

## Sendikal Tazminatın 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde İncelenmesi<sup>a</sup>

Ahmet Koyuncu<sup>b, c</sup>,

### Özet

Bu çalışma ile sendikal tazminat kavramı 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında incelenmiştir. Sendikal tazminat özü itibariyle sendikal hak ve özgürlüklerin kullanılmasının engellenmesi için caydırıcı bir unsur olarak düzenlenmiştir. Sendikal tazminatın etki alanı oldukça geniş olmakla birlikte 7036 sayılı yasa çerçevesinde sendikal tazminat talebi dava şartı arabuluculuk kapsamına alınmıştır. Bu çalışma ile sendikal tazminat olgusu aşama aşama incelenmiştir. Buna göre sendikal hak ve özgürlükleri iş ilişkisi kurulmadan önce, iş ilişkisi devam ederken veya iş sözleşmeleri sona ererken engellenmiş olanların durumları ayrı ayrı irdelenmiştir. Bu bağlamda sendikal tazminat talebinin, dava şartı arabuluculuk müessesesi kapsamında kimler tarafından talep edilebileceği, tarafların kimler olabileceği, görüşmeler sırasında hangi hususların tartışılabileceği, anlaşma ve anlaşmama hususları ayrıntılı olarak irdelenmiştir.

### Anahtar Kelimeler

Sendikal Tazminat  
Arabuluculuk  
Sendikal Hak ve Özgürlükler  
Dava Şartı

### Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 10.04.2020  
Kabul Tarihi: 10.06.2020  
Doi: 10.18026/cbayarsos.717882

## Examination of Union Compensation Within The Scope Of Labor Courts Law Numbered 7036

### Abstract

With this study, the concept of union compensation was examined within the scope of the Labor Courts Law numbered 7036. Union compensation is essentially designed as a deterrent to prevent the use of union rights and freedoms. Although the effect area of union compensation is quite wide, within the framework of Law No. 7036, the demand for union compensation is included in the scope of mediation as a condition of bringing a lawsuit. With this study, the phenomenon of union compensation is examined step by step. Accordingly, the situation of those who have been prevented from the union rights and freedoms while the trade union rights and freedoms were established before the labor relations was established, while the labor relation was continuing or when the labor contract was terminated, were examined separately. In this context, the question of by whom the union compensation can be requested, who may be the parties, what issues can be discussed during negotiations, and the issues of agreement and non-agreement are discussed in detail, within the scope of the mediation institution.

### Keywords

Union Compensation  
Mediation  
Union Rights and Freedoms  
Condition of Bringing Lawsuit

### About Article

Received: 10.04.2020  
Accepted: 10.06.2020  
Doi: 10.18026/cbayarsos. 717882

<sup>a</sup> Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Programı mezuniyeti için hazırlanan çalışma.

<sup>b</sup> İletişim Yazarı: av.ahmetkoyuncu@gmail.com

<sup>c</sup> Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi. ORCID: 0000-0002-3144-8321

### Giriş

Sendikalar ve bunun doğal uzantısı olarak sendikal hak ve özgürlükler her geçen gün önemini daha da arttırmaktadır. Zira birey iş ilişkileri kapsamında daha güçsüz konumda olan çalışanlar, işveren nezdinde daha güçlü olmak, etkin pazarlık yapabilmek için sendikalara üye olmaktadır. Böylelikle yaşam şart ve kalitelerini arttırmayı amaçlamaktadırlar. Hal böyle olunca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçiler nezdinde önemli yeni düzenlemeler getirmiştir. Bunlar arasında e-devlet üzerinden sendikaya üyelik, sendikal tazminat talep etme hakkının kolaylaştırılması, sendikal tazminat tutarının artırılması, sendikal tazminatın iş güvencesi olgusundan bağımsızlaştırılması sayılabilir. Böylelikle sendikal hak ve özgürlükler daha da güvence altına alınmıştır.

Sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasında gelişmeler sağlanmış olmakla beraber 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylelikle iş mahkemelerinde dava şartı arabuluculuk olgusu hayata geçmiştir.

Bu çalışmada, sendikal hak ve özgürlükleri işveren tarafından engellenmesi durumunda ortaya çıkacak olan sendikal tazminatın dava şartı arabuluculuk müessesesi kapsamında incelenmiştir.

Sendikal tazminat iş ilişkisi kurulmadan önce, iş ilişkisi devam ederken ve iş ilişkisinin sona erdiği sırada ortaya çıkabilir. Bu bağlamda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında sendikal tazminatın aşama aşama irdelenmesi önem arz etmektedir.

### 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun Getirdikleri

Arabuluculuk alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından birisi olup, mahkeme dışındaki uyuşmazlık çözüm yoludur. Arabuluculuk sürecinde başvuran ve başvuru alan taraf dışında üçüncü kişi konumunda olan arabulucu bulunmaktadır. Arabuluculuk, tarafsız konumda olan üçüncü kişinin uyuşmazlık içerisinde bulunan taraflara gerektiğinde çözüm önerileri sunarak uzlaşmalarını sağlamaya çalışan uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak ifade edilebilir (Lokmanoğlu, 2018, s.867). Öğretide diğer bir tanıma göre arabuluculuk, kesin bir çözüm sunma ve uyuşmazlığı karara bağlama yetkisine sahip olmayan arabulucunun desteğiyle tarafların anlaşmaları usul ve esaslar çerçevesinde uyuşmazlığın çözümlenmesi olarak tanımlanmıştır (Yağcıoğlu, 2018, s.464).

