



TARIM-İŞ SENDİKASI

ÜYELERİ İÇİN HAZIRLANMIŞ

Nisan 2016/Antalya



- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEMELER

- KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ KISA BİLGİLENDİRME VE KIDEM TAZMİNATI FONU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

- ARABULUCULUK SİSTEMİ İLE İLGİLİ BİLGİLENDİRME VE SİSTEMİN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER

HAKKINDA BİLGİLENDİRİCİ KİTAPÇIK



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Öncelikle belirtmek gerekir ki İŞ Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması ödevi sadece işverenlere ait değildir. İşverenler yanında Devlet ve Sendikalar da bu konuda ilk sırada görevlidirler. Ülkelerin sanayileşmesine paralel bir biçimde, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmıştır. Bu sorunların da ortadan kaldırabilmesi adına yasama organı aracılığıyla yasal düzenlemeler getirilmektedir. Ülkemizde yapılan yasal düzenlemeler açısından en önemli kanun 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Kanunda yer alan kuralların denetlenmesi takibi ve iş hayatında yaşanabilecek olumsuzlukların önüne geçilebilmesi adına bu kanuna ek olarak Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenmiş 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğidir. Ancak yasaların çıkarılması ya da bu hususlarda yönetmelik düzenlenmesi tek başına işçi sağlığının korunması amacına hizmet edememektedir. Yasalarla belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi bu konuda hem işverenlerin hem de işçilerin geniş kapsamda eğitilmesi bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu hususta maalesef ki dünya iş kazası istatistiklerinde ülkemiz en ön sıralarda yer almaktadır.

İŞ Hukukunun en önemli amacı her şeyden önce işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır. Ancak hal böyle olmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri incelendiğinde ülkemizde yıllardan beri iş kazalarında önemli bir



azalma olmadığı görülmektedir. Verilere göre her gün ülkemizde 3-4 işçi hayatını kaybetmekte, 6-7 işçi ise sürekli iş göremez hale gelmektedir. Bu verilere SGK istatistiklerine göre belirlenmiş iş de istatistiklere yansımaya kapsama ve kayıt dışı işçilerin varlığı düşünüldüğünde durumun vahameti daha net anlaşılacaktır. Çok sayıda işçimizin kaybına neden olan büyük maden kazaları veya sık tekrarlanan ölümlü tersane kazaları gibi kazalar kamuoyunun haklı tepkilerine yol açmakta ise de kısa süre sonra unutulmaktadır. Ancak ülkemiz açısından tekrarlarının yaşanmaması adına alınması gereken önlemlerin alınıp alınmadığı, alındığı belirtilmiş ise de denetlemesinin yapılıp yapılmadığı en önemli sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş sağlığı ve Güvenliği üst kavramının alt başlıklara ayrıştırılmasında Devletin Ödevleri, İş Verenlerin Yükümlülükleri, İşyerinin İş sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenmesi, Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları, Sendikaların Görevleri, İş sağlığı ve Güvenliği Yaptırımları olarak 6 alt başlık ortaya çıkmaktadır. Bu alt başlıklara geçmeden önce bazı kavramların tanımlanması ve bu kavramlara bağlı olarak ortaya çıkan bir takım hususların açıklanması gerekecektir.

Bu alt başlıklara geçmeden önce bazı kavramların açıklanmasında ve bu kavramlara ek bir takım bilgilerin belirtilmesinde fayda bulunmaktadır.

İŞ SAĞLIĞI

İş sağlığı çalışmaları, tüm mesleklerde çalışanların sağlıklarını sosyal, psikolojik ve fiziksel olarak en üst seviyede tutmak,



çalışma şartlarını ve üretim araçlarını sağlığa uygun hale getirmek, çalışanları zararlı etkilerden koruyarak işin ve çalışanların biri birine uyumunu sağlamak üzere yapılan çalışmaların tümünü ifade eder. Ülkemizdeki çalışan sayısı göz önüne alındığında ve teknolojinin gelişmesi ve sanayileşmenin geldiği seviye düşünüldüğünde ortaya çıkan çalışma şartlarından, çok sayıda çalışanın gerek fiziksel gerek fizyolojik ve gerekse de ruhsal yönden etkilendikleri bir gerçektir. Çalışmaları sırasında çalışanların fiziksel ve ruhsal kapasitelerine göre işlere yerleştirilerek bu işlerde çalıştıkları süre boyunca olumsuz etkilenmemeleri için sağlık gözetiminin bilimsel bir disiplin içinde yapılması iş sağlığı kavramının temelini oluşturmaktadır.

İŞ GÜVENLİĞİ

İş kazaları, meslek hastalıkları ve dolayısıyla çalışma ve iş güvenliği, gerek insani ve toplumsal açıdan, gerekse ekonomik yönden çok önemli bir problemdir. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO – (International Labour Organization) araştırmalarına göre genellikle kazaların sadece % 2'si korunması mümkün olmayan kazalar olup, % 98'i genel olarak korunulması mümkün olan kazalardır. **İş Güvenliği Nedir sorusunu kısaca cevaplamak gerekirse;** İşçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacı ile güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken tedbirler dizisine “İş Güvenliği” denir. **İş Güvenliğinin Önemi;** Dünyada ve Türkiye’de meydana gelen hızlı sanayileşme ve teknolojik gelişmeler ile doğru orantılı olarak özellikle iş yerlerinde çalışan kişilerin güvenliği ile ilgili bazı sorunlar da açığa çıkmıştır.



