

# PART 5

## ALTERNATIVE RESOLUTION METHODS AND ARBITRATION IN INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA  
ALTERNATİF ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ  
VE TAHKİM

NAZLI ATICI

## PART 5

## ABSTRACT | ÖZET

In this article; alternative resolution methods such as negotiation, settlement, conciliation, mediation and arbitration will be examined.

Bu makalede; bireysel iş uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yöntemleri arasında olan müzakere, sulh, uzlaşma, arabuluculuk ve tahkim gibi yöntemler incelenecektir.

## KEYWORDS | ANAHTAR KELİMELER

Individual Labor Disputes, Alternative Resolution Methods, Labor Law, Labor Courts.

Bireysel İş Uyuşmazlıkları, Alternatif Çözüm Yöntemleri, İş Hukuku, İş Mahkemeleri.

## I. INTRODUCTION

Labor law is of great importance for the regulation of working life and the protection of workers' rights. Labor law includes rules regulating the working conditions, wages, social rights and job security of workers. It also determines the obligations and responsibilities of employers. Considering all these, when a dispute arises regarding labor law, it is important to resolve labor disputes in accordance with the principle of worker protection. Accordingly, the resolution of labor disputes has become an important subject of contemporary legal systems. As a result of the recruitments made in parallel with the increase in the need for workers in the business sector, which is developing and changing day by day, especially in big cities in our country, employee-employer disputes also arise, and the determination of evidence regarding the dispute in the judicial process, discovery or expert consultation, when necessary, are among the factors that prolong the judicial process. The long duration of the proceedings may also lead to the violation of the right to a fair trial. As a matter of fact, Article 36 of the Constitution stipulates that "Everyone has the right to a fair trial before the judicial authorities, as a plaintiff or defendant, through the use of legitimate means and remedies. No court shall refrain from hear-

## I. GİRİŞ

İş hukuku, çalışma hayatının düzenlenmesi ve işçilerin haklarının korunması açısından büyük önem arz etmektedir. İş hukuku, işçilerin çalışma koşullarını, ücretlerini, sosyal haklarını ve iş güvenliğini düzenleyen kuralları içerir. Aynı zamanda, işverenlerin yükümlülüklerini ve sorumluluklarını da belirler. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda iş hukukuna ilişkin bir uyuşmazlık meydana geldiğinde işçiyi koruma ilkesi gereği iş uyuşmazlıklarının çözümü önem arz etmektedir. Bu doğrultuda iş uyuşmazlıklarının çözümü, çağdaş hukuk sistemlerinin önemli bir konusu haline gelmiştir. Özellikle ülkemizde büyük şehirlerde her geçen gün gelişen ve değişen iş sektöründe devamlı olarak işçi ihtiyacının artmasına paralel olarak yapılan işe alımlar sonucunda işçi-işveren uyuşmazlıkları da beraberinde meydana gelmekte olup, yargılama sürecinde uyuşmazlığa ilişkin delil tespiti, gerektiğinde keşif yapılması yahut bilirkişiye başvurulması da yargılama sürecini uzatan etkenlerden olmaktadır. Yargılama süreçlerinin uzun sürmesi ile beraber bireylerin adil yargılanma hakkının ihlali de gündeme gelebilmektedir. Nitekim Anayasanın 36. maddesi; "Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.



ing a case within its jurisdiction." and in the last paragraph of Article 141; 'It is the duty of the judiciary to conclude the proceedings with the least possible expense and with the greatest possible speed.' The necessity for the trial processes to take place within reasonable periods of time has also been emphasized by the legislator. However, when we look at the practice, the workload of the courts is quite high and although new courts have been established, this load has not been reduced and judicial processes still take quite a long time. Alternative dispute resolution methods are used to resolve individual labor disputes in order to reduce the workload in the judiciary and to ensure that disputes are resolved within a reasonable time. These methods include negotiation, settlement, conciliation, mediation and arbitration. In particular, mediation has been applied in individual labor disputes on a voluntary basis since 2013 and as a condition of litigation since 2018. Even though mediation is a successful solution method, it is not yet possible to say that the workload of the labor courts has decreased sufficiently and the trial periods have reached reasonable periods. Therefore, in addition to mediation, the necessity of implementing other alternative dispute resolution methods also comes to the agenda. In this context, settlement, negotiation, conciliation, conditional and voluntary mediation and arbitration will be

Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki dava bakmaktan kaçınmaz." ile 141. maddenin son fıkrasında; "Davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması, yargının görevidir." yargılama süreçlerinin makul sürelerde gerçekleşmesi gerekliliği kanun koyucu tarafından da vurgulanmıştır. Oysa uygulamaya baktığımızda mahkemelerin iş yükü oldukça fazla olup her ne kadar yeni mahkemeler kurulsun da bu yük azaltılmamış ve yargı süreçleri hala oldukça uzun sürmektedir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde, yargıdaki iş yükünü azaltmak ve uyuşmazlıkların makul sürede çözüme kavuşmasını sağlamak amacıyla alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri kullanılmaktadır. Bu yöntemler arasında müzakere, sulh, uzlaşma, arabuluculuk ve tahkim gibi yöntemler bulunmaktadır. Özellikle arabuluculuk, bireysel iş uyuşmazlıklarında 2013 yılında ihtiyari olarak, 2018 yılından bu yana ise dava şartı olarak uygulanmaktadır. Her ne kadar arabuluculuk uygulaması başarı sağlayan bir çözüm yöntemi olsa dahi iş mahkemelerinin iş yükünün yeterli düzeyde azaldığını ve yargılama süreçlerinin makul sürelerle ulaştığını söylemek henüz mümkün değildir. Bu nedenle, arabuluculuğun yanı sıra diğer alternatif çözüm yöntemlerinin uygulanmasının gerekliliği de gündeme gelmektedir. Bu bağlamda, bireysel iş uyuşmazlıklarında sulh, müzakere, uzlaşma, dava şartı ve ihtiyari arabuluculuk ile tahkim, bireysel iş uyuş-

## PART 5

evaluated as alternative methods for the resolution of individual labor disputes.

## II. THE CONCEPT OF INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Individual labor disputes refer to all kinds of disputes arising from the interpretation, application and termination of the employment contract between the employee and the employer, in other words, any dispute arising from the employment relationship between the employee and the employer. According to another definition, individual labor disputes are defined as "disputes that do not concern a group of workers, but involve the employer and one or a few workers"<sup>1</sup>. Such



disputes arise especially in relation to issues such as the interpretation of the provisions of the employment contract, the protection of workers' rights, the provision of occupational safety, the payment of wages and social benefits. These disputes, which are specific to the relationship between the employee and the employer, start from the signing of the employment contract and continue after the termination of the employment contract. For example, an employee who claims that the wage specified in the employment contract has not been paid or that the employer has failed to fulfill its obligations under the employment contract will be entitled to seek his/ her rights on the relevant issues

mazlıklarının çözümü kapsamında alternatif yöntemler olarak değerlendirilecektir.

## II. BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI KAVRAMI

Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasında meydana gelen iş sözleşmesinin yorumlanması, uygulanması ve sona ermesi ile ilgili ortaya çıkan, bir başka deyişle işçi-işveren arasındaki ilişkisinden kaynaklanan her türlü anlaşmazlığı ifade eder. Bir başka tanıma göre ise bireysel (ferdi) iş uyuşmazlıkları, "bir işçi topluluğunu ilgilendirmeyen, işveren ile bir veya birkaç işçiyi ilgilendiren uyuşmazlıklara"<sup>1</sup> denir. Bu tür uyuşmazlıklar özellikle; iş sözleşmesinin hükümlerinin

yorumlanması, işçi haklarının korunması, iş güvenliğinin sağlanması, ücret ve sosyal hakların ödenmesi gibi konularla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. İşçi ile işveren arasındaki ilişkiye özgü olan bu uyuşmazlıklar, iş sözleşmesinin imzalanmasından itibaren başlar ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam eder. Örneğin, işçi iş sözleşmesinde belirtilen ücretin ödenmediğini veya işverenin iş sözleşmesindeki yükümlülüklerini yerine getirmediğini iddia eden bir işçi iş sözleşmesi sona erdikten sonra da ilgili konularda hakkını arama yetkisini haiz olacaktır. Aynı zamanda, iş yerinde yaşanan sorunlar mobbing, ayrımcılık veya iş güvenliği eksiklikleri de bireysel iş uyuşmazlıklarına

even after the employment contract is terminated. At the same time, problems in the workplace such as mobbing, discrimination or lack of occupational safety may also give rise to individual labor disputes. In order to resolve such disputes, an agreement is tried to be reached between the employee and the employer through alternative resolution methods, but in cases where an agreement cannot be reached, the dispute is tried to be resolved by the labor courts in accordance with the provisions of the Labor Law No. 4857, the Labor Courts Law No. 7036 and other relevant legislation. Labor courts use various tools to resolve disputes between employees and employers. These tools include collecting evidence, hearing witnesses, obtaining expert reports and conducting discovery.

