

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

I. Giriş

İş Mahkemeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi kişiler arasındaki uyuşmazlıkları çözümlenmek amacıyla ile 30 Ocak 1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile kurulan, görev alanı belirli ve istisnai nitelikte olan özel mahkemelerdir. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlük tarihi olan 1950 yılından bu yana iş hayatında yaşanan hızlı değişim ve gelişim nedeniyle işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların çeşit ve sayısının büyük oranda artması sonucu 5521 sayılı Kanun yetersiz kalmıştır. Bu nedenle yeniden ele alınma ihtiyacı doğmuş ve 12 Ekim 2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ("**Mülga Kanun**") yürürlükten kaldırılmıştır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile dava şartı olarak arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmiş, kanun yollarına başvuru sürelerinde değişiklik yapılmış, temyiz edilemeyen kararlar düzenlenmiş ve yapılan düzenlemeler ışığında 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 6325 sayılı Hukuki Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Kanunu'nda ve bu makalenin kapsamı dışında bırakılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname'de değişiklikler yapılmıştır.

II. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Kurumu

6325 sayılı Hukuki Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Kanunu ("**6325 sayılı Kanun**") uyarınca iş uyuşmazlıkları, dava açılmadan önce veya davanın görülmesi sırasında ihtiyari olarak

¹ Bozkurt s. 27,28

arabulucuya götürülebilmekteydi. Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile Türk hukukunda ilk defa arabuluculuk kurumuna başvuru, alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olmaktan çıkarak İş Mahkemelerinin görev alanına giren davalarda dava şartı haline gelmiştir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan iş uyuşmazlığı nedeniyle dava açılması durumunda, davanın usulden reddine karar verileceği hükme bağlanmıştır. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları arabuluculuk kurumuna başvuru zorunluluğundan muaf tutulmuştur. Dava şartı olarak arabuluculuk kurumu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 3. madde altında ve 17 ile 28. maddeler arasında düzenlenmiştir.

A. Arabulucuya Başvuru

6325 sayılı Kanun uyarınca tarafları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek amacıyla Adalet Bakanlığı'nın uygun göreceği yerlerde arabuluculuk büroları kurulur. Arabuluculuk büroları, Hâkim ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevini, Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu'nca görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü yerine getirir.

Arabulucuya başvuru karşı tarafın, birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise yukarıda belirtildiği üzere görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılır.

Başvuru yapıldıktan sonra, arabulucunun seçimi uzmanlık alanlarına ve uzmanlığına ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkili olan Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan

liste doğrultusunda arabuluculuk bürosu tarafından yapılır. Ancak taraflar bu listede bulunan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşma serbestisine sahiptir.

B. Arabuluculuk Müzakereleri

Bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanarak işçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar doğrultusunda dava şartı olarak arabulucuya başvuran tarafların iletişim bilgileri arabuluculuk bürosu tarafından, seçilen arabulucuya verilir. Arabulucu, bu bilgileri esas alarak en kısa sürede, tarafları sulh etmek amacıyla ilk toplantıya davet eder.

Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabuluculuk görüşmeleri arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu Adli Yargı İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu'nun yetki alanı içinde yürütülür. Arabuluculuk görüşmelerine, taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulundurulabilir. İşverenin yazılı belge ile yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir.

İşe iade talebiyle arabulucuya yapılan başvurularda asıl işveren- alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda işverenlerin arabuluculuk müzakerelerine birlikte katılmaları gerekmektedir. Anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin iradelerinin birbirine uygun olması aranır.

6325 sayılı Kanun uyarınca arabulucu, müzakereler sırasında arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya başka bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları, aksi taraflarca kararlaştırılmadıkça gizli tutmakla yükümlüdür. Gizlilik yükümlülüğü taraflar ve müzakerelere katılan diğer kişiler için de geçerlidir.