Bu sebeple bir takım önlemleri önceden alarak iş yerlerini güvenli hale getirmek gerekmekte olduğundan iş güvenliği oldukça önem kazanmıştır. **İş Güvenliğinin Amacı;** Çalışanlara en yüksek seviyede sağlıklı ortam sağlamak, Çalışma şartlarının olumsuz etkilerinden onları korumak, İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu temin etmek, İşyerlerindeki rizikoları tamamen ortadan kaldırmak veya zararları en aza indirmek, Oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak, Çalışma verimini arttırmak.

I) DEVLETİN ÖDEVLERİ

Devletin İş Sağlığı Ve Güvenliğini sağlama ödevinin kaynağı Anayasadır. Anayasamızda her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği hakkı açıkça belirtilmiyor ise de bu hakkı korumaya amaçlayan birçok ilke vardır. Bunlar Sosyal Devlet İlkesi (m. 2,5), Yaşama Hakkı (m. 17), Sağlık Hakkı (m.56), Yaş, Cinsiyet ve Gücüne Uygun Olmayan İşlerde Çalıştırılmama, Dinlenme (m.50), Sosyal Güvenlik (m.60) haklarıdır.

Bu anayasal ilkeler ışığında devletin yerine getirmesi gereken ödevleri ise;

- İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatının Oluşturulması
- İş Sağlığı Ve Güvenliği Örgütünün Oluşturulması
- İş Sağlığı Ve Güvenliği Denetimi ve Yaptırım Uygulaması

Şeklinde özetlenebilecektir. Bu maddelerin detaylandırılmasına bu çalışma kapsamında girilmeyecektir. Ancak kısaca değerlendirilecek olursa **Mevzuat oluşturulması kavramı;** İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş sağlığı Güvenliği Tüzük ve Yönetmelikle-



rinin oluşturulmasını ifade etmektedir. **İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Örgütünün Oluşturulması** ise güçlü bir örgütün kurulması zorunluluğunu ifade etmektedir. Ülkemizde İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Hizmeti esas itibari ile Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile İŞ TeftiŐ Kurulunca yürütölmektedir. Bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği koŐullarının ileri bir düzeye getirilebilmesi için inceleme, araştırma, eğitim ve yayın yapmak Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bilimsel teknik destek sağlamak amacıyla İŞi Sağlığı Ve İŞ Güvenliği Enstitüsü (İSGÜM) kurulmuŐtur. İŞ Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin desteklenmesi de devletin örgüt oluŐturması ödevinin içinde değerlendirilmesi gereken önemli hususlardan biridir. Ulusal İŞ Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ise İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun 21. Maddesi ile kurulması kararlaŐtırılmıŐ kurumdur. **İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Denetimi ve Yaptırım Uygulaması** kavramı ise; kısaca devletin bu hususları denetlemesi, teftiŐ etmesini ifade etmektedir. Bu görev ise Bakanlık İŞ MüfettiŐlerince yerine getirilmektedir.

II) İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İŞverenler, 6331 sayılı "İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu" kapsamında; iş sağlığı alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiŐ, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimleri işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak görevlendirmekle yükümlü tutulmuŐlardır. İŞverenler, bu yükümlölüğünü anlaşma sağlayacağı bir ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alarak yerine getirebilir. Mevzuatımıza göre, işverenler; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluŐlar tarafından iş sağlığı



ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmek durumundadır. Mevzuat çerçevesinde değerlendirildiğinde işverenlerin aşağıda ki hususları yerine getirmek zorundadır.

- Gerekli Her Türlü Önlemleri Alma Yükümlülüğü,
- Denetleme Yükümlülüğü,
- Çalışanları İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Eğitime Yükümlülüğü
- Çalışanların Bilgilendirilmesi
- Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü
- Sağlık Gözetiminin (Muayenesini) Yerine Getirme Yükümlülüğü
- İş Kazasını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü

Bu çerçevede, işverenler; çalışanların işle ilgili sağlık şartlarını sağlamak amacıyla genel anlamda aşağıda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır.

- Mesleki sağlık risklerin tespiti, önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almak,
- Gerekli organizasyonu yapmak,
- Çalışmak üzere işe alınan çalışanların sağlık yönünden çalıştırılması düşünülen işe uygunluğunu belgelemek,
- Sağlık üzerinde olumsuzluk yaratmayacak üretim şartlarını sağlamak,
- Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak,



- İşyerinde alınan iş sağlığı tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak,
- alıőana görev verirken, çalışanın sağlık yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak,
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak.
- Uygun aralıklarla çalışanların gerekli tıbbi testlerden geçmesini sağlayarak yaptıkları işten dolayı sağlık durumlarında olumsuz bir etkinin oluőup oluőmadıđını takip etmek.

III) İŞYERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ÖRGÜTLENMESİ

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda işverenin en önemli yükümlülüklerinden biri işyerinin sağlığı ve güvenliği konusunda örgütlenmesidir. İş sağlığı ve güvenliğinin dıő denetiminin yetersizliği ve anında müdahale imkanının zorluğu sebebi ile işveren tarafından örgütlenmesinin sağlıklı bir biçimde organize edilmesi zaruridir. Bu rgtlenme açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Kurulması, iş güvenliği uzmanı bulundurulması zorunluluğu, iş yeri hekimi bulundurulması, İş yeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulması, ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurulması, çalışan temsilcilerinin seçilmesi başlıca örgütlenme unsurları olarak sayılabilir. Ancak bu örgütlenmelerin kurulmasında ziyade etkinliklerinin arttırılması için gerekli önlemlerin alınması ve çalışma imkanlarının sağlanması gerekmektedir. Aksi halde sadece bu örgütlerin kurulmuő olması baőlı başına hiçbir sorunu ortadan kaldırmayacağı gibi herhangi bir etkinliği de olmayacaktır.



