

HAFTA 3 - ULUSLARARASI İŞ HUKUKU – İŞ HUKUKUYLA İLGİLİ DEVLET ORGANLARI

ULUSLARARASI İŞ HUKUKU

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO'nun Görev ve Hedefleri

“Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edecektir.”

ILO Anayasası

Çalışma yaşamında barışın refah açısından vazgeçilmez olduğu şeklindeki kurucu misyonu doğrultusunda hareket eden Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaleti, uluslararası planda tanınan insan ve emek haklarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Bugün ILO insana yakışır işler yaratılmasına; çalışanları ve iş çevrelerini kalıcı bir barış, refah ve ilerlemeye sahip çıkmaya yöneltecek ekonomik koşullarla çalışma koşullarının sağlanmasına yardım etmektedir.

ILO'nun üç taraflı yapısı, tüm kadınlar ve erkekler için insana yakışır işlerin yaygınlaştırılması açısından benzersiz bir platform sunmaktadır. Başlıca hedefleri, çalışma yaşamında hakların yaşama geçirilmesi, insana yakışır istihdam fırsatlarının teşvik edilmesi, sosyal korumanın güçlendirilmesi ve çalışma yaşamıyla ilgili konularda diyalogun güçlendirilmesidir. ILO'nun dört stratejik hedefi bulunmaktadır:

1. Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi
2. Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması
3. Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması
4. Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi

Bu hedeflere yönelik çalışmaların desteklenmesinde ILO çalışma yaşamına ilişkin benzersiz bir uzmanlık ve deney birikiminden yararlanmaktadır. Bunlar, insana yakışır iş, geçim ve saygınlık ihtiyaçlarına yanıt verme çabalarında 90 yılı aşkın bir sürede edinilmiş uzmanlıklar ve deneyimlerdir. ILO, üç taraflı bileşenlerine –ve bir bütün olarak topluma- aşağıdakiler dâhil çeşitli yollardan hizmet etmektedir:

Temel insan haklarının gözetilmesine, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine ve istihdam fırsatlarının güçlendirilmesine yönelik uluslararası politika ve programların geliştirilmesi

Uygulamaların denetlenmesine yönelik kendine özgü bir sistemle desteklenmek üzere uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi

Bu politikaların etkili biçimde uygulanmasında ülkelere yardım etmek üzere bileşenlerle aktif ortaklık yoluyla hazırlanan ve uygulanan yaygın bir uluslararası teknik işbirliği programı

Tüm bu çabaların daha ileriye taşınmasına destek olacak eğitim ve araştırma çalışmaları.

(http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm)

Philadelphia Bildirgesi

I

Konferans, Örgüt'ün dayandığı temel ilkeleri bir kez daha doğrular ve şunları özellikle bildirir; Emek bir mal değildir

Dernek kurma ve ifade özgürlüğü desteklenen bir ilerlemenin vazgeçilmez şartıdır;

Yoksulluk, bulunduğu yerlerde, herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturur;

İhtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hakim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir.

II

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Anayasası'nda yazılı bulunup, sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerinde kurulabileceğine dair olan bildirgenin doğruluğunun tecrübe ile tamamen ortaya çıktığına kanaat getiren Konferans, aşağıdaki hususları bildirir.

İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler.

Bu sonuca ulaştıracak koşulların gerçekleştirilmesi, her ulusal ve uluslararası siyasetin ana hedefini oluşturmaktadır.

Ulusal ve Uluslararası düzeyde özellikle ekonomik ve mali alanlarda alınan bütün önlemlerin ve programların bu bakımdan değerlendirilmesi ve sadece bu temel hedefin gerçekleştirilmesini engelleyen değil, kolaylaştıran nitelikte görülecek şekilde kabul edilmelidir.

Uluslararası düzeyde alınan mali ve ekonomik tüm önlemlerin ve yapılan programların bu temel hedef ışığında düşünülmesi ve incelenmesi Uluslararası Çalışma Örgütüne düşen bir ödevdir.

Uluslararası Çalışma Örgütü kendisine verilen görevleri yerine getirirken, bütün uygun ekonomik ve mali faktörleri dikkate aldıktan sonra, karar ve tavsiyelerine uygun gördüğü bütün hükümleri koyabilmek yetkisine sahiptir.