### 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na Göre Dava Şartı Arabuluculuk

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca getirilen en önemli yenilik, bireysel veya toplu iş sözleşmesi kapsamında dava şartı olarak arabuluculuk müessesinin getirilmiş olmasıdır. Buna göre her iki sözleşme kapsamında işçilik veya işveren alacakları talebi ile tazminat ve işe iade talepleri için öncelikle arabulucu müessesine başvuru yapılması dava şartı olarak zorunlu hale gelmiştir. Hal böyle olunca 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda bulunan bu düzenleme uyarınca bireysel iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklar, tazminatlar veya işe iade talepleri açısından arabulucuya başvurulmadan dava açılmayacaktır. Aksi durumda açılan davanın esasına girilmesi mümkün olmayacaktır. Dava

esasına girilmeden usulden reddedilecektir. Ülkemizde dava şartı arabuluculuğa konu olan bir husus ile ilgili olarak arabuluculuk müessesine başvurulmaksızın doğrudan dava açılması halinde mahkeme uyuşmazlık konusu dosyayı kendiliğinden arabulucuya gönderemeyecektir (İlhan, 2020, s.48). Önemle belirtmekte fayda vardır ki arabulucuya başvurmak dava şartı olarak zorunlu olmasına karşın arabulucu görüşmeleri sırasında anlaşmak zorunlu değildir (İkizoğlu, 2017, s.135). Aksi bir hususun varlığı ise arabuluculuk sürecinin iradi olması ile çelişecektir.

İş mahkemelerinin en önemli sorunlarında birisi oldukça fazla sayıda iş mahkemesine ait dava dosyasının az sayıdaki iş mahkemesi hakimleri ile çözülmeye çalışılmasıdır (Alptekin, 2018). Arabuluculuk müessesinin 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile dava şartı olarak getirilmesinin en önemli nedeni ise iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarının yargı sitemimiz içerisinde oldukça büyük bir yere sahip olmasıdır. Diğer yandan iş hukukuna ilişkin yargılamaların oldukça uzun bir süre alması da iş mahkemelerinde dava şartı olarak arabuluculuk müessesesinin getirilmesinde önem teşkil etmiştir (Yağcıoğlu, 2018, s.461). İş mahkemeleri nezdinde açılmış olan davaların çözülmesi yıllar sürdüğünden yargılama ile beklenen amaçtan uzaklaşmış olmaktadır.

İş hukukuna ilişkin yargılamada davanın görüldüğü mahkemenin tarafları sulh olmaya teşvik etmesi düzenlenmiştir. Bu bağlamda sulh, mahkeme huzurunda yapılan bir sözleşmedir. Yasal dayanağını 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 313, 314, 315, 316 ve 317'den almaktadır. Madde 313/2'de yer alan "(2) Sulh, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıkları konu alan davalarda yapılabilir." düzenlemesi uyarınca arabuluculuk müessesine benzemektedir. Zira taraflar davaya konu uyuşmazlık dahil olmak üzere dava dışında başka hususlarda da üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilmektedir. Belirtilen bu hususa karşın 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/1'de, "(1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır." şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Anılan bu düzenleme ile birlikte iş mahkemesi nezdinde yapılan yargılamada çok önemli bir değişiklik hayata geçirilmiştir. Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere kanunda işçilik alacaklarının ne olduğu hususu tek tek belirtilmemiş, kapsamının ne olduğu hususunda açık bir düzenleme yapılmamıştır. Buna göre bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayalı alacak kavramlarını geniş düşünmek gerekmektedir. Bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayalı alacaklar ile tazminat kavramının ne derece geniş tutulacağına dair sınırlama ise 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/3'te düzenlenmiştir. Nitekim 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca arabuluculuk müessesinin dava şartı olarak uygulanmayacağı hususlar belirlenmiştir. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/3'te bu husus "(3) İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz." olarak düzenlenmiştir. Böylelikle söz konusu maddede bulunan iki fıkra ile işçilik alacaklarının ve tazminat kavramının kapsamı belirlenmiş olmuştur. Böylelikle sendikal tazminat talebi 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında dava şartı arabuluculuk müessesinin kapsamında olacaktır.

### **Bireysel İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk**

Bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesine dayalı olan uyuşmazlıkları ifade eder (Tunçomağ, 1980, s.842'den aktaran Aydın, 2015, s.842). 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/1 bu hususu düzenlemiştir. Basın çalışanları, gemi adamları, 4857 sayılı İş Kanunu madde 4 uyarınca İş Kanunu kapsamı dışında kalan genel hizmet sözleşmesi uyarınca çalışanlar da dahil olmak üzere, iş sözleşmesine dayalı çalışanlar 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamına tabi olacak ve dava şartı arabuluculuk müessesesi onlar için geçerli olacaktır. Burada önemli olan husus, Türk Borçlar Kanunu uyarınca ev hizmetlerinde çalışanlar ile deniz ve hava taşıma çalışanların uyuşmazlığının Türk Borçlar Kanunu'na göre çözüleceğidir (Erdem, 2018, s. 246).