IV) ÇALIŞANLARIN HAKLARI VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Çalışanların başlıca hakkı çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Bu hakkın yasal dayanağı ise İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesidir. Söz konusu maddede “işyerinde ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde” koşulu getirilerek işi bırakabilecekleri hüküm altına alınmıştır. İkinci önemli hak ise İş Akdinin Feshi Hakkıdır ve anılan yasanın 13. Maddesinin 4. Fıkrasında düzenleme altına alınmıştır.

Çalışanların uymakla yükümlü oldukları hususlar ise;

- İşveren tarafından verilen mevzuata uygun talimatlara uymak
- İşveren tarafından görevlendirilen kişi veya ortak sağlık güvenlik biriminin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmak
- İş güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilci ile işbirliği içinde olmak
- İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmalara ve sağlık muayenelerine katılmak
- İşyerinde ki makine cihaz, araç, gereç gibi ekipmanlarla ilgili verilen talimatlara uygun hareket etmek
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımlarını doğru ve amacına uygun kullanmak
- Araç gereçlerde eksiklik görülmesi, yakın ve ciddi bir tehlike ile karşılaşıldığında yada koruma önlemlerinde bir eksiklik görüldüğünde işverene veya çalışan temsilcisine haber vermek
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde belirlenen noksanlıkların veya mevzuata aykırılıkların giderilmesinde işveren ve



çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak

- Mevzuat hükümlerine uygun hareket etmek

Olarak sıralanabilecektir.

V) SENDİKALARIN GÖREVLERİ

İşçi sendikaları da iş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin ve işverenlerin yanında kendilerine düşen görevleri yerine getirmek zorundadır. Zira toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasında sendikaların yetkisi değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ki önemli rolü daha iyi kavranabilecektir. Bu doğrultuda sendikalara yüklenen en büyük yükümlülük sendika üyelerinin bilinçlendirilmesi gerektiği söylenebilir. Bu hususta Eski Sendikalar Kanununun 44 . maddesinde sendikaların gelirlerinin en az yüzde onunun üyelerin eğitimi için harcaması gerektiğine ilişkin düzenleme maalesef ki büyük bir eksiklikle yeni Sendikalar Kanununda yer almamaktadır. Bu husus açıkça büyük bir eksiklik olduğunu gözler önüne sermektedir. Bununla birlikte sendikalar işyeri denetlemelerini arttırarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin uymakla yükümlü olduğu hususları yerine getirip getirmediğinin denetlenmesi gerekmektedir. Bu denetleme yükümlülüğünü ise iş yeri temsilcileri ile yapabileceği gibi uhdesinde bir kurul oluşturarak bu kurul aracılığıyla da yapabilecektir. Ancak hem oluşturulan kurul hem de iş yeri temsilcilerinin bu konuda yeterli bilgiye ve birikime sahip olması sendikanın da bu hususu ayrıca denetlemesi ve gerekli görülmesi durumunda eğitim verilerek denetleme yükümlülüğünün verimliliğini arttırması gerekmektedir.



VI) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞI YAPTIRIMLARI

Yaptırımlar İdari Para Cezaları, İŞin Durdurulması, İŞ sağlığı ve güvenliğine ilişkin ceza yaptırımları olarak gruplandırılabilir. İdari para cezaları teftiŐler sonucunda elde edilen bilgilere göre değerlendirilerek işyeri sahibine kesilen para cezaları olarak değerlendirilebilecektir. İŞin durdurulması ise verilen süre iŐerisinde işyeri tarafından aykırılıkların giderilmemesi durumunda belediyelerce ve mülki amirliklerce ruhsatın iptal edilmesi suretiyle işyerinin kapatılması Şeklinde tezahür etmektedir. Cezai yaptırımlar ise Türk Ceza Kanununun suç saydığı fiillerin gerŐekleŐmesi durumunda işveren veya işveren vekillerinin yargılanması anlamı taŐımaktadır. Bunun en yaygın olanı işyerinde meydana gelen iş kazası sonucu yaralanma veya ölüm olaylarının gerŐekleŐmesi durumunda yapılan yargılama ve bu yargılamalara bağlı olarak verilen cezai hükümlerdir. Yapılan yargılamalar aŐısında bu ħalıŐmada ħok detaya girmemek koşulu ile verilecek cezalar koşulları varsa para cezası, yine koşulları varsa hükümün aŐıklanmasının geri bırakılması veya hapis cezası olarak tezahür etmektedir.

KIDEM TAZMİNATI İLE İLĐİLİ KISA BİLGİLENDİRME VE KIDEM TAZMİNATI FONU İLE İLĐİLİ YAPILAN ħALIŐMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kıdem tazminatı, yasada belirlenen asgari ħalıŐma süresini dolduran işçinin iş akdinin yine yasada belirtilen nedenlerden



biriyle son bulması halinde, işçiye kıdemi ve ücreti göz önünde bulundurularak işverence ödenmesi gereken bir miktar paradır.

Kıdem tazminatı; Eski 1475 Sayılı Kanununun halen yürürlükte olan 14. Maddesinde düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu'nda da bu doğrultuda bir düzenleme yapılmışken, Basın İş Kanunu'nda farklı bir düzenleme mevcuttur.