Taraflar, emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla, arabuluculuk usulünü serbestçe kararlaştırma hakkını haizdir. Arabuluculuk usulünün taraflarca kararlaştırılmaması

durumunda, arabuluculuk faaliyetleri arabulucu tarafından, tarafların istekleri, uyuşmazlığın niteliği ve hızlı bir şekilde çözümlenmesi için gerekli usul ve esaslar gözetilerek yürütülür. Arabulucular, niteliği gereği yargısal bir yetkinin kullanılmasını gerektiren işlemleri yapamazlar. Tarafların çözüm üretemediklerinin anlaşılması durumunda, arabulucunun çözüm önerisinde bulunma hakkı vardır.

Arabuluculuk müzakereleri sırasında, arabulucu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; tarafların müzakereler sonucu anlaşmaya varması halinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması halinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

Arabulucu, tarafların başvurusu üzerine, arabuluculuk müzakerelerini başvuru tarihinden itibaren üç hafta içinde sonuçlandırmakla yükümlüdür. Üç haftalık süre, zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

C. Arabuluculuk Müzakerelerinin Sonucu

6523 sayılı Kanun madde 17 uyarınca *“arabuluculuk faaliyetleri, tarafların anlaşmaya varması, taraflara danışıldıktan sonra uyuşmazlığın çözülmesi için daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğunun arabulucu tarafından tespit edilmesi, taraflardan birinin karşı tarafa veya arabulucuya müzakerelerden çekildiğini bildirmesi, tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini sona erdirmesi, uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığı tespit edilmesi durumunda sonra erer.”*

Arabuluculuk müzakerelerinin sonunda arabulucu tarafından müzakerelerin nasıl sonuçlandığına dair bir tutanak düzenlenir. Bu tutanak, “son tutanak” olarak adlandırılır. Arabulucu son tutanağı düzenleyerek derhal arabuluculuk bürosuna bildirmekle yükümlüdür. Son tutanak arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatları tarafından imzalanır.

Tarafların veya vekillerinin son tutanağı imzalamaktan imtina etmeleri durumunda sebebinin tutanağa geçirilmesi suretiyle son tutanak sadece arabulucu tarafından imzalanır.

Taraflardan birinin arabulucunun çağrısı üzerine geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması durumunda da arabuluculuk müzakereleri sona erer. Toplantıya katılmayan tarafın arabulucu tarafından son tutanakta belirtilmesi gerekmektedir. Bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu olur ve bu taraf lehine vekâlet ücretine hükmedilemez. Her iki tarafın da toplantıya katılmaması durumunda, açılacak davalarda yaptıkları yargılama giderleri tarafların üzerlerinde bırakılır.

Arbuluculuk müzakereleri sonucunda tarafların anlaşmaları halinde, anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir. Anlaşmanın kapsamı belirlendikten sonra, taraflarca ve arabulucu tarafından imzalanacak bir anlaşma belgesi düzenlenir. Anlaşma belgesinde yazılı bulunan hususlar hakkında dava açılmaz. Düzenlenen anlaşma belgesinin icra edilebilmesi için arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden söz konusu anlaşma belgesine şerh koyulması talep edilmelidir. İlgili sulh hukuk mahkemesi, dosya üzerinden inceleme yaparak, anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya uygunluğunu değerlendirir. Bu şerhin olmadığı bir anlaşma belgesi ilam niteliğini haiz değildir. Anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi verilmeden başka bir resmi işlemde kullanılmak istenmesi üzerine damga vergisi maktu olarak alınır. Anlaşma belgesinin taraflarca ve arabulucu tarafından imzalanmasının yanında tarafların vekillerince de imzalanması durumunda, anlaşma belgesi icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.

Arbuluculuk müzakereleri sonucu uyuşmazlık konusunun çözümlenmesi durumunda, arabuluculuk ücreti arabuluculuk asgari ücret tarifesine göre taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, arabuluculuk ücret tarifesinin birinci kısmında belirtilen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan müzakerelerde ise, ücretin belirlenmesinde

işçiye işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, tarifenin ikinci kısmı uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir. Taraflar aksine anlaşma yapabilirler.