Bireysel iş uyuşmazlıkları bir veya birkaç işçi için söz konusu olabilir. Bu uyuşmazlıklar topluluk uyuşmazlıkları değildir (Gürsu, 2019, s. 5). Birden fazla işçinin uyuşmazlığı nedeniyle işverenden talepte bulunmaları bu uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık olduğu anlamına gelmez (Başterzi, 2000, s. 49). 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamında zorunlu arabuluculuk müessesine tabi olan, bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan arabuluculuk talepleri tazminat ve alacak kalemleri ile işe iade talebi olarak üç gruba ayırabilir. İlk grup tazminat taleplerine ilişkin kalemler kıdem, ihbar, kötüniyet, ayrımcılık ve sendikal tazminattır. İkinci grup alacak kalemleri olarak ücret, fazla mesai, yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücreti alacağı ile benzer nitelikteki işçi alacakları gösterilebilir. Son olarak işe iade talebi ile iş güvencesine ilişkin alacak ve tazminat talepleri sayılabilir. Diğer yandan işveren tarafından talep edilebilecek kalemler ise, ihbar tazminatı, cezai şart alacağı, haksız rektetten kaynaklanan tazminat, eğitim masrafları ile benzer nitelikteki diğer alacak ve tazminatlar olacaktır (Erdem, 2018, s. 246). Dolayısıyla 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/3 kapsamında işçinin bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar için dava açmadan önce arabuluculuk müessesine başvurması gerekmektedir. Bireysel iş uyuşmazlığına konu olan bir durum ile ilgili olarak bir işçiyi temsilen sendikanın dava açması bu uyuşmazlığın bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan bir uyuşmazlık olduğu hususunu değiştirmeyecektir (Sur, 2020, s. 393).

### **Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk**

Burada uyuşmazlığın konusunu işçilerin kolektif hakları oluşturmaktadır. Diğer yandan sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi süreci içerisinde yaşanan uyuşmazlıklar da bu uyuşmazlığın konusunu oluşturmaktadır (Şişli, 2012, s.48'den aktaran Demir, 2016, s.7). Bu durum ile ilgili en önemli ölçütlerden birisi uyuşmazlığın topluluğa ilişkin olmasıdır (Canbolat, 2013, s.252'den aktaran Demir, 2016, s.7). Bu bağlamda toplu iş uyuşmazlığının söz konusu olabilmesi için tüzel kişiliği bulunan bir işçi topluluğunun bulunması gerekmektedir. Diğer taraftan bu işçi topluluğunun ortak menfaat veya hakları için işverenle uyuşmazlık yaşaması gerekmektedir. Dolayısıyla toplu iş uyuşmazlığının söz konusu olabilmesi için yukarıda belirtilen hususların mevcut olması gerekmektedir. Bu iki husus toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlığın unsurunu oluşturmaktadır (Aydın, 2015, s. 842). Toplu iş uyuşmazlıkları niteliği itibarıyla birden çok işçiyi ilgilendirir. Bu

bağlamda birden çok işçiyi ilgilendiren ve işçilerin bir araya gelerek toplu bir şekilde hareket ettikleri bir süreçtir (Özdemir, 2016, s.602).

### Sendikal Tazminat Talebi Bakımından Arabuluculuk Süreci

Sendikal tazminat talebi bakımından arabuluculuk süreci sendikal tazminat talebiyle arabulucuya başvuru yapılması, tarafların görüşmeye davet edilmesi, sendikal tazminat talebinin arabuluculuk görüşmesinde tartışılması ana başlıkları altında incelenmiştir.

### Sendikal Tazminat Talebiyle Arabulucuya Başvuru Yapılması

Sendikal tazminat, sendika özgürlüğünün güvencesi başlığı altında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) madde 25'te "(1) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz." olarak düzenlenmiştir. Anılan düzenleme uyarınca sendikal tazminat, işçinin işe alınması, iş sözleşmesinin devamı veya iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında oluşabilir. Bu bağlamda sendikal tazminat işçinin belirli bir sendikaya üye olması veya olmaması, sendikal faaliyette bulunması veya bulunmaması ya da sendikal faaliyete katılması nedeniyle ayrımcılığa uğraması nedeniyle işveren tarafından ödenen tazminattır (Tuncay A.C., Kutsal S., 2017, s. 242'den aktaran Küçük, 2018, s. 138). Sendikal tazminat ile amaçlanan husus bir zararın giderilmesi değildir. Sendikal tazminatın amacı işverenin kötü niyetli davranışını bertaraf etmek, işçinin ayrımcılığa maruz kalmasını engellemektir. Sendikal tazminat talep edebilmek için zararın miktarı önemli değildir. Hiç zarara uğranılmamış olursa bile sendikal tazminat talep edilebilir (Öztürk, 2013, s.110). İşçinin sendikal hak ve özgürlüklerden yararlanmasına engel olmak için sözleşmesinin sona erdirilmesi işverenin sahip olduğu fesih hakkının kötüye kullanılmasıdır (Bayram, 2006, s. 1221). Sendikal tazminat şarta bağlı bir hak değildir (Sur, 2017, s. 70).