## III. ALTERNATIVE SOLUTION METHODS

### A. In General

When confronted with a legal dispute, the judicial authorities are the first place that individuals believe that their rights will be protected and respected the most and the first way they think of applying. However, today, it is not possible for the judicial authorities alone to reach all private law disputes or other dispute areas. This is because the number and types of legal disputes are increasing day by day due to the advancement of technology and the development, change and growth of business opportunities. Considering this situation, the excessive workload of the courts and long trial periods may constitute a violation of the principle of trial within a reasonable time, which is an element of the right to a fair trial. In line with these developments in contemporary law, alternative settlement methods come to the agenda in order to prevent individuals from losing their rights and to reduce the workload of the courts to some extent. With these methods, especially private law disputes are tried to be resolved more simply, quickly, economically and effectively, and it is essential to try to prevent the loss of rights of individuals. In this direction, it is aimed to reach a conclusion more quickly with less cost by leaving behind issues such as the payment of the fees required in the litigation processes, the additional costs required during the litigation process, and the uncertainty of the date the case will be concluded.

yol açabilir. Bu tür uyuşmazlıkların çözümü için işçi ve işveren arasında alternatif çözüm yöntemleriyle anlaşma sağlanmaya çalışılır, ancak anlaşma sağlanamadığı durumlarda uyuşmazlık 4857 sayılı İş Kanunu, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre iş mahkemeleri tarafından çözülmeye çalışılır. İş mahkemeleri, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkları çözmek için çeşitli araçlar kullanmaktadır. Bu araçlar arasında delil toplama, tanık dinleme, bilirkişi raporu alma ve keşif yapılması gibi araçlar yer almaktadır.

## III. ALTERNATİF ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ

### A. Genel Olarak

Herhangi bir hukuki uyuşmazlık ile karşı karşıya kalındığında bireylerin haklarının en çok korunacağı ve gözetileceği yöntem olduğuna inandıkları ve ilk başvurmayı düşündükleri yol yargı mercileri olmaktadır. Ancak günümüzde yargı mercilerinin tek başına bütün özel hukuk uyuşmazlıklarına yahut diğer uyuşmazlık alanlarına yetişişi mümkün olmamaktadır. Zira her geçen gün hem teknolojinin ilerlemesi hem de iş imkanlarının gelişmesi, değişmesi ve büyümesine bağlı olarak hukuki uyuşmazlıkların da sayıları ve çeşitleri artmaktadır. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, mahkemelerin aşırı iş yükü ve uzun yargılama süreleri, adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine aykırılık teşkil edebilmektedir. Çağdaş hukukta bu gelişmeler doğrultusunda bireylerin hak kaybı yaşamaması adına ve mahkemelerin iş gücünü bir nebze de olsa azaltmak adına alternatif çözüm yöntemleri gündeme gelmektedir. Bu yöntemler ile, özellikle özel hukuk uyuşmazlıkları daha basit, hızlı, ekonomik ve etkili bir şekilde çözülmeye çalışılmakta olup bireylerin de hak kayıplarının önüne geçilmeye çalışılması esas teşkil etmektedir. Bu doğrultuda dava açma süreçlerinde gereken harçların yatırılması, dava süreci boyunca gereken ek masraflar, davanın sonuçlanacağı tarihin belirsizliği gibi hususlar geride bırakılarak daha az maliyet ile daha seri bir şekilde sonuca varmak hedeflenmektedir.

### DİPNOT

<sup>1</sup> Turhan Esener, İş Hukukunda Uyuşmazlıkların Barış Yoluyla Çözümü, 1. Baskı, İstanbul, 1970, s. 3.

### FOOTNOTE

<sup>1</sup> Turhan Esener, Peaceful Resolution of Disputes in Labor Law, 1st Edition, İstanbul, 1970, p. 3.

## PART 5

**B. Conciliation**

The settlement of individual labor disputes through conciliation involves the parties of the employee, employer and conciliator. In this alternative solution method, in addition to the parties to the dispute, a third independent person comes to the agenda. Conciliation means the peaceful resolution of the dispute in terms of its nature. In addition to being an alternative solution method in which the parties try to resolve the dispute amicably between themselves through a neutral third party who is accepted as a conciliator, there are also situations where it is not possible for the parties to come together depending on the size and seriousness of the dispute between the parties. What is important at this point is that the third party, who is completely independent from the parties, impartial, objective, and has received specialized training, is a system that aims to provide the parties to the dispute with solution proposals according to the circumstances of the concrete case and to agree on one of the solution proposals. At the same time, it is of course necessary that the parties to the dispute accept this process in good faith and desire to reach a conclusion.

At this point, the difference between settlement and conciliation is that while the parties themselves dominate the process and reach a conclusion by managing the process themselves while ending the dispute with the settlement, in the conciliation method, there is a third-party intervention to the parties and the parties reach an agreement with the relevant intervention of the third party in question.

**C. Negotiation**

Negotiated settlement is one of the most typical, oldest and most common alternative dispute resolution methods. In the negotiation method, the parties meet and exchange ideas without the assistance or support of a third party or, if they deem it necessary, with their lawyers. In negotiation, the parties try to obtain their interests from each other or to get the other party to act in accordance with their wishes. In this method, it is a natural process for the parties to try to protect their own interests. Negotiation is at the heart of all known alternative dispute resolution methods and is often the first method used. Its greatest advantage is that the parties can

**B. Uzlaşma**

Uzlaşma yöntemi ile bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü yönteminde işçi, işveren ve uzlaştırıcı tarafları yer almaktadır. Söz konusu alternatif çözüm yönteminde uyuşmazlığı yaşayan tarafların yanı sıra üçüncü bağımsız bir kişi gündeme gelmektedir. Uzlaşma niteliği itibari ile uyuşmazlığın barışçıl bir şekilde çözülmesi anlamına gelmektedir. Tarafların kendi aralarında dostane bir biçimde uzlaştırıcı kabul edilen tarafsız bir üçüncü kişi aracılığıyla uyuşmazlığı çözmeye çalıştıkları bir alternatif çözüm yöntemi olmasının yanı sıra, taraflar arasındaki uyuşmazlığın boyutuna ve ciddiyetine göre bir araya gelmelerinde imkân bulunmadığı durumlar ile de karşılaşmaktadır. Bu noktada önem arz eden şey taraflardan tamamen bağımsız, tarafsız, objektif davranan, uzmanlık eğitimi almış olan üçüncü kişinin, uyuşmazlığın taraflarına somut olayın koşullarına göre çözüm önerileri sunarak, çözüm önerilerinden biri üzerinde anlaşmalarını amaçlayan bir sistem olmasıdır. Aynı zamanda uyuşmazlığın taraflarının da iyi niyetleri ile bu süreci kabullenmeleri ve sonuca varmayı arzulamaları da pek tabii gerekmektedir.

Bu noktada sulh ile uzlaşma arasındaki fark; sulh ile uyuşmazlığı sona erdirirken tarafların bizzat kendileri sürece hakim olup kendilerinin süreci yönetmeleri ile taraflar bir sonuca varmakta iken, uzlaşma yönteminde ise taraflara bir üçüncü kişi müdahalesi söz konusu olmakta ve söz konusu üçüncü kişinin ilgili müdahalesi ile taraflar bir anlaşmaya varmaktadırlar.

**C. Müzakere**

Müzakere yöntemi ile uyuşmazlığı sona erdirmeye yöntemi en tipik, en eski ve en yaygın alternatif çözüm yöntemlerinden biridir. Müzakere yönteminde, taraflar üçüncü bir kişinin yardım veya desteğini görmeden yahut gerekli gördükleri takdirde avukatlarıyla birlikte karşılıklı görüşürler ve fikir alış-verişinde bulunurlar. Müzakere yönteminde, taraflar birbirlerinden menfaatlerini elde etmeye veya karşı tarafın kendi istekleri doğrultusunda davranmasını sağlamaya çalışırlar. Bu yöntemde, tarafların kendi çıkarlarını korumaya çalışması doğal bir süreçtir. Müzakere, bilinen bütün alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin temelinde yer alır ve çoğu kez

negotiate all kinds of demands by directly addressing each other. In Turkish law, Article 35/A of the Attorneyship Law No. 1136;

*"Lawyers may invite the other party to reconciliation together with their clients in cases and proceedings referred to them before a lawsuit is filed or before the commencement of the trial, provided that they limit themselves to the matters that the parties can voluntarily obtain as a result of their own will. If the other party complies with this invitation and a compromise is reached, the minutes containing the subject of the compromise, the place, date and the matters to be fulfilled mutually shall be signed by the lawyers and their clients together. These minutes have the quality of a judgment within the meaning of Article 38 of the Execution and Bankruptcy Law dated 9/6/1932 and numbered 2004."*

The most prominent example of the negotiation method has also been written by the legislator.

Although a good result can be achieved if both parties act in good faith and respect each other's demands, it should also be discussed how much this solution method pays off in employee-employer disputes.

