeceği bir arabulucu” ifadelerine yer verilmişken anılan hükümde Kanunun 60/7 hükmüne atıf yapılmış olup burada böyle bir zorunluluktan söz edilmemiştir.

## Sonuç

Örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı birbirini tamamlayan hak olarak kabul edilmekte, bu haklardan birinin yokluğu diğerinin kullanımını ve etkinliğini ortadan kaldıracı ya da önemli ölçüde azaltıcı olarak görülmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi birçok kararında bu haklarının bir bütün olduğunu kabul etmiştir.

Toplu görüşmelere başlamadan önce daha yetki aşamasından itibaren taraflar arasında oldukça sert geçen mücadelelere rastlanmaktadır. Bazen tarafların bu sert tutumu toplu görüşmelere de yansımakta daha masaya oturmadan dahi taraflar arasında anlaşmazlık doğabilmektedir. Tarafların grev ve lokavt gibi sonuçları oldukça ağır olabilecek mücadelecü yollara başvurmalarından önce uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuk gibi barışçıl yollara gidilmesi sistemin bir gereğidir. 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanunda olduğu gibi barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuğu benimsemiştir. Arabuluculuğun amacı tarafların grev ve lokavta

<sup>19</sup> Aksi görüş için bkz. Tunçomağ ve Centel, 2008:420.

başvurmalarına gerek kalmadan anlaşmalarına yardımcı olmaktır. Eskiden olduğu gibi, tarafların grev ve lokavta başvurmaları ya da grev ve lokavtın yapılamayacağı hallerde de zorunlu tahkime gitmenin ön koşulu, barışçıl çözüm yolu olarak arabuluculuk aşamasından geçilmiş ve anlaşmanın bu aşamada da sağlanamamış olmasıdır. Uygulamada yaşanan bazı sıkıntılar ve eleştiriler dikkate alınarak arabuluculuk aşaması kısaltılmış ve arabulucunun mahkemelerce belirlenmesi yöntemi terkedilmiştir. Ancak 2822 sayılı Kanun dönemindeki arabuluculuğa yöneltilen eleştiriler güncelliğini korumaktadır.

6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanundaki isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuğa ilişkin hükümlere yer vermemiştir. Bu nedenle artık toplu görüşmenin başlamasından itibaren otuz günün geçmesinden sonra, taraflardan birisi, tek yanlı olarak görevli makama başvurarak arabuluculuk faaliyetini başlatamayacaktır. Ancak tarafların birlikte düzenleyecekleri bir tutanakla, toplu görüşme süresinin içerisinde herhangi bir süreye de bağlı olmaksızın, toplu görüşmelere son vererek resmi arabuluculuk faaliyetinin başlatılmasını görevli makamdan talep hakları mevcuttur.

6356 sayılı Kanunda arabulucunun mahkeme tarafından belirlenmesine ilişkin hükümlere de yer verilmemiştir. Uygulamada yaşanan sorunlar ve sürecin gereksiz yere uzamasına neden olduğuna ilişkin eleştiriler dikkate alınarak, yeni düzenlemede arabulucunun mahkemece belirlenmesine ilişkin hükümlere yer verilmemiş olması da isabetlidir. Taraflar resmi listede ismi bulunan bir arabulucu üzerinde anlaşmaları halinde bu kişiyi arabulucu olarak atanacaktır. Tarafların resmi liste dışından da arabulucu seçebilme hakkı verilmemiş olması isabetli değildir.

Eski düzenlemeden farklı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına grev kararı alınan her uyuşmazlıkta bizzat veya bir arabulucu atama yetkisi verilmiştir(m.60/7). Eskiden grevin ertelenmesi haline özgü Bakanın arabuluculuk yetkisi tüm yasal grevleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Ancak arabulucunun görev ve yetkileri ile asıl olanın barışçıl çözüm yolu olduğu gözetildiğinde bunun yadırganmaması gerekir. Zira Bakanın veya atayacağı arabulucunun tavsiye dışında taraflar üzerinde herhangi bir zorlama yetkisi yoktur.

Arabuluculuk faaliyetinin başlaması için öncelikle toplu çıkar uyuşmazlığının ortaya çıkması gerekir. 6356 sayılı Kanunun 49. maddesinin başlığı “*Uyuşmazlığın tespiti*” olup, bu maddede Kanuna uygun toplu çıkar uyuşmazlıkları sayılı sınırlı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca eskisinden farklı olarak, taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirmemesi halinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği hükme bağlanmıştır.

