

ARAŞTIRMA

DOI: 10.59007/meyadakademi.1701505

GÖREV, YETKİ VE ARABULUCULUK KAVRAMLARININ PSİKOLOJİK TACİZ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Selçuk CENGİZ*

ÖZ

Medeni yargılamada görev, bir hukuk davasına o bölgedeki hukuk mahkemelerinden hangisinin bakacağını belirleyen bir kavramdır. Görev kuralları nitelik bakımından iş yargılamasında da medeni yargılamadan farklılık göstermemektedir. Ancak iş uyuşmazlıkları özel nitelikli ihtilaflar olduğundan iş mahkemeleri kural olarak iş ihtilaflarını çözmekle görevli ihtisas mahkemeleri niteliğine sahiptir. Bu tür uyuşmazlıklar, kanun tarafından tarafları ve konusu belirli olan ve mahkemeler tarafından çözümlenmesi öngörülen özel nitelikteki anlaşmazlıklardır. Medeni yargılamada yetki kavramı ise, bir davanın hangi yerdeki iş mahkemesi tarafından görüleceğini belirlemektedir. İş yargılamasında yetki kavramı, medeni yargılamadaki mahkemelerin yetkisine ilişkin kurallardan ayrılmış ve bazı özel düzenlemeler getirmiştir. Arabuluculuk kavramı ise, kanun koyucu tarafından hukukumuzda ilk kez Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) ile dâhil edilmiştir. Başlangıçta bu kanun, arabuluculuğu iş uyuşmazlıkları için isteğe bağlı bir çözüm yöntemi olarak düzenlemişken, İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte zorunlu uygulama haline getirmiştir. Çalışmamız, psikolojik taciz davalarında hangi mahkemenin görevli ve yetkili olduğunu belirlemeyi ve arabuluculuk kurumunun bu davalarda uygulanabilirliği hakkında bilgi sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmamızda psikolojik taciz davalarında görevli mahkemenin İş Mahkemeleri, yetkili mahkemenin ise genel yetkili kuralı gereğince öncelikle davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi, psikolojik taciz eyleminin haksız fiil olarak değerlendirilmesi durumunda haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin

yerleşim yeri mahkemesi, iş kazası sayılması halinde ise iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesinin yetkili olacağı ve arabuluculuk kurumu bakımından İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) m.3/1 uyarınca psikolojik tacize bağlı tazminatlarda arabuluculuğa başvurulmasının yasal zemine kavuştuğu, ayrıca İMK m.3/3 uyarınca arabuluculuğun uygulanmayacağı konular arasında psikolojik taciz sayılmaması nedeniyle psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden herkesin ve psikolojik taciz uygulayan kimselerin de dava açmadan önce arabulucuya başvurabilme hakkına sahip olması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, Görev, Yetki, Arabuluculuk, İş Mahkemesi.

****Öğr.Gör,** Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Antakya Meslek Yüksekokulu, Adalet Programı, Hukuk Bölümü, selcuk.cengiz@mku.edu.tr, ORCID ID 0000-0003-2304-7699.

Geliş tarihi: 18.05.2025, Kabul tarihi: 04.07.2025

EVALUATION OF THE CONCEPTS OF DUTY, AUTHORITY AND MEDIATION IN TERMS OF PSYCHOLOGICAL HARASSMENT

ABSTRACT

In civil proceedings, jurisdiction is a concept that determines which court in the area will handle a legal case. The rules of jurisdiction do not differ in terms of quality in labor litigation compared to civil litigation. However, since labor disputes are of a special nature, labor courts are generally specialized courts responsible for resolving labor disputes. These types of disputes are special disagreements defined by law, with specific parties and subjects, and are anticipated to be resolved by the courts. The concept of competence in civil litigation determines which labor court will hear a case. In labor litigation, the concept of competence has diverged from the rules regarding the jurisdiction of courts in civil litigation and has introduced some special regulations. The concept of mediation was first introduced into our legal system by the Law on Mediation in Legal Disputes (HUAK). Initially, this law regulated mediation as a voluntary solution method for labor disputes, but it has since become mandatory with the Labor Courts Law. Our study aims to determine which court is competent and has jurisdiction in psychological harassment cases and to provide information on the applicability of the mediation institution in these cases. In our study, it

has been concluded that the court responsible for cases of psychological harassment is the Labor Courts, and the competent court, in accordance with the general jurisdiction rule, is primarily the court of the defendant's residence at the time the lawsuit is filed. If the act of psychological harassment is considered a tort, the competent court would be the one where the tort was committed, where the damage occurred or where there is a possibility of damage occurring, or the court of the residence of the harmed party. In the case of being considered an occupational accident, the competent court would be the one where the accident or damage occurred, as well as the court of the residence of the harmed worker. Furthermore, regarding the mediation institution, it has been established that seeking mediation for compensation related to psychological harassment has gained a legal basis under Article 3/1 of the Labor Courts Law (İMK). Additionally, since psychological harassment is not included among the issues where mediation is not applicable according to Article 3/3 of the İMK, it is concluded that everyone claiming to be a victim of psychological harassment and those who engage in psychological harassment should have the right to apply to a mediator before filing a lawsuit.

Keywords: Psychological Harassment, Duty, Authority, Mediation, Labor Court.

1.GİRİŞ

Medeni yargılamada görev, bir hukuk davasına o bölgedeki hukuk mahkemelerinden hangisinin bakacağını belirten kavramdır (4, 18, 29). Bu kavram yalnızca genel mahkemeler arasında değil, aynı zamanda genel mahkemeler ile özel mahkemeler arasında da bir ilişki kurar (4, 18, 29). Medeni yargılamada görevli mahkemenin saptanabilmesi için öncelikle uyuşmazlığın genel mahkemelerin mi yoksa özel mahkemelerin mi yetki alanına girdiği değerlendirilmelidir (4, 18, 29).