Kıdem Tazminatına ilişkin düzenlemenin neden 4857 Sayılı Kanunda düzenlenmemiş olması akıllara soru işareti getirmektedir. Bunun sebebi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. Maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulacağını ve bu fonun kurulmasına kadar 1475 Sayılı Kanunu'nun 14. Maddesine göre kıdem tazminatı haklarının saklı tutulacağını düşünülmüş olmasıdır. 1475 Sayılı Kanun'un sadece tek maddesi yürürlüktedir, o madde de yukarıda bahsettiğimiz üzere sadece kıdem tazminatına ilişkin olan 14. Maddedir.

KIDEM TAZMİNATININ KOŞULLARI

- En az bir yıllık kıdem süresi
- İş akdinin belirli nedenlerle sona ermesi
- Askerlik, emeklilik ve evlilikte başvurulacak fesih türü

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için işverence otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatına ilişkin 14. madde işçi lehine nisbi emredici bir hükümdür, yani otuz gün yerine daha fazla gün sayısı tarafların anlaşmasına bağlıdır.



KIDEM TAZMİNATINDA ESAS ALINACAK ÜCRET

İş Kanunu 14/9'a göre; kıdem tazminatı işçinin son ücreti baz alınarak hesaplanır. Bu ücret brüt ücrettir. Ayrıca kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak olan ücret geniş anlamda ücrettir, yani asıl ücrete, ücret ekleri, sosyal yardımlar vb. diğer ödemeler de katılarak hesap yapılmalıdır. Bu durumdaki tek şart, bu ödemelerin devamlı nitelikte olması gerekmektedir. Yargıtay tarafından da kabul edilen görüşe göre; işverence işçiye güvenlik ve korunma amaçlı verilen malzemeler (baret, eldiven vb.) ücrete dahil edilemez. Tazminat hesabına dahil edilecek hususlar maddi açıdan hesaplaması yapılabilen ve maddi değere sahip hususlardır.

Kıdem tazminatında tavan ücret var mıdır? E. İş Kanunu m. 14/13, kıdem tazminatına bir tavan miktarı belirlemiştir. Buna göre; “toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.” Her ne kadar yukarıda 14. Maddenin nispi emredici nitelikte bir madde olduğunu ifade etmiş olsak ta kıdem tazminatının tavanına ilişkin fıkra mutlak emredici niteliktedir.

KIDEM TAZMİNATININ ZAMANINDA ÖDENMEMESİ

Kıdem tazminatını zamanında ödemeyen işveren, E. İş Kanunu m. 14/11 uyarınca belirlen faiz oranına uyarak ödeme yapmalıdır. Belirlenen bu oran, mevduata uygulanan en yüksek



faizin ödenmesine ilişkindir. (2016 yılı için; 4.092,53 TL) Ancak bu oranın ihbar tazminatına uygulanması mümkün değildir. Sadece kıdem tazminatına yönelik bir düzenlemedir. Faiz, iş akdinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

Ayrıca belirtmekte fayda vardır ki; kıdem tazminatı on yıllık zaman aşımına tabidir. On yılı aşkın süre ile kıdem tazminatının tahsili amacıyla yasal yollara başvurulmamış olması halinde kıdem tazminatının tahsili mümkün olmayacaktır. Diğer bir deyişle bu süre sonunda kıdem tazminatı zaman aşımına uğramış olacaktır.

ŞUAN UYGULAMADA OLAN KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN BAZI SORULAR

1- İŞten kendi isteğiyle ayrılan işçi kıdem tazminatı alabilir mi?

Kural olarak işten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Ancak; iş sözleşmesinin askerlik görevi, emeklilik hakkının elde edilmesi, sağlık problemlerinin işin yapılmasına sürekli bir biçimde engel oluşturduğunun belgelenmesi, işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedenleri ile işçi tarafından feshi halinde (istifa), çalışma süresinin en az 1 yıl olması koşulu ile kıdem tazminatı hakkı alınabilmektedir.



2- İşyerinin satılması durumunda işçi kıdem tazminatının ödenmesini isteyebilir mi?

Herhangi bir işyerinin kısmen veya tümüyle devredilmesi durumunda, söz konusu işyerinde çalışmakta olanlar aynı şartlarla çalışmaya devam edeceklerdir. İşyerinin devri, çalışanların yasal hakları konusunda herhangi bir kayba yol açmayacak, çalışanlara işyerinin devri nedeni ile kıdem tazminatı ödenmesi gerekmecektir. Gerek kıdem tazminatı, gerekse yıllık ücretli izin haklarının belirlenmesi gerektiğinde devir öncesi ve devir sonrası oluşan toplam çalışma süresi esas alınacaktır.

3- İşyerinin taşınması veya çalışma şartlarının değiştirilmesi halinde işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?

İşveren işçi ilişkileri, yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. Bu kapsamda; işin niteliği, görev tanımları, çalışma süre ve koşulları, işçiye ödenecek ücret ve diğer esaslar iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. İş sözleşmesi hükümleri, işyeri uygulamaları veya çalışma koşulları konusunda değişiklik yapmak isteyen işveren, durumu yazılı olarak bildirmek ve işçinin onayını almakla yükümlüdür. İşçi tarafından 6 gün içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamamaktadır. İş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde, kıdem tazminatı ve bildirim süreleri konusundaki yükümlülöklere bağlı kalınacaktır.

4- Ücreti artırılmayan işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?

Ücretlerin hangi dönemlerde veya oranlarda artırılacağına ilişkin herhangi bir çerçeve belirlenmiş durumda değildir. Ücret uygulamaları konusundaki yasal düzenleme asgari ücretin



altında ücretle işçi çalıştırılmayacağı ile sınırlıdır. Bunun ötesinde ücret uygulamalarına ilişkin esaslar, iş sözleşmelerinde belirlenebilmektedir. İş sözleşmesinde bağlayıcı bir hüküm bulunmaması halinde, uygulamaya ilişkin inisiyatif işverene aittir. İş sözleşmesinde herhangi bir hüküm bulunmamasına karşın, ücret artışlarındaki anlaşmazlık nedeni ile işten ayrılan işçi istifa etmiş sayıldığından, herhangi bir tazminat hakkı oluşmayacaktır.