III

Konferans, aşağıda yazılı bulunan hususların gerçekleşmesini sağlayacak programların uygulanması işinde çeşitli uluslara yardımın Uluslararası Çalışma Örgütü için önemli bir yükümlülük oluşturduğunu kabul eder:

Tam istihdamın sağlanması ve hayat seviyesinin yükseltilmesi,

İşçileri, becerilerini ve bilgilerini bütünüyle gösterebilmekten zevk duyacakları işlerde çalıştırmak ve bu sayede ortak refaha en iyi biçimde katkı da bulunmak

Bu amaca ulaşmak için, bütün ilgililer hakkında uygun güvencelerle işçileri mesleklerinde yetiştirmek üzere olanaklar sağlamak ve onların bir yerden diğer bir yere nakillerini ve bu arada gerek kendilerinin gerek diğer halkın göçerliliğini kolaylaştırabilecek önlemlere başvurmak,

Ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularında kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkanı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi,

Toplu görüşme yapmak hakkının tam olarak tanınması, üretim düzenlemelerinin sürekli iyileştirilmesi ile sosyal ve ekonomik politikanın hazırlanması ve uygulanmasında ortaklaşa hareket etmek için işçi ve işverenlerin işbirliği yapması

Güvenceye ve eksiksiz tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan herkes için temel bir gelir sağlamak amacıyla yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin yaygınlaştırılması,

IV

İşbu bildirimde belirtilen hedeflere ulaşmak için gerekli olan bütün dünya üretim kaynaklarının daha geniş ve daha eksiksiz bir şekilde kullanılmasının, ulusal ve uluslararası düzeyde etkili bir işbirliğiyle ve özellikle üretim ve tüketimin yaygınlaştırmasını sağlamaya, önemli ekonomik çalkantılardan kaçınmaya, çok az değerlendirilmiş bölgelerin sosyal ve ekonomik ilerlemelerini gerçekleştirmeye, gıda ve hammadde konusunda dünyadaki fiyatlarda daha yaygın bir istikrar sağlamaya ve yüksek kapasitede, istikrarlı bir ticaret ortamı gerçekleştirmeye yönelik önlemlerle sağlanabileceğine kanaat getiren konferans, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, bu büyük görevde, aynı zamanda bütün ulusların sağlık, eğitim ve refahının iyileştirilmesi hususunda kendisine bir sorumluluk payı ayırmış olan bütün uluslararası kuruluşlarla tam bir işbirliği yapmaya söz verir.

V

Konferans, bu bildirmede sözü edilen ilkelerin, bütün dünya ulusları hakkında tam olarak uygulanabilir olduğunu kabul eder ve şayet bunların uygulama tarzlarında her ulusun sosyal ve ekonomik gelişme derecesinin gerekli şekilde hesaba katılması, gerekirse bu ilkelerin bağımlı durumda olan ulusların yanısıra kendi kendilerini yönetebilecek hale gelenlere aşamalı biçimde uygulanması hususunun bütün uygar dünyayı ilgilendirdiğini doğrular.

[ILO Anayasası için tıklayınız.](#)

ILO'nun Çalışma Yapısı

Üçlü yapı ve sosyal diyalog

Sosyal ve ekonomik ilerlemenin sağlanmasında hükümetlerle işveren ve işçi kuruluşlarının işbirliği, ILO'nun çalışmalarını belirleyen en önemli temel unsurdur.

ILO, hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldıkları üç taraflı tek BM kuruluşudur. Bu üçlü yapı sayesinde ILO, 185 Üye Devletin hükümetlerinin ve sosyal ortakların çalışma standartları ve politikalarını serbestçe ve açıkça tartışabildikleri kendine özgü bir forum niteliğindedir.

ILO'nun amacı, hükümetleri, işverenleri ve işçileri çalışma standartları oluşturmak, politikalar ve programlar geliştirmek üzere bir araya getirerek çalışan kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaktır. İşçilerin ve işverenlerin hükümetlerle birlikte alınacak kararlarda eşit söze sahip oldukları ILO'nun yapısı sosyal diyalogu etkin olarak ortaya koymaktadır. Sosyal ortakların görüşlerinin çalışma standartlarında, politikalarda ve programlarda yansımaya bulması ILO'nun önceliklerindedir.

ILO, sosyal, ekonomik ve daha bir çok alanda ulusal politikalar geliştirilmesinde ve yerine göre uygulanmasında sendikalar ve işverenler arasında sosyal diyalogu yaygınlaştırarak Üye Devletlerde bu üç taraflı yapıyı desteklemektedir.