İş hukukunun uzmanlık isteyen bir hukuk dalı olması, işçinin haklarını koruma özelliği ve iş davalarına özgü nitelikler taşıması genel mahkemelerden ayrı bir iş yargısının oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Bu bağlamda kanun koyucu tarafından iş mahkemeleri genellikle iş ihtilaflarını çözmekle görevli ihtisas mahkemeleri olarak teşkil edilmiştir. Bu ihtilafların kanunla tarafları ve konusu belirlenmiş olup bu ihtilaflar mahkemeler tarafından çözüme kavuşturulması öngörülen özel nitelikteki meselelerdir.

İş mahkemelerinin görev alanı ise İMK (25) m.5 ile düzenlenmiştir. İş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıklar açısından, tıpkı medeni yargılamada olduğu gibi göreve ilişkin hükümler kamu düzenine dâhil olduğundan bir uyuşmazlığın iş mahkemesinde görülmesi dava şartı olarak kabul edilmektedir (HMK m.114/1, c). Uyuşmazlığın görevli olmayan bir mahkemede incelenmesi ise kamu düzeninin ihlali anlamına gelmektedir (16). Bu durumun önüne geçmek amacıyla davanın açıldığı mahkeme, yargılamanın her aşamasında kendi yetkisini re'sen değerlendirebilir (HMK m.115/1).

Eğer mahkeme görevsiz olduğuna kanaat getirirse davayı usulden reddetme kararı alabilmektedir (HMK m.115/2). Öte yandan iş mahkemesinin bulunmadığı yerlerde iş mahkemesinin görev alanına giren davalara, o bölgedeki genel yetkili mahkeme olan asliye hukuk mahkemesi tarafından iş mahkemesi sıfatıyla bakılmaktadır (İMK m.2/3). Ayrıca iş mahkemeleri tek hâkimli mahkeme vasfında olup, sanayinin gelişmiş olduğu ve iş davalarının çok bulunduğu yerlerde ayrı iş mahkemeleri kurulmuştur.

İş Mahkemeleri Kanunu m.6 yetki kurallarını belirlerken öncelikle “İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir” (f.1) hükmüne yer vermiş; ardından “Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir” (f.2), “İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir” (f.3) ve “İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır” (f.4) hükümleri ile diğer yetki kurallarını düzenlemiştir.

Ülkemizde iş hayatının dinamik yapısı nedeniyle iş ilişkilerinde sürekli olarak iş uyuşmazlıkları artış göstermektedir. Bu iş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmak için taraflar iş mahkemelerine başvurumaktadırlar. Ne yazık ki ülkemizdeki yargılamaların uzun sürmesiyle iş uyuşmazlıklarını çözme konusunda iş mahkemelerinde dava açmak zamanla yetersiz hale gelmiştir. Bu yetersizliği gidermek amacıyla kanun koyucu tarafından HUAK kabul edilmiştir. İş uyuşmazlıklarındaki bu artış, iş uyuşmazlıkların hızlı, kolay ve düşük maliyetle çözümlenmesini sağlama hedefine bir türlü ulaşamama ve mevzuatta sık sık değişiklikler yapılması; iş yargılaması mevzuatında yeni bir yasal düzenleme yapılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu sebeple 2017 yılında İMK yürürlüğe girmiştir. Bu zamana kadar psikolojik taciz hakkında birçok eser yayınlanmış olmasına rağmen yaptığımız araştırmalar neticesinde psikolojik taciz davalarının nerede açılacağı, hangi yer mahkemesi tarafından görüleceği ve iş hukukuna İMK ile getirilen zorunlu arabuluculuk kurumunun psikolojik taciz davalarına uygulanıp uygulanmayacağı konularında ayrı bir esere yer verilmediği görülmüştür. Buna karşın görev, yetki ve arabuluculuk kavramlarının psikolojik taciz açısından değerlendirilmesi çok önem arz etmektedir. Zira medeni yargılamada olduğu gibi iş yargılamasında da görev ve yetki hususları doğru bir şekilde tespit edilemediği takdirde davanın reddedilmesine neden olmaktadır. Bu da haklı konumda olan psikolojik taciz mağdurun bir kez daha mağduriyet yaşamasına neden olacaktır. Arabuluculuk kurumu da hukukumuzda genel olarak yargılamanın hızlandırılması amacıyla mahkeme yoluna başvurulmadan önce tarafların iradeleri ile uzman bir kişi aracılığıyla hukuki sorunlarını çözmek amacıyla kabul edilmiştir. Fakat ülkemizde arabuluculuk kültürü yaygın olmadığı için kanun koyucu İMK'da zorunlu arabuluculuk kurumunu kabul

etmiş, zorunlu arabuluculuğa başvurmadan mahkeme başvurulması halinde dava şartı eksikliği nedeniyle davanın reddedileceği düzenlemesine yer vermiştir. Zorunlu arabuluculuk kurumunu psikolojik taciz davalarına uygulanacağına dair İş Kanunu (İşK.)’nda ve İMK’da açık bir hüküm bulunmamaktadır. Görev, yetki ve arabuluculuk kavramları ile ilgili sözünü ettiğimiz bu hususlar iş yargılamasında çok önemli yere sahip olduğu kanaatimizle bu kavramların psikolojik taciz açısından ele alınıp ayrı bir eserde incelenmesinin faydalı olacağı yola çıkılarak bu çalışmamız hazırlanmış olup bu kanaatimiz çalışmamızın özgün yanını oluşturmaktadır.

Çalışmamızda öncelikle iş yargısı hakkında genel olarak bilgi verilecektir. Ardından medeni yargılamada ve iş yargılamasında görev, yetki ve arabuluculuk kavramları psikolojik taciz davaları bağlamında açıklanacaktır.