Yukarıda yapılan açıklamalar çerçevesinde sendikal tazminat talep edecek kişi dava şartı arabuluculuk müessesesine başvurmalıdır. Arabuluculuk başvurusu başvuru tarafın, başvuru tarafın birden fazla olması durumunda birisinin bulunduğu yerdeki veya işin yapıldığı yerde bulunan arabuluculuk bürosuna yapılır. Arabuluculuk bürosunun olmadığı yerlerde bu başvuru yazı işleri müdürüne yapılır. Bu husus 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/5' te "(5) Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin veya işin görüldüğü yerde yapılabilir. Başvurulan arabuluculuk bürosuna yapılır. Başvurulan yerde arabuluculuk bürosunun bulunmadığı yerlerde ise bu başvuru yazı işleri müdürlüğüne yapılır, yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır" olarak düzenlenmiştir.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken veya iş sözleşmesi sona erdirilirken sendikal özgürlükleri engellenebilir, sendikal ayrımcılığa maruz kalabilir. İşçi konumunda olmasının doğal bir uzantısı olarak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/1 çerçevesinde dava şartı arabuluculuk yöntemine başvurmak suretiyle sendikal tazminat talep edebilecektir. Nitekim

yasada “(1) Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.” şeklinde düzenlenme bulunmaktadır.

Önemle belirtmek gerekir ki sendikal tazminat yalnızca iş sözleşmesi devam ederken veya iş sözleşmesi sona erdirilirken oluşmaz. Bu hallerin yanında işe alım sırasında işveren tarafından yapılan ayrımcılık nedeniyle de sendikal tazminat gündeme gelebilir. Bu bağlamda işverenler ile kimi bazı durumlarda bizzat işçi sendikalarının işe alım sırasında sendika özgürlüğünün korunmasına aykırı davranışları olabilir. İşe alım sırasında sendikal özgürlüğe aykırı davranışlar olarak işyerinde işe başlamak için belirli bir sendikaya üye olmak yada olmamak durumu örnek gösterilebilir. Bu husus kapalı işyeri uygulaması olarak nitelendirilmektedir. İşçilerin bu nitelikteki bilgilerine göre hazırlanan listelere kara liste denilir (Erdayı, 2007, s. 49). Böylelikle işverenlerin işçilerin sendikaya üye olmak istekleri işverenler tarafından engellenmektedir. Açıklanan bu sebeplerden ötürü kapalı işyeri şartı (closed shop clause) ya da sendikal işyeri şartı (union shop clause) hukukumuz tarafından meşru sayılmamıştır (Alptekin, 2015, s. 69).

Yapılan açıklamalar doğrultusunda sendikal özgürlüklerin engellenmesi iş ilişkisinin henüz kurulmadığı bir sıra gerçekleşmektedir. Böylece sendikal ayrımcılığa maruz kalan kişi 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işçi konumunda olmayacaktır. Hal böyle olunca kanaatimce söz konusu kişi sendikal tazminat talebi için 7036 sayılı yasa çerçevesinde dava şartı arabuluculuk yöntemine başvuramayacaktır. Zira henüz iş ilişkisi kurulmadığından sözleşme öncesi sorumluluk durumu gündeme gelecektir. Başka bir anlatımla “*Culpa in Contrahendo*” sorumluluğu çerçevesinde genel hükümlere göre dava açabilecektir. Bu sorumluluk sözleşme öncesi dönemde kusurlu olan davranış nedeniyle ortaya çıkan sorumluluktur (Arıkan, 2009, s. 70). Anılan bu sorumluluk dayanağını Türk Medeni Kanunu madde 2’de yer alan dürüstlük kuralından almaktadır. Buna göre taraflar sözleşme ilişkisi kurulmadan önce, sözleşme görüşmelerine başlanması ile birlikte birbirlerine karşı yükümlülüğü doğurmaktadır. Bu bağlamda taraflar dürüstlük kuralının doğal bir uzantısı olarak birbirlerine karşı saygı gösterme ve birbirlerine zarar verecek davranıştan kaçınmalıdır. Diğer bir ifadeyle dürüstlük kuralının doğal bir uzantısı olarak birbirlerini korumalıdır. Tarafların Türk Medeni Kanunu madde 2’de yer alan dürüstlük kuralının ihlali ile birbirlerini korumamış sayılacaklardır. Hal böyle olunca koruma yükümlülüğünü ihlal eden taraf diğer tarafa karşı Türk Borçlar Kanunu madde 112 “*Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür.*” çerçevesinde, “*Culpa in Contrahendo*” sorumluluğu uyarınca sorumlu olacaktır (Durak, 2017, s. 266). Hal böyle olunca sendikal tazminatın 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca dava şartı arabuluculuk yöntemine başvurmak suretiyle talep edilmesi uygun olmayacaktır. Açıklamalar çerçevesinde Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde sendikal tazminatın talep edilmesi uygun olacaktır.