**D. Settlement**

The settlement of a dispute through conciliation means that the parties to the dispute, the employer and the employee, mutually end the dispute by mutual agreement of their own free will. While ending a dispute through settlement, no other third party will be brought to the agenda, only the individuals who are parties to the dispute will end the dispute by agreeing among themselves. In the Code of Civil Procedure No. 6100, the institution of "settlement" is also addressed by the legislator. According to Article 313 of the relevant law titled "settlement";

*"(1) Settlement is an agreement made by the parties in the presence of the court in order to partially or completely terminate the dispute between them in a pending case.*

*(2) Settlement may only be concluded in cases involving disputes over which the parties can freely dispose.*

ilk başvuru olan yöntemdir. En büyük avantajı ise tarafların doğrudan doğruya birbirlerini muhatap olarak her türlü taleplerini karşılıklı olarak müzakere edebilmeleridir. Türk hukukunda, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu 35/A maddesinde;

*"Avukatlar dava açılmadan veya dava açılmış olup da henüz duruşma başlamadan önce kendilerine intikal eden iş ve davalarda, tarafların kendi iradeleriyle istem sonucu elde edebilecekleri konulara inhisar etmek kaydıyla, müvekkilleriyle birlikte karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilirler. Karşı taraf bu davete icabet eder ve uzlaşma sağlanırsa, uzlaşma konusunu, yerini, tarihini, karşılıklı yerine getirmeleri gereken hususları içeren tutanak, avukatlar ile müvekkilleri tarafından birlikte imza altına alınır. Bu tutanaklar 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 38 inci maddesi anlamında ilâm niteliğindedir."*

şeklinde düzenlemeye yer verilerek müzakere yönteminin en belirgin örneği kanun koyucu tarafından da kaleme alınmıştır.

İki tarafında iyi niyet kuralları çerçevesinde davranması ve karşılıklı taleplerine saygı duyması ihtimalinde iyi bir sonuç alınabileceksen de işçi-işveren uyuşmazlıklarında bu çözüm yönteminin ne kadar karşılığının olduğu da tartışılmalıdır.

**D. Sulh**

Sulh yöntemi ile bir uyuşmazlığın çözümü işçi-işveren taraflarının kendi hür iradeleri ile karşılıklı olarak somut uyuşmazlığı anlaşma ile sona erdirmeleri anlamına gelmektedir. Sulh ile bir uyuşmazlık sona erdirilirken bir başka üçüncü kişi gündeme gelmeyecektir, sadece uyuşmazlığın tarafı olan bireyler kendi aralarında anlaşarak uyuşmazlığı sona erdirmiş olacaklardır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda "sulh" müessesesi kanun koyucu tarafından da ele alınmıştır. İlgili kanunun "sulh" başlıklı 313. maddesine göre;

*"(1) Sulh, görülmekte olan bir davada, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirmek amacıyla, mahkeme huzurunda yapmış oldukları bir sözleşmedir.*

*(2) Sulh, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıkları konu alan davalarda yapılabilir.*

## PART 5

(3) Matters other than the subject matter of the lawsuit may also be included in the scope of the settlement.

(4) Settlement may also be conditional.”

Considering the aforementioned article, in order for a settlement to take place; (i) there must be a lawsuit already pending, (ii) a settlement agreement made by the parties with their free will before the court, (iii) a subject of dispute that the parties can freely dispose of. As a matter of fact, the subject of settlement is also included in the provisions that follow the relevant legal provision, and it is also stated by the legislator that if the parties end a dispute by settlement, this settlement agreement ends the lawsuit and will have consequences just like the final judgment of a court. As can be seen, even after the commencement of a litigation process, the parties have the power to terminate the dispute in question with their own will and this will be taken into consideration by the judge and will constitute a reason to terminate the case.

Although the termination of labor disputes by concluding a settlement agreement in the field of labor law is not common in practice, the importance of this alternative solution method should not be ignored.

In Turkish Law and some foreign laws, the judge is obliged to encourage the parties to settle. However, it is debated how effectively this obligation of encouragement is used and how much efficiency can be achieved in practice. To give an example from the laws of other countries, when a lawsuit is filed in Germany regarding a labor dispute, the judge first pursues an approach to reach an agreement between the parties, and if no result is obtained, the lawsuit continues. According to an opinion in the doctrine, it is argued that there should be an obligation for the judge to effectively encourage settlement in Turkish Law, just like in German Law. In this way, it is thought that both the cases will be concluded faster and less cost will be required. Another view is that it is correct that there is no obligation for the judge to encourage settlement, and that the judge's involvement in the content of the dispute will negatively affect the impartiality of the judge.

(3) *Dava konusunun dışında kalan hususlar da sulhun kapsamına dâhil edilebilir.*

(4) *Sulh, şarta bağlı olarak da yapılabilir.”*

Söz konusu madde dikkate alındığında sulhun gerçekleşebilmesi adına; (i) halihazırda görülen bir dava, (ii) tarafların hür iradeleri ile mahkeme huzurunda yapmış oldukları bir sulh sözleşmesi, (iii) tarafların üzerinde serbestçe tasarrufunun mümkün olduğu bir uyuşmazlık konusu bulunması gerekmektedir. Nitekim ilgili kanun hükmünün devamı olan hükümlerde de sulh konusuna yer verilmiş olup, tarafların sulh ile bir uyuşmazlığı sona erdirmeleri halinde bu sulh anlaşmasının davayı sona erdirdiği ve tıpkı bir mahkemenin kesin hükmü gibi sonuç doğuracağı da kanun koyucu tarafından belirtilmiştir. Görüleceği üzere, bir dava süreci başladıktan sonra dahi taraflar kendi iradeleri ile söz konusu uyuşmazlığı sona erdirmeye gücüne sahiptir ve bu da hakim tarafından dikkate alınıp davayı sona erdirmeye sebebi teşkil edecektir.

Her ne kadar iş hukuku alanında sulh anlaşması yapılarak iş uyuşmazlıklarının sona erdirilmesi uygulamada yaygın olarak görülürse de yine de söz konusu alternatif çözüm yönteminin önemini de göz ardı etmemek gerekmektedir.

Türk Hukukunda ve bazı yabancı ülkelerin hukuklarında hakimin tarafları sulhe teşvik etme zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak bu teşvik zorunluluğunun ne kadar etkin bir şekilde kullanıldığı ve uygulamada ne kadar verim alınabildiği tartışılmaktadır. Başkaca ülke hukuklarından örnek vermek gerekirse, Almanya’da bir iş uyuşmazlığına ilişkin dava açıldığında hakim ilk olarak taraflar arasında anlaşmaya varılması yönünde bir yaklaşım izlemekte bundan bir sonuç alınamaz ise davaya devam etmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre tıpkı Alman Hukukunda yer aldığı gibi Türk Hukukunda da etkin bir şekilde hakimin sulhe teşvik etme zorunluluğu bulunması gerektiği savunulmaktadır. Bu sayede hem davaların daha hızlı sonuçlanacağı hem de daha az maliyet gerekeceği düşünülmektedir. Bir başka görüş ise sulhe hakimin teşvik etme zorunluluğunun bulunmamasının doğru olduğu yönünde olup hakimin bu denli uyuşmazlık konusunun içeriğine dahil olmasının hakimin tarafsızlığını olumsuz yönde etkileyeceği yönündedir.

## E. Mediation

In contemporary law, mediation has started to be adopted as a dispute resolution method in many areas of law, and in some areas of law, this resolution method has the characteristics of a litigation requirement. As a matter of fact, in the field of labor law, mediation was offered to the parties as an optional option until a certain date, and then it was made a condition of litigation in cases related to labor disputes. According to some opinions in the doctrine, it is not considered as a very appropriate solution method due to the fact that the employer is in a stronger position due to the nature of the employee-employer disputes, but according to another opinion in the doctrine, it is considered correct that this solution method has become mandatory due to the length of the litigation processes and the increase in the loss of rights in this process that the employee spends in search of rights.

Article 2 (b) of the Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes defines the concept of mediation;

*“It refers to a dispute resolution method that is carried out voluntarily and with the participation of a neutral and independent third party who has received specialized training, who brings the parties together for the purpose of meeting and negotiating by applying systematic techniques, who realizes the establishment of a communication process between them in order to ensure that they understand each other and thus produce their own solutions, who can also propose a solution if it turns out that the parties cannot produce a solution.”*

is defined as “mediation”. At the same time, the basic principles of mediation are listed in the relevant law and these principles are; mediation is voluntary, the parties have equal rights, the mediation activity is confidential, the information and documents used in mediation meetings cannot be used elsewhere, and the mediator receives the authority from the parties personally.

Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes was adopted on 07.06.2012 and the relevant law entered into force upon its publication in the Official Gazette on 22.06.2012. Firstly, with the adoption and publication of the relevant law, the concept of “voluntary mediation” took its place in our law. With

## E. Arabuluculuk

Çağdaş hukukta hukukun pek çok alanında arabuluculuk uyuşmazlıkların çözüm yöntemi olarak benimsenmeye başlanmış olup, hukukun bazı alanlarına özgü olarak bu çözüm yöntemi bir dava şartı niteliğini haizdir. Nitekim iş hukuku alanında da belirli bir tarihe kadar arabuluculuk bir ihtiyari seçenek olarak taraflara sunulmuş olup daha sonrasında iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda dava şartı haline getirilmiştir. Dava şartı haline getirilmesi doktrindeki bazı görüşlere göre işçi-işveren uyuşmazlıklarının doğası gereği işverenin daha güçlü bir pozisyonda olmasından dolayı çok uygun bir çözüm yöntemi olarak görülürse de doktrindeki bir diğer görüşe göre de dava süreçlerinin uzunluğu ve işçinin hak arayışında geçirdiği bu süreçte hak kayıplarının iyice artmasından dolayı bu çözüm yönteminin zorunlu hale gelmesi doğru bulunmuştur.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nun 2. maddesinin b bendinde arabuluculuk kavramı;

*“Sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade eder.”*

şeklinde tanımlanmıştır. Aynı zamanda ilgili kanunda arabuluculuğun temel ilkeleri sayılmış olup bu ilkeler; arabuluculuğun iradi olması, tarafların eşit haklara sahip olması, arabuluculuk faaliyetinin gizli olması, arabuluculuk toplantılarında kullanılan bilgi ve belgelerin başka yerlerde kullanılmaması, arabulucunun yetkisini bizzat taraflardan alması şeklinde sayılmıştır.