2. İŞ YARGISI

İş hukukunun özel bir uzmanlık alanı olması ve işçiyi koruma amacını taşıması, iş davaları için genel mahkemelerin dışında özel bir iş yargısı oluşturulmasını gerekli hale getirmiştir (13, 27). Bu doğrultuda ülkemizde iş davalarına iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku konusunda uzmanlaşmış iş mahkemeleri bakmaktadır (13).

İş mahkemelerinin örgütlenmesi ve yargılama usulü İMK hükümlerine göre belirlenmektedir (8, 27). İMK m.10/2 uyarınca “*Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı Kanuna yapılan atıflar, bu Kanuna yapılmış sayılır*”. İMK m.9/1 uyarınca da “*Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır*”. İMK’da sözü geçen hükümlerde, iş mahkemelerinin hangi davalara bakacağı, mahkemenin yargılama usulü, görev ve yetkisi genel kanun

niteliğindeki HMK'dan farklı düzenlenmiştir. Bu nedenle bu konularda öncelikle İMK'nın ilgili hükümleri, İMK'da boşluk olması halinde ise HMK'nın ilgili hükümleri uygulanacaktır (8). Bunun gibi “Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanunu” (5235 sayılı Kanun) (23) hükümleri de iş yargısında uygulama alanı bulur (27).

Öte yandan ihtiyari arabuluculuğu düzenleyen kurallar HUAK'da, iş ilişkilerinde dava şartı olarak (zorunlu) arabuluculuk hükümleri ise İMK (m.3) yer almıştır. Her iki arabuluculuk türüne ilişkin hükümlerin ayrıntıları ise HUAK Yönetmeliği'nde (20) düzenlenmiştir.

İş Mahkemeleri Kanunu m.2/1 ile 5235 sayılı Kanunu m.5 uyarınca, iş mahkemeleri il merkezlerinde ve coğrafi koşullar ile iş yoğunluğu dikkate alınarak belirlenen ilçelerde kurulmaktadır. Bu mahkemelerin kurulması, Adalet Bakanlığı'nın, Hâkimler ve Savcılar Kurulu'nun (HSK) olumlu görüşünü alması şartına bağlıdır ve ihtiyaç görülen yerlerde oluşturulmaktadır.

İş mahkemesi bulunmayan yerlerde bu mahkemelerin alanına giren dava ve işler, o bölgedeki asliye hukuk mahkemeleri tarafından İMK'daki usul ve esaslara uygun şekilde görülür (İMK m.2/3).

3. GÖREV KAVRAMI

Medeni yargılamada görev, yargı sistemi içerisinde belirli bir uyumsuzluğun hangi mahkeme tarafından ele alınacağını ifade eden kavramdır (4, 18, 29). Gerçekten medeni yargı içinde çözülmesi gereken bir uyumsuzluğun genel mahkemeler olan asliye hukuk veya sulh hukuk mahkemelerinde mi yoksa özel mahkemelerde mi görüleceği görev kuralları ile ilgilidir (8).

Görevli mahkemenin belirlenmesinde ilk olarak uyuşmazlık konusunun özel mahkemelerce mi yoksa genel mahkemelerce mi bakılacağıının tespiti ile başlanmaktadır. Bu tespit önemlidir çünkü özel mahkemelerin görev alanı, genel mahkemelere nazaran öncelikli kabul edilmektedir. Ayrıca herhangi bir kanunda başka bir mahkemenin görevli olduğu açıkça belirtilmemişse özel hukuk davalarında genel kural gereği, asliye hukuk mahkemesi sorumludur (HMK m.2) (4, 18, 29). Benzer şekilde İMK m.2/3'te *“İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.”* hükmü düzenlenmiştir.

Görev kuralları kamu düzenine bağlıdır ve mahkemelerin görev alanı yalnızca kanunla belirlenmektedir (HMK m.1). Bu sebeple hâkim, yargılama sürecinin her aşamasında mahkemenin görevli olup olmadığını re'sen dikkate alır (4, 18, 29). Taraflar da yargılamanın herhangi bir aşamasında mahkemenin görevsiz olduğunu öne sürebilmektedir. Çünkü görev, bir dava şartı olarak kabul edilmektedir (HMK m.114).

İş yargısında görev kavramının anlamı da medeni yargılamadaki gibidir. İş mahkemelerinin görevi ise İMK'nın *“görev”* başlıklı m.5'te düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre iş mahkemelerinin görevi üç kategoride toplanmaktadır. İlki işçi, işveren ve işveren vekilleri arasında iş ilişkisinden doğan her türlü davalar (16, 7, 13); ikincisi, idari para cezaları ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSS) (24) geçici m.4'e göre açılan davalar hariç Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan davalar; üçüncüsü ise Türk Borçlar Kanunu (TBK)

(22) gibi diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğunun belirtildiği davalardır (16, 8, 13).

İş mahkemelerinin görevli sayılabilmesi için genellikle iki unsurun bir arada bulunması gerekir. Bu unsurlardan ilki unsur, uyuşmazlığın taraflarının işçi, işveren ya da işveren vekili olmasıdır. Ayrıca İMK'nın artık TBK'daki hizmet sözleşmelerine tabi olarak çalışanlarla ilgili çıkan uyuşmazlıklarda da iş mahkemelerini görevli kılmasından dolayı, işçi kavramının bu kişileri de kapsayacak şekilde anlaşılması gerekmektedir. İkinci unsur ise bu uyuşmazlıkların iş ilişkisi çerçevesinde, iş sözleşmesinden veya ilgili kanunlardan kaynaklanmasıdır. Hukuk literatüründe birinci unsur “*kişi unsuru*”, ikinci unsur ise “*konu unsuru*” olarak tanımlanmaktadır (8).

