

Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Önemli Değişiklikler

25.10.2017 tarihli ve 30221 sayılı Resmî Gazete’ de yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (“**Kanun**”) bünyesinde önemli değişiklikler barındırmaktadır. Aşağıda bu değişikliklerden (i) zorunlu arabuluculuk ve (ii) değişen zamanaşımı sürelerine ilişkin kısa bir bilgilendirme dikkatinize sunulmaktadır:

(I)

Zorunlu Arabuluculuk

Kanun’un 3. maddesine göre; kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacağı ile işe iade talebiyle açılacak davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulması zorunlu hale getirilmiştir. Bu başvuru, bir dava şartı olarak kabul edilmiştir. Anılan madde hükmünün istisnasını yalnızca iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi-manevi tazminat davaları oluşturmaktadır. Bu durumlarda arabuluculuğa başvurulması zorunlu değildir.

Kanun’un gerekçesine göre zorunlu arabuluculuk kurumunun getirilmesinin en önemli sebebi iş davalarının yargıda büyük bir ağırlık teşkil etmesidir. Aynı zamanda şu ana kadar uygulanan ihtiyari arabuluculuk kurumunun çok kısa sürelerde olumlu sonuçlar kazandırması bu zorunluluğun getirilmesinde büyük rol oynamıştır.

Öngörülen uyuşmazlıklar bakımından, tarafların dava açmadan önce arabulucuya başvurması zorunlu olup tarafların arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Arabulucuda anlaşılabilmesi halinde tarafların mahkeme huzurunda haklarını aramaları mümkündür.

Söz konusu madde, 01.01.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek olup bu tarihten sonra açılacak olan iş sözleşmesinden doğan işçilik alacakları ve işe iade talepli davalarda, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulması zorunlu olacaktır.

(II)

Zamanaşımı Süreleri

Kanun ile getirilen en önemli değişikliklerden birisi de zamanaşımı süreleridir. Kanun’un 15. Maddesine göre; 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 tazminatlar için zamanaşımı süresi (5) yıl olarak belirlenmiştir. Bu bakımdan özellikle kıdem tazminatı talebi için zamanaşımı süresi daha önceden (10) yıl olarak kabul edilmişken Kanun ile birlikte bu süre (5) yıla düşürülmüştür.

Yukarıda belirtilen zamanaşımı süreleri, Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona erecek olan iş sözleşmelerine uygulanacak olup iş sözleşmesi 25.10.2017 tarihinden önce sona eren işçiler kural olarak (10) yıllık eski zamanaşımı süresi içinde hak talebinde bulunabileceklerdir. Ancak, 25.10.2017 tarihinden önce sona eren iş sözleşmelerinde zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı yeni zamanaşımı süresi olan (5) yıldan uzun ise, zamanaşımı süresi (5) yılın geçmesi ile dolmuş sayılacaktır. Bu bakımdan 24.10.2017 tarihinde iş sözleşmesi sona eren bir işçinin de (5) yıl içinde kıdem tazminatı talebi ile dava açması gerekmektedir.

Saygılarımızla,