Tarafların, arabuluculuk müzakereleri sonucunda anlaşmaya varamamaları halinde, arabulucu dava şartı olarak gerekli faaliyetlerin yerine getirildiğinin ispatı niteliğinde olan son tutanağı düzenler. Davacı dava açarken, anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde mahkeme tarafından davacıya bir haftalık kesin süre içerisinde son tutanağın mahkemeye ibrazının gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceğine ilişkin davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise, mahkeme davanın usulden reddine karar verir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâllerinde, iki saatlik ücret tutarı tarifenin birinci kısmına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde tarifenin birinci kısmına göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.

III. 4857 sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Düzenlemeler

7036 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("**4857 sayılı Kanun**"), fesih bildirimine itiraz ve usulüne ilişkin düzenlenen 20. maddesi ve geçersiz sebeple yapılan feshin

sonuçlarına ilişkin düzenlenen 21. maddesi değiştirilmiş ve zamanaşımı sürelerine ilişkin ek madde 3 eklenmiştir. 7036 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeler sonucu, 4857 sayılı Kanun'un 20 ve 21. maddeleri uyarınca;

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden bir ay içerisinde işe iade talebiyle, 7036 sayılı Kanun uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde işe başlatma tarihini, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ve işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaya varamamaları durumunda, işçi arabulucu tarafından son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Tarafların anlaşması durumunda uyuşmazlık aynı süre içinde iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. İş mahkemesinde dava açılması sonucu dava ivedilikle sonuçlandırılır. 7036 sayılı Kanun uyarınca işe iade davalarında verilen kararlara karşı temyiz kanun yolunun kapatılması üzerine iş mahkemesince verilen karar hakkında sadece istinaf kanun yoluna başvurulabilmektedir. İstinaf kanun yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle karar verir. Bölge adliye mahkemesinin işe iade davalarında verdikleri kararlar kesindir.

Mahkeme veya özel hakem, feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını ve kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

7026 sayılı Kanun ile eklenen ek madde 3 uyarınca iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötü niyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatın zamanaşımı süresi beş yıldır.

Zamanaşımı süresine ilişkin hüküm, yürürlük tarihi olan 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık ücret ve tazminatlar hakkında uygulanır. Yıllık izin ücreti ve belirtilen tazminatlar için bu hükmün yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, beş yıldan uzun ise, bu sürenin geçmesi ile zamanaşımı süresi dolmuş olur.

IV. Kanun Yoluna Başvuru Süresi

7036 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile kanun yoluna başvuru süresine ilişkin değişiklikler yapılmıştır. Mülga Kanun uyarınca istinaf kanun yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihaî kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren sekiz gün olarak düzenlenmiştir. 7036 sayılı Kanun ile tefhim hükmü kaldırılarak, kanun yoluna başvuru süresinin, gerekçeli kararın taraflara tebliğinden itibaren başlayacağı düzenlenmiştir. Tefhim hükmünün kaldırılması, tefhimin usulüne uygun yapıp yapılmadığına ilişkin tartışma ve tereddütleri ortadan kaldırmakla beraber, kanun yoluna

başvurma hakkının kaybedilmemesi adına yazılan süre tutum dilekçelerini de ortadan kaldıracaktır.

7036 sayılı Kanun uyarınca 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır. Bu doğrultuda, kanun yoluna başvuru süresi hem temyiz kanun yolu hem de istinaf kanun yolu için ilamın taraflara tebliğinden itibaren iki hafta olarak düzenlenerek uzatılmıştır.

Kanun yoluna başvurulmuş kararlar, Mülga Kanun uyarınca bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay'ca iki ay içinde karara bağlanır. 7036 sayılı Kanun uyarınca ise iki aylık süre kaldırılmış, bölge adliye mahkemelerine ve Yargıtay'a kanun yoluna başvurulmuş kararları ivedilikle karara bağlama zorunluluğu getirilmiştir. Böylelikle, 6100 sayılı Kanun'un 103/1-h maddesi uyarınca dava açanın işçi veya işveren olduğuna bakılmaksızın iş mahkemesi kararları, adli tatilde de değerlendirilecektir.