Kişi unsuru açısından iş mahkemesinin görevli sayılabilmesi için uyuşmazlığın taraflarının işçi sıfatını taşıyan kişiler ile işveren ya da işveren vekili sıfatını taşıyan kişiler olması gerekmektedir. Bu nedenle işçi statüsünde olmayan kişilerin açacakları davalarda iş mahkemeleri yetkili olmaz (16, 8, 13, 27). Gerçekten İMK m.5 hükmünde “*işçiler ile...işveren veya işveren vekilleri arasında...*” (8, 27) denilmek suretiyle uyuşmazlığın taraflardan birisinin işveren veya işveren vekili olması gerektiği açıkça ortaya konmuştur. Bu sebeple ortaya çıkan uyuşmazlık, iş ilişkisinin tarafı olan işçinin, İşK. m.2 doğrultusunda işveren adına temsil yetkisi bulunan ve bu çerçevede işveren vekili sayılan kişiyle yaşadığı bir anlaşmazlıktan kaynaklanmalıdır. Örneğin, işyerinde müdür olarak görev yapan ve İşK. m.2 kapsamında işveren vekili kabul edilen bir kişinin, çalışanı psikolojik tacize maruz bırakması durumunda, çalışan tarafından bu müdüre karşı açılacak davaya bakmakla görevli olan mahkeme iş mahkemesi olacaktır (16).

Konu unsuru açısından değerlendirme yapıldığında, iş (hizmet) sözleşmesinin geçersiz olması iş mahkemesinin görev alanı dışında kalmasına neden olmaz (8, 27). Zira bu sözleşmenin geçersizliği geçmiş dönemleri etkilemez; yalnızca geleceğe yönelik hüküm ve sonuçlar doğurmaktadır (13). Bunun gibi, iş mahkemesinde görülmesi gereken bir alacak davasını işçinin halefleri dahi açsa dava yine iş mahkemesinde görülmektedir. Ayrıca tarafların aralarındaki sözleşmeyi başka isimlerle adlandırmış olması bu açıdan önem taşımaz (8). Taraflar arasındaki sözleşme nitelik olarak iş sözleşmesi ise bu sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıklar da iş mahkemesinde görülmektedir (31).

Öncelikle hemen belirtelim ki akademik çalışmalarda “psikolojik taciz” kavramı ile “mobbing” kavramı birbirinin yerine sıklıkla kullanılsa da biz çalışmamızda terminoloji birliği açısından psikolojik taciz kavramını kullanılmayı tercih ettik. Zira TBK m.417’de açıkça kanun koyucu tarafından psikolojik taciz kavramı kullanılmıştır. Konumuza dönecek olursak, görev konusunu işyerinde maruz kalınan psikolojik taciz vakıaları bakımından ele aldığımızda; psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda görevli mahkemenin İMK m.1 uyarınca iş mahkemeleri olacağını söyleyebiliriz (12, 6). Ancak psikolojik tacize uğrayan işçinin bulunduğu yerde iş mahkemesi bulunmuyorsa iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleri görevli olacaktır (6).

Psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda, davacının işçi statüsünde bulunması durumunda yetkili mahkeme iş mahkemesi olmaktadır. Ancak, davacı memur veya işçi statüsünde değilse ve taraflar arasında bir iş akdi söz konusu değilse, bu tür davalar genel mahkeme olan asliye hukuk mahkemesinde görülür. Benzer şekilde, psikolojik tacizi gerçekleştiren kişinin işveren değil de işyerindeki bir başka çalışan olması durumunda, işçi-işveren ilişkisi

bulunmadığı için davanın asliye hukuk mahkemesinde açılması gerekmektedir. Yargıtay da bu konuda benzer bir görüş belirtmiş ve bir işçinin, kendisine psikolojik tacizde bulunan başka bir çalışana karşı açtığı davada, görevin asliye hukuk mahkemesine ait olduğuna karar vermiştir (30). Ancak, eğer psikolojik tacizi gerçekleştiren kişi mağdur işçinin amiri ya da işveren vekili konumunda bulunuyorsa, taraflar arasında bir iş sözleşmesi olmasa dahi dava iş mahkemesinde görülmelidir (34).

Son olarak ifade edelim ki psikolojik taciz nedeniyle iş mahkemesinde dava açabilmek için uyulması gereken zamanaşımı süreleri bulunmaktadır. Örneğin, psikolojik taciz nedeniyle açılacak tazminat davaları TBK m.146'ya göre *“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tâbidir”*. Ayrımcılık tazminatı ve kötüniyet tazminatı istemi ile açılacak davalar ise İMK uyarınca beş yıllık zamanaşımı uygulanacaktır. Ek olarak, haksız fiil nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davalarında, TBK m.72/1 uyarınca zamanaşımı şu şekilde düzenlenmiştir: *“Tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve her hâlde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Ancak, tazminat, ceza kanunlarının daha uzun bir zamanaşımı öngördüğü cezayı gerektiren bir fiilden doğmuşsa, bu zamanaşımı uygulanır”* (12). Bu noktada belirtmek gerekir ki, mağdur işçinin işverene karşı, örneğin maddi ve manevi tazminat talepleriyle açacağı davalarda, sözleşmeye aykırılık hükümleri uygulanacaktır. Bu nedenle, bu tip durumlarda zamanaşımı süresi TBK m.146 uyarınca on yıl olarak belirlenmiştir. Ancak mağdur işçinin psikolojik tacizde bulunan diğer çalışan aleyhine açacağı davada, haksız fiil hükümleri uygulanacağından dolayı zamanaşımı yönünden TBK m.72/1 hükmü devreye

girecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, haksız fiil niteliğindeki eylemler devam ettiği sürece zamanaşımı da işlemeye başlamayacaktır. Bu bağlamda, psikolojik taciz eylemleri sürdüğü müddetçe dava açma zamanaşımı süresi işlemeye başlamaz ve süre taciz oluşturan son psikolojik davranışın gerçekleştiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

Öte yandan, koruyucu davaların açılabilmesi için herhangi bir zamanaşımı ya da hak düşürücü süre sınırı söz konusu değildir. Bu davalar, yukarıda belirtilen şartlar doğrultusunda her zaman açılabilir.