07.06.2012 tarihinde 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu kabul edilmiş olup, 22.06.2012’de Resmî Gazete’de yayımlanarak ilgili kanun yürürlüğe girmiştir. İlk olarak ilgili kanunun kabulü ve yayımlanması ile beraber “ihtiyari arabuluculuk” kavramı hukukumuzda yerini almıştır. İhtiyari arabuluculuğun mevzuatımıza dahil olması ile beraber taraflar kendi takdirleri

## PART 5

the inclusion of voluntary mediation in our legislation, the parties started to be able to produce alternative solutions through mediation before filing a lawsuit based on their mutual will in line with their own discretion.

On 25.10.2017, mediation as a condition of litigation in labor disputes was addressed in the Labor Courts Law No. 7036 and published in the Official Gazette and put into practice as of 01.01.2018. With the amendment of the relevant law and other legislative amendments, mediation has been made a condition of litigation in labor law, commercial cases and consumer cases, and it has become an obligation for the parties to go through the mediation process before going to court. This is stated in Article 3 of the Labor Courts Law No. 7036 titled "Mediation as a condition of litigation";



"(1) In lawsuits filed for employee or employer receivables and compensation based on the law, individual or collective labor agreement and for reinstatement, it is a condition of the lawsuit that the mediator has been consulted. (Additional sentence: 28/3/2023-7445/41 Art.) The provision of the first sentence shall apply to the cancellation of the objection, negative assessment and recovery lawsuits related to these receivables and compensation."

In this way, mediation as a condition of litigation has taken its place in the labor law legislation. Accordingly, cancellation of objection,

doğrultusunda karşılıklı iradelerine dayanarak dava yoluna gitmeden evvel arabuluculuk yolu ile alternatif çözümler üretebilmeye başlamıştır.

25.10.2017 tarihinde ise iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak arabuluculuk uygulaması 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda ele alınarak Resmi Gazete'de yayımlanmıştır ve 01.01.2018 tarihinden itibaren uygulamaya konulmuştur. İlgili kanunun ve diğer mevzuat değişikliklerinin de yapılması ile beraber iş hukuku, ticari davalar ve tüketici davalarında arabuluculuk bir dava şartı haline getirilmiş ve tarafların artık dava yoluna gitmeden evvel arabuluculuk sürecinden geçmeleri bir zorunluluk haline getirilmiş oldu. Bu durum, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda "Dava şartı olarak arabuluculuk" başlıklı 3. maddesinde;

"(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. (Ek cümle:28/3/2023-7445/41 md.) Bu alacak ve tazminatla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları hakkında birinci cümle hükmü uygulanır."

şeklinde dava şartı arabuluculuk iş hukuku mevzuatında yerini almıştır. Bu doğrultuda işçi- işveren arasındaki tazminat ve alacaklarla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları da dava şartı arabuluculuk kapsamına alınmıştır. Ancak, iş kazası veya meslek

negative determination and recourse cases related to compensation and receivables between the employee and the employer are also included in the scope of mediation as a condition of litigation. However, the provisions of mediation as a condition of litigation shall not apply to claims for pecuniary and non-pecuniary damages arising from occupational accidents or occupational diseases and the related determination, objection and recourse cases. The voluntary mediation process regarding the aforementioned issues will remain in place and mandatory mediation will not be applied.

Paragraph 21 of Article 3 of the Labor Courts Law stipulates that "in cases where there is no provision in this article, the provisions of the Law on Mediation in Civil Disputes shall be applied to the extent appropriate to its nature." It is also emphasized that the provisions of the Law on Mediation in Civil Disputes shall be taken into consideration to the extent necessary.

The purpose of this regulation is to help resolve labor disputes in a short time and with less expense. Thus, it is considered that the principle of trial within a reasonable time, which is an element of the right to a fair trial, can be respected. In addition, this method is expected to end the dispute by preventing the emergence of any other dispute, whether material or formal, and thus contribute to social peace. However, it should be noted that it is also controversial to what extent the employee can defend his/her rights through mediation against the employer, who is in a particularly strong position in employee-employer disputes. As a matter of fact, while the mediation solution method is expected to reduce the workload in the courts, it is observed that many lawsuits have been filed regarding the mediation process. Examples of these lawsuits include lawsuits regarding the impartiality of the mediator, lawsuits for the annulment of the mediation minutes and lawsuits regarding whether the mediation process was conducted in accordance with the procedure.

In the decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation dated E. 2023/10079, K.2023/15580, 23.10.2023:

"...It should be noted that for the validity of the mediation agreement document, which is a substantive law contract, the parties to the dispute must meet their mutual and mutually

hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat talepleri ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında dava şartı olarak arabuluculuk hükümleri uygulanmaz. Söz konusu konulara ilişkin ihtiyari arabuluculuk süreci baki olup zorunlu arabuluculuk uygulaması ise söz konusu olmayacaktır.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin 21. fıkrasında; "bu maddede hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür." şeklinde düzenlemeye yer verilerek Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümlerinin gerekli olduğu ölçüde dikkate alınacağı da vurgulanmıştır.

Bu düzenlemenin amacı, iş uyuşmazlıklarının kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olmaktır. Böylece, adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine riayet edilebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca, bu yöntemin maddi ya da şekli başka herhangi bir uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle uyuşmazlığı temelinden sonlandırması ve böylece sosyal barışa katkı sağlaması beklenmektedir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki işçi-işveren uyuşmazlıklarında özellikle güçlü pozisyonda olan işverene karşı işçinin haklarını arabuluculuk yöntemi ile ne kadar savunabildiği de tartışmalıdır. Nitekim arabuluculuk çözüm yönteminin mahkemelerdeki iş yükünü azaltması beklenirken arabuluculuk sürecine ilişkin de pek çok dava açıldığı gözlemlenmektedir. Bunlara örnek olarak arabulucunun tarafsızlığına ilişkin davalar, arabuluculuk tutanağının iptaline yönelik ve arabuluculuk sürecinin usule uygun yapıp yapılmadığına ilişkin davalar gösterilebilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin E. 2023/10079, K.2023/15580, 23.10.2023 tarihli kararında:

"...Belirtmek gerekir ki maddi hukuk sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerliliği için uyuşmazlığın taraflarının uyuşmazlığın çözümüne dair karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanlarının bulunması ve bu anlaşmayı yazılı bir hâle getirme yönündeki karşılıklı istekleri gerekir. Şüphesiz karşılıklı irade beyanlarının uyuşmazlığın tamamını kapsamaması zorunlu değildir. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının uyuşmazlık konusu olduğu bir durumda, sadece kıdem tazminatının konu edildiği bir anlaşma belgesi düzenlenebilir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda elde edilen ilam niteliğindeki an-

## PART 5

appropriate declarations of will regarding the resolution of the dispute and their mutual desire to put this agreement in writing. Of course, the mutual declarations of will do not necessarily cover the entire dispute. In a case where severance pay and notice pay are the subject of dispute, a document of agreement may be prepared in which only severance pay is the subject of the dispute. Since the agreement document, which is in the nature of a judgment obtained at the end of the mediation activity, is not a final judgment in the material sense, it is possible for the parties to assert the invalidity of the agreement document in cases such as absolute nullity, excessive benefit, mistake, deception, intimidation, forgery claim. It should not be overlooked that in the event that the annulment of the mediation agreement document is requested with the claim of fraud, the will to annul must be asserted within one year from the date when the mistake and deception are learned and the intimidation is eliminated..."<sup>2</sup>

The mediation process, the conditions of validity and the date range within which the parties may submit their requests are emphasized.

If the mediation process is carried out transparently, procedurally and within the framework of the goodwill of the parties, it will have many positive results. As a matter of fact, with this dispute resolution method being made mandatory by the legislator, if the parties make good use of this process, they will be able to reach their demands before going to court. Otherwise, the mediation process, which has been introduced as a condition of litigation, will only be a waste of time for the parties, and as a matter of fact, entering into a lawsuit process from scratch after the end of this process will force the parties both financially and morally.

