

III. Uluslararası • International  
**Necmettin Erbakan Üniversitesi**  
**Hukuk Kongresi**  
Necmettin Erbakan Law Congress **2023**

**ÖZET BİLDİRİ KİTABI**  
ABSTRACT BOOK





neupress.org



pressneu

**Necmettin Erbakan Üniversitesi Yayınları: 216**  
**III. ULUSLARARASI NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**HUKUK KONGRESİ ÖZET BİLDİRİ KİTABI**  
**INTERNATIONAL NECMETTİN ERBAKAN UNIVERSITY LAW**  
**CONGRESS ABSTRACT BOOK**

**Genel Yayın Yönetmeni/Editor in Chief**

Dr. Öğr. Üyesi Fatih KALECİ

**Tasarım/Desing**

Büşra UYAR

Muhammed Sami TEKİN

**E-ISBN**

978-625-6802-00-1

**Baskı/Printing**

Necmettin Erbakan University Press (NEU PRESS)

Yaka Mah. Yeni Meram Cad. Kasım Halife Sok. B Blok

No: 11 Meram / KONYA / TÜRKİYE

0332 221 0 575 - www.neupress.org

**Sertifika No: 48888**

**NEU PRESS 1. Baskı, Konya/TÜRKİYE**

Ağustos 2023, vii + 603 sf., 16x24 cm

**Kategori/Category**

Hukuk Temel Alanı



Lisans Türü | OA License: CC BY 4.0

Erişim | Access: neupress.org

Copyright 2023

*\*This book is published under a CC BY license, which means that you can copy, redistribute, remix, transform, and build upon the content for any purpose, even commercially, as long as you give appropriate credit, provide a link to the license, indicate if changes were made, and do not impose additional terms or conditions on others that prohibit them from exercising the rights granted by that license, including any effective technological measures.*

## Genel Bilgi

---

### General Information

“1-3 Haziran 2023 tarihleri arasında online olarak düzenlenmiş olan kongremiz, geçtiğimiz yıllarda olduğu gibi hukukun bütün alanlarına hitap etmiştir. Kongremiz kapsamında çeşitli hukuki meseleler ele alınarak tartışılmış ve böylelikle akademik literatüre önemli katkılar sunulması hedeflenmiştir. Kongremizin geçen yıllarda yoğun bir katılımı gerçekleşmesi ve çok sayıda akademisyenin dikkatle takip ettiği bir akademik toplantı haline gelmesi kongremizi bu yılda gerçekleştirmek hususunda bizleri teşvik etmiştir.

Kongremizi sizlerin desteği ile geleneksel hale getirmeye gayret göstereceğimizi gururla ifade etmek isteriz.”

## Destekleyen Kurumlar Partners of Organization



## Program Programme

### AÇILIŞ PROGRAMI

01 Haziran 2023, Perşembe

Saat: 10.30

[bit.ly/3VTyyWf](https://bit.ly/3VTyyWf)

**Prof. Dr. Nuran KOYUNCU**

NEÜ Hukuk Fakültesi Dekanı

**Prof. Dr. Tevfik Fikret EREN**

Başkent Üniversitesi/Medeni Hukuk ABD

<p style="text-align: center;"><b>12. Oturum - Salon I</b> <b>12:00 - 13:40</b> <b>MEDENİ HUKUK</b> <a href="http://bitly.ws/FjHB">http://bitly.ws/FjHB</a></p>
<p><b>Oturum Başkanı:</b> <b>Prof. Dr. Hayrunnisa Özdemir</b></p>
<p><b>Dr. Öğr. Üyesi Fatma Esenyel Hanaz</b> <i>Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi Hukuk Fakültesi</i> Doğal Afet Dönemlerinde Kişisel Verilerin Korunması</p>
<p><b>Arş. Gör. Duygu Dağlıoğlu</b> <i>Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi</i> Eşlerden Birinin Ölümü Halinde Sağ Kalan Eşe Birlikte Yaşanılan Konut Üzerinde Tanınan Özgüleme Talebinin Eşlerin Boşanması Durumunda da Tanınması: ZGB Art 121/III Hükmü Kapsamında Değerlendirilmesi</p>
<p><b>Arş. Gör. Övgü Kayam</b> <i>Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi</i> Yargıtay Kararları Işığında İntifadan Men Koşulu</p>
<p style="text-align: center;"><b>12. Oturum - Salon II</b> <b>12:00 - 13:40</b> <b>İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU</b> <a href="http://bitly.ws/FjHG">http://bitly.ws/FjHG</a></p>
<p><b>Oturum Başkanı:</b> <b>Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu</b></p>
<p><b>Doç. Dr. Hatice Duygu Özer</b> <i>Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi</i> Toplum Yararına Program Kapsamında Güncel Gelişmeler Ve İş Hukukuna Yansımaları</p>
<p><b>Dr. Öğr. Üyesi Yalçın Bostancı</b> <i>KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi</i> Yargı Kararları Çerçevesinde Sosyal Medya Paylaşımları Nedeniyle İşçinin İş Sözleşmesinin Feshi</p>
<p><b>Dr. Öğr. Üyesi Merda Elvan Tunca</b> <i>Pamukkale Üniversitesi Hukuk Fakültesi</i> İş Hukukunda Yeşil İş</p>
<p><b>Arş. Gör. Fatma Nur Ünal</b> <i>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü</i> Yüksek Lisans Öğrencisi</p>
<p><b>Dr. Öğr. Üyesi Barış Mesci</b> <i>Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi</i> Türk Hukuku Kapsamında Bireysel ve Toplu İş Uyuşmazlıklarında Tahkim</p>