4. YETKİ KAVRAMI

Medeni yargılamada yetki kavramı, bir davanın hangi yer mahkemesi tarafından görülmesi gerektiğini belirlemeyi ifade eden bir kavramdır (8, 27). Belirli bir somut olayda öncelikle davaya görevli mahkemenin türü tespit edilmekte; bu kapsamda sulh hukuk mahkemesi, asliye hukuk mahkemesi ya da iş mahkemesi gibi özel nitelikli mahkemelerden hangisinin yetkili olduğu kararlaştırılmaktadır. Sonrasında ise davanın belirlenen görevli mahkeme türüne bağlı olarak hangi yer mahkemesinde açılması gerektiği değerlendirilmektedir (4, 18, 29).

Medeni yargılamada yetki kavramı, görev kavramından farklı olarak genel itibarıyla kamu düzenine ilişkin bir nitelik taşımamaktadır. Bu nedenle, hukukumuzda genel yetki kuralına ek olarak belirli durumlar için özel yetki kuralları da yer almaktadır (HMK m.7-16).

Medeni yargılamada yetki, kesin yetki ve kesin olmayan yetki olarak iki gruba ayrılmaktadır (4, 18, 29). Kesin yetki hallerinde, dava yalnızca kanunla belirlenmiş mahkemede açılabilmektedir. Ancak bazı durumlarda, kanun birden

fazla yer mahkemesini kesin olarak yetkili kabul edebilmektedir. Kesin olmayan yetki durumlarında ise genel yetkili mahkemenin yanı sıra, belirli kişilere ya da belli uyuşmazlık türlerine ilişkin özel yetkili mahkemeler bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda davacıya, davasını hangi mahkemede açacağı konusunda bir tercih hakkı verilmektedir. Bu duruma seçimlik yetki adı verilir. Davacı, dava dilekçesini ister genel yetkili mahkemeye isterse seçimlik olarak düzenlenmiş özel yetkili bir mahkemeye sunmakta özgürdür (4, 18, 29).

İş yargılamasında yetki kavramı, medeni yargılamadaki mahkemelerin yetkisine ilişkin kurallardan (HMK m.6) ayrılmış ve bazı özel düzenlemeler getirmiştir. Nitekim HMK’da mahkemelerin yetkisi belirlenirken diğer kanunlarda yer alan yetkiye ilişkin hükümlerin saklı olduğu ifade edilmiştir. İMK m.6/1 uyarınca yetkili mahkeme *“İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir”*. Görüldüğü gibi, anılan hükümde önce davanın davalı gerçek veya tüzel kişinin Türk Medeni Kanunu (TMK)’na göre yerleşim yeri (m.19-21, 51) mahkemesinde açılacağına ilişkin HMK’daki genel kural (m.6) tekrarlanmıştır. Ancak bununla yetinilmemiş iş ilişkilerinin özelliği de dikkate alınarak işin veya işlemin yapıldığı yerdeki iş mahkemesinin de yetkili olduğu hükme bağlanmıştır. Temelde işçiye korumak ve ona kolaylık sağlamak amacıyla getirilen bu yetki kuralına göre, işçi ya da işveren bir tercih hakkına sahip olup davayı, isteğine bağlı olarak davalının yerleşim yeri mahkemesinde ya da işin veya işlemin gerçekleştirildiği yer mahkemesinde açabilmektedir (32).

İş mahkemelerinin yetkisine ilişkin İMK ile getirilen düzenlemelerden birisi de işlemin yapıldığı yer mahkemesinin yetkili kılınmasıdır. Fakat işlemin

yapıldığı yer kavramından ne anlaşılması gerektiğine ilişkin İMK'da bir açıklık yoktur. Buna karşılık madde gerekçesinde işlemin yapıldığı yer ile kastedilenin SGK il müdürlükleri tarafından yapılan işlemlerin yapıldığı yer mahkemesi olduğu görülmektedir. Gerçekten de gerekçede işlemin yapıldığı yer mahkemesinde dava açılabilmesine yönelik düzenlemede amacın, SGK il müdürlüklerinin gerçekleştirdiği işlemlere karşı açılacak davalarda, kurumun genel merkezinin bulunduğu Ankara mahkemelerinin yanı sıra işlemin yapıldığı şubenin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olup olmadığına dair uygulamada yaşanan sorunları çözmek olduğu belirtilmektedir. Ancak söz konusu hüküm genel bir nitelik taşıdığından, uygulamada tereddütlere yol açabilecek bir yapıya sahiptir ve bu yüzden tartışmalıdır (8).

Yetki kuralının niteliğinin tespiti, yetki itirazlarının ne zaman ileri sürülebileceği veya hâkim tarafından resen dikkate alınıp alınamayacağı noktasında İMK m.6'da yer alan hüküm önem arz etmektedir.

İş Mahkemeleri Kanunu m.6'da yetki kuralları şu şekilde belirtilmiştir:

“(1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.

(2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(4) *İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.*

(5) *Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.”*

İMK m.6’da düzenlenen yetki kuralları kamu düzenine ilişkin olduğundan, yetki itirazı ilk itirazlar arasında değerlendirilmez (8, 27). Bu sebeple, taraflar davanın herhangi bir aşamasında yetki itirazında bulunabilir (33) ve yargıç da yetkisizlik durumunu kendiliğinden dikkate almak zorundadır.

İş yargılamasında yetkinin kamu düzenine ilişkin olup olmadığı tartışmalıdır. Kanaatimizce, İMK m.6/5’te yer alan düzenleme kapsamında, söz konusu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmelerinin geçersiz sayılacağı açıkça belirtilmiştir. Bu bağlamda, kanunda gösterilen iş mahkemelerinin yetkisini ortadan kaldıran, davacının seçme hakkını sınırlayan ya da iş mahkemelerine ek olarak başka bir mahkemeyi yetkili kılan sözleşmelerin kamu düzenine aykırı olması nedeniyle geçersiz kabul edilmesi gerekmektedir (8, 27). Yargıtay’ın yerleşik içtihatları da bu doğrultudadır (35).