If we examine the mediation process, in the first place, if the subject of the dispute between the parties is related to labor receivables, they must apply for mediation within the period of time stipulated in the legislation. However, if the dispute in question is of a nature that will constitute the subject of a reemployment case, then it is necessary to apply to the mediator within one month from the termination of the employment contract, and if the mediation process is concluded negatively, a lawsuit must be filed within two weeks from the date of signing the final minutes, otherwise the right to file a lawsuit will

*laşma belgesi maddi anlamda kesin hüküm olmadığından, tarafların kesin hükümsüzlük, aşırı yararlanma, yanıltma, aldatma, korkutma, sahtelik iddiası gibi hâllerde anlaşma belgesinin geçersizliğini ileri sürmesi mümkündür. İrade fesadı iddiasıyla arabuluculuk anlaşma belgesinin iptalinin talep edilmesi hâlinde, yanıltma ve aldatmanın öğrenildiği, korkutmanın ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl içinde iptal iradesinin ileri sürülmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır..."<sup>2</sup>*

şeklinde hüküm kurarak arabuluculuk sürecine ilişkin dikkat edilmesi gereken hususları, geçerlilik koşullarını ve hangi tarih aralığında tarafların taleplerini iletebileceklerini vurgulamıştır.

Arbuluculuk sürecinin şeffaf, usule uygun ve tarafların iyi niyeti çerçevesinde yürütülmesi halinde pek çok olumlu sonuçları bulacaktır. Nitekim bu uyuşmazlık çözüm yönteminin kanun koyucu tarafından zorunlu kılınması ile beraber taraflar bu süreci iyi değerlendirir ise dava yoluna gitmeden evvel taleplerine ulaşabileceklerdir. Aksi takdirde dava şartı olarak getirilmiş olan arabuluculuk süreci taraflar açısından sadece bir zaman kaybı olmuş olacak ve nitekim bu sürecin sonlanmasının akabinde sıfırdan bir dava sürecine girmek tarafları hem maddi açıdan hem de manevi açıdan zorlayacaktır.

Arbuluculuk sürecini inceleyecek olursak ilk etapta tarafların arasındaki uyuşmazlık konusu işçilik alacaklarına ilişkin olduğu takdirde mevzuatta öngörülen süre ne kadar ise o süre zarfı içerisinde arabuluculuk başvurusunda bulunmaları gerekmektedir. Ancak eğer söz konusu uyuşmazlık bir işe iade davasının konusunu teşkil edecek mahiyette ise bu takdirde iş akdinin feshinden itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurulması gerekmekte olup, arabuluculuk sürecinin olumsuz bir şekilde sonuçlanması halinde son tutanağın imzalandığı tarihten itibaren iki hafta içerisinde dava açılması gerekmektedir, aksi takdirde dava açma hakkını kaybedecektir. Arabulucu kendisine görevin tevdi edildiği tarihten itibaren üç haftalık süre içerisinde arabuluculuk sürecini nihayete erdirmekle yükümlüdür. Zorunlu hallerde bu süre bir kereye mahsus olmak üzere bir hafta uzatılabilmektedir. Önemle belirtmek gerekir ki, dava şartı olan arabuluculuk sürecinde zaman aşımı ve hak düşürücü süreler işlemeye devam etmezken ihtiyari arabuluculukta söz konusu süreler işlemeye devam eder. Bu noktada arabuluculuk süreci nihayete erdik-

be lost. The mediator is obliged to finalize the mediation process within a period of three weeks from the date of assignment. In mandatory cases, this period may be extended by one week for one time only. It is important to note that while the statute of limitations and forfeiture periods do not continue to run during the mediation process, these periods continue to run in voluntary mediation. At this point, if the parties envisage a litigation process after the mediation process is finalized, the time limits must be observed. When the parties to the dispute reach an agreement at the end of the mediation process by ending the dispute in question, they cannot initiate a judicial process regarding these agreed issues. However, the parties retain the right to file a lawsuit regarding the issues that they did not reach an agreement during the mediation process.

In individual labor disputes, when the parties to the dispute reach an agreement as a result of mediation, an enforceability annotation must be obtained in order for the mediation agreement document to have the effect of enforceability. The certificate of enforceability can be obtained upon request from the Civil Court of Peace where the mediator works. If the certificate of enforceability is obtained, the agreement document will now have the quality of a judgment and will have the same finality and importance as a court decision.

## F. Arbitration

Arbitration is an important alternative dispute resolution method in contemporary law and is among the dispute resolution methods in many branches of law. However, arbitration has different and unique features than the alternative dispute resolution methods we have examined and is also important. Dispute resolution through arbitration is not possible for every dispute subject, and Article 408 of the Code of Civil Procedure No. 6100 titled "Arbitrability";

*"(1) Disputes arising out of rights in rem over immovable property or out of transactions not subject to the will of both parties are not arbitrable."*

By introducing a regulation, the legislator has limited the disputes that may be subject to arbitration. If the subject matter of the dispute between the parties is compatible with the scope of this article and the mutual will of

ten sonra taraflar bir dava süreci de öngörüyor ise süreler riayet edilmesi gerekecektir. Uyuşmazlığın tarafları arabuluculuk süreci sonunda söz konusu uyuşmazlığı sona erdiren bir anlaşmaya vardıklarında daha sonra bu anlaşılan konularla ilgili yargı süreci başlatamazlar. Fakat tarafların arabuluculuk sürecinde anlaşmaya varmadıkları konulara dair dava açma hakları bakidir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk sonucunda uyuşmazlığın tarafları bir anlaşmaya vardıklarında söz konusu arabuluculuk anlaşma belgesinin icra edilebilirlik etkisini haiz olabilmesi için icra edilebilirlik şerhi alınması gerekmektedir. İcra edilebilirlik şerhi arabulucunun görev yaptığı Sulh Hukuk Mahkemesi'nden talep üzerine alınabilmektedir. İcra edilebilirlik şerhi alındığı takdirde artık anlaşma belgesi ilam niteliğine de sahip olacak ve mahkeme kararı ile aynı kesinlikte ve önemde bir karar arz edecektir.

## F. Tahkim

Tahkim çağdaş hukukta önemli bir alternatif çözüm yöntemi olup pek çok hukuk dalında da uyuşmazlık çözüm yöntemleri arasında yer almaktadır. Ancak tahkim incelemiş olduğumuz alternatif çözüm yöntemlerinden daha farklı ve kendine has özelliklere sahip olup ayrıca önem arz etmektedir. Tahkim yolu ile uyuşmazlık çözümü her uyuşmazlık konusu için mümkün olmayıp, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu "Tahkime Elverişlilik" başlıklı 408. maddesinde;

*"(1) Taşınmaz mallar üzerindeki aynı haklardan veya iki tarafın iradelerine tabi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar tahkime elverişli değildir."*

şeklinde kanun koyucu tarafından bir düzenleme getirilerek tahkime konu olabilecek uyuşmazlıklar sınırlandırılmıştır. Eğer ki taraflar arasındaki uyuşmazlık konusu bu madde kapsamı ile uyumlu ise ve tarafların karşılıklı

## FOOTNOTE

<sup>2</sup> Court of Cassation 9th H.D., T. 23.10.2023, E. 2023/10079, K. 2023/15580. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Accessed on 13.01.2025).

## DİPNOT

<sup>2</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 23.10.2023, E. 2023/10079, K. 2023/15580. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim tarihi, 13.01.2025).

## PART 5

the parties is to resolve the dispute through arbitration, then dispute resolution through arbitration may come to the agenda.

Unlike other alternative dispute resolution methods, instead of reaching a solution through a third party or mutual dialogue of the parties, the arbitral tribunal or arbitral tribunal has the authority to arbitrate a dispute, just as the courts have the authority when a dispute is brought to court. Just like courts, arbitrators have the authority to make final and conclusive decisions.

Although there are many advantages of arbitration, the most important advantages of the arbitration method can be listed as the fast and dynamic progress of the process, its low cost, the fact that the arbitrators who will conduct the arbitration proceedings are experts, there is no connection between the arbitrators and the parties and accordingly, there is no phenomenon that may cast doubt on impartiality, and the parties can determine the law applicable to the dispute between them and the place of arbitration. These advantages make arbitration an attractive alternative dispute resolution method for the parties. As a matter of fact, compared to the situations such as the determination of the applicable law by the judge, the unknown duration of the process and the unpredictability of the cost of the process, arbitration is more in line with the control of the parties.

When it is considered whether a conclusion can be reached through arbitration in individual labor disputes, Article 20 of the Labor Law No. 4857 titled "Objection to the termination notice and its procedure" states: "The employee whose employment contract has been terminated must apply to the mediator in accordance with the provisions of the Labor Courts Law within one month from the date of notification of the termination notice with the claim that the reason is not shown in the termination notice or the reason shown is not a valid reason. If no agreement is reached at the end of the mediation activity, a lawsuit can be filed at the labor court within two weeks from the date of the final report. If the parties agree, the dispute can also be taken to a special arbitrator instead of the labor court within the same period." Considering the regulation, it is stated that the parties have the chance to end the dispute through arbitration rather than litigation in disputes regarding reinstatement in line with their mutual will. In other words, the employee whose

iradeleri de uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözülmesi yönünde ise bu takdirde tahkim yolu ile uyuşmazlık çözümü gündeme gelebilecektir.