5- 5510 sayılı Kanunda öngörülen yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır mı?

Hak kazanılacaktır. Zira 1475 sayılı İş Kanununun 14'ncü maddesinde yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir.

6- Kıdem tazminatından kesinti yapılır mı?

Sadece damga vergisi kesilir, başka kesinti yapılmaz. (Şuan için binde 7,59)

7- İşçinin çalıştığı işyeri devredilirse, kıdem tazminatını talep edebilir mi?

Hayır. İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işleme dayanılarak bir başka işverene devredildiğinde, mevcut iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Dolayısıyla devri gerekçe göstererek hizmet akdi feshedilemez ve kıdem tazminatı talep edemez.



8- Çalışma süresinin bir kısmını kısmi süreli, bir kısmını tam süreli çalışan bir işçinin kıdem nasıl hesaplanır?

İŞçinin kısmi süreli çalıŐması tam süreliye dönüŐtürülerek kıdem hesaplanır. Bu süre kıdem tazminatına hak kazanma da değil, kıdeminin hesaplanmasında dikkate alınır.

9- İŞçi işyerinde çalıŐırken iŐyerinden kaynaklanan bir hastalığa tutulursa iş akdini feshedip, kıdem tazminatı alabilir mi?

İŞ sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaŐayıŐı için tehlikeli olursa işçi iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilir.

KIDEM TAZMİNATI FONU HAKKINDA GELİŞMELER

Kıdem tazminatını fonu ile ilgili çalışmalar son 5 yıldır oldukça gündemde ancak henüz netleŐen bir durum söz konusu değildir. Bu sebeple akıllarda çokça soru vardır.

Bu yasa bu Őekliyle çıksa bile mevcut çalışanları bağlamamaktadır.

Kıdem tazminatı fonu nedir? Hangi Őartlarda, nasıl yararlanılabilecektir? Devlet neyi amaçlamaktadır? İŞçi lehine/aleyhine olan düzenlemeler neler olacak?

Hkmet, işçilerin büyük çoğunluğunun günümüzde alamadığı ve iŐletmelerin üzerinde ödeme baskısı oluŐturduęu



gerekçesiyle kıdem tazminatını kaldırmaya, yerine de işçinin kıdem tazminatını güvence altına almayı amaçlayan kıdem tazminatı fonunu getirmeyi hedeflemektedir. Mevcut sistemde, işçinin kıdem tazminatı işverenin ödemesine ve ödeme gücüne bağlıdır. Ancak fon sisteminde kontrol devlette olacak.

Kurulacak olan fon, her ay personel başına belli bir yüzde oranında primin, yine işverence ödenmesini öngörüyor ve bu fonun devlet kontrolünde olacağı belirtiliyor. İşten çıkarılacak çalışan, tazminatını bu fondan alacak. Fonun, kazanılmış hakları koruyan ve bütün işçilerin kıdem tazminatını garanti altına alan bir sistem olması için çalışmalar sürmektedir. Kıdem tazminatı fonunun gelmesi, hem işçi hem de işveren açısından yenilikleri peşinden getirecek bir durumdur ancak bu yeniliklerin yanı sıra mevcut hakların da korunacağı belirtilmektedir. (Bazı sendikalar –Türk İş- bu değişikliği genel grev sayacağını belirtmiş).

Fon sisteminin işçi aleyhine sonuç doğuracağı haller şunlardır; evlilik ve askerlik sebebiyle işten ayrılınması durumunda kıdem tazminatı talep edilemeyecek, şuan uygulamada bir yıllık çalışma karşılığında 30 günlük brüt ücret kıdem tazminatı olarak verilirken fon sistemine devir de bu sürenin 20 güne düşecek olmasıdır. Sayın Bakanımız fon konusunda uzlaşmak için ilgililerle görüşülmeye başlandığını ifade etmiştir.

Peki, fonda biriken tutar hangi durumda çalışana ödenecek? Diğer merak edilen durumda budur. Devletin, işçinin fonda biriken tutarı alabilmesi için, 10 yıllık çalışma süresinin beklenmesi, ev alması gibi veya başkaca bir şart öngörmesi mümkündür. Şayet bu şartları yerine getirmeyen kimselerin kıdem tazminatı fonunda biriken miktarı alması mümkün olmaması işçileri zor duruma sokacaktır.



Fon sisteminin çok başarılı bir şekilde uygulandığı ülkeler de vardır. Bu ülkelerin başında Brezilya ve Avusturya sistemi gelmektedir. Brezilya'da işverenler çalıştırdıkları her işçi için aylık ücretinin yüzde 8'ini işçi adına hesaba yatırmaktadır. Avusturya'da ise, işverenler işçiye ödedikleri aylık brüt ücretin 1.53'ünü işçilerin seçtikleri kıdem tazminatı hesabına yatırıyor.