Psikolojik taciz nedeniyle açılacak davalarda yetkili mahkemeler, İMK m.6/1 ve m.6/2 hükümleri doğrultusunda belirlenir. Buna göre, psikolojik taciz dolayısıyla açılan davalarda, davalının (gerçek veya tüzel kişinin) davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile birlikte işin veya işlemin gerçekleştirildiği yer mahkemesi yetkili kabul edilir. Eğer birden fazla davalı bulunuyorsa, İMK m.6/2’ye göre bu davalılardan herhangi birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetki kapsamına girer. Bunun yanında kanaatimizce İMK m.6/3’te “*İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.*” hükmü kıyasen uygulanarak psikolojik taciz mağduru işçi lehine, psikolojik tacizin uygulandığı

Arabuluculuk

yer ve zararın meydana geldiği yer mahkemesi de yetkili mahkemeler arasında kabul edilmelidir (17, 7, 12).

Asliye hukuk mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, genel hukuki düzenlemelere uygun şekilde belirlenir. Buna göre HMK m.6'ya göre *“Genel yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesidir”*. Psikolojik taciz eylemleri, aynı zamanda haksız fiil niteliği taşıdığı için bu tür davalar HMK m.16'da belirtilen yetkili yerlerde de açılabilir. Maddeye göre *“Haksız fiilden doğan davalarda, haksız fiilin işlendiği veya zararın meydana geldiği yahut gelme ihtimalinin bulunduğu yer ya da zarar görenin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir”*.

Son olarak belirtmek gerekirse TMK m.25/5'te, *“Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir”* hükmü mevcuttur. Öğretide, TMK'nın bu kuralının kesin bir yetki kuralı olmadığı görüşü benimsenmektedir. İşK. m.5'teki yetki kuralı ile söz konusu hükmün birbirine zıt değil, tamamlayıcı nitelikte olduğu ve bu durumun işçiye ek bir hak sağladığı ifade edilmektedir. Bu çerçevede öğretide davanın belirtilen yerlerdeki mahkemelerde de açılabileceği ileri sürülmektedir (1).

5. ARABULUCULUK KAVRAMI

Arabuluculuk, bağlayıcı bir karar verme yetkisi ve gücü bulunmayan ancak taraflar arasındaki anlaşmayı kolaylaştırmak amacıyla çaba harcayan üçüncü bir kişinin katılımıyla gerçekleştirilen müzakere temelli bir uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade etmektedir (35, 10).

Arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri içerisinde kendine has bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda arabulucu uyuşmazlığın mahiyeti, tarafların özellikleri ve uyuşmazlığın taraflar üzerindeki etkisi gibi unsurlara bağlı olarak farklı yönetim ve müdahale stratejileri benimsemekte ve tarafların sorunlarını çözmelerine etkin bir şekilde katkıda bulunmaktadır (35).

Uyuşmazlıkların bağımsız yargının dışında alternatif bir çözüm yolu olarak arabuluculuk yöntemiyle çözülebilmesi için HUAK yürürlüğe konulmuş ve uygulanmaya başlanmıştır. Bunun yanı sıra, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yöntemiyle çözülmesine yönelik usul ve esasları belirlemek amacıyla HUAK Yönetmeliği de yayımlanmıştır.

Arabuluculuk özel hukuk uyuşmazlıklarının tamamında değil, yalnızca tarafların kendi iradesiyle serbestçe karar alabilecekleri iş ve işlemlerden doğan uyuşmazlıklarda uygulanabilmektedir (m.1/2).

Arabuluculuğun temel ilkeleri eşitlik, iradilik, tarafsızlık ve gizlilik. Kanuna göre göre arabuluculuk, isteğe bağlı bir mekanizma olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda taraflar, arabulucuya başvurma, süreci sürdürme, sonuçlandırma ya da bu süreçten tamamen vazgeçme hususunda özgürce karar verebilme yetkisine sahiptir (m.3/1).

Esas itibarıyla ihtiyari (isteğe bağlı) olan arabuluculuğa başvurma İMK ile hukukumuzda ilk defa bazı alacaklar hariç, tüm işçilik alacakları için zorunlu hale getirilmiş ve arabulucuya başvurma dava şartı olarak düzenlenmiştir (8, 11, 10). Başka bir deyişle işçi-işveren ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar bakımından arabuluculuk iradi değil zorunlu hale getirilmiştir. Kanaatimizce bu durum isabetli olmamıştır. Zira arabuluculuk gönüllük esasına tabii bir

kurumdur (8, 15, 11, 3). Ayrıca dava açmadan önce arabuluculuk aşamasından geçmek zorunlu ise de uyuşmazlığın arabulucuda çözümlenmesi zorunlu değildir. Gerçekten taraflar arabuluculuk faaliyetine devam etmeyip istedikleri zaman arabuluculuk faaliyetini sonlandırabilmektedir (8, 5, 28).

Yukarıda belirttiğimiz üzere İMK'nın kabulü ile gelen en önemli yenilik, iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurmanın dava şartı sayılması olup dava yoluna gidilmeden evvel arabulucu yoluna başvurmanın mecburi tutulmasıdır (35). İMK uyarınca işyerinde tazminat taleplerinde de dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır (35). Bu kurala uyulmadığı takdirde açılan dava usulden reddedilecektir.

İş mahkemelerinde dava açılması ve davaya cevap verilmesi basit yargılama usulündeki (8, 27) esaslara göre dilekçe ile yapılmaktadır (HMK m.317/1).