Tahkim yolu ile bir uyuşmazlığın sona erdirilmesinde diğer alternatif çözüm yöntemlerinden farklı olarak bir üçüncü kişi yahut tarafların karşılıklı diyalogu ile çözüme ulaşmak yerine, nasıl ki bir uyuşmazlık yargı yoluna taşındığında mahkemelerin yetkisi var ise tahkim yolunda da bu yetki hakem adı verilen kişilere veya hakem heyetine verilmiştir. Tıpkı mahkemeler gibi hakemler de kesin ve nihai karar verme yetkisini haizdirler.

Tahkim yönteminin pek çok avantajı bulunmakla beraber en önemli avantajları; sürecin hızlı ve dinamik bir şekilde ilerleyebilmesi, maliyetinin az olması, tahkim yargılamasını yapacak hakemlerin uzman birer kişiler olmaları, hakemler ile taraflar arasında bir bağlantı olmaması ve buna bağlı olarak tarafsızlığa şüphe düşürecek bir olgunun olmaması, tarafların aralarındaki uyuşmazlığa uygulanacak hukuku, tahkimin yerini belirleyebilmeleri olarak sayılabilecektir. Bu avantajlar tahkim alternatif çözüm yöntemini taraflar için cazip kılmaktadır. Nitekim dava yoluna gidildiğinde uygulanacak hukukun hakimce belirlenmesi, sürecin ne kadar süreceğinin bilinmemesi ve buna bağlı olarak maliyetin ne kadar olacağını da öngörüle-memesi gibi durumlara kıyasla tahkim yolu daha ziyade tarafların kontrolü doğrultusunda ilerlemektedir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkim yolu ile bir sonuca varılabilir mi diye düşünüldüğünde, 4857 sayılı İş Kanunu "Fesih bildirimine itiraz ve usulü" başlıklı 20. maddesinde; "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir." şeklindeki düzenleme göz önünde bulundurulduğunda tarafların karşılıklı iradeleri doğrultusunda işe iade konusu uyuşmazlıklarda dava yoluna gitmektense tahkim yolu ile uyuşmazlığı sona erdirmeye şansları olduğu belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, iş sözleşmesi

employment contract has been terminated must apply to the mediator for reinstatement within one month from the date of notification of the termination notice, claiming that no reason was given in the termination notice or that the reason given was not a valid reason. If no agreement is reached at the end of the mediation talks, a lawsuit can be filed at the labor court within two weeks from the date of the final minutes, or if the parties agree, arbitration can be initiated within the same period.

Although the relevant regulation is included in the Labor Law and it is emphasized that there is no harm in arbitration instead of filing a lawsuit if an agreement cannot be reached after the application to the mediator with the reinstatement request, considering the consistent practices of the Court of Cassation, the Court of Cassation is of the opinion that disputes other than reinstatement is not arbitrable and limits the disputes subject to arbitration to reinstatement requests. As a matter of fact, the Court of Cassation considers that the regulations regarding the jurisdiction of the Labor Courts are of public order and that arbitration agreements made by the parties regarding disputes other than reemployment cases are not valid.

The 9th Civil Chamber of the Court of Cassation accepts that the parties may apply to the arbitrator, especially regarding the invalidity of the termination of the employment contract, reinstatement and related job security

feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla, fesih bildirimini tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurması gerekir. Eğer arabuluculuk görüşmelerinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir veya taraflar anlaşılırsa aynı sürede tahkime gidilebilir.

Her ne kadar İş Kanunu'nda ilgili düzenlemeye yer verilerek kanunen işe iade talebiyle arabulucuya başvuru sonrası anlaşma sağlanamadığı takdirde dava açmak yerine tahkim yoluna gidilmesinde bir sakınca olmadığı vurgulanmış ise de Yargıtay'ın istikrarlı uygulamaları göz önünde bulundurulduğunda Yargıtay işe iade harici uyuşmazlıkların tahkime elverişli olmadığı kanaatinde olup, tahkim konusu uyuşmazlıkları işe iade talepleri ile sınırlandırmıştır. Nitekim Yargıtay İş Mahkemelerinin yetkisine ilişkin olan düzenlemelerin kamu düzeninden olduğunu ve işe iade davaları haricinde kalan uyuşmazlıklara dair taraflarca yapılan tahkim anlaşmalarının geçerli olmadığı kanaatinde.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, özellikle iş akdinin feshinin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boştaki süre için ücret alacağı kalemleri ile ilgili tarafların hakeme başvurabileceklerini kabul etmektedir. Ancak saymış olduğumuz konular haricinde örneğin yıllık ücretli izin alacağı yahut iş ak-



## PART 5

and wage claims for idle time. However, it is of the opinion that arbitrators are not authorized to decide on, for example, annual paid leave claims or wage claims arising from the employment contract. It is also important to note that since there is no balance of power between the parties in employee-employer disputes, the Court of Cassation emphasizes in its decisions that the parties should state that they want this alternative solution method with their free will without any doubt, especially in the arbitration agreement.

According to the decisions of the Court of Cassation, the arbitration agreement or clause must contain the parties' intention to resolve the dispute through arbitration in a

dinden doğan ücret alacaklarına dair hakemlerin karar verme yetkilerinin olmadığı kanaatindedir. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki, işçi-işveren uyuşmazlıklarında taraflar arasında güç dengesi olmadığı için Yargıtay özellikle tahkim anlaşmasında tarafların şüpheye mahal vermeden hür iradeleri ile bu alternatif çözüm yöntemini istediklerini belirtmeleri gerektiğini de kararlarında vurgulamaktadır.

Yargıtay kararlarına göre, tahkim sözleşmesi veya şartının, uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesine ilişkin taraf iradesini tereddüde yol açmayacak şekilde içermesi gerekmektedir. Yargıtay'ın bir kararına konu olayda; "... davacı ile davalı işveren feshin bildirildiği tarih olan 15.09.2011 tarihinde dü-



manner that does not cause any doubt. In the case subject to a decision of the Court of Cassation; "... in the document titled "Release and Waiver" dated 15.09.2011, the date of the notification of termination, the plaintiff and the defendant employer stated that "the plaintiff left the workplace due to the unilateral termination of the employment contract by the employer with compensation in accordance with Article 17 of the Labor Law No. 4857, that he received severance pay, annual leave pay and wage receivables, that he has no other rights and receivables, that if he wants to file a lawsuit in accordance with Article 20 of the Labor Law No. 4857, he will file a lawsuit with the Special Arbitrator con-

zenlenen "İbraname ve Feragatname" başlıklı belge de "Davacının iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanununun 17. maddesi gereğince tazminatlı olarak tek yanlı işverence feshedilmesi nedeniyle işyerinden ayrıldığı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacaklarını aldığı, başka hiçbir hak ve alacağı kalmadığı, 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesi gereğince dava açmak istemesi halinde, üç kişiden oluşan Özel Hakemde dava açacağı, bu hususun tarafların rızaları ile yapılmış olduğunu, şirketi tüm konularda ve genel manada gayririkabili rücu olarak kayıtsız şartsız ibra ettiği" belirtilmiştir. ... Diğer taraftan ibraname ve feragatname başlıklı belgenin fesih yanında,

sisting of three people, and that this issue is in the form of an arbitration agreement made by the parties with their consent. Article 20 of the Labor Law No. 4857, he will file a lawsuit before the Special Arbitrator consisting of three people, this matter has the effect of an arbitration agreement made with the consent of the parties, he unconditionally released the company unconditionally in all matters and in general terms irrevocably". ... On the other hand, it is understood that the document titled release and waiver includes the payment of the employee's labor rights in addition to the termination, in a sense, the payment of these rights is tied to the signing of this agreement containing the arbitration clause, the plaintiff was forced to sign it, and the defendant company used its economic and social superiority over the plaintiff employee to make the defendant company accept issues that would disrupt the equality in its favour in the arbitration agreement. It cannot be said that the arbitration agreement or clause clearly and unequivocally conveys the will of the plaintiff employee to resolve the dispute through arbitration. The arbitration clause in the document titled release and waiver is invalid. The dispute must be resolved in the labor court."<sup>3</sup>

According to an opinion in the doctrine, in line with the principle of protection of the employee arising from the nature of labor law, labor courts are specially established courts and it is not right to have a different alternative solution method equal to the jurisdiction of these courts. The labor courts, which are specially established by specialized judges in their field, should conduct proceedings and resolve the dispute. According to another opinion, it is natural to envisage alternative resolution methods in order to reduce the workload of the judicial powers, and arbitration should be applied to all labor disputes. Apart from these, there are different opinions in the doctrine and the issue of the suitability of arbitration in labor law is highly debated<sup>4</sup>.