Toplu görüşmenin süresi, eskiden olduğu gibi ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür(m.47/3). Buna göre ilk toplantıya gelmeyen veya geldiği halde görüşmeye başlamayan tarafın işçi sendikası ya da işveren tarafı olması farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. İşçi sendikasının ilk toplantıya gelmemesi halinde yetkisi düşecektir. Buna karşılık ilk toplantıya işveren tarafının gelmemesi halinde, işçi sendikası altı işgünü içinde bu durumu yazıyla görevli makama



bildirecektir(m.49/1). Bu yazıyı alan görevli makam altmış günlük süresinin geçmesini beklemeksizin arabuluculuk işlemlerini başlatacaktır.

2822 sayılı Kanuna göre toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa, tarafların resmi listeden bir arabulucunun katılmasını görevli makamdaki isteyebilmeleri mümkündür(m.22/2). Uygulamada ihtiyari ya da gönüllü arabuluculuk olarak adlandırılan bu hükme 6356 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Buna rağmen “otuz gün” hükmü muhafaza edilmiştir. Bunu isabetli bulmak güçtür.

6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanundan farklı olarak toplu çıkar uyuşmazlıklarının ortaya çıktığı tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflardan birinin görevli makama başvurmaması halinde işçi sendikasının yetkisinin düşeceğini hükme bağlamıştır(m.49).

Tarafların anlaşmaları halinde dahi resmi liste dışından bir kişiyi arabulucu olarak belirleme yetkisinin olmaması isabetli değildir. Arabuluculuk yerine 275 sayılı Kanun döneminde uygulanan uzlaştırma sistemi daha başarılı olmuştur. Arabuluculuk sisteminin başarısız olmasının temel nedenlerinin başında tarafların resmi liste dışından arabulucu seçme hakkının tanınmamış olması gelmektedir. Buna rağmen 2822 sayılı Kanun döneminde çok başarılı olmayan arabuluculuk sistemi kimi değişikliklerle 6356 sayılı Kanunda da muhafaza edilmiştir.

## KAYNAKÇA

- Bedük, Mehmet N. (2009), “Toplu İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Uygulaması” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:24. s.1347-1426.
- Canbolat T. (2013), **6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Canıklıoğlu N. (2012), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri”, **İşveren Dergisi**, Kasım-Aralık.
- Çelik N. (1973), **İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk**, İstanbul: İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Çelik N. (2012), **İş Hukuku Dersleri**, 25.Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi
- Demir F. (2011), “Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısında Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Grev ve Lokavt Hükümleri Değişikliklerinden Bazıları Hakkında Görüşlerimiz”, **İşveren Dergisi**, Kasım.
- Dereli T. (1997), “Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yöntemleri: Sorunlar – Öneriler”, **İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri**, Ankara: TÜHİS.
- Esener T. (1978), **İş Hukuku**, 3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No:432.
- Esener, Turhan (1978), **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara
- Kandemir M. (2010), “Toplu İş Sözleşmesinin Yetkisizlik Sebebiyle İptali”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan I**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kocaoğlu M. (1999), **Türk İş Hukuku’nda Arabuluculuk Kurumu**, Ankara: TÜHİS.
- Kutal M. (1987), **Türk Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolları**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C.43, Prof. Dr. S.F. Ülgener’e Armağan.
- Manav, E. ve Urhanoglu, İ. Cengiz, (2011), “Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü”, **Kamu-İş**, S:4, s.9-58.
- Narmanlıoğlu Ü. (2013), **İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri**, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Nuri Ç. (1998), “İş Hukukumuzdaki Arabuluculuk Sisteminin Genel Olarak Değerlendirilmesi”, **Prof.Dr. Metin Kutal’a Armağan**, Ankara: TÜHİS.
- Reisoğlu, S. **Bankacılık Kanunu Şerhi**.
- Şahlanan F. (1992), **Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul: Banksis Yayınları, No:70.
- Saymen F. Hakkı, **Türk İş Hukuku**, İstanbul 1954.
- Subaşı İ. (2003), **Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk**, Prof. Dr. Ünal Tekinalp’e Armağan, İstanbul: Beta Yayınevi, Cilt:II.
- Sümer, H. Hadi (2013), **İş Hukuku**, 17. Baskı, Konya: Mımoza Yayınları.
- Sur M. **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara: Turhan Kitabevi.

Tolga, M. Vassaf (1958), **İş Hukuku**, İstanbul.

Tuncay, A.Can, (2013), **Toplu İş Hukuku**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

Tunçomağ K. ve Centel T. (2008), **İş Hukukunun Esasları**, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

Tunçomağ K. ve Centel T. (2013), **İş Hukukunun Esasları**, 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

Uçum M. (2000), **Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk (1996-1999)**, İstanbul: Legal Kitabevi.