## TÜRK HUKUKU KAPSAMINDA BİREYSEL VE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA TAHKİM

**Arş. Gör. Fatma Nur ÜNAL**

*Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Tezli  
Yüksek Lisans Öğrencisi*

*Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Ana Bilim Dalı Araştırma Görevlisi*

ORC-ID: 0000-0001-7369-9666

**Dr. Öğr. Üyesi Barış MESCİ**

*Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

ORC-ID: 0000-0002-9133-2953

### ÖZET

İş Hukuku hayatın her alanına temas eden sosyal, ekonomik ve politik gelişmelerin mevzuata ve uygulamaya en hızlı yansıdığı hukuk alanlarından biridir. Bu nedenle son derece dinamik bir yapıya sahiptir. Öte yandan iş ilişkisinin taraflarını oluşturan işçi ve işverenin kendine özgü özellikleri nedeniyle İş Hukuku'na hâkim olan ilkeler, düzenlemelere ve uygulamaya yön vermektedir. Kuşkusuz bu ilkelerden en önemlisi, iş ilişkisi içerisinde görece dezavantajlı konumda yer alan işçinin koruması ilkesidir. Öteden bu yana, iş mevzuatı ile iş yargılamasında özellikle işçinin korunması ilkesi gözetilerek düzenlemeler yapılmakta ve uygulama süregelmektedir. İş ilişkisinin anılan bu kendine has özellikleri sebebiyle taraflar arasındaki dengeyi sağlama, yasa koyucunun ve uygulamacıların iş uyuşmazlıklarının çözümünde öncelikli amaçlarından biri olmuştur.

Uyuşmazlık çözümünde ilk akla gelen hiç şüphesiz devlet yargısıdır. Bu doğrultuda günümüzde iş uyuşmazlıklarının çözümünde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca özel görevli iş mahkemeleri bulunmaktadır. Genel bir ifadeyle, iş mahkemeleri 5953 sayılı Kanun'a tabi gazetecilerin, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamlarının, 4857 sayılı İş Kanunu'na ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uyarınca düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi çalışanlara dair iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuki uyuşmazlık bakımından özel görevli mahkemedir.

2017 yılında yapılan düzenleme uyarınca, iş mahkemesinde görülecek kimi davalarda arabulucuya başvuru zorunlu dava şartı hâline getirilmiştir. Böylece artık iş yargılamasında alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri olan arabuluculuk kurumu dava şartı olarak

karşımıza çıkmıştır.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından bir diğeri olan tahkim ise son dönemlerde uyuşmazlık çözümünde çokça tercih edilen yöntemlerden biri hâline gelmiştir. Tahkim yargılamasının bu denli tercih edilir hâle gelmesinde kuşkusuz günümüz yaşam koşullarının bir getirisi olarak uyuşmazlığın çözümünde hız ve uzmanlık arayışı öncü olmaktadır. Nitekim tahkim, devlet yargısı ve diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ile karşılaştırıldığında anılan bu iki özellik açısından ciddi bir fark yaratmakta ve tercihe konu olmaktadır.

İş Hukuku bağlamında tahkim müessesesi yeni bir kavram değildir. Öyle ki, özellikle 4857 sayılı İş Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girdiği ilk hâllerinde dahi "özel hakem", "kanuni hakem", "yüksek hakem kurulu" ibarelerinin ve dolayısıyla tahkim yargılamasının yer aldığını söylemek mümkündür. Günlük hayatın dinamik yapısından en çok etkilenen alanlardan biri olarak kabul edebileceğimiz iş hayatı ve bu doğrultuda iş uyuşmazlıklarında tahkimin önemi gün geçtikçe daha çok ön plana çıkmaktadır.