In fact, it may be considered that arbitration may also be feasible in an area where mediation is foreseen as a condition of litigation. As a matter of fact, it will be important for labor disputes that arbitration is also possible, at least in cases where mediation is stipulated as a condition for litigation. As a matter of fact, the provision of the Code of Civil Procedure, which draws the boundaries of arbitrability, does not prohibit arbitration in cases falling within the scope of labor law.

işçinin işçilik haklarının da ödenmesini içerdiği, bir bakıma bu hakların ödenmesinin tahkim şartını içeren bu sözleşmenin imzalanmasına bağlanıldığı, davacının imzalamak zorunda bırakıldığı, davalı şirketin davacı işçi üzerinde, ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanarak tahkim sözleşmesinde eşitliği kendi lehine bozacak hususlar kabul ettirdiği anlaşılmaktadır. Tahkim sözleşmesi veya şartının, uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesi yolundaki davacı işçi iradesini açık ve kesin olarak taşıdığı söylenemez. İbraname ve feragatname başlıklı belgedeki tahkim şartı geçersizdir. Uyuşmazlığın iş mahkemesinde çözümlenmesi gerekir."<sup>3</sup>

Doktrindeki bir görüşe göre iş hukukunun doğasından kaynaklanan işçinin korunması ilkesi doğrultusunda iş mahkemeleri özel olarak kurulmuş mahkemeler olup, bu mahkemelerin yargılama kudretine eş farklı bir alternatif çözüm yöntemi olması doğru bulunmamaktadır. Alanında uzman hakimler tarafından özel olarak kurulan iş mahkemelerince yargılama yapılmalı ve uyuşmazlık çözüme erdirilmelidir. Bir başka görüşe göre ise yargı erklerinin iş yükünün azaltılması doğrultusunda alternatif çözüm yöntemlerinin öngörülmesi gayet doğal olup tahkimin tüm iş uyuşmazlıklarını kapsayacak şekilde uygulama alanı bulması gerekmektedir. Bunların haricinde de doktrinde farklı görüşler bulunmakta olup iş hukukunda tahkimin elverişliliği hususu bir hayli tartışmaya yer açmaktadır<sup>4</sup>.

Esasen dava şartı olarak arabuluculuğun öngörüldüğü bir alanda tahkimin de elverişli olabileceği düşünülebilir. Nitekim en azından dava şartı olarak arabuluculuğun öngörüldüğü hallerde tahkimin de mümkün olması iş uyuşmazlıkları açısından önem arz edecektir. Zira Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun ilgili tahkime elverişliliğe ilişkin sınırları çizdiği hükmünde de iş hukuku kapsamına giren davalara ilişkin bir tahkim engeli bulunmamaktadır.

Öğretide, iş sözleşmesinin yapılması veya devamı sırasında kararlaştırılan tahkim sözleşmesi veya tahkim şartının geçerli sayılması konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Baskın görüş, bu tür tahkim sözleşmelerinin veya şartlarının geçerli sayılmasını reddetmektedir. Bu görüşe göre, iş sözleşmesinin yapılması veya devamı aşamasında kararlaştırılan bir tahkim şartının, işçinin serbest iradesiyle kabul edilmiş olduğu söylenemez. Çünkü işçi, iş sözleşmesi dolayısıyla

## DİPNOT

<sup>3</sup> Yargıtay 9. H.D., T. 25.02.2013, E. 2013/1773, K.2013/6664. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim tarihi, 04.02.2025).

<sup>4</sup> Müjgan Yücel, "Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakemin Kararlarının Kapsamı, İşe Başlatılma Halinde Tazminat Miktar Belirtmeden Karar Verilmesine İlişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 3, 2008.

## FOOTNOTE

<sup>3</sup> Court of Cassation 9th H.D., T. 25.02.2013, E. 2013/1773, K.2013/6664. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Date of access, 04.02.2025).

<sup>4</sup> Müjgan Yücel, "The Scope of the Decisions of the Special Arbitrator in Objection to the Termination Notice, A Decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation Regarding the Decision of the Special Arbitrator without Specifying the Amount", Marmara University Faculty of Law Journal of Legal Research, C. 14, S. 3, 2008.

## PART 5

There are different opinions in the doctrine regarding the validity of arbitration agreements or arbitration clauses agreed upon during the conclusion or continuation of the employment contract. The dominant view rejects the validity of such arbitration agreements or arbitration clauses. According to this view, an arbitration clause agreed upon during the conclusion or continuation of the employment contract cannot be said to have been accepted with the free will of the employee. This is because the employee is in a relationship of dependency due to the employment contract. Therefore, the parties may only agree to arbitrate the dispute regarding the validity of the termination after the termination of the contract. However,

bağımlılık ilişkisi içinde bulunmaktadır. Bu nedenle, taraflar ancak sözleşmenin sona ermesinden sonra feshin geçerli olup olmadığı konusundaki uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesini kararlaştırabilirler. Ancak, diğer bir görüş, İş Kanunu'nun 20. maddesinde tarafların rızaları ile tahkim sözleşmesi yapabileceklerinin belirtilmiş olduğunu ve açıkça sözleşme yapılmasının zamanı noktasında bir sınırlama getirilmemiş olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, tarafların sözleşme özgürlüğüne bu şekilde bir müdahalede bulunmak doğru değildir. Aksi bir durum, söz konusu uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenmesini engeller ve bu da hakem kararı ile adil bir karar verilemeyeceği anlamına gelir<sup>5</sup>.



another opinion states that Article 20 of the Labor Law states that the parties may conclude an arbitration agreement with their consent and that there is no limitation on the timing of the agreement. Therefore, it is not correct to interfere with the parties' freedom of contract in this way. To do otherwise would prevent the dispute in question from being resolved by arbitration, which would mean that the arbitral award would not be a fair decision<sup>5</sup>.

Another opinion states that arbitration agreements can be concluded before or after the conclusion of individual employment contracts, as long as the arbitration agreements are in favour of the employee and only reg-

Diğer bir görüş, tahkim sözleşmelerinin işçi lehine olacağından hareketle ve sadece zorunluluk teşkil etmeyen bir tahkim hakkını düzenlediği müddetçe bir başka deyişle tahkim hakkının kullanılması haricinde başka yollar ile de işçinin hakkını aramasına izin verildiği müddetçe bireysel iş sözleşmelerinin kurulmasından önce veya sonra tahkim anlaşmasının yapılabilir olduğunu belirtmektedir. Bu çerçevede yapılan tahkim sözleşmeleri geçerli kabul edilmelidir<sup>6</sup>.

Özetle, öğretilerde farklı görüşler bulunmakla beraber tahkim anlaşmalarına ilişkin tartışmalar da devam etmektedir. Ancak, baskın görüş, iş sözleşmesinin yapılması veya iş sözleşmesi yapıldıktan sonraki süreç içerisinde

ulate a non-compulsory arbitration right, in other words, as long as the employee is allowed to seek his/her rights through other means other than the exercise of the arbitration right. Arbitration agreements made within this framework should be considered valid<sup>6</sup>.

In summary, although there are different opinions in the doctrine, discussions regarding arbitration agreements continue. However, the predominant view is that an arbitration agreement or arbitration clause entered into during or after the conclusion of an employment contract is not valid. Other opinions, as explained above, defend the right of the parties to enter into contracts based on the regulation set forth in Article 20 of the Labor Law and the freedom of contract. Accordingly, they accept that arbitration agreements will be valid.

Another controversial issue is; when an arbitration agreement is made regarding the dispute between the employee and the employer, if the dispute in question is a matter that is within the scope of mediation as a condition of litigation, which alternative dispute resolution method will gain priority and be applied. Paragraph 18 of Article 18 titled "Mediation as a condition of litigation" of the Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes stipulates that "In cases where there is an obligation to resort to arbitration or another alternative dispute resolution method in special laws or where there is an arbitration agreement, the provisions regarding mediation as a condition of litigation will not apply." According to the relevant provision, if the parties have made an arbitration agreement between them, the provisions regarding mediation as a condition of litigation will not apply and the parties will give priority to arbitration as an alternative dispute resolution method.

As a result, it is still controversial which disputes regarding individual labor disputes may or may not be considered arbitrable within the scope of arbitration. Just as the Insurance Arbitration Commission has been established for the resolution of insurance disputes through arbitration and arbitration proceedings are conducted by experts in the field of insurance, we believe that a similar application can be made for individual labor disputes and thus arbitration proceedings can be conducted by experts with certain competencies. Accordingly, when the

yapılan tahkim sözleşmesi veya kabul edilen tahkim şartının geçerli olmayacağı yönündedir. Diğer görüşler, yukarıda izah edildiği üzere İş Kanunu'nun 20. maddesinde belirtilen düzenlemeye ve sözleşme özgürlüğüne dayanarak, tarafların sözleşme yapma hakkını savunmaktadır. Bu doğrultuda da tahkim sözleşmelerinin geçerli olacağını kabul etmektedirler.

Bir başka tartışma konusu ise; işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığa ilişkin olarak bir tahkim anlaşması yapıldığında söz konusu uyuşmazlık eğer ki dava şartı arabuluculuk kapsamında olan bir konu ise hangi alternatif çözüm yönteminin öncelik kazanacağı ve uygulanacağı konusuna ilişkindir. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun "Dava şartı arabuluculuk" başlıklı 18. maddesinin 18. fıkrasında; "Özel kanunlarda tahkim veya başka bir alternatif uyuşmazlık çözüm yoluna başvurma zorunluluğunun olduğu veya tahkim sözleşmesinin bulunduğu hâllerde, dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümler uygulanmaz." hükmü yer almaktadır. İlgili hükme göre eğer ki taraflar aralarında bir tahkim sözleşmesi yapmışlar ise bu durumda dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümler uygulanmayacak olup taraflar alternatif çözüm yöntemi olarak önceliği tahkime vereceklerdir.