ILO'nun çalışmalarını hükümet, işveren ve işçi kesimi temsilcilerinin de yer aldığı üç ana yapı gerçekleştirmektedir:

Uluslararası Çalışma Konferansı,

ILO Yönetim Kurulu,

ILO Ofis.

ILO Yönetim Kurulu ile ILO Ofisin çalışmalarına belli başlı endüstrileri kapsayan üç taraflı komiteler yardımcı olmaktadır. Mesleki eğitim, yönetim geliştirme, iş güvenliği ve sağlığı, endüstriyel ilişkiler, işgücünün eğitimi, kadınların ve gençlerin sorunları gibi alanlardaki uzman komiteler ILO'nun çalışmalarına destek olmaktadır.

ILO üyesi devletlerin bölgesel toplantıları, ilgili ülkelere özgü konuları ele almak üzere belirli aralıklarla yapılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Konferansı

Uluslararası çalışma standartları ve ILO'nun genel politikaları her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından belirlenir. Sıkça emeğin uluslararası parlamentosu olarak atıfta bulunulan Konferans aynı zamanda belli başlı toplumsal ve çalışma yaşamına ilişkin konuların tartışıldığı bir forum durumundadır.

ILO Yönetim Kurulu

Yönetim kurulu ILO'nun icra organı olup yılda üç kez Cenevre'de toplanır. Kurul ILO politikalarına ilişkin kararlar alır, onaylanmak üzere Konferansa sunulacak programı ve bütçeyi hazırlar.

Uluslararası Çalışma Ofisi

Uluslararası Çalışma Ofisi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün daimi sekretaryası ve operasyonel merkezidir. İdare ve yönetim ise Genel Direktör önderliğinde bölgesel, yerel ve 40'ı aşkın ülkede bulunan temsilcilikler vasıtasıyla merkezi bir yapıda uygulanır. ILO sekretaryası, operasyonel merkezi, araştırma merkezi ve yayınevi Cenevre'de bulunan Uluslararası Çalışma Ofisi'ndedir.

ILO Genel Direktörü

ILO Yönetim Kurulu her beş yılda bir ILO Genel Direktörünü seçmektedir. Yönetim Kurulu'nun talimatları doğrultusunda olmak üzere, Genel Müdür Uluslararası Çalışma Ofisi'nin ve diğer görevlerin etkin biçimde yürütülmesinden sorumludur. ILO'nun bugünkü Genel Direktörü Guy Ryder 1 Ekim 2012'de göreve gelmiştir.

ILO İdari Mahkemesi

İdari Mahkeme, Uluslararası Çalışma Ofisi görevlilerinin ve yetkisini tanıyan diğer uluslararası kuruluşların gündeme getirdikleri istihdamla ilgili şikâyetleri incelemektedir. Halen, yaklaşık 60 kuruluştan görevde olan ya da eskiden görev yapmış uluslararası yaklaşık 46 bin kamu görevlisine açık bir organdır.

Standart denetleme sistemi

Uluslararası çalışma standartları, ülkelerin onaylamış oldukları sözleşmeleri uygulamalarına yardımcı olan bir denetleme sistemiyle desteklenmektedir.

ILO Merkezleri ve Enstitüleri

ILO tüm dünyada çalışma yaşamına ilişkin uzman bir bilgi kaynağı olarak tanınmaktadır. Örgüt, ILO ofislerine ve bileşenlerine özel araştırmalarla, eğitimle ve desteklerle yardımcı olmak üzere enstitüler ve merkezler kurmuştur.

(http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372875/lang--tr/index.htm)

Türkiye'nin Taraf Olduğu ILO Sözleşmeleri

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Trinciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
- 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
- 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi
- 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)
- 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi
- 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme
- 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

- 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
- 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988
- 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1995
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
- 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Belgeleri

- **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**

Madde 23

1. Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
2. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
3. Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
4. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

Madde 24

Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.

Madde 25

1. Her şahsın, gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim

imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır.

2. Ana ve çocuk özel ihtimam ve yardım görmek hakkını haizdir. Bütün çocuklar, evlilik içinde veya dışında doğsunlar, aynı sosyal korunmadan faydalanırlar.

- [Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi](#) (tıklayınız)
- [Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi](#) (tıklayınız)
- [Çocuk Hakları Sözleşmesi](#) (tıklayınız)
- [Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Haklarının Korunmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi](#) (tıklayınız)

Avrupa Konseyi Belgeleri

- [Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi](#) (tıklayınız)
- [Avrupa Sosyal Şartı](#) (tıklayınız)

İŞ HUKUKUYLA İLGİLİ DEVLET ORGANLARI

İş Yargısı

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

İş mahkemelerinin kuruluşu

MADDE 2- (1) İş mahkemeleri, Hâkimler ve Savcılar Kurulunun olumlu görüşü alınarak, tek hâkimli ve asliye mahkemesi derecesinde Adalet Bakanlığınca lüzum görülen yerlerde kurulur. Bu mahkemelerin yargı çevresi, 26/9/2004 tarihli ve 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun hükümlerine göre belirlenir.

(2) İş durumunun gerekli kıldığı yerlerde iş mahkemelerinin birden fazla dairesi oluşturulabilir. Bu daireler numaralandırılır. İhtisaslaşmanın sağlanması amacıyla, gelen işlerin yoğunluğu ve niteliği dikkate alınarak, daireler arasındaki iş dağılımı Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenebilir. Bu kararlar Resmî Gazete’de yayımlanır. Daireler, tevzi edilen davalara bakmak zorundadır.

(3) İş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde bu mahkemenin görev alanına giren dava ve işlere, o yerdeki asliye hukuk mahkemesince, bu Kanundaki usul ve esaslara göre bakılır.

Dava şartı olarak arabuluculuk

MADDE 3- (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.

(2) Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemece davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarı içeren davetiye gönderilir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.

(3) İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz.

(...)

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

Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru zorunluluğu

MADDE 4- (1) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunludur. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya altmış gün içinde Kurumca cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır. Kuruma karşı dava açılabilmesi için taleplerin reddedilmesi veya reddedilmiş sayılması şarttır. Kuruma başvuruda geçirilecek süre zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

(2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

Görev

MADDE 5- (1) İş mahkemeleri;

a) 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemiadamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına,

b) İdari para cezalarına itirazlar ile 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamındaki uyuşmazlıklar hariç olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumunun taraf olduğu iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklara,

c) Diğer kanunlarda iş mahkemelerinin görevli olduğu belirtilen uyuşmazlıklara, ilişkin dava ve işlere bakar.

Yetki

MADDE 6- (1) İş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkeme, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir.

(2) Davalı birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(3) İş kazasından doğan tazminat davalarında, iş kazasının veya zararın meydana geldiği yer ile zarar gören işçinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkilidir.

(4) İş mahkemelerinin yetkilerine ilişkin olarak diğer kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.

(5) Bu madde hükümlerine aykırı yetki sözleşmeleri geçersizdir.

Yargılama usulü ve kanun yolları

MADDE 7- (1) İş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır.

(2) Davaların yığılması hâlinde, her bir talebe ilişkin vakıalar bakımından ispat yükü ve deliller ayrı ayrı değerlendirilir.

(3) 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun kanun yollarına ilişkin hükümleri, iş mahkemelerince verilen kararlar hakkında da uygulanır.

(4) Kanun yoluna başvuru süresi, ilamın taraflara tebliğinden itibaren işlemeye başlar.2693

(5) Kanun yoluna başvuru kararlar, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtayca ivedilikle karara bağlanır.

Temyiz edilemeyen kararlar

MADDE 8- (1) Diğer kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen dava ve işlerde verilen kararlar hakkında temyiz yoluna başvurulamaz:

a) 4857 sayılı Kanunun 20 nci maddesi uyarınca açılan fesih bildirimine itiraz davalarında verilen kararlar.

b) İşveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri düzenlemeleri uyarınca işçiye verilen disiplin cezalarının iptali için açılan davalarda verilen kararlar.

c) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun;

1) 24 üncü maddesinin birinci ve beşinci fıkraları,

2) 34 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,

3) 53 üncü maddesinin birinci fıkrası,

4) 71 inci maddesinin birinci fıkrası,

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.

ç) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun;

1) 10 uncu maddesinin sekizinci fıkrası,

2) 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,

kapsamında açılan davalarda verilen kararlar.

Hüküm bulunmayan hâller

MADDE 9- Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde 6100 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.