V. Temyiz Edilemeyen Kararlar

7036 sayılı Kanun uyarınca aşağıda belirtilen dava ve işlerde verilen kararlar hakkında temyiz kanun yoluna başvurulamaz:

- 1) İşe iade talebi ile açılan davalarda verilen kararlar.
- 2) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar.
- 3) İşyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin açılan davalarda verilen kararlar.
- 4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin açılan davalarda verilen kararlar.

- 5) Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıklara ilişkin açılan davalarda verilen kararlar.
- 6) Karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitine ilişkin açılan davalarda verilen kararlar.
- 7) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun genel kurulların toplantı zamanı ve karar yeter sayısına ilişkin düzenlenen 10. Maddesi uyarınca belirlenen hükümlere sendika ve konfederasyonun aykırı hareket ettiği iddiası ile açılan davalarda verilen kararlar.
- 8) Kamu görevlisinin, sendika üyeliğinin haklı bir sebep gösterilmeden kabul edilmemesi iddiası ile açılan davalarda verilen kararlar.

7036 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile Yargıtay'ın iş yükünün hafifletilmesi ve söz konusu maddede düzenlenen iş davalarının daha kısa sürede çözümlenmesi amaçlanmaktadır. Her ne kadar mahiyeti itibariyle söz konusu iş davalarının daha kısa sürede çözümlenmesi tarafların lehine ise de, temyiz kanun yolunun kapatılmış olması sonucu ilk derece mahkemesi veya bölge idare mahkemesi dairelerinin benzer davalar hakkında farklı yorumlar yapmasının önüne geçilmesi imkânsız hale gelmiştir. Söz konusu davalara konu uyuşmazlıklar hakkında Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı verilemeyeceği açıktır. Bu doğrultuda, ilk derece mahkemesi veya bölge idare mahkemesi daireleri arasında ortaya çıkabilecek görüş ayrılıkları Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları ile engellenemeyecek ve farklı yorumlamalardan ötürü hukuk güvenliği olumsuz etkilenecektir.

İlk derece mahkemeleri tarafından 7036 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih olan 25.10.2017 tarihinden önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir.

VI. Sonuç

7036 sayılı Kanun ile Mülga Kanun'un yeniden ele alınması; işçi ile işveren arasındaki hukuki uyuşmazlıkların daha kısa sürede çözülmesi ve mahkemelerin iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan iş yüklerinin azaltılması ihtiyacı doğrultusunda gerçekleşmiştir. Bu ihtiyaç, günümüzde gelişen teknoloji ve bunun bir sonucu olarak hızlı bir değişim gösteren iş hayatı doğrultusunda işçi ile işveren arasında yaşanan iş uyuşmazlıklarının ve çeşitlerinin önemli ölçüde artış göstermesi neticesinde doğmuştur.

Ancak 7036 sayılı Kanun ile yapılan bir takım değişiklik ve düzenlemelerin doktrinde birçok tartışmaya konu olacağı ve bu değişiklik ve düzenlemelerin son olmayacağı açıktır. Özellikle günümüzde çok sık rastlanan işe iade davalarında temyiz kanun yoluna başvurunun engellenmesi ve iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olan arabulucuya başvurunun dava şartı haline gelmesi hakkında görüş ayrılıkları olması kaçınılmazdır.

KAYNAKÇA:

- 1) **Bozkurt, A. H.** : İş Yargılaması Usul Hukuku, 3. B., Ankara 2011.
- 2) **Mollamahmutoğlu, H.** : İş Hukuku, 2. B, Ankara 2005.
- 3) **Çankaya, G. O./ Günay İ. C., Gökteş S.** : İşe iade davaları, Ankara 2005.
- 4) **Süzek, S.**: İş Hukuku, 10. B., İstanbul 2014
- 5) **Mollamahmutoğlu, H./ Astarlı, M./ Baysal, Ulaş:** İş Hukuku, 6. B., Ankara 2014
- 6) **Canbolat, T./ Canikoğlu, N./ Çelik, N.:** İş Hukuku Dersleri, 28. B., İstanbul 2015
- 7) **Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı:** İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı ve Genel Gerekçe. , <http://www.adalet.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 27.11.2017)

8) 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 6325 sayılı Hukuki Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, www.mevzuat.gov.tr, (Erişim Tarihi: 18.11.2017)