Hangi alacaklar için dava açmadan önce arabulucuya başvurulması gerektiği İMK m.3/1'de belirtilmiştir. İMK m.3/1 uyarınca *“Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı”* olarak düzenlenmiştir. Bu durumda iş ilişkisinden doğan alacak ve tazminat davaları ile iş akdinin işverence feshinden doğan işe iade davalarında önce İMK m.3'te yer alan hükümler çerçevesinde faaliyet gösterecek arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiştir. Ancak iş kazası ya da meslek hastalığından doğan maddi ve manevi tazminatlar ile bu durumlarla bağlantılı tespit, itiraz ve rücu davaları konusunda arabulucuya başvurma zorunluluğu getiren hüküm uygulanmaz (m.3/3).

İş Mahkemeleri Kanunu m.3/1 yer alan “Kanun” ibaresi İşK. yanında “Basın İş Kanunu”, “Deniz İş Kanunu”, “TBK” ile “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” da kapsamaktadır (8, 11, 10, 2). Hatta “Kanun” ibaresi anılanlarla da sınırlı değildir. Bunun yanında örneğin “Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanunu” da bu kapsamda saymak gerekir (8, 9, 10).

Tüm bu değerlendirmeler ışığında işçi, hangi kaynaktan doğduğuna bakılmaksızın örneğin ücret, ikramiye, prim alacağı, fazla mesai ücreti, yıllık izin, hafta tatili, bayram ya da genel tatil alacağı gibi haklar; kıdem ve ihbar tazminatı, ayrımcılık tazminatı veya sendikal tazminat gibi talepler için ya da işe iade davası açmadan önce arabuluculuğa başvurmakla yükümlüdür (8). Diğer yandan, İMK’da belirtilen düzenlemeye göre yalnızca işçi değil, işveren de dava açmadan önce arabulucuya başvurmak zorundadır. Ancak İMK’da psikolojik taciz nedeniyle açılan bir dava arabuluculuğa başvurulması gerekip gerekmediği hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu eksiklik de uygulamada hukuki açıdan belirsizlik yaratmakta ve tarafların psikolojik taciz gerçekleştikten sonra arabuluculuğa başvurma konusunda tereddüt yaşamasına neden olmaktadır.

Kanaatimizce İMK m.3/1’deki düzenleme uyarınca artık psikolojik tacize bağlı tazminatlarda arabuluculuğa başvurulması yasal zemine kavuşmuştur. Benzer yorumla İMK m.3/3 uyarınca “İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz”. hükmü ile arabuluculuğun uygulanmayacağı konular arasında psikolojik taciz sayılmamış olup bu düzenlemeden yola çıkarak psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden

herkesin ve psikolojik taciz uygulayan kimselerin de dava açılmadan önce arabuluculuk kurumuna başvurabilme hakkına sahip olduğu kanaatindeyiz (14, 7). Zira arabuluculuk alternatif çözüm yolunun psikolojik taciz davasında kabul edilmesi tarafların daha az masrafla ve daha kısa bir sürede ihtilaflarını çözmelerine olanak tanımaktadır. Bunun yanında hızlı, doğru ve az masraflı çözüm işçi lehine bir koruma da sağlayacaktır (26). Zira işçi böylelikle haklarına daha çabuk kavuşabilme imkânına sahip olacaktır.

6. SONUÇ

İş hukukunun özel bir uzmanlık gerektiren ve işçiyi koruma amacına yönelik yapısı, bu alandaki davalar için genel mahkemelerden bağımsız olarak özel bir iş yargı sisteminin oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Bu çerçevede ülkemizde iş davaları, iş hukuku ile sosyal güvenlik hukuku konusunda uzmanlaşmış iş mahkemelerince görülmektedir.

İş mahkemelerinde yargılama yapılırken görülen davalarda görevli ve yetkili mahkemenin tespiti çok önem arz etmektedir. Zira yanlış bir mahkemede dava açılması ya da yanlış yerdeki mahkemeye başvurulması davanın reddedilmesine neden olabilmektedir. İş yargılamasında yargılama usulü bakımından karşımıza çıkan temel kanun İMK'dır.

İş Mahkemeleri Kanunu, iş mahkemelerinin yetki kapsamını belirlerken iki temel unsura dayanmaktadır: davanın tarafları ve konusu. Bu kapsamda, işçi statüsünde olmayan bireyler tarafından açılacak davalar iş mahkemelerinin yetki alanına girmemektedir. Örneğin, çıraklar ile ilgili davalar iş mahkemelerinde değil genel mahkemelerde görülür. İMK'ya göre, iş mahkemelerinin görevli olması

için sadece davanın taraflarının kanunda belirtilen işçi, işveren veya işveren vekili olmaları yetmemektedir. Bu taraflar arasındaki uyuşmazlığın konusunun da iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğmuş bir hukuk uyuşmazlığı olması şarttır.

Psikolojik taciz sebebiyle açılacak davaların yargı mercii açısından değerlendirildiğinde İMK m.1 uyarınca, bu tür davalarda görevli mahkemelerin iş mahkemeleri olduğu görülmektedir. Ancak psikolojik tacize maruz kalan çalışanın bulunduğu yerde bir iş mahkemesinin bulunmaması durumunda görevli mahkeme iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleri olmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunu m.6 uyarınca *“İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir”* hükmüne yer verilmiştir. Şu hâlde İMK m.6 yetki konusunda HMK m.6’daki düzenlemeye uygun olarak davalının yerleşim yeri mahkemesini yetkili kabul etmekte; ancak bununla yetinmeyerek ayrıca işin veya işlemin yapıldığı yerdeki mahkemeyi de yetkili kabul ederek özel bir yetki kuralı da getirmektedir. Bu özel kural, her halde işçiyi korumak ve ona kolaylık sağlamak amacıyla öngörülmüştür.