6356 sayılı Kanun uyarınca Toplu İş Hukuku uyuşmazlıklarında zorunlu ve ihtiyari tahkim kurumunun varlığını gözlemleyebilirsek de bireysel iş uyuşmazlıkları bakımından 4587 sayılı Kanun'un 20. maddesi uyarınca yalnızca işe iade talepli uyuşmazlıklarda ve tarafların anlaşması hâlinde özel hakeme başvurulabileceği görülmektedir. Konu bakımından yalnızca işe iade davalarıyla sınırlanan bu uyuşmazlıklarda dahi tahkim yargılamasının ancak tarafların anlaşması suretiyle başvurulabilen ihtiyari bir tahkim olduğunu söylemek mümkündür.

İş Hukuku'nun işçiyi korumayı amaçlayan ilkeleri ve bu ilkeler doğrultusunda gelişen Yargıtay'ın yerleşik içtihatları da tahkime ancak işe iade talepli uyuşmazlıklarda başvurulabileceği, diğer hâllerde başvurmanın mümkün olmadığı yönündedir. Hatta bu doğrultuda taraflar arasında akdedilen tahkim sözleşmeleri veya tahkim şartlarının geçersizliğine karar verildiği görülmektedir. Oysa tam da İş Hukuku'na hâkim olan ilkeler ve tahkimin kendine özgü yapısı uyarınca tahkime başvurulabilecek iş uyuşmazlıklarının sınırlı tutulmaması gerekir. Nitekim azınlıkta da olsa Yargıtay'ın bu yönde kararları mevcuttur.

**Anahtar Kelimeler:** Tahkim, İş Uyuşmazlığı, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku, Tahkime Elverişlilik.

## ARBITRATION IN INDIVIDUAL AND COLLECTIVE LABOUR DISPUTES UNDER TURKISH LAW

### ABSTRACT

Labour Law is one of the areas of law that touches every aspect of life and has the fastest impact on practice. The most important principle that dominates the Labour Law is the principle of protection of the employee who is relatively disadvantaged in the employment relationship. Due to the unique characteristics of the labour relationship, ensuring the balance between the parties in the resolution of labour disputes has been one of the primary objectives of the legislators and practitioners.

Labour Law, which is so much a part of life, is also the subject of many disputes. The first thing that comes to mind in dispute resolution is undoubtedly the state judiciary. Pursuant to the 2017 regulation, application to the mediation institution, which is an alternative dispute resolution method, has become a mandatory litigation requirement in some cases to be heard in the labour court.

Arbitration, another alternative dispute resolution method, has recently become one of the most preferred methods of dispute resolution. Undoubtedly, as a result of today's living conditions, the search for speed and expertise in dispute resolution is the leading factor in the preference of arbitration proceedings.

Work life, which can be considered as one of the areas most affected by the dynamic structure of daily life, and in this direction, the importance of arbitration in labour disputes is now more prominent. As a matter of fact, arbitration is not a new concept in the context of Labour Law. In fact, it is possible to say that even in the first versions of the Labour Law No. 4857 and the Law No. 6356, the expressions of "special arbitrator", "statutory arbitrator", "high arbitral tribunal" and thus arbitration proceedings were included.

Pursuant to Law No. 6356, although we can observe the existence of mandatory and voluntary arbitration in Collective Labour Law disputes, pursuant to Article 20 of Law No. 4587, we see that in individual labour disputes, a special arbitrator can be applied only in disputes with reinstatement claims and upon agreement of the parties. In fact, it is possible to say that even in these disputes, which are limited to reinstatement cases in terms of subject matter, arbitration is an optional arbitration that can only be applied upon the agreement of the parties.

The principles of the Labour Law aiming to protect the employee

and the established jurisprudence of the Court of Cassation, which has developed in line with these principles, are in the direction that arbitration can only be applied in disputes with reinstatement claims, and that it is not possible to apply in other cases. In fact, it is seen that arbitration agreements or arbitration clauses concluded between the parties in this direction are decided to be invalid. However, principles governing Labour Law and the specific structure of arbitration, the labour disputes that may be submitted to arbitration should not be limited. As a matter of fact, there are decisions of the Court of Cassation in this direction, albeit in the minority.

**Keywords:** Arbitration, Labour Dispute, Individual Labour Law, Collective Labour Law, Arbitrability.