

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2022/436 E., 2022/1380 K. Sayılı ve 07.02.2022 Tarihli İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçerliliğine İlişkin Verilen Kararın Değerlendirilmesi

Sevde BULUN TOKKAŞ^{1*}  Yalçın BOSTANCI²  Ecenur SARIKAYA³ 

¹ KTO Karatay Üniversitesi, Türkiye

² KTO Karatay Üniversitesi, Türkiye

³ KTO Karatay Üniversitesi, Türkiye

Makale Bilgisi

ÖZET

Makale Geçmişi

Geliş Tarihi: 31.05.2023

Kabul Tarihi: 31.12.2023

Yayın Tarihi: 24.06.2024

Anahtar Kelimeler:

Arabuluculuk,
Dava Şartı Arabuluculuk,
Alternatif Uyuşmazlık
Çözümü,
Arabuluculuk Anlaşma
Belgesi,
İbraname.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından olan arabuluculuğun 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 2017 yılında iş uyuşmazlıklarında dava şartı haline getirilmesi iş hukuku açısından arabuluculuğun önemini arttırmıştır. Özellikle son yıllarda sıkça ibra hükümü içeren arabuluculuk anlaşma belgeleri ile karşılaşılması öğretide bazı tartışmalara yol açmıştır. Tartışmalar, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan ibranameye ilişkin geçerlilik şartlarının söz konusu belgede de aranıp aranmayacağı hususunda toplanmıştır. Bu konuda Yargıtay'ın vermiş olduğu farklı yöndeki kararlar da tartışmaların artmasına sebebiyet vermiştir. Çalışmamız kapsamında ibranamenin kavram ve hukuki niteliğine değinilmiş, anlaşma belgesinin hukuki niteliğine ilişkin tartışmalara da yer verilerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 420'de ibranamenin geçerliliği için aranan şartların anlaşma belgeleri için geçerli olup olmadığı hususları incelenmiştir. Son olarak, tüm bu açıklamalar ışığında Yargıtay'ın çalışmamıza konu olan kararının isabetli olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Assessment of the Decision on the Validity of the Mediation Agreement Document Containing the Release Provision of the 9th Law Department of the Supreme Court (2022/436 P., 2022/1380 D. And Dated 07.02.2022)

Article Info

ABSTRACT

Article History

Received: 31.05.2023

Accepted: 31.12.2023

Published: 24.06.2024

Keywords:

Mediation,
Mediation as a Procedural
Requirement,
Alternative Dispute
Resolution,
Mediation Agreement
Documents,
Acquittance.

Mediation increased its importance in terms of labour law because of being accepted as a procedural requirement in labour disputes in 2017 with the Labour Courts Law No. 7036. In recent years, we come across mediation agreements containing release of debt clauses, which have led to some debates in the doctrine. Discussions were focused on whether the conditions of validity regarding the release of debt clauses in Turkish Code of Obligations No. 6098 should also be sought in the mediation agreements. The various decisions of supreme court on this issue have also elevated these discussions. In our study, the concept of release of debt and its legal nature are discussed. By including the discussions on the legal nature of the agreement document, it has been examined whether the conditions sought for the validity of the release of debt clauses according to the article 420 of the Turkish Code of Obligations No. 6098 are also valid for the mediation agreement documents. Consequently, according to all these explanations it has been evaluated whether the decision of the Supreme Court, which is the subject of our study, is accurate or not.



To cite this article:

Tokkaş, S.B.; Bostancı, Y.; Sarıkaya, E.(2024). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2022/436 E., 2022/1380 K. Sayılı ve 07.02.2022 Tarihli İbra Hükümü İçeren Arbuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçerliliğine İlişkin Verilen Kararın Değerlendirilmesi, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 91-108. <https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2024.110>

***Sorumlu Yazar:** Sevda Bulun Tokkaş, sevde.bulun@karatay.edu.tr

GİRİŞ

İş hukuku açısından önemli bir belge niteliğine sahip olan ibraname, çoğunlukla işçinin işverenden alacağına kalmadığına ilişkin olarak düzenlenmektedir. İşçinin işverenden alacağına yönelik hazırlanan ibranamelerde önceleri Yargıtay kararlarıyla belirlenmiş şartların varlığı aranırken, 2012 yılında getirilen düzenleme sonrası şartlar, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹ m. 420 ile yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Hükümden anlaşıldığı üzere, Türk Borçlar Kanunu m. 420/2 düzenlemesi emredici niteliktedir.

Arabuluculuk uygulamasının başlamasından sonra taraflar, çoğunlukla ibraname yapmak yerine ibraya ilişkin hükümleri arabuluculuk sürecinde ele almaktadır. Arabuluculuk, ihtiyari arabuluculuk ve dava şartı arabuluculuk olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Süreç, tamamen taraf iradesine dayanan, arabulucunun tarafları ortak menfaatleri üzerinde anlaşmaya yönlendirdiği alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Dava şartı arabuluculukta sadece başvuru aşamasında taraf iradesi söz konusu olmamaktadır. Ancak bu arabuluculukta da sürecin devamı ve süreç sonunda anlaşılma anlaşmama konusu tarafların iradesine bağlıdır.

01.01.2018-04.05.2022 tarihleri arasındaki iş uyuşmazlıklarında dava şartı uyuşmazlık istatistiklerine göre, arabulucu görevlendirilmesi yapılan toplam 1.481.761 tane dosya bulunmaktadır. Bu dosyaların %58'i (822.735) anlaşma, %42'si (592.522) ile sonuçlanmıştır. Görülüyor ki, arabuluculuk kurumu uyuşmazlıkların çözümünde önemli bir yere sahiptir. Her geçen gün artan sayıda uyuşmazlıkla ilgili olarak arabuluculuk yoluna başvurulması ve kanuni düzenlemelerle dava şartı arabuluculuğa tabi uyuşmazlıkların kapsamının genişletilmesi arabuluculukta yapılan işlemlerin tartışmaya mahal vermeyecek bir şekilde yapılmasını gerektirmektedir.

Bu hususta çözüme kavuşturulması gereken konulardan biri de ibra hükümü içeren anlaşma belgesinde Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartların aranıp aranmayacağına belirlenmesidir. Konunun çözüme kavuşması, uygulamada arabuluculuk anlaşma belgesinin ibra hükümlerini taşımaması nedeniyle iptali için yargı yoluna başvurulmasının önüne geçmesi açısından önem arz etmektedir. Çalışmamızda, Yargıtay'ın yakın bir tarihte verdiği konuya ilişkin kararı ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

I. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin Konuya İlişkin 2022/436 Esas, 2022/1380 Karar sayılı ve 07.02.2022 Tarihli Kararı

A. Uyuşmazlık Konusu ve Mercii Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2022/436 Esas, 2022/1380 Karar sayılı ve 07.02.2022 tarihli kararına konu olan olayda, bir işyerinde satın alma şefi olarak çalışan davacı, iş sözleşmesinin davalının baskı, yıldırma ve zorlaması ile arabulucuya yönlendirilerek sonlandırıldığını iddia etmiştir. Davacı, davalı ile yaptığı ihtiyari arabuluculuk görüşmeleri neticesinde iş sözleşmesinin feshine bağlı olarak ortaya çıkan bir kısım tazminat ve alacaklara karşılık bir miktar ödemenin yapılacağına ilişkin bir anlaşma belgesi imzalamıştır. Davalının zorlaması nedeniyle arabuluculuk görüşmelerine katıldığını ve bu nedenle iradesinin fesata uğratıldığını iddia eden davacı, imzalanan 29.04.2020 tarihli arabuluculuk son tutanağı ve anlaşma belgesinin geçersiz olduğu gerekçesiyle tutanak ve belgenin iptalini talep etmiştir. Dava konusu, arabuluculuk son tutanağı ve anlaşma belgesinin iptali isteminden oluşmaktadır.

Davalı taraf, davacı tarafından ileri sürülen iddiaları reddederek, sözleşmenin davacı tarafından feshedilerek sonlandırıldığını ve fesih sonrası yapılan arabuluculuk işlemleri ile imzalanan anlaşma belgesinin davacının rızasıyla yapıldığını bu nedenle yapılan işlemlerin Kanuna uygun ve geçerli

¹ RG. 11.01.2011, 27836.

olduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir.

İlk derece mahkemesi verdiği kararda (... 26. İş Mahkemesi), tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'na göre, arabuluculuk yoluyla çözülebileceğini ifade etmiştir. Yerel mahkeme, imzalanan anlaşma belgesinin içeriğini Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde düzenlenen ve emredici nitelik taşıyan ibra hükümleri çerçevesinde incelemiştir. Verilen hüküm ile, ibra şartlarını haiz olmadan yapılan anlaşma belgesinin arabuluculuğa elverişli olmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir.

Karara karşı, davalı taraf istinaf yoluna gitmiştir. ...Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi verdiği kararda, ilk derece mahkemesinin usul ve yasa ile dosya içeriğine uygun karar verdiği gerekçesiyle davalı tarafın yaptığı istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir. Davalı taraf, verilen bu kararı temyiz etmiştir.

B. İncelemeye Konu Olan Karara İlişkin Süreç

Karara esas olan olayda, davalının işyerinde satın alma şefi olarak çalışan davacı, 17.04.2020 tarihinde görevinin işveren tarafından değiştirildiğini ancak kendisi tarafından bu görev değişikliğinin reddedilerek kıdem tazminatı talep ettiğini, davalı işveren tarafından bu talebin kabul edilerek 28.04.2020 tarihinde davacının iş sözleşmesinin sona erdirildiği görülmüştür.

Davalının talebi üzerinde iş sözleşmesinin feshi sonrasında ihtiyari arabuluculuğa başvurularak 29.04.2020 tarihinde anlaşma belgesi imzalanmıştır. İmzalanan bu belge içeriğinde davacıya davalı tarafından bir kısım teminat ve alacaklara karşılık net 98.878,75 TL ödeneceği kararlaştırılmıştır.

Yargıtay'ın esasa ilişkin yaptığı incelemede, davacı dava dilekçesinde her ne kadar 29.04.2020 tarihli arabuluculuk tutanakları ile davalı tarafından arabuluculuğa zorlanarak iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia etse de esasen iş sözleşmesi davacının görev değişikliğini kabul etmemesi nedeniyle, davacının talebine istinaden sonlandırıldığı ifade edilmiştir.

Davacının dava dilekçesinde belirttiği, davacının iradesinin fesada uğratıldığına yönelik iddiaların ispatına yönelik bir delil sunulamamıştır. Ayrıca davacı tarafından arabulucunun tarafsız olmadığına yönelik yapılan iddia da ispatlanamamıştır.

Yerel mahkeme, ibra niteliğine sahip belgede yer alan hükümler üzerinde tarafların serbestçe tasarruf edebilmelerinin mümkün olmadığı gerekçesiyle davayı kabul etmiştir. Ancak yerel mahkemenin aksine Yargıtay, arabulucu önünde yapılan anlaşmada ibraya ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu m. 420'nin uygulanmasının mümkün olmadığını aksi halde tarafların arabulucu önünde anlaşmasının imkânsız hale geleceğini ifade etmiştir. Yargıtay ayrıca, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu² m. 18/5 hükmü uyarınca, arabulucu faaliyeti neticesinde tarafların anlaşması halinde anlaşılacak hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı için, ibraya ilişkin düzenlemelerden yola çıkarak anlaşma tutanağının geçerliliği hakkında da değerlendirme yapılamayacağını belirtmiştir.

Çalışmaya konu olan Yargıtay kararında, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, kabulünün hatalı olup bozmayı gerektirdiği ifade edilmiştir. Sonuç olarak, temyiz edilen ilk derece mahkemesi kararına karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin verilen Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına, ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

² RG. 22.06.2012, 28331.

II. Çözümü Gereken Hukuki Sorun ve Değerlendirme

A. İş Hukukunda İbraname

1. Kavram ve Hukuki Niteliği

İbraname, iş sözleşmesi sona erdiğinde, çoğunlukla işverenlerin talebiyle yapılan ve işçilerin ileride dava açmasının önüne geçmek amacıyla kanundan ve iş sözleşmesinden doğan haklarının tamamen alındığını ve hiçbir alacağının kalmadığını gösteren bir belgedir³. Bu belge, mahkemelerce de tanınmaktadır ve delil niteliğine sahiptir. Bu nedenle şayet işçi, işverenden alacağının kaldığına inanıyorsa bu belgeyi imzalamamalı, imzalıyorsa da ihtirazi kayıt koymalıdır⁴.

İbra sözleşmesine ilişkin hukukumuzda herhangi bir düzenleme yer almadığı dönemde konu, Yargıtay içtihatlarına uygun olarak şekillenmiştir⁵. Halen uygulamada sıklıkla karşılaşılan bu belgeye ilişkin, 4857 sayılı İş Kanunu'nda⁶ bir düzenleme bulunmamaktadır. İbraname ve ibranamenin geçerlilik koşulları, Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde yer alır. Türk Borçlar Kanunu m. 420, özel kanun-genel kanun ilişkisi nedeniyle bu konuda hüküm içermeyen İş Kanunları bakımından da uygulanmaktadır⁷.

Türk Borçlar Kanunu m. 420/2'de, Kanun'da sayılan geçerlilik şartlarını taşımayan ibranamenin

³ Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, 26. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 136; Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan. *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, 3. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 384; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim. *Bireysel İş Hukuku*, 9. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2019, s. 260; Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 19. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2020, s.793. Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması*, 12. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2018, s. 234. İbranameyle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Turanboy, K.Nuri. *İbra Sözleşmesi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 1998; Gümüş, Mustafa Alper. *Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015; Özcan, Durmuş/Ocak, Uğur. *Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname)*, 3. Basım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016; Karakaş, İsa. *Geçerli İbraname Düzenleme İş Hukukunda Kıdem-İhbar ve Kötüniyet Tazminatı İhtilafları-Çözüm Yolları ile İbraname*, 2. Basım, Bilge Yayınevi, Ankara, 2016; Berberoğlu Yenipınar, Filiz. *İbraname ve Feragat*, 1. Basım, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 3 vd.; Sarıhan, Banu Bilge. "Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 1, Y. 2020, s. 111; Karakoç, Burak. "İş Hukukunda İbraname", *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 17, S. 186, Y. 2022, s. 57; Özdemir, Erdem. "6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bakış", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, 2011, s. 111.

⁴ Güven, Ercan/Aydın, Ufuk. *Bireysel İş Hukuku*, 5. Basım, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2017, s. 247.

⁵ Alpagut, Gülsevil. "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 31, Y. 2011, s. 956; Süzek, s. 793-794; Güven/Aydın, s. 247; Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2014, s. 607; Erdoğan, Canan/Tiritoğlu Ersoy, H.Hilal. "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin Hukuki Niteliğine Dair Değerlendirme", *ÇÜHFD*, C. 7, S. 1, Nisan 2022, s. 64; Çelik, Nuri/Canıklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*, 34. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2021, s. 720; Şakar, s. 235. Özcan/Ocak, s. 10. Gümüş, s. 223; Özdemir, Erdem. "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler" *Prof. Dr. Cevdet YAVUZ'a Armağan*, İstanbul, 2011, s. 563; Özdemir, Eleştirel Bakış, s. 111. Yargıtay'ın aradığı koşullar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Sümer/Kayırgan, s. 387 vd.; Berberoğlu Yenipınar, s. 4-5; Karakaş, s. 37 vd.; Gümüş, s. 228 vd.; Sarıhan, s. 109; Karaçöp, Eda/Yamakoğlu, Efe. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İlişkisi", *İSGHD*, C. 10, S. 38, Y. 2013, s. 137; Özdemir, Erdem. "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 5, 2007, s. 31-47.

⁶ RG, 25134.

⁷ Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 66; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş. *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku*, 2. Basım, Lykeion Yayınları, Ankara, 2018, s. 338; Çil, Şahin. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 21, 2011, s. 81.

geçersiz olduğu ifade edilmiştir⁸. Kanunla getirilen bu sınırlamalar, alacağını alamama baskısı altında kalacağını düşünen işçinin, serbest iradesi olmadan ibraname imzalamasının önüne geçmek için getirilmiştir⁹. Diğer bir yandan, ibranamenin geçerliliği birazdan ifade edeceğimiz zor şartların¹⁰ yerine getirilmesine bağlanmıştır¹¹. Hatta öğretide bir görüşe göre, gerçekte ibra sözleşmesi yapma yolunu tamamen kapamıştır¹².

İbraname savunması itiraz hükmündedir ve yargılamanın her aşamasında ileri sürülmesi mümkündür¹³. Maddi hukuka ilişkin savunma sebeplerinden biri olan itirazın, mahkemece resen gözetilmesi için dava dosyasına giren malzemedeki bu sebebin anlaşılması gerekir. Yani itiraz dava dosyasına girmişse, davalı tarafından ileri sürülmesi dahi dava malzemesinden, cevap dilekçesi ve tarafların ileri sürdükleri olay ve dosyadaki belgelerden anlaşılıyorsa hâkim tarafından resen dikkate alınır¹⁴. Ancak diğer bir savunma sebebi olan definin mahkemece gözetilebilmesi için mutlaka ilgili tarafça ileri sürülmesi gerekir¹⁵.

Bu düzenlemeler Türk Borçlar Kanunu m. 420/4'e göre, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil işçinin iş sözleşmesinden doğan bütün alacaklarına uygulanır¹⁶. Bu nedenle Kanun'da öngörülen şartları taşıması halinde işçi yakınları tarafından yapılan ibranameler de geçerli sayılır¹⁷. Ancak söz konusu kanun düzenlemesi, işçinin alacaklı olduğu durumlar için geçerli olup, işverenin işçiden alacaklı olması durumlar için söz konusu değildir¹⁸.

2. Şartları

a. Yazılı Olması

Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hükme göre, ibranamenin yazılı olarak düzenlenmesi gerekir¹⁹. İşçi alacaklarına ilişkin yapılan ibranamede yazılı şeklin geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesinin amacı işçinin korunması ve iş ilişkisi başlamadan önce veya devamı sırasında işçiden baskıyla matbu

⁸ Öğretide TBK md. 420/2 ile ilgili yapılan eleştiriler için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 722-723.

⁹ Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*, 5. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2018, s. 226; Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*, 12. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 350.

¹⁰ Bkz. II, A, 2.

¹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 720; Gümüş, s. 232.

¹² Gümüş, s. 232; Özdemir, Sona Erme, s. 564.

¹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 723; Sümer/Kayırgan, s. 388; Karakaş, s. 39; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 71.

¹⁴ Pekcanitez, Murat/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet. *Medeni Usul Hukuku*, 10. Basım, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 258-259. İtiraz ve defî hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 258 vd.

¹⁵ Atalı, Murat/Ermenek, İbrahim/Erdoğan, Ersin. *Medeni Usul Hukuku*, 5. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 390.

¹⁶ Bu fıkranın ayrıntılı değerlendirilmesi için bkz. Gümüş, s. 245-248.

¹⁷ Süzek, s. 795; Güven/Aydın, s. 248; Akyiğit, s. 349; Gümüş, s. 240; Sarıhan, s. 114; Çil, s. 81.

¹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 723; Süzek, s. 794; Akyiğit, s. 348; Berberoğlu Yenipınar, s. 4; Karakaş, s. 37; Özcan/Ocak, s. 19; Gümüş, s. 234; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 66; Sarıhan, s. 103; Karakoç, s. 58; Yılmaz Bilgin, s. 144; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 140; Çil, s. 81.

¹⁹ Sümer/Kayırgan, s. 385; Alpagut, s. 956; Senyen-Kaplan, E.Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*, 9. Basım, Gazi Kitabevi, Ankara, 2018, s. 339; Sümer, s. 136; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 339; Eyrenci/Taşkent/ULucan, s. 261; Narmanlıoğlu, s. 608; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 1. Basım, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 665; Başbuğ/Yücel Bodur, s.225; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.721; Berberoğlu Yenipınar, s.6; Karakaş, s.35; Özcan/Ocak, s. 21-22; Gümüş, s. 235; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 66; Özdemir, Sona Erme, s. 563; Karakoç, s. 57; Sarıhan, s. 114; Yılmaz Bilgin, s. 141; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 140; Çil, s. 79.

ibranameler alınmasının önüne geçmek ve ispat kolaylığı sağlamaktır²⁰. Kanunda yazılı şeklin türüne ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediğinden adi yazılı şekilde yapılması yeterlidir²¹.

Maddede açıkça ifade edilmese de, bir alt başlıkta da açıklandığı üzere²², 1 aylık süre koşulunun sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesi açısından ibranamenin düzenlenme tarihinin de belirli veya belirlenebilir şekilde yazılmış olması gerekmektedir²³. Öğretide isabetle ifade edildiği gibi ibranamenin noter huzurunda düzenlenmesi ne zaman yapıldığına dair ortaya çıkabilecek anlaşmazlıkların önüne geçecektir²⁴. Nitekim ibranamenin tarih içermemesi veya içeriğinden fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin anlaşılması o ibranameyi geçersiz kılar²⁵.

b. Süresi

Türk Borçlar Kanunu'nda yer verilen ibranamenin geçerlilik unsurlarından biri de sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az 1 aylık sürenin geçmiş olmasıdır²⁶. Bu nedenle sözleşmenin sona ermesinin üzerinden henüz bir aylık süre geçmeden ya da sözleşmenin devamı sırasında alınan ibranameler geçerli değildir²⁷. İş sözleşmesinin işçi ve işveren arasında kişisel bağımlılık ilişkisi kurması nedeniyle sözleşme devam ederken işçinin serbest iradesiyle karar alması genellikle mümkün değildir²⁸. İbramenin iş sözleşmesinin sona ermesinden önce yapılması mümkün olsa da yapılan bu ibraname geçersizdir²⁹. Aynı şekilde iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki bir aylık sürede de işverenin etkisinin devam edeceği düşüncesiyle Kanun, işçinin korunması için bu şekilde bir asgari süre sınırı getirmiştir³⁰. Öğretide bu süre, işçinin düşünme süresi olarak adlandırılmıştır³¹. Söz konusu isabetli hüküm ile, işverenin iş sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak 1 ay içinde çeşitli baskılarla işçilerden ibraname almak yoluna gitmesi engellenmiştir³².

c. Banka Aracılığıyla Eksiksiz Ödenmesi

İbra edilen alacaklara ilişkin ödemelerin eksiksiz ve banka aracılığıyla yapılmış olması da Kanun tarafından getirilmiş bir zorunluluktur³³. İşverenin işçi ücretlerini banka aracılığıyla yapma

²⁰ Özcan/Ocak, s. 22.

²¹ Özcan/Ocak, s. 22; Gümüş, s. 235; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 67; Sarıhan, s. 115.

²² Bkz. II, A, 2, b.

²³ Gümüş, s. 225; Sarıhan, s. 115.

²⁴ Özcan/Ocak, s. 22; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 67; Sarıhan, s. 115; Çil, s. 79.

²⁵ Karakoç, s. 59; Yılmaz Bilgin, s. 144.

²⁶ Sümer, s. 136; Sümer/Kayırgan, s. 385; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 338; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 261; Senyen-Kaplan, s. 340; Alpagut, s. 956; Narmanlıoğlu, s. 608. Ekmekçi/Yiğit, s. 666; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 225-226; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 721; Akyiğit, s. 349; Berberoğlu Yenipınar, s. 6; Karakaş, s. 36; Özcan/Ocak, s. 23-25; Gümüş, s. 235; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 67; Özdemir, Sona Erme, s. 563; Karakoç, s. 57; Sarıhan, s. 115; Yılmaz Bilgin, s. 144; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 140. Öğretide, ödemelerin bir aylık sürenin sonuna ertelenerek geciktirilmesi ve ibranamenin bu tarihte imzalatılarak düzenlemenin kötüye kullanabileceğini ileri sürülmüştür. Bkz. Alpagut, s. 956; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 722; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 68. Bir aylık süre ile ilgili değerlendirme için ayrıca bkz. Gümüş, s. 236.

²⁷ Sümer, s. 136; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 261.

²⁸ Şakar, s. 236; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 68.

²⁹ Başbuğ/Yücel Bodur, s. 226; Sümer/Kayırgan, s. 385; Berberoğlu Yenipınar, s. 6; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 68.

³⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 339; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 67; Karakoç, s. 59.

³¹ Ekmekçi/Yiğit, s. 666.

³² Süzek, s. 794; Senyen-Kaplan, s. 340; Karakaş, s. 36-37; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 68; Sarıhan, s. 115; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 141.

³³ Sümer, s. 136; Sümer/Kayırgan, s. 385; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 339; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.

zorunluluğunda aranan işyerindeki asgari işçi sayısı şartı bu hükümde söz konusu değildir³⁴.

d. Türünün ve Miktarının Açıkça Belirtilmesi

İbranamenin geçerli olabilmesi için, işçinin işvereni ibra ettiği alacakların tek tek açıklanması ve bunlara ilişkin alacak miktarının açıkça belirtilmesi gerekir³⁵. Kanunda miktarın açıkça belirtilmesi arandığından alacak tutarının sayısal bir değer şeklinde gösterilmesi gerekir³⁶. Bununla birlikte her ne kadar sayısal olarak ibranamede belirtilmiş olsa da işçinin elbette ki sayısal olarak gerçeği yansıtmadığı iddiasıyla yine de dava açması mümkündür³⁷. Örneğin, ihbar tazminatı ve kıdemi tazminatının usulüne uygun olarak hesaplanıp tam olarak ödenmemesi halinde işçinin işvereni bu alacaklar bakımından ibra etmesi mümkün olmayıp bu ibranameler geçersizdir³⁸.

İbraname hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermiyorsa banka aracılığıyla ödemenin yapılmış olması şartıyla Kanun gereği içerdikleri miktarla sınır olarak makbuz hükmündedir (TBK m. 420/3)³⁹. Bu nedenle işçi ilgili tutar mahsup edildikten sonra kalan tutarı talep edebilecektir⁴⁰.

261; Süzek, s. 794; Senyen-Kaplan, s. 340; Alpagut, s. 956; Narmanlıoğlu, s. 608; Ekmekçi/ Yiğit, s. 667; Başbuğ/ Yücel Bodur, s. 226; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca, s. 721; Şakar, s. 234; Akyiğit, s. 350; Berberoğlu Yenipınar, s. 6; Karakaş, s. 36; Özcan/Ocak, s. 26-27; Gümüş, s. 237-238; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 70; Sarihan, s. 116; Yılmaz Bilgin, s. 142; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 140; Çil, s. 80. Kanunkoyucu söz konusu düzenleme ile ifa ve icra kavramlarını birbirine karıştırmıştır. İşçinin işverenden alacağına tam olarak ödenmesi halinde borç ifa yoluyla sona erecektir. Bu düzenleme ile borcun teknik olarak ibra yoluyla sona erdirilmesi olanaksız hale getirilmiş olacaktır çünkü borç zaten ifayla sona ermiştir. Ve zaten sona ermiş olan bir borcun ibrayla sona ermesi mümkün olamaz. Bkz. Süzek, s. 795; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 340; Ekmekçi/ Yiğit, s. 667; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 66, 70; Özdemir, Sona Erme, s. 564; Karakoç, s. 60; Yılmaz Bilgin, s. 143. 6098 sayılı Kanun m.420 hükmünün başlığında her ne kadar “ibra” ifadesi kullanılsa da bu hükümde kastedilen ifadadır. Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 92; Çil, s. 67; Özdemir, Eleştirel Bakış, s. 111. Diğer bir deyişle, bu düzenleme ile ibraname, ifanın ispat aracı olarak bir makbuz hükmünde değerlendirilmektedir. Başbuğ/Yücel Bodur, s. 226; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 141.

³⁴ Akyiğit, s. 350. Ayrıca bkz. Çil, s. 80. Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik (RG, 27058) m.10'a göre, işyeri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az beş olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay için yapacakları her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler.

³⁵ Sümer, s. 136; Sümer/Kayırgan, s. 385; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 339; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 261; Süzek, s. 794; Senyen-Kaplan, s. 340; Alpagut, s. 956; Narmanlıoğlu, s. 608; Ekmekçi/Yiğit, s. 666; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 226; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 721; Şakar, s. 238; Berberoğlu Yenipınar, s. 7-8; Karakaş, s. 36; Özcan/Ocak, s. 25-26; Gümüş, s. 237; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 69; Özdemir, Sona Erme, s. 563; Karakoç, s. 57; Sarihan, s. 115; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 138; Çil, s. 80.

³⁶ Gümüş, s. 237; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 70.

³⁷ Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 70.

³⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 339; Narmanlıoğlu, s. 608-609.

³⁹ Sümer, s. 136-137; Sümer/Kayırgan, s. 385-386; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 340; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 261; Süzek, s. 795; Senyen-Kaplan, s. 340; Alpagut, s. 956; Güven/ Aydın, s. 248; Narmanlıoğlu, s. 608; Ekmekçi/ Yiğit, s. 667; Başbuğ/Yücel Bodur, s. 226; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 721; Şakar, s. 235; Berberoğlu Yenipınar, s. 6; Gümüş, s. 239; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 71; Özdemir, Sona Erme, s. 564; Karakoç, s. 60; Karaçöp/Yamakoğlu, s. 140; Çil, s. 81. Bu düzenlemeden önce verilen Yargıtay kararlarında ibranamenin makbuz niteliğinde sayılabilmesi için gerçek zarar ile ibranamede yazan miktar arasında açık bir orantısızlığın bulunması hususu aranmışken 6098 sayılı Kanun'da konuya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.722, dn. 2463.

⁴⁰ Süzek, s. 795; Ekmekçi/Yiğit, s. 667; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 71; Şahin Emir, Asiye/Kazmaz Tepe, Büşra. “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S. 58, Y. 2018, s. 1498; Mutlay, Faruk Barış. “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 59, Y. 2018, s. 2141.

B. Anlaşma Belgesi

1. Genel Olarak

Arabuluculuk bir yargılama süreci değildir⁴¹. Arabuluculuk Kanunu'na göre usulüne uygun olarak yürütülen arabuluculuk süreci, tarafların anlaşması ya da anlaşamaması ile sona erer. Arabuluculuk faaliyetini sona erdiren sebepler Arabuluculuk Kanunu m. 17/1'de sayılmıştır. Taraflar arabuluculuk süreci sonunda anlaşılırsa aralarında anlaşmış oldukları konuların belirtildiği bir anlaşma belgesi düzenlenir.

Anlaşma belgesi kural olarak taraflarca düzenlense de tarafların talebiyle arabulucu tarafından da hazırlanabilir. Arabuluculuk Kanunu m. 18/1'e göre, anlaşma belgesinin taraflar ve arabulucu tarafından imzalanması bir zorunluluktur. Anlaşma belgesi, kural olarak adi yazılı şekilde hazırlanır. Ancak noter huzurunda onaylama ya da düzenleme şeklinde yapılmasında da hukuken bir engel yoktur⁴².

Arabuluculuk Kanunu m. 18/2'ye göre, taraflar arabulucu süreci sonunda düzenledikleri anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Arabuluculuğa başvurunun dava açılmadan önce olup olmamasına göre şerh verecek mahkeme değişiklik gösterecektir. Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesi görevlidir. Dava devam ederken arabulucuya başvurulması halinde davanın görüldüğü mahkeme tarafından icra edilebilirlik şerhi verilecektir. Mahkemenin verdiği bu şerh ile anlaşma belgesi ilam niteliğinde belge haline gelir. Ancak her anlaşma belgesi için icra edilebilirlik şerhi alınmasına gerek yoktur⁴³. Arabuluculuk Kanunu m. 18'e 2017 yılında eklenen 4. fıkra gereğince, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi de icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.

Arabuluculuk Kanunu m. 18/3 hükmüne göre, icra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve buna ilişkin inceleme dosya üzerinden yapılır. Ancak sadece arabuluculuğa elverişli olan aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda inceleme duruşmalı olarak yapılır. Bu incelemenin kapsamı anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlıdır. Anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesi için mahkemeye yapılacak olan başvuru ile bunun üzerine verilecek kararlara karşı ilgili taraftan istinaf yoluna gidilmesi hâlinde, maktu harç alınır. Taraflar anlaşma belgesini icra edilebilirlik şerhi vermeden başka bir resmî işlemde kullanmak isterlerse, damga vergisi de maktu olarak alınır. Son olarak, 2017 yılında m. 18'e eklenen 5. fıkraya göre, arabuluculuk faaliyeti neticesinde anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.

2. Hukuki Niteliği

Temel olarak Arabuluculuk Kanunu ve ilgili diğer mevzuatlarda anlaşma belgesinin hukuki niteliğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu belge, bir maddi hukuk sözleşmesi olup, Türk Borçlar Kanunu'nun aradığı şartları taşıması gerekir⁴⁴. Bu açıdan bu sözleşmelerde de taraf iradelerinde

⁴¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Civan, O.Ersun/Manav Özdemir, Eda/Savaş Kutsal F.Burcu/Evcimen, Ahmet. *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk*, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Editör: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ankara, 2023, s. 294.

⁴² Korkusuz, Refik/Korkusuz M. Halit. "İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Durumu", *Adalet Dergisi*, S. 64, 2020, s. 492.

⁴³ Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 58.

⁴⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 90-91; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 57; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1498; Mutlay, s. 2141; Korkusuz/Korkusuz, s. 493; Badur, Emel. "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S.18, 2021, s. 67; Kıyak, Emre. "Arabuluculuk Sonunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 21,

bozukluk olmaması gerekir⁴⁵. Arabuluculuk anlaşma belgesinin diğer sözleşmelerde olduğu gibi yanılma⁴⁶, aldatma⁴⁷, korkutma⁴⁸ ve aşırı yararlanma gibi iddialarla iptali istenebilir⁴⁹. Arabuluculuk Kanunu m. 18/5 uyarınca, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlarda taraflarca dava açılmazsa da irade bozukluklarının varlığı halinde tarafların arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali amacıyla dava açması mümkündür. Açılan dava ile anlaşma belgesinin iptali istenebilirse de arabuluculuk kurumunu işlevsiz hale getirecek uygulamaların önüne geçilmelidir. Yani, genel hükümler uyarınca anlaşmanın iptalinin istenmesi, arabuluculuk kurumuna müdahale ve kanunun amacını işlevsizleştirme anlamına gelmediği sürece mümkün olmalıdır⁵⁰. Ancak tüm bu açıklamaların sadece Arabuluculuk Kanunu uygun olmadan yürütülen usulsüz arabuluculuk süreci sonunda imzalanan anlaşma belgeleri için geçerli olduğu kanısındayız.

Anlaşma belgesinin hukuki niteliği, uyuşmazlık çıkması halinde önem arz eder⁵¹. Arabuluculuk sonucu yapılan anlaşma belgesine öğretilen bir isim bulunmaya çalışılmaktadır. Bir kısmı ibra olarak

Y. 6 s. 529; Semizoğlu, Hakan. "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yasa Tasarısı Kapsamında, Tarafların Üzerinde Serbestçe Tasarruf Edebilecekleri İş veya İşlemlerden Doğan Özel Hukuk Uyuşmazlıkları", *Istanbul Barosu Dergisi*, C. 82, S. 5, Y. 2008, s. 2412-2413. Anlaşma belgesi, maddi hukuk sözleşmesi olduğu gibi aynı zamanda tarafların dava açma yetkisini kaldıran bir belge niteliğine de sahiptir. Bkz. Korkusuz/Korkusuz, s. 493. Arabuluculuk anlaşma belgesi ile oluşturulan sözleşmenin tüm unsurları 6098 sayılı Kanun, Arabuluculuk Kanunu veya herhangi bir özel kanunda yer almadığından bu sözleşme kural olarak isimsiz sözleşme olarak kabul edilmelidir. Nitekim tipik bir sözleşme olarak kabul edilebilmesi için Kanun'da öngörülen esaslı unsurların tamamını taşıması gerekir. Ancak tarafların tipik bir sözleşmeyi arabulucu önünde imzalamaları önünde bir engel de yoktur. Bkz. Badur, s. 67. Anlaşma belgesinin, belirli bir sözleşme başlığı altında kabul edilmesinin zor olduğu bu nedenle de sui generis olduğu yönünde bkz. Akkan, Mine. "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 2, 2018, s. 16. Anlaşma belgesinin maddi hukuka ilişkin olduğu ve özel nitelik kazandırılarak anlaşma belgesinin icra edilebilirliğinin sağlandığı yönünde bkz. Taşpolat Tuğsavul, Melis. "Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1, Y. 2019, s. 354.

⁴⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 91.

⁴⁶ Arabulucunun da imzaladığı son tutanakta uyuşmazlığın konusunda, taraflarında, miktarında yapılan hatalar beyan hataları olup esaslı hata niteliğinde olmadıkça sözleşmenin iptaline imkân vermemektedir. Bkz. Korkusuz/Korkusuz, s. 501.

⁴⁷ İşveren tarafından imzanın önceden alınması, son tutanak düzenlenmesinden önce işçinin işvereni aldatmak suretiyle çalışma süresine ve aylık ücretine yönelik gerçek olmayan bir belge alıp bu belgeye göre tutacağı tanzim edilmesi halinde tutacağı aldatma nedeniyle iptali istenebilir. Bkz. Korkusuz/Korkusuz, s. 501.

⁴⁸ Arabulucuya gidilmeden önce işverenin işçiyi korkutmak suretiyle gerçeğe aykırı beyan ve imza alması ve bunu son tutanağa işletmesi halinde işçinin iradesinin korkutma nedeniyle sakatlandığının kabulüyle belgenin iptali istenebilir. Bkz. Korkusuz/Korkusuz, s. 501-502.

⁴⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 91; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1498-1499; Korkusuz/Korkusuz, s. 494; Badur, s. 70. Ayrıntılı bilgi için bkz. Keser, Hakan. "İş Uyuşmazlıklarında İhtiyari/Zorunlu Arabuluculuk Faaliyeti Sonucu Yapılan Anlaşmaların Aşırı Yararlanma ve İrade Bozuklukları Sebebiyle Geçersiz Sayılmaları Hallerine İlişkin Bir Değerlendirme", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 18, S. 70, Y. 2021, s. 513-544. Öğretideki bir görüşe göre, arabuluculuk kurumunun işletilmesinde kamu düzenine ve emredici hükümlere aykırılık olmaması adına Bakanlığın, öğretinin de katkısıyla standart ve emredici hükümlere ilişkin hususların yer aldığı örnek nitelikte anlaşma tutanaklarını tespit etmesi uygun olacaktır. Bununla birlikte, emredici hükümlere aykırı olduğu anlaşılın tutanakların yine öğretinin katkısıyla Yargıtay'ın ilgili dairelerinin de tespit edeceği ilkeler temelinde olması kaydıyla iptali istenebilecektir. Bkz. Korkusuz/Korkusuz, s. 503-504.

⁵⁰ Korkusuz/Korkusuz, s. 494. Arabulucu tarafından da imzalanan anlaşma belgesinin yargı yoluyla iptalinin istenmesinin her zaman mümkün olması, arabuluculuk kurumunun tamamen yok olmasına sebep olabileceği gibi ülkemizdeki uyuşmazlıkların neredeyse yarısının işçi alacakları olması nedeniyle daha hızlı ve pratik bir çözüme ulaşma amacıyla düzenlenmiş olan kanun hükümlerinin ortadan kalkmasına neden olabilecektir. Bkz. Korkusuz/Korkusuz, s. 494. Anlaşma belgesinin iptalinin mümkün olacağı haller şunlardır: mahkeme kararıyla anlaşma belgesinin suç teşkil ettiğinin anlaşılması, işçilik alacaklarının feragat veya sulh olmaksızın açıkça eksik hesaplanması, işçinin hak kaybına uğradığının anlaşma belgesinden bile anlaşılması, çalışanların iradesinin fesada uğradığının çok açık bir şekilde anlaşılması halleridir". Ayrıntılı bilgi için bkz. Korkusuz/Korkusuz, s. 496 vd.

⁵¹ Erdoğan/Tiritioğlu Ersoy, s. 58.

değerlendirerek Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartların varlığını aramakta; bir kısım ise sulh sözleşmesi olarak nitelendirmektedir⁵². Neticede yapılan anlaşma belgesinin içeriğine göre belge, sulh sözleşmesi ya da ibraname olarak değerlendirilmektedir. Şayet taraflar arasında karşılıklı fedakârlık söz konusuysa sulh sözleşmesi; tek taraflı bir fedakârlık söz konusuysa salt borç ikrarı ya da ibra gündeme gelebilir⁵³. Bu durumda anlaşma belgesinde, sulh sözleşmesi ya da ibranamenin kanuni şartlarının olup olmadığı araştırılmalıdır⁵⁴.

Öğretide bir görüş, ibraname niteliği taşıyan bir anlaşma belgesinde Türk Borçlar Kanunu m. 420'de aranan ibranamenin kanuni şartlarının bulunması gerektiğini ifade etmiştir⁵⁵. Diğer bir deyişle, tarafların anlaşma belgesine ibraname başlığını koymaları da dahil olmak üzere Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartları taşımadığı halde anlaşma belgesinin ibraname niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir⁵⁶. Sonuç olarak, anlaşma belgesi, içerdiği sözleşmenin geçerlilik şartlarını ve/veya şekil şartlarını taşımalıdır⁵⁷. Bu görüşe göre, bir sözleşme sırf arabuluculuk neticesinde düzenlendiği için maddi hukukta tabi olduğu geçerlilik koşullarından muaf tutulmamalıdır⁵⁸. Aşağıda⁵⁹ değerlendirileceği üzere, bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre ise, arabuluculuk anlaşma belgesinde Türk Borçlar Kanunu m.420'deki maddi hukuka ilişkin emredici şartların aranmaması gerekir⁶⁰.

C. Değerlendirme

1. Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliğine İlişkin Değerlendirme

İncelemeye konu olan Yargıtay kararı, ibra hükümü içeren anlaşma belgesinde ibranamenin koşullarını düzenleyen Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartların varlığının aranıp aranmayacağı ile ilgilidir. Arabuluculuk anlaşma belgelerinin hukuki niteliklerinin ibra kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin tartışmalar Yargıtay'ın 2016 yılında verdiği karardan sonra başlamıştır⁶¹. Yargıtay, anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesine yönelik bir uyuşmazlık için verdiği İş Mahkemeleri Kanunu'nun⁶² yürürlüğe girmesinden önceki dönemde verilen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 2016/25300 E., 2016/21744 K. ve 08.12.2016 tarihli⁶³ kararında anlaşma belgesinde Türk Borçlar Kanunu m. 420/4'de düzenlenen şartları aramıştır. Diğer bir deyişle Yargıtay, arabuluculuk süreci sonunda yapılan anlaşma belgesini Türk Borçlar Kanunu m. 420 kapsamında bir değerlendirmeye tabi tutmuştur.

⁵² Ekmekçi, Ömer/Özekes, Muhammet/Atalı, Murat/Seven, Vural. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, Oniki Levha Yayıncılık, 2. Basım, İstanbul, 2019, s. 253.

⁵³ Erdoğan, Ersin/Cömert, Büşra. "Arabuluculuk Sonunda Hazırlanan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği ve Anlaşma Belgesine Karşı Başvurulabilecek Hukuki Çareler", *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 13, S. 138, 2018, s. 34; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 58-59; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1500.

⁵⁴ Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 59; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1501.

⁵⁵ Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 60; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1501; Badur, s. 76.

⁵⁶ Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 77 vd.; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1501.

⁵⁷ Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1502.

⁵⁸ Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1502; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 256.

⁵⁹ Bkz. II,C, 1.

⁶⁰ Odaman, Serkan. "Arabuluculuk Tutanağına İcra Edilebilirlik Şerhi verilmesine İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi", *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 1763.

⁶¹ Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 78.

⁶² RG, 30221.

⁶³ İlgili karar için bkz. www.kazanci.com (E.T.03.01.2023). İlgili kararın incelemesi için bkz. Odaman, s. 1753-1766; Badur, s. 76; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1483 vd.

Öğretideki bir görüşe göre, anlaşma belgesinin hukuki niteliği, sözleşmenin içeriğine göre şekillenmektedir. Bu nedenle anlaşma belgesinin geçerliliği, içerdiği sözleşmenin geçerliliğine bağlıdır⁶⁴. İlgili kararda anlaşma belgesi ibra hükmü içerdiğinden Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki ibranameye ilişkin şartları taşıması gerekmektedir⁶⁵. Aksi halde bu görüşe göre Türk Borçlar Kanun'undaki emredici bir hüküm olan m. 420'nin ruhuna aykırı hareket edilmiş olur⁶⁶. Aynı görüşteki başka yazarlara göre ise, Yargıtay isabetli olarak Türk Borçlar Kanunu m. 30-39 ve m. 420'yi esas alarak uyuşmazlığı çözüme kavuşturmuştur⁶⁷.

Öğretide yer alan ikinci bir görüşe göre, ilk görüşte olduğu gibi ibra hükmü içeren anlaşma belgesinin Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartları taşıyor olması gerekmektedir. Ancak ilk görüşe ek olarak, arabuluculuk neticesinde düzenlenen anlaşma belgesinde Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartların aranmasının arabuluculuğun ruhuna aykırı olduğu ifade edilerek, Arabuluculuk Kanunu ve arabuluculuğa ilişkin getirilmiş diğer düzenlemelerin Türk Borçlar Kanunu m. 420'yi yürürlükten kaldırmadığı sürece emredici bir hüküm olan Türk Borçlar Kanunu m. 420'nin uygulanmasına devam edilmesi gerektiği savunulmuştur⁶⁸.

Diğer bir görüşe göre ise, anlaşma belgesinin cebri icraya elverişli olmadığına ilişkin verilen karar isabetli, ancak gerekçesi isabetli değildir⁶⁹. Karara konu olan olayda, gerçek bir arabuluculuk süreci işletilmemiş, davalı işçinin beyanlarına göre arabulucunun işçiyle hiç konuşmadığı, işçiye hiçbir sorunun sorulmadığı, arabulucu tarafından imzalatılan belgelerin işçiye okutulmadığı, bir örneğinin işçiye verilmediği, bedelin bir kısmının elden ödeneceğinin söylenmesine rağmen ödenmediği bir süreç sonunda anlaşma belgesi imzalanmıştır. Öğretideki bu görüşe göre, bu şekilde usulsüz yürütülen bir arabuluculuk süreci neticesinde imzalanan anlaşma belgesinde Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki koşullarının aranması yerine irade bozukluklarına ilişkin Türk Borçlar Kanunu m. 30-39 hükümleri bakımından değerlendirme yapılması daha doğrudur⁷⁰.

Bizim de katıldığımız öğretilerdeki diğer bir görüşe göre ise, değerlendirme Türk Borçlar Kanunu'ndan önce Arabuluculuk Kanunu dikkate alınarak yapılmalıdır. Nitekim icra edilebilirlik şerhi verilmesi Arabuluculuk Kanunu m. 18/3'e göre çekişmesiz yargı işi olduğundan arabuluculuk süreci sonunda düzenlenen anlaşma belgesinde yapılacak inceleme, uyuşmazlığın arabuluculuğa ve cebri icraya uygun olup olmadığıyla sınırlıdır⁷¹. Ancak kararda hâkim söz konusu sınırlamayı aşarak anlaşma belgesini Türk Borçlar Kanunu m. 30-39 ve m. 420 hükümleri kapsamında incelemiştir. Bu görüş, anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilirken yapılacak incelemede, Arabuluculuk Kanunu yerine Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin kriter olarak kabul edilmesini isabetli bulmamıştır⁷². Arabuluculuk Kanunu m. 18/3'de yer alan sınırlamalar dışındaki hususlar ancak başka bir davanın konusu olabilir⁷³. İrade bozukluğuna ilişkin bir uyuşmazlık söz konusuysa, icra edilebilirlik yargılamasını yürüten mahkemece değil, icra edilebilirlik şerhinin verilmesi aşamasında bu konu bekletici mesele yapılarak ya da icra edilebilirlik şerhinin verilmesinden sonra ayrı bir dava yoluyla açılabilir.

⁶⁴ Kıyak, s. 532; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1499; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 58.

⁶⁵ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 253; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1501.

⁶⁶ Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1501.

⁶⁷ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 253.

⁶⁸ Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 79.

⁶⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 92-93.

⁷⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 93.

⁷¹ Erdoğan/Cömert, s. 28; Odaman, s. 1756.

⁷² Erdoğan/Cömert, s. 28; Odaman, s. 1756 vd.

⁷³ Erdoğan/Cömert, s. 45.

2. İncelemeye Konu Olan Karara İlişkin Değerlendirme

Çalışmamıza konu olan Yargıtay kararında ise uyuşmazlık, anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesi olmayıp, anlaşma belgesinde işçinin bazı haklarından vazgeçmesinin ibra olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği ve bu kapsamda da anlaşma belgesinde Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartların aranıp aranmayacağına ilişkindir⁷⁴.

Yargıtay'ın 2016 yılında verdiği kararında, daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere, uyuşmazlığın konusunun bir çekişmesiz yargı işi olması nedeniyle hâkimin esasa ilişkin değerlendirmeye girişmemesi gerektiğinden ilgili karar nazarında bizce tartışılması isabetsiz olmakla birlikte, anlaşma belgesinin ibra olarak kabul edilip edilmeyeceği ve Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartların aranıp aranmayacağına ilişkin aşağıda belirtildiği üzere farklı görüşler ileri sürülmüştür. İlgili görüşlere göre, anlaşma belgesinin ibra olarak kabulüyle emredici hükümler içeren Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartların aranması gerektiği yönünde değerlendirmeler yapılmıştır. Aynı şekilde anlaşma belgesinde de irade sakatlığı halleri aranarak bu halde anlaşma belgesinin iptal edilmesi gerektiği yönünde görüşler de mevcuttur.

Arabuluculuk süreci sonunda yapılan anlaşma belgesinde işçinin yargılama süreci sonuna kadar beklememek için bazı haklarını talep etmekten vazgeçtiği veya daha kısa ve hızlı bir şekilde çözüme ulaşabilmek için hak ettiği meblağdan daha düşük bir meblağ üzerinden uzlaşabildiği sürecin sonunda yapılan anlaşma belgelerinin ibra olarak kabulü mümkün değildir. Nitekim bu durum tarafların serbestçe müzakere edip karar verdiği arabuluculuğun temel felsefesine de aykırıdır. Zira, anlaşma belgesinin ibra olarak kabulü halinde, emredici kanun hükümleri içeren Türk Borçlar Kanunu m. 420'deki şartların aranması gerekir ki, bu da arabuluculuk önünde anlaşmayı imkânsız hale getirecektir.

Bizim de katıldığımız görüşe göre⁷⁵, gerçekten de anlaşma belgesinin ibra olarak kabulü halinde Arabuluculuk Kanunu ve İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilmiş olan arabuluculuk sisteminin yürütülmesini imkânsız hale getirecek uygulamalardan kaçınılması gerekmektedir. Aksi yöndeki bir görüşe göre, arabuluculuk sisteminin getirilmesinin temel amacı, taraflar arasındaki iletişim sorunlarının sona erdirilmesidir. Yine bu görüşe göre, iş hukuku özelinde, zaten tarafların serbest iradeleriyle özgürce bir anlaşma yapması mümkün değildir⁷⁶. Zaten menfaat temelli olan arabuluculuk sürecinde işçinin hakkının gerçek miktarı konusunda yaklaşık bir bilgi sahibi olmaması da menfaatine gerçek anlamda ulaşamaması sonucunu doğurur⁷⁷. Bu görüşe göre, iş hukukunda işçinin isteyebileceği haklarına temel olabilecek delillerin büyük bir kısmı işveren elinde olup, işçinin hakkının ne kadar olduğunu bilmesi mümkün değildir⁷⁸.

⁷⁴ Ele almış olduğumuz kararda, her ne kadar Yargıtay aksi yöndeki bir örnek olarak vermiş olsa da Yargıtay 9.Hukuk Dairesi E.2019/3694, K.2019/13040, K.T.11.06.2019 sayılı ilamında arabuluculuk anlaşma belgesinin ibra hükümleri çerçevesinde değerlendirildiği ifade edilmiştir. Ancak ilgili kararda sadece usulsüz yürütülen bir arabuluculuk süreci sonucunda imzalatılan anlaşma belgesine 6098 sayılı Kanun m.420'deki ibra etkisinin kazandırılmaya çalışıldığı ifade edilerek, esasen anlaşma belgesi m.420 kapsamında değerlendirilmemiştir. Yargıtay ilgili kararında hükme varırken Arabuluculuk Kanunu'nu esas almış, yürütülen işlemlerin geçerli bir arabuluculuk faaliyeti olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

⁷⁵ “Arabuluculuk faaliyeti sonucu anlaşma ise ibra sözleşmesi olmadığından 420. maddenin uygulanması mümkün değildir. Aksi halde, feshi izleyen bir ay içinde yapılan anlaşma tutacağı geçersiz sayılması gerektiği gibi 1 TL dahi eksik ödeme ve banka hesabına yapılmayan ödemelerde anlaşma yok sayılabilecektir. Bu durumun 7036 sayılı yasa ile getirilen arabuluculuk sisteminin lafzına ve ruhuna aykırı olduğu açıktır.”. Çil, Şahin. *İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar, İş Güvencesi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 52.

⁷⁶ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 257.

⁷⁷ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 259-260.

⁷⁸ Detaylı bilgi için bkz. Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 259-260.

Bize göre, Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi ve 22. Hukuk Dairesi'nin birleşmesinden sonra belirsiz alacak davasıyla ilgili olarak verdiği ilke kararında belirtmiş olduğu gibi, işçinin ne zamandan beri çalıştığını veya ücretin ne kadar olduğunu bilmemesi hayatın olağan akışına aykırıdır. İşverenin belge ve bordro düzenleme gibi yükümlülüklerini yerine getirmemesi, tutmuş olduğu belgelerin gerçeği yansıtmaması, işçinin alacaklarını inkâr etmesi veya ikrar etmekle birlikte yerine getirmemesi de belirsiz alacak davası açılmasına imkân vermez⁷⁹. Söz konusu ilke karardan hareketle işçinin salt olarak bilgi ve belgelere ulaşamaması nedeniyle alacak miktarını hesaplayamıyor olması kanısı gerçeği yansıtmamaktadır.

Aksi yöndeki görüşün bir diğer gerekçesi ise iş ilişkisindeki güç dengesizliğidir. Buna göre, bu güç dengesizliği uyumsuzluğun sadece bir iletişim sorunu şeklinde basite indirgenmesine engeldir⁸⁰. Ancak öğretilerde ileri sürülen görüşün bu gerekçesine de katılmak mümkün değildir. Zira, güç dengesizliğinin temelinde, iş ilişkisinin taraflar arasında kişisel ilişki kurması ve işçinin işverenden ücret ve diğer hakları alamama hatta iş sözleşmesinin sona erdirilmesi nedeniyle işsiz kalacak olması gibi kaygıları yatmaktadır. Bu nedenle sözleşmenin sona ermesinden sonra yapılacak bir arabulucu sürecinde artık taraflar arasında bir güç dengesizliğinin varlığından söz edilemeyecektir.

Kaldı ki, arabuluculuk her aşamasında iradiliğin esas alındığı bir süreçtir. Dolayısıyla işçi, arabuluculuğun her aşamasında dava şartı arabuluculuk da dahil olmak üzere bu süreçten vazgeçebilir. Ancak elbette ki, usulsüz yürütülen bir arabuluculuk sürecinde imzalanan anlaşma belgesi bu kapsamda değerlendirilemez⁸¹. Nitekim, gerçek bir arabuluculuk süreci olmadan, işveren tarafından arabulucuyla işçiler hiçbir araya getirilmeden, dolayısıyla da işçilerin serbest iradelerinden bahsedilemediği ve hala güç dengesizliğinin etkisi altında imzalanan belgeler arabuluculuk sürecinde imzalanan anlaşma belgesi olarak değerlendirilemez ve iptali istenebilir.

Yine aynı yöndeki aksi görüş, yargılama sırasındaki sulh ve feragatin arabuluculuk süreciyle bir tutulamayacağını, arabulucunun bir hâkim olmadığı gibi hakkın gerçek miktarının belirlenmesinin de mümkün olmadığını belirtmiştir⁸². Ancak feragat, miktarı hâkimin belirlenmesine bağlı olmaksızın işçi tarafından yapılabilir. Nitekim miktarın her durumda belirsiz olarak kabulü de doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Buna ek olarak, iş yargılamasında da pekâlâ hakim huzurunda işçi işverenden olan alacağından feragat edebilir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun⁸³ 307. maddesinde yer alan tanıma göre feragat kavramı, davacının talep sonucundan kısmen veya tamamen vazgeçmesi olarak ifade edilir. Şayet güç dengesizliğinden bahisle işçinin alacağından vazgeçmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu ileri

⁷⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.01.2021, 2020/4397 E., 2021/1656 K., kazanci.com (E.T.09.01.2023). Eğer aynı olarak yol, yemek yardımları vb. Sosyal yardımlar varsa giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanan alacaklar bakımından işçinin ücretini belirleyebilmesi mümkün olmayabilir.

⁸⁰ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 257.

⁸¹ Yargıtay, "işlemlerin davalı şirketin kayden avukatının arabuluculuğunda gerçekleştiği, arabulucunun davacı tarafı diğer tarafın avukatı olduğu konusunda bilgilendirdiğinin tespit edilemediği, emsal dosyalarda dinlenen tanık anlatımlarına göre, arabuluculuk görüşmelerinin hiç yapılmadığı, hatta arabulucunun da işçilerin imzaladığı aşamada işyerinde olmadığını beyan edilmesi karşısında; usulüne uygun bir arabuluculuk başvurusunun ve görüşmesinin yapılmadığı gibi mevzuat hükümleri çerçevesinde arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlenmediği sonucuna varılmaktadır. Tüm bu tespitler karşısında..., yapılan işlemler geçerli ihtiyari arabuluculuk faaliyeti olarak nitelendirilemez." gerekçesiyle verilen kararı bozmuştur. Yargıtay9HD, E.2019/3694, K.2019/13040, K.T.11.06.2019, lexpera.com.tr (05.01.2024). Alacak miktarının kural olarak işçi tarafından belirlenmesinin mümkün olduğu yönünde ayrıntılı bilgi için bkz. Pekcanitez, Hakan. "Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması", Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, C. 2, İzmir, 2014, s. 948 vd.

⁸² Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 258.

⁸³ RG. 04.02.2011, 27836.

sürülerek arabulucu önünde yapılan anlaşma belgesinin iptalinin gerektiği savunulacaksa o zaman her feragat için de aynı şeyin söylenmesi gerekecektir. Bu bakımdan, arabulucu önünde yapılan anlaşmanın, güç dengesizliğinin bulunduğu sadece işçi ve işverenin arasında yapılan bir anlaşma gibi ele alınmaması gerekir. Zira arabuluculuk anlaşma belgesi resmi makam huzurunda gerçekleştirilmiş bir anlaşma olup tıpkı feragat de olduğu gibi işçinin gerçek hak tutarından daha az bir tutarda anlaşmayı kabul ederek bir kısım alacaklarından vazgeçmesi mümkün olabilir.

Tüm bunların yanında isabetle belirtildiği üzere, İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/1'le birlikte, işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurmak dava şartı haline getirilmiştir. İş Kanunu'nun 20/1. maddesine göre ise, işçi işe iade davası açmadan önce fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren en geç 1 ay içinde arabulucuya başvurmak zorundadır. Söz konusu hüküm uyarınca işçi, zaten zorunlu olarak feshin tebliğinden itibaren 1 ay geçmeden arabulucuya başvurmak durumundadır. Bu nedenle şayet Türk Borçlar Kanunu m. 420'nin koşulları aranır, işe iade talepli dava şartı arabuluculuk müessesesi neticesindeki her anlaşma belgesinin geçersiz kabul edilmesi gerekir. Zira, Türk Borçlar Kanunu m. 420'de aranan “sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az 1 aylık sürenin geçmiş olması gerekir” şartı sağlanmamış olacaktır⁸⁴. Arabuluculuk aşamasında arabulucu ile beraber düzenlenen anlaşmalarda Türk Borçlar Kanunu m. 420'de aranan şartların aranmaması gerektiği kanaatindeyiz⁸⁵.

SONUÇ