Sonuç olarak bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin hangi uyuşmazlıkların tahkim kapsamında tahkime elverişli olarak değerlendirileceği yahut değerlendirilemeyeceği hala tartışmalıdır. Nasıl ki sigorta uyuşmazlıklarının tahkim yolu ile çözümüne adına Sigorta Tahkim Komisyonu oluşturulmuş ve sigorta alanında uzman olan kişilerce tahkim yargılaması gerçekleştiriliyor ise benzer bir uygulamanın bireysel iş uyuşmazlıkları için de yapılabileceği ve böylece belirli yetkinliklere sahip olan uzman kişiler tarafından tahkim yargılamasının yürütülebileceği kanaatindeyiz. Bu doğrultuda tarafların iradi olarak tahkim yolu ile uyuşmazlıkları çözme niyetleri olduğunda hak kaybı yaşanmaması adına somut olaya hakim olabilecek ve iş uyuşmazlıkları konusunda uzmanlığa da sahip olacakları göz önünde bulundurulduğunda taraflar da bu alternatif çözüm yöntemini kullanma noktasında kendilerini daha güvende hissedeceklerdir.

## DİPNOT

5 Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2021, s. 638; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s. 584-585; Senyen Kaplan, s. 423; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 1086; Şahin Emir, s. 919 vd.

6 A. Buğra Aydın, "Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim, Prof. Dr. Mehmet Akif Aydın'a Armağan", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, c. 21, s. 2, 2015.

## FOOTNOTE

5 Sarper Süzek, Labor Law, İstanbul 2021, p. 638; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, p. 584-585; Senyen Kaplan, p. 423; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, p. 1086; Şahin Emir, p. 919 et al.

6 A. Buğra Aydın, "Individual Labor Disputes and Arbitration, A Tribute to Prof. Dr. Mehmet Akif Aydın", Marmara University Law Faculty Journal of Legal Research, vol. 21, p. 2, 2015.

## PART 5

parties voluntarily intend to resolve their disputes through arbitration, the parties will feel more confident in using this alternative solution method, considering that they will have the expertise in labor disputes and will be able to master the concrete case in order to avoid loss of rights.

## IV. CONCLUSION

In conclusion, the application of alternative dispute resolution methods in the field of labor law offers a new perspective for the resolution of disputes between employees and employers. In order to implement these methods more effectively, it is necessary to review the relevant legislation, to resolve the problems arising in practice, and to carry out training and information activities in order to implement these methods more widely. In addition, the application of alternative dispute resolution methods in the field of labor law is important not only for the resolution of disputes between employees and employers, but also for ensuring social peace and justice. Indeed, considering the length of the judicial processes, both the loss of the belief in justice and the concerns of individuals that they will not be able to obtain their rights come to the fore. Therefore, the effective implementation of these methods requires the cooperation and contributions of all relevant parties. In particular, during the implementation of methods such as mediation and arbitration, it is necessary to protect the rights and interests of the parties,



## IV. SONUÇ

Sonuç olarak, iş hukuku alanında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulanması, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Bu yöntemlerin daha etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, ilgili mevzuatın gözden geçirilmesi, uygulamada ortaya çıkan sorunların çözülmesi ve bu yöntemlerin daha yaygın bir şekilde uygulanabilmesi için eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi gerekmektedir. Ayrıca, iş hukuku alanında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulanması, sadece işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için değil, aynı zamanda toplumsal barış ve adaletin sağlanması için de önemlidir. Nitekim yargılama süreçlerinin uzunluğu göz önünde bulundurulduğunda toplumda hem adalet inancının kaybı hem de bireylerin haklarını elde edemeyecekleri yönündeki kaygıları gündeme gelmektedir. Bu nedenle, bu yöntemlerin daha etkili bir şekilde uygulanabilmesi için tüm ilgili tarafların iş birliği ve katkıları gerekmektedir. Özellikle, arabuluculuk ve tahkim gibi yöntemlerin uygulanması sırasında, tarafların hak ve menfaatlerinin

to provide a fair and impartial environment for the resolution of disputes, and to establish the necessary infrastructure for the widespread implementation of these methods. In this way, the implementation of alternative dispute resolution methods in the field of labor law can be realized in a more effective and efficient manner and can make a significant contribution to ensuring social peace and justice.

## BIBLIOGRAPHY

**BUĞRA AYDIN**, "Individual Labor Disputes and Arbitration", Marmara University Law Faculty Journal of Legal Research, C. 21, S. 2, 2015.

**EDA MANAV ÖZDEMİR**, "Evaluations on Alternative Resolution Methods and Arbitration in Individual Labor Disputes", Registry Labor Law Journal, C. 2, S. 50, p. 127-150, 2023.

**EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN**, Individual Labor Law, 13th Edition, İstanbul, 2023.

**ERCÜMENT ÖZKARACA/ NURŞEN CANIKLIOĞLU/ NURİ ÇELİK/ TALAT CANBOLAT**, Labor Law Courses, 36th Edition, İstanbul, 2023.

**HAMDİ MOLLAMAHMUTOĞLU/ MUHİTTİN ASTARLI/ ULAŞ BAYSAL**, Labor Law, 7th Edition, İstanbul, 2022.

**MUSTAFA ÇİÇEK**, Compulsory Mediation in Labor Law, 2nd Edition, İstanbul, 2019.

**MUSTAFA SERDAR ÖZBEK**, Alternative Dispute Resolution, 5th Edition, İstanbul, 2022.

**MÜJGAN YÜCEL**, "The Scope of the Decisions of the Special Arbitrator in Objection to the Notice of Termination, A Decision of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation Regarding the Decision of the Special Arbitrator without Specifying the Amount of Compensation in Case of Non-employment", Marmara University Faculty of Law Journal of Legal Research, C. 14, S. 3, 2008.

**OĞUZ TEZCAN**, "Individual Labor Disputes in Turkish Labor Life and Ways of Resolution", <https://ekutuphane.csgb.gov.tr/Media/mtfp5ixe/t%3BCrk-%C3%A7a%4B1%5C5%9Fma-hayat%4B1nda-bireysel-%C5%9F-uyu%5C5%9Fmazi%4B1klar%4B1-ve-%C3%A7%3B6z%3BCm-yollar%4B1.pdf> (Date of Access, 13.01.2025).

**OLGU ÖZDEMİR**, "Mediation in Individual Labor Disputes", İstanbul University Law Faculty Journal, C.1, Special Issue, pp.601-615.

**ÖMER EKMEKÇİ/ ESRA YİĞİT**, Individual Labor Law, 6th Edition, İstanbul, 2024.

**SARPER SÜZEK**, Labor Law, 24th Edition, İstanbul, 2024.

**TAHA POLAT GEÇMEZ**, Compulsory Mediation in Individual Labor Law, 1st Edition, İstanbul, 2020.

**TURHAN ESENER**, Peaceful Resolution of Disputes in Labor Law, 1st Edition, İstanbul, 1970.

korunması, uyuşmazlıkların çözümü için adil ve tarafsız bir ortamın sağlanması ve bu yöntemlerin daha yaygın bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli altyapının oluşturulması gerekmektedir. Bu şekilde, iş hukuku alanında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin uygulanması, daha etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilir ve toplumsal barış ve adaletin sağlanması için önemli bir katkı sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

**BUĞRA AYDIN**, "Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 21, S. 2, 2015.

**EDA MANAV ÖZDEMİR**, "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yöntemleri ve Tahkime İlişkin Değerlendirmeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, C. 2, S. 50, s. 127-150, 2023.

**EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN**, Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, İstanbul, 2023.

**ERCÜMENT ÖZKARACA/ NURŞEN CANIKLIOĞLU/ NURİ ÇELİK/ TALAT CANBOLAT**, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul, 2023.

**HAMDİ MOLLAMAHMUTOĞLU, MUHİTTİN ASTARLI, ULAŞ BAYSAL**, İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul, 2022.

**MUSTAFA ÇİÇEK**, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, 2. Baskı, İstanbul, 2019.

**MUSTAFA SERDAR ÖZBEK**, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 5. Baskı, İstanbul, 2022.

**MÜJGAN YÜCEL**, "Fesih Bildirimine İtirazda Özel Hakemin Kararlarının Kapsamı, İşe Başlatmama Halinde Tazminata Miktar Belirtmeden Karar Verilmesine İlişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 14, S. 3, 2008.

**OĞUZ TEZCAN**, "Türk Çalışma Hayatında Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları", <https://ekutuphane.csgb.gov.tr/Media/mtfp5ixe/t%3BCrk-%C3%A7a%4B1%5C5%9Fma-hayat%4B1nda-bireysel-%C5%9F-uyu%5C5%9Fmazi%4B1klar%4B1-ve-%C3%A7%3B6z%3BCm-yollar%4B1.pdf> (Erişim tarihi, 13.01.2025).

**OLGU ÖZDEMİR**, "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.1, Özel Sayı, s. 601-615.

**ÖMER EKMEKÇİ/ ESRA YİĞİT**, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, 2024.

**SARPER SÜZEK**, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, 2024.

**TAHA POLAT GEÇMEZ**, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, 1. Baskı, İstanbul, 2020.

**TURHAN ESENER**, İş Hukukunda Uyuşmazlıkların Barış Yoluyla Çözümü, 1. Baskı, İstanbul, 1970.