Yukarıda yapılan açıklamalara ek olarak sendikal tazminatın tahsili için dava şartı arabuluculuk müessesine başvuru tarih önem teşkil etmektedir. Nitekim arabuluculuk müessesine başvurusuyla birlikte zamanaşımı ve hak düşürücü süreler işlemeyecektir. Bu husus 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/17’ ye göre arabuluculuk bürosuna başvurulması ile birlikte zamanaşımı kesilir. Nitekim bu husus anılan düzenlemede “(17) *Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.*” olarak belirtilmiştir. Dava şartı arabuluculuk

müessesine başvurulduktan başvuran taraf talebini genişletip başvuru sırasında talep etmediği alacak kalemlerini talep edebilir. Ancak her bir alacak kalemi için farklı zamanaşımı süreleri söz konusu olacaktır. Hal böyle olunca başvuru sonrasında ilave edilen her bir alacak kaleminin arabuluculuk sürecine dahil edildiğinin tutanağa eklenmesi faydalı olacaktır (Çil, 2018, s.29'dan aktaran Akyıldız, 2019, s. 74). Hemen ve önemle belirtmekte fayda vardır ki iş sözleşmesinin sona erdirilmesi bağlı kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı ile yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı süresi 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ek madde 3 uyarınca 5 yıl olarak değiştirilmiştir.

### Görüşmeye Davet

Arabulucu, tarafları toplantıya davet ettikten sonra tarafların bu görüşmeye geçerli bir mazereti olması nedeniyle katılması mümkün olmayabilir. Bu durumda arabulucu kendisine iletilen mazeretin geçerli olup olmadığını tespit etmelidir. Arabulucu ayrıca taraflara toplantı yer, gün ve saatini bildirdiğini belgelendirmelidir (Akın, 2017, s. 135). Arabulucu herhangi bir iletişim aracı sınırlaması olmaksızın tarafları görüşmelere davet edebilir (Ekmekçi, Özkes, Atalı, Seven, 2019, s. 34). Son olarak arabulucu tüm bu hususları arabulucu görüşmesine ilişkin son tutanakta belirtmelidir. Uyuşmazlığın mahkemeye intikal etmesi durumunda söz konusu mazeretin geçerli olup olmadığı hususunda nihai kararı mahkeme verecektir (Akın, 2017, s. 135).

### Sendikal Tazminat Talepli Görüşmelerin Yapılması

Sendikal tazminat 6356 sayılı STİSK madde 25/4'te düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme uyarınca sendikal tazminat talebine ilişkin iki durum düzenlenmiştir. Bu bağlamda arabuluculuk görüşmeleri sırasında sendikal tazminat talebi iki durumda ortaya çıkabilir. Bunlardan ilki işçinin doğrudan sendikal tazminat, diğer durum ise işçinin sendikal tazminat ve işe iadeyi aynı anda talep etmesidir.

İlk durumu irdeleyecek olursak burada sendikal özgürlüğünün engellendiğini düşünen işçi yalnızca sendikal tazminat talebinde bulunmasıdır. Burada sendikal tazminat işçinin işe alımı, iş sözleşmesinin devamı veya iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında da oluşabilecektir. 6356 sayılı STİSK' in getirmiş olduğu en önemli yeniliklerden birisi, iş güvencesi kapsamı dışında olan işçilerin sendikal özgürlüklerinin engellenmesi durumunda doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunabilmeleridir. Sendikal tazminat talep edilmesi için işçinin iş güvencesi kapsamına dahil olmasının bir önemi yoktur (Demir, 2018, s. 204). Diğer bir ifadeyle iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin iş sözleşmesi sendikal nedenle sona erdirildiğinde işçi doğrudan sendikal tazminat talebinde bulunabilir (Dereli, 2013, s. 1111'den aktaran Öztürk, 2013, s.109). Nitekim Anayasa Mahkemesi bu hususta 22.10.2014 tarihli, 2013/1 esas – 2014/161 karar sayılı kararında, *“sendikal tazminat davası açarak tazminat talebinde bulunabilmesini, sadece otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışan, işyerinde en az altı aylık kıdeme sahip olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanıyıp diğer işçileri bu haktan mahrum bırakan kurallar hukuk devleti ilkesine aykırıdır”* gerekçesiyle karar vermiştir. Nitekim Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de bu hususta 31.03.2016 tarihli, 2015/45303 esas – 2016/7689 karar sayılı kararı ile Anayasa

Mahkemesi'nin ilke kararına uygun karar vermiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bu kararda "*davacı işçinin 6 ayı bulmayan kıdemi yönünden yapılan değerlendirme ile dava şartının gerçekleştiğinden bahisle işin esasına girilmesi isabetlidir*" şeklinde karar vermiştir. Hal böyle olunca sendikal özgürlüğü engellenen işçi 7036 sayılı yasa çerçevesinde dava şartı arbuluculuk müessesine başvurmalıdır. Tarafların anlaşamaması durumunda sendikal tazminat talepli dava açabilecektir.