Özetle; fon sistemi henüz netlik kazanmamakla birlikte peşinde yenilikleri de getirecek bir sistemdir. Hangi kanuna tabi işçilerin, hangi şartlar altında yararlanabileceği, hangi durumlarda işverenin sorumluluğuna gidileceği veya bu gibi soruların cevapları hükümet araştırma komisyonlarının çalışmaları sonucu netlik kazanacaktır. Diğer ülkelerdeki gibi verimli bir şekilde kullanılması halinde yararlı olacağını düşünmekteyiz. Ancak bunun için diğer ülkelerde ve özellikle örnek alınan ülkelerde ki gibi uygulanabilmesi açısından fon oluşturulmadan önce alt yapısının daha verimli hale getirilmesi gerekecektir. Genel olarak yapılan tartışmalar esasen ülkemizin henüz kıdem tazminatı fonuna hazır olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. İşçiler açısından kıdem tazminatının tahsil edilip edilemeyeceği şeklindeki sorulara muhatabının Devlet olacağı cevabı ile bir nebze de olsa iyimser bir durum gibi görünüyor olsa da işçilere yapılacak kıdem tazminatı ödemesinin mevcut durumdan daha düşük bir bedele tekabül edecek olması, mevcut durumda kıdem tazminatına hak kazanılan bazı durumların fon kurulması durumunda hak edilemeyeceği kuralının getirilmesi ve kıdem tazminatının ödenmesi ve hesaplanması hususunda birçok soru işaretinin mevcudiyeti kıdem tazminatı fonu uygulamasının birçok yandan sakıncalı olduğunu ortaya koymaktadır. Mevcut uygulamada



işçi lehine yorum ilkesinin benimsendiği hukukumuzda kıdem tazminatı fonunun getirilmesi durumunda bu ilkenin yok sayılacağına ilişkin Őüpheler ve güçlü işveren karŐısında güçsüz işçinin korunmaya çalıŐıldıĐı mevcut sisteme karşı kıdem tazminatı fonu uygulamasında güçlü işverene karşı güçsüz işçinin eşit kabul edileceği ve elde edilen menfaatin yine mevcut düzenden daha düşük bir durumda olacağı değerlendirildiğinde kıdem tazminatı fonunun birçok yönden işçiler açısından olumsuz yenilikler getireceği aşikardır. Bu açıdan sistemin birçok yönden eleŐtirilmesi gerekmektedir.

ARABULUCULUK SİSTEMİ İLE İLGİLİ BİLGİLENDİRME VE SİSTEMİN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER

Arabuluculuk henüz ülkemizde uygulama alanı çok fazla bulamamıŐ bir kavram olmakla beraber arabuluculuk konusunda yapılan ve yapılacak yeni yasal düzenlemelerle uygulama alanının arttırılması planlanmaktadır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki arabuluculuk bir hakim yada karar mercii gibi görülmemelidir. Sadece tarafların bir araya gelmesi ile uzlaŐmalarının sağlanması amacı taşıyan ancak bunu yaparken tarafların özgür iradeleri ile hareket etmelerini sağlayan iradelerine herhangi bir müdahalesi olamayan hukukçu kişiyi ifade etmektedir. Arabuluculuk sisteminin ülkemizde uygulanma amacı mahkemelerde oluşan yoğunluğu azaltmak daha hızlı ve tarafların uyuŐtuĐu şekilde karar alınmasını sağlamak. Kısacası uzlaŐmanın daha pratik daha az masraflı ve kısa yoldan elde edilmesini sağlamaktır. Bu itibarla yeni bir kavram olan arabuluculuk sistemi ile ilgili aşağıda



detaylı sıkça sorulan sorular cevaplandırılmış sonrasında da bir kısım eksikliklerin ve yasal boşlukların var olduğu düşünülen hususlarda değerlendirmeler yapılmıştır.

Arabuluculuk Ne Demektir?

Arabuluculuk, günümüzde dostane yollarla uyuşmazlık çözüm yöntemleri içinde en yaygın olarak bilinen ve uygulanan uyuşmazlık çözüm yöntemidir.

Arabulucu Kimdir?

Arabulucu, sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getirerek onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini ve aralarında iletişim sürecinin kurulmasını sağlamaya çağılayan tarafsız üçüncü kişidir.

Arabulucu Tam Olarak Ne İşi Yapacaktır?

Arabulucu, bu süreçte karar veren kişi değildir. Hatta taraflara herhangi bir çözüm de önermez. Taraflar uyuşmazlığı kendileri uzlaşarak çözerler. Arabulucu, tarafların aralarındaki asıl uyuşmazlığı ve menfaatlerini tespit ederek bu konularda tartışmalarını ve çözüm bulmalarını sağlamaya çalışır. Burada taraflar kendi çözümlerini kendileri üretirler ve bunu yaparken birbirlerini anlamaya çalışırlar.



Ne Zaman Arabulucuya Gidebilirim?

Karşı tarafla aranızda uyuşmazlık çıktıktan ve fakat mahkeme veya tahkime başvurmadan önce arabulucuya gidebileceğiniz gibi mahkemeye dava açtıktan sonra da arabulucuya gidebilirsiniz.

Tüm Davalar Arabuluculuk Kapsamında mıdır?

Hayır. Arabuluculuk ancak tarafların serbest iradeleriyle karar verebilecekleri konularda mümkündür. Daha açık bir ifadeyle; kamu düzenini ilgilendirmeyen ve cebri icraya elverişli konularda taraflar arabulucuya gidebilirler. Tarafların sözleşme konusu yapamayacakları konularda örneğin ceza davalarında, nüfus kaydına ilişkin davalarda veya çocukların velayetine ilişkin davalarda arabuluculuk mümkün değildir. Hemen belirtmek gerekir ki hayata geçirilmesi düzenlenen bir düşünce de İş Hukukuna ilişkin açılacak davaların ön şartı olarak arabulucuya müracaat şartının getirilmesine ilişkin yasal düzenlemedir. Örneğin iş akdi haksız olarak iş veren tarafından sonlandırılan bir işçi hak etmiş olduğu tazminat ve alacaklarının ödenmesi amacıyla dava açmadan önce arabulucuya müracaat edecek buradan bir netice elde edilememesi durumunda ancak dava açma yoluna gidebilecektir.