Türk hukuk sistemine göre psikolojik taciz nedeniyle açılacak davaların yetkisi değerlendirildiğinde bu durumun belirlenmesi, İMK m.6 hükümlerine dayanmaktadır. İMK m.6/1’e göre davalının (gerçek veya tüzel kişi) davanın açıldığı tarihte kayıtlı olan yerleşim yeri mahkemesi veya psikolojik tacize konu olan işin ya da işlemin gerçekleştirildiği yer mahkemesi yetkili kılınmıştır. Aynı zamanda İMK m.6/2 uyarınca, birden fazla davalının bulunması durumunda, bu

davalılardan herhangi birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetki sahibi olmaktadır.

İş Mahkemeleri Kanunu iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğu benimsemiştir. Buna göre *“Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır”* (m.3/1). Görüldüğü üzere kanun koyucu tüm iş uyuşmazlıklarını zorunlu arabuluculuk kapsamına almamıştır.

Kanaatimizce artık İMK m.3/1 uyarınca psikolojik tacize bağlı tazminatlarda arabuluculuğa başvurulması da yasal zemine kavuşmuştur. Ayrıca arabuluculuk İMK m.3/3’e uyarınca *“İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz”* hükmüne yer verilerek İMK m.3/3’ün uygulanmayacağı konular arasında psikolojik taciz sayılmamıştır. Bu nedenle psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden herkesin ve psikolojik taciz uyguladığı iddia edilen kimselerin de dava açmadan önce arabulucuya başvurabilme hakkına sahip olması gerektiği kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

1. Bilgili, A. (2010). İş Hukuku Açısından İş Yerinde Cinsel Taciz. Adana: Karahan Kitabevi.
2. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y., Civan, O. E., Manav Özdemir, A. E., Savaş Kutsal, F. B., Evcimen, A. (2023). İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk. (Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu), Ankara: Motif Matbaacılık. <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/10052023082837i%C5%9F.pdf>. (E.T. 17.05.2025).
3. Bozok, S. (2019). İşe İade Davasında Karar ve Kararın İcrası. İstanbul: Oniki Levha Yayınları.
4. Budak, A.C., Karaarslan, V. (2024). Medeni Usul Hukuku. (8.b.). Ankara: Filiz Kitabevi.
5. Caniklioğlu, N. (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk. İş Hukukunda Güncel Konular. Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyumuna sunulan yayınlanmamış tebliğ.
6. Cengiz, S. (2019). İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Çag Üniversitesi SBE, Mersin.
7. Cengiz, S. (2023). İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar. İstanbul: Aristo Yayınları.
8. Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2023). İş Hukuku Dersleri. (36.b.). İstanbul: Beta Yayınları.
9. Çil, Ş. (2018). İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İMK Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi. Ankara: Yetkin Yayınları.
10. Ekmekçi, Ö., Özekes, M., Atalı, M., Seven, V. (2019). Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. (2.b.). İstanbul: On İki Levha Yayınları.
11. Güzel, A. (2019). İş Yargılamasında Yeni Bir Sistem: Zorunlu Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım-I). Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan. İstanbul: On İki Levha Yayınları, s.11-90.
12. Kantarcı, G.N. (2016). Türk İş Hukukunda Mobbing. Ankara: Adalet Yayınları.
13. Kar, B. (2021). İş Yargılaması Usulü. (3.b.). Ankara: Yetkin Yayınları.
14. Kurt, R. (2018). İş Yargısında Arabuluculuk. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (135):405-444.
15. Mutlay, B. (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk. İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III. (Ed. Tankut Centel). İstanbul: On İki Levha Yayınları, s. 23-174.
16. Mutlay, F.B., Işık, M. (2019). 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 68/3:565-634. <https://doi.org/10.33629/auhfd.663178>.
17. Özkan, H. (2015). Açıklamalı-İçtihatlı Asliye Hukuk Davaları ve Tatbikatı Tazminat. İstanbul: Legal Yayıncılık.
18. Pekcanitez, H., Atalay, O., Özekes, M. (2024). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı (12.b.). İstanbul: On İki Levha Yayınları.
19. RG 22.06.2012 S.28331. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6325&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).
20. RG, 02.06.2018, S.30439. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=24638&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).
21. RG, 04.02.2011, S. 27836. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6100&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).

22. RG, 04.02.2011, S.27836.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).
23. RG, 07.10.2004, S.25606.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5235&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).
24. RG, 16.06.2006, S.26200.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).
25. RG, 25.10.2017, S.30221.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=7036&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi: 17.05.2025).
26. Sargın, S. (2020). İşyerinde Psikolojik Taciz. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
27. Süzek, S. (2023). İş Hukuku. (23.b.). İstanbul: Beta Yayınları.
28. Şahin Emir, A. Kazmaz Tepe, B. (2018). İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi. Çalışma ve Toplum, 3/58:1481-1508.
29. Tanrıver, S. (2024). Medeni Usul Hukuku (Cilt I). (6.b.). Ankara: Yetkin Yayınları.
30. Y. 13. HD, T. 25.12.2014, E. 2014/23143, K.2014/41625. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
31. Y. 7. HD, T. 02.05.2016, E. 2016/14487, K. 2016/9722; Y. 22. HD, T. 25.06.2018, E. 2017/13966, K. 2018/15652. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
32. Y. 9. HD, T. 06.11.2014, E. 2014/26033, K. 2014/33099; Y. 7. HD, T. 14.11.2016, E. 2016/23571, K. 2016/19342; Y. 22. HD, T. 16.03.2017, E. 2017/12372, K. 2017/5180.
<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
33. Y. 9. HD, T. 17.09.2014, E. 2014/10904, K. 2014/27044; Y. 7. HD, T. 25.09.2014, E. 2014/16010, K. 2014/18092. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
34. Y. 9. HD, T. 18.10.2016, E. 2016/19993, K. 2016/18083. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
35. Y. 9. HD, T. 22.05.2014, E. 2014/13796, K. 2014/16473. <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>. (E.T. 10.05.2025).
36. Yuvalı, E. (2021). Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk. Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11/2: 355-376. <https://doi.org/10.54704/akdhfd.997497>.