İkinci durumda ise işçinin sendikal tazminat talebi yanında işe iade talebinde bulunmasıdır. Buna göre sözleşmesi sendikal nedenle sona erdirilen işçi, sendikal tazminat ve işe iadesini aynı anda talep edebilir. Bu durumda işçi sendikal tazminat ve iş güvencesi tazminatından aynı anda yararlanamayacaktır. Öğretide ileri sürülen görüşlerden birisine göre aksi bir durum ise mutlak emredici kurala aykırılık teşkil edecektir (Mutlay, 2018, s. 2147).

Sendikal tazminat talepli arabulucu görüşmelerinde irdelenmesi gereken diğer bir husus ise taraflardır. Buna göre zorunlu arabuluculuk sürecinin takibi ve tarafların temsili önemlidir. Zorunlu arabuluculuk sürecinin takibi ve tarafların temsilini irdelemeden önce dava takip yetkisi kavramını incelemek faydalı olacaktır.

Dava takip yetkisi davanın talep sonucu ile ilgili karar alabilme yetkisidir (Pekcanıtez, Atalay, Özekes, 2011, s. 209). 6356 sayılı STİSK madde 26/2'de ise sendikaların üyeleri adına dava açma yetkisi "*(2) Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir. Yargılama sürecinde üyeliğin sona ermesi üyenin yazılı onay vermesi kaydıyla bu yetkiyi etkilemez*" olarak düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca sendikalar üyeleri ve üyelerin mirasçıları adına dava açabilir veya açılan davadaki husumete dahil olabilirler. Hal böyle olunca sendikaların üyeleri adına dava açma yetkileri bulunduğundan bunun doğal bir uzantısı olarak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca zorunlu dava şartı arabuluculuk müessesesine başvurmalarına, toplantılara katılmalarına ve son tutanağı imza atmalarına bir engel olmadığı ifade edilebilir. Açıklanmaya çalışılan bu hususlar çerçevesinde sendikal tazminat talepli bir dava şartı arabuluculuk müessesesine işçi, işçinin avukatı veya üyesi olduğu sendika başvurabilir. Yapılan bu başvuru çerçevesinde görüşmelere katılabilir ve son tutanağı imzalayabilir.

### Sendikal Tazminat Talepli Arabuluculuk Görüşmesinin Sona Ermesi

Sendikal tazminat talebi içerikli arabuluculuk görüşmeleri tarafların anlaşması, arabulucunun da getireceği kanaat çerçevesinde görüşmelere devam edilmesinin faydalı olmayacağı, taraflardan birisinin görüşmelerden çekilmesi veya tarafların anlaşarak süreci sona erdirmeleri durumunda sona erer.

Sona eren arabuluculuk faaliyeti ile ilgili olarak tutanak hazırlanır. Hazırlanacak bu tutanakta arabuluculuk faaliyetinin gerçekleşip gerçekleşmediği, arabuluculuk görüşmelerinin sona erdiği tarih, görüşmeler sonunda tarafların anlaşıp anlaşmadığı hususu ile arabuluculuk sürecinin ne şekilde sona erdiği anlaşılacaktır (Ekmekçi, Özekes, Atalı, Seven, 2019, s. 104).



## Görüşmeler Sonunda Anlaşma

Yapılan görüşmeler sonunda taraflar arasında imzalanan anlaşma belgesi borçlar hukuku kapsamında olan bir sözleşme niteliğindedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2018, s. 79). Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre tarafların iş güvencesi tazminatı yerine taraflar sendikal tazminat hususunda anlaşabilir ve böyle bir durumda yapılan feshin sendikal nedene dayandığı ifade edilmemelidir (Mutlay, 2018, s.2147). Ancak tarafların sendikal tazminat hususunda anlaşmışları bir durumda söz konusu feshin sendikal nedene dayandığını ifade etmek daha uygun olabilir. Zira biraz öncede belirtildiği üzere taraflar arasındaki belge bir sözleşme niteliğindedir.