Arabulucuya başvurmakla dava açmaktan vazgeçmiş mi olunur?

Hayır. Taraflar arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak ve bu süreçten vazgeçmek konusunda tamamen serbesttir. Kendi isteğiniz ile başlattığınız bu süreci yine kendi isteğinizle sona erdirip mahkemeye başvurabilirsiniz.



Arabulucu nasıl seçilir?

Taraflar arabulucuyu, arabuluculuk Daire Başkanlığının resmi web adresi olan www.adb.adalet.gov.tr adresinde yer alan güncel arabulucular listesinden seçebileceklerdir. Henüz uygulanmasından tam verim alınamamıő diğer bir yolda adalet saraylarında yer alan arabuluculuk merkezlerine yapılacak müracaatlardır. Adalet saraylarında yer alan bu merkezlere müracaat eden taraf yada taraflar kendilerine bir arabulucu atanmasını talep edebileceklerdir.

Arabuluculuk pahalı bir yöntem midir?

Süreç sonuçlanıncaya kadar arabuluculuk sürecinde taraflar, davadan farklı olarak herhangi bir harç yatırmak zorunda olmayıp, tebligat, bilirkişi, tanık ve keşif gibi giderler de ödemezler. Sadece, faaliyet süresine göre arabulucuya, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi uyarınca ücret ödenir. Ayrıca, özel bir toplantı yeri vs. gerekiyorsa, bu masrafların ödenmesi gerekir. Taraflar eğer avukatları ile bu sürece katılacaklarsa avukatlarına da ayrıca ücret ödeyeceklerdir.

Arabuluculuk sürecindeki ücret ve masrafları kim karşılayacak?

Taraflar aksini kararlaőtırmadıkça, arabuluculuk sürecindeki tüm masrafları eşit olarak karşılayacaklardır.



Arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşma taraflar için bağlayıcı mıdır?

Taraflar arabuluculuk sürecinin sonunda bir anlaşmaya varırlarsa bu anlaşmayı, asıl uyuşmazlık hakkındaki yetki ve görev kurallarına göre belirlenecek olan hukuk mahkemesine ibraz edip, icra edilebilirliğine ilişkin bir şerh verilmesini talep edebileceklerdir. Bu şerhi içeren anlaşma, ilâm niteliğinde belge sayılır. İcra edilebilirlik şerhinin verilmesi, niteliği itibariyle bir çekişmesiz yargı işi olduğundan buna ilişkin inceleme dosya üzerinden de yapılabilecektir. Ancak, uyuşmazlık konusu aile hukukuna ilişkin ise bu işlemler aynı usulle belirlenecek aile mahkemesince ve duruşmalı olarak yapılacaktır. Eğer, davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa gidilmiş ise, kuşkusuz ki yukarıdaki iş ve işlemler davaya bakan mahkemece yerine getirilecektir.

Mahkeme icra edilebilirlik şerhi verirken neye dikkat edecektir?

Mahkeme; anlaşmanın ve içeriğinin, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği işler arasında yer alıp almadığı ve cebri icraya elverişli olup olmadığı yönünden inceleme yapacaktır.

Arabuluculuk yoluyla anlaşıldığında avantaj nedir?

Dava boyunca yapmak zorunda kalınacak tüm masraflardan (posta gideri, bilirkişi, keşif vb. masraflar, yol giderleriniz gibi) ve yargılama nedeniyle diğer işlerden kısıtlayıp, adliyeye ayırmak zorunda kalınacak olan zamandan tasarruf etmiş olunacaktır. Mahkemeye göre daha kısa sürer. Sonuç, tarafların kontrolündedir.



Geleceğe bakılır, mevcut hukuki durumun değil, menfaatin korunması esastır. Güvenilirlik ve gizlilik önemlidir; taraflar mahkeme önünde konuşamayacaklarını burada rahatlıkla konuşabileceklerdir. Psikolojik ve sosyolojik riskleri azdır. Daha az yeni sorun ortaya çıkacaktır. Tarafların anlaştıkları yöntem ve çözüm tarzı esastır. Anlaşmayla çözülür. Taraflardan birinin kabul etmek istemediği bir hususta kabul etmek istemesi konusunda asla zorlanamayacaktır. Taraflar serbest iradesi ile karar verebilecektir. İş Kanunları uyarınca açılacak davalarda arabulucuya başvurulması durumunda arabuluculuk ücretinin 2 saate karşılık gelen kısmının Hazine tarafından ödenecek olması tarafların bu ücretten muaf tutulacak olmaları sebebi ile olumlu açıdan değerlendirilebilecek diğer bir önemli husustur.

Arabuluculuk sisteminin olumsuz yönleri nelerdir?