6356 sayılı STİSK madde 25/4'te sendikal tazminatın alt sınırı belirlenmiştir. Buna göre sendikal tazminat işçinin bir yıllık ücretinden az olamaz. Nitekim anılan düzenleme "(4) İşverenin (...) (1) yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. (1)" şeklindedir. Anılan düzenlemeye uyarınca sendikal tazminat için esas alınacak ücret, çıplak ücretin brüt tutarıdır (Sur, 2020, 68). Arabuluculuk müessesinin bir uzantısı olarak taraflar arabuluculuk kapsamında yapılan görüşmelerde sendikal tazminat tutarında kanunda öngörülen tutardan daha az veya çok bir tutarda anlaşabilecektir kanaatindeyiz. Aksi bir durumun ise arabuluculuk müessesesinin amacına uygun olmayacağı ifade edilebilir. Nitekim Arabulucunun yapılan görüşmeler sırasında uyuşmazlığa konu durum ile ilgili bir karar verme hakkı bulunmamaktadır. Arabulucu iletişim tekniklerini sistematik olarak uygular. Arabulucu böylelikle tarafların kendi aralarında iletişim kurmasını kolaylaştırır (Arslan, 2018, s. 206). Taraflar görüşmeler devam ederken çözüm önerisi ileri süremeyebilir. Böylelikle görüşmeler tıkanabilir. İşte bu noktada 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu 15/7 "*Tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir*" uyarınca arabulucu çözüm önerisinde bulunabilir. Burada çözüm önerisi ile ifade edilen husus hukuki görüş vermek değildir. Çözüm önerisi ileri sürmek ile ifade edilen, görüşmeler sırasında taraflarca ileri sürülmüş ancak taraflarca unutulmuş bir çözüm önerisinin hatırlatılması olabilir. Aynı şekilde daha önceden gündeme gelmemiş olan bir çözüm önerisi de arabulucu tarafından sunulabilir (Odaman, Karaçöp, 2018, s. 47). Buna göre arabuluculuk müessesinde çözüm bizzat taraflara aittir (Erginer, 2017, s. 79). Bu bağlamda tarafların sendikal tazminat hususunda işçinin bir yıllık ücretinden az veya fazla olarak, diledikleri tutarda anlaşmalarına bir engel olmadığı ifade edilebilir.

Madem ki sendikal tazminat hiç zarara uğranmasa bile talep edilebilecektir. Madem ki işçinin sendikal hak ve özgürlüklerden yaralanmasını engellemek amacıyla işveren tarafından işe alım, iş sözleşmesinin devamı veya fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda gündeme gelebilecektir. Bu durumda taraflar arabuluculuk müessesinde sendikal tazminata ek olarak iş güvencesi ve kötü niyet tazminatında anlaşabilirler kanaatindeyiz.

## Görüşmelerin Sonunda Anlaşmama

Tarafların anlaşmamaları durumunda bu durum tutanak altında alınmalıdır. Tarafların sendikal tazminat talebi yanında işe iade talebinde de anlaşmamaları durumunda her iki

hususunda da tutanakta belirtilmesi gerekmektedir. Taraflar arasında yapılan görüşmeler neticesinde taraflar sendikal tazminat veya işe iade hususunda anlaşabilirler. Bu durumda arabulucu, tarafların hangi hususta anlaşıp, hangi hususta anlaşmadığını açıkça belirtmelidir.

Dava açacak olan işçi arabuluculuk son tutanağına ihtiyaç duyacaktır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 3/2' de "(2) Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğle çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir." şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Söz konusu bu madde uyarınca davacı yan davasını açarken arabulucu görüşmesinde anlaşamadığına dair son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir kopyasını dava dilekçesinin ekine ekler.

### Sonuç

Sendikal hak ve özgürlükler Anayasal düzeyde korunmuş temel hak niteliğindedir. Sendikal hak ve özgürlüklerin engellenmesi durumunda işverene karşı sendikal tazminat talep etmek mümkündür. Bu bağlamda sendikal tazminat, sendikal hak ve özgürlüklerin korunması kapsamında getirilmiş olan caydırıcı bir husustur. Sendikal tazminat talebi ise 7036 sayılı İş Mahkemeleri kanunu kapsamında zorunlu arabuluculuk müessesine tabidir.

Sendikal tazminata kimi bazı durumlarda iş görüşmeleri sırasında işveren tarafından yapılan davranış ve gösterilen tutum çerçevesinde hakkazanılabilir. Bu bağlamda işçinin henüz işe başlamadan önce sendikal ayrımcılığa maruz kalması durumunda sendikal tazminat talebi arabuluculuk müessesesinin konusu olamayacaktır. Zira işçi ve işveren ilişkisi henüz kurulmamıştır. Bu bağlamda kişinin henüz işe başlamadığı iş görüşmeleri sırasında sendikal ayrımcılığa maruz kalması durumunda 7036 sayılı kanun çerçevesinde arabuluculuk müessesesine başvurması hususunda özel bir düzenlemenin yapılması faydalı olacaktır.

Diğer yandan 6356 sayılı STİSK uyarınca sendikal tazminatın işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmayacağı belirtilmiştir. Ancak önemle belirtmekte fayda vardır ki henüz işbaşı yapmayan, arada iş ilişkisi kurulmamış olan kişinin sendikal ayrımcılığa maruz kalması tutarında belirlenecek olan sendikal tazminat doğal olarak kişinin bir yıllık ücreti tutarında olamayacaktır. Dolayısıyla böyle bir konumda olan kişiye ödenmesi gereken tazminat hakim tarafından takdir edilecek bir husus olacaktır.

6356 sayılı STİK uyarınca sendikal tazminatın işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olmayacağı belirtilmiştir. Bu husus kamu düzenine ilişkindir. Ancak önemle belirtmekte fayda vardır ki 7036 sayılı kanun uyarınca tarafların arabulucu huzurunda söz konusu bu tutardan daha az bir tutarda ulaşmaları mümkündür. Hal böyle olunca kamu düzenine ilişkin olan bu husus uygulama alanını yitirmektedir. Hal böyle olunca sendikal tazminat hususunda bir istisna getirilerek sendikal tazminatın 7036 sayılı kanun kapsamından çıkartılması uygun olacaktır.

## Bilgilendirme

Bu çalışma Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora programı çerçevesinde yapılan “Sendikal Nedenle İş Sözleşmesinin Feshi ve Sonuçları” başlıklı tez çalışmasından türetilmiştir.

## Kaynakça

- Akın, Gülen İkizoğlu (2017). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Arabuluculuk ve İş Hukukundaki Değişiklere Genel Bakış, *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı 10, Aralık.
- Akyıldız, Emre (2019). *İş Yargılamasında Arabuluculuk Sistemi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Alptekin, Budak Boydak (2015). *Sendika Özgürlüğünün Güvencesi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul
- Arıkan, Mustafa (2009). Culp in Contrahendo Sorumluluğu, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 1, Ocak.
- Arslan, Betül Azaklı (2018). Zorunlu Arabuluculuk Faaliyetinin Niteliği Bakımından Arabulucunun Hukuki Sorumluluğu, *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, Haziran.
- Aydın, Buğra (2015). Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim, Mehmet Akif Aydın'a Armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 2.
- Bayram, Fuat (2006). Sendikal Fesih Karinesi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sayı 12.
- Başterzi, Süleyman (2000). *İş Uyuşmazlıkları*, Doktora Tezi, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) Ankara
- Alptekin, Burak Boydak (2018). İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Düzenlemesinin Kamuda Hizmet Alımı Kapsamında Çalışan İşçiler Bakımından Değerlendirilmesi, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz, Cilt 9, Sayı 2.
- Canbolat, Talat (2013). 6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 4.
- Çelik, Nuri., Caniklioğlu, Nurşen., Canbolat, Talat., (2018). *İş Hukuku Dersleri*, Eylül.
- Çil, Şahin (2018). *İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi*, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Demir, Ender (2018). İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gereklilikleriyle Yapılan Fesihler Bağlamında Sendikal Tazminat, *Fasikül Hukuk Dergisi*, Cilt 10, Sayı 100, Mart.
- Demir, Evin Emine (2016). Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 123.
- Dereli, Toker (2013). 6356 sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, sayı:36.
- Durak, Yasemin (2017). Güven Sorumluluğu ve “Culpa In Contrahendo”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, Ocak 2017.
- Ekmekçi, Ömer., Özkes, Muhammet., Atalı, Murat., Seven, Vural., (2019) *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, On İki Levha Yayınları.
- Erdayı, Ahmet Utku (2007). *Türk İş Hukuku Mevzuatının Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmeye Uyum Sorunu*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas.

- Erdem, Hasan (2018). İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt 92, Sayı 2, Mart.
- Erginer, Umut Ozan (2017). Arabuluculuk ve Gizlilik, *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı 9, Haziran.
- Gürsu, Menekşe Gamze (2019). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- İkizoğlu Akın, Gülen (2017). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Arabuluculuk ve İş Hukukundaki Değişiklere Genel Bakış, *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı 10, Aralık.
- İlhan, Onur (2020). Türk Hukukunda Arabuluculuk Sözleşmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Küçük, Doğan (2018). *Sendikal Tazminat*, Hacettepe Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aralık.
- Lokmanoğlu, Salim Yunus (2008). İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı 33.
- Mutlay, Faruk Barış (2018), İş İade Davalarında Arabuluculuk, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 4.
- Odaman, Serkan., Karaçöp Eda., (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 39.
- Özdemir, Olgu (2016). Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 74, Ocak.
- Öztürk, Berna (2013). *Sendikal Tazminat*, Ankara Barosu Dergisi, Sayı 4.
- Pekcanitez, Hakan., Atalay Oğuz., Özekes, Muhammet., (2011). *Medeni Usul Hukuku*, Ankara.
- Sur, Melda (2020). *İş Hukuku Toplu İş İlişkiler*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2020.
- Şişli, Zeynep (2012). *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm*, Ankara Barosu Dergisi, 2012/2.
- Tunçomağ, Kenan (1980). *İş Hukuku*, Cilt 2, Sermet Matbaası.
- Tuncay, Aziz Can (2017). *Toplu İş Hukuku*, Beta Yayınları.
- Yağcıoğlu, Kaan Muharrem (2018). Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Arabuluculuk ve Arabuluculuğun İş Yargılamasına Etkileri, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2.

### Resmi Kaynaklar

- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Resmi Gazete, Tarih 18.10.2012, Sayı 28460
- 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, Resmi Gazete, Tarih 07.06.2012, Sayı 28331.
- 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, Resmi Gazete, Tarih 12.10.2017, Sayı 30221.
- 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Resmi Gazete, Tarih 12.01.2011, 27836.
- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, Resmi Gazete, Tarih 11.01.2011, Sayı 27836.
- 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, Resmi Gazete, Tarih 22.11.2001, Sayı 24607.