Hukukumuzda tamamen yabancı ama kurumsallaşması durumunda uyuşmazlık çözüm sistemimizde büyük değişiklikler yaratacak bu kurumun oluşturulması için alt yapının var olup olmadığı değerlendirilmelidir. Ancak günümüz şartlarında ülkemiz açısından uygulama sorunu bulunan ve birçok yönden eksiklik barındıran bir sistem olduğu şüphesizdir. Zira hali hazırda bir çok hukukçu tarafından dahi arabuluculuk sisteminin ne olduğunu bilinmediği gözlemlenmektedir. Hal böyle olmasına rağmen vatandaşların arabuluculuk sistemini bilmemesi arabulucuya müracaatın ne şekilde yapılacağını nasıl olacağını dahi bilmemesi sistemin en büyük sorunlarından biridir. Arabuluculuk tamamen tarafların kendi çözümlerini kendilerinin bulmasına yönelik, ihtiyari bir kurumdur. Arabuluculuk sisteminde olması gereken



yada hak edilenin ne olduğunu dahi taraflara bildirilememesi gibi sebeplerle arabuluculuk sistemine duyulan güvenin azalmasına sebebiyet vermektedir. Örneğin hak etmiş olduğu tazminat ve ücret alacaklarının toplamının yarı oranında teklif edilmesi durumunda maddi imkansızlıklar sebebi ile bu teklifi kabul etmek zorunda kalan işçiye hak ettiği bedelin bunun iki katı olduğunun arabulucu tarafından söylenemeyecek olması hak kaybına maruz bırakacağı gibi sonradan gerçeği öğrenecek olan bu kimsenin arabuluculuğa olan güveninin azalmasına sebep olacaktır. Tarafların yönlendirilememesi yada sorunun çözümünde herhangi bir görüş bildirilemeyecek olması arabuluculuk sisteminin en önemli eksikliklerinden biridir. Zira günümüz Türkiye'sinde şahıslar sorunlarına çözüm aramak amacıyla müracaat ettikleri kişi yada kurumların kendilerini yönlendirmesini hakkının ne olduğunu belirtilmesini beklemektedirler. Dolayısıyla arabuluculuk sistemi ile belirlenen görüş belirtilememesi durumu ülkemiz koşullarına uygun olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır. Arabuluculuk sisteminin İş Kanunundan kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümünde dava şartı olarak getirilecek olması diğer bir deyişle arabulucuya müracaat edilmeksizin dava açılmayacak olması Anayasa ile güvence altına alınan hak arama özgürlüğünün de ihlali anlamına gelmektedir. Taraflardan birinin baskın olması ve diğer tarafından mecburi kabule zorlanması gibi durumlarda arabulucunun müdahale hakkı ve hakkaniyet ilkesini koruma hakkı bulunmadığından zorda kalmış olan tarafından görüşmeler neticesinde hakkının tamamını elde edebilmesi mümkün olmayacaktır. Her ne kadar arabuluculuk sistemi ile dava masraflarının önüne geçilmesi hak aramanın ve neticesinde hakkın



elde edilmesinin yani kısa zamanda elde edilebilmesi amaçlanmakta ise de arabulucuya belli bir ücret tarifesine göre ücret ödenecek olması ve görüşmelerin neticesiz kalması durumunda hakkın tesisi amacıyla yeniden dava açılmak zorunda kalınacak olması arabuluculuk sisteminin esasen masraflardan ve süreden tasarruf yerine daha büyük külfetler yükleyeceği sonucunu ortaya koymaktadır. Arabuluculuk sisteminin getirilmesinde ki amaç esasen hak aranmasında pratik bir yöntem olması ve hem süreden hem masraftan tasarruf etmek iken yukarıda sayılan sebeplerle bu iki hususta daha büyük külfetler yükleyebileceğini göstermektedir. Kısacası amaçla eylemler arasında paralellik göstermesi gerekirken zıt yönde sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Yine günümüz şartlarında hakim, savcı ve bilirkişilere karşı duyulan güvenin azlığı düşünüldüğünde kişilerin tanınmayan bir 3. Şahıs olan arabulucuya güvenmesi pek beklenen bir durum olamayacaktır. Diğer bir olumsuz durum ise arabuluculuk müracaatında arabuluculuk ücretinin menfaat temin edilmeksizin ödenecek olmasıdır. Zira dava açmak için harç ve masraf bedeli dahi denkleştirmedeğinden dava açamayan kişilerin varlığı düşünüldüğünde hakkını tahsil etmeden arabuluculuk ücretini ödemek zorunda kalacak olan kimselerin bu ücretleri dahi ödeyemeyecek olmaları sebebi ile haklarını aramaktan dahi vazgeçecekleri şüphesini uyandırmaktadır.

Netice itibari ile arabuluculuk sistemi kimi yönden içinde faydalar barındıran ancak hali hazırda gerek yasal boşluklar gerekse toplum yapısı gereğince ülkemiz açısından pek istenilen sonucu elde ettiremeyecek bir sistem olarak ortaya çıkmaktadır. Hali hazırda arabuluculuk sistemine özgü bir yasa mevzuatımıza



girmiş olsa da hukukçular arasında hakim olan görüşe göre birçok yönden eksiklikler barındıran ve aceleyle hazırlanmış olan bu yasa çözüme ulaştırmak yerine sadece deneme amacıyla uygulanmaya konulduğu kabul edilmektedir. Zira kanunun uygulanmaya konulmasını müteakip kısa bir zaman sonra kanuna ek yönetmelik yayınlanmış olması bu iddiayı destekleyen önemli bir husustur. Arabuluculuk sisteminin işlediği batı Avrupa ülkelerinde dahi halen uygulama açısından sorunlar yaşanmakta iken günümüz şartlarında toplumsal yapının dahi kabul edemeyeceği bu sistemin günümüz Türkiye'sinde amacına uygun hareket etmesi yada diğer bir değişle elde edilmesi planlanan sonuca ulaştırması oldukça güçtür. Bu planlanan amaca ulaşabilmesi için birçok yasal düzenleme yapılması gerekmekte ve uzunca bir zaman ihtiyaç duyulmaktadır.

Av. Uysal UĞURLU
İstanbul Barosu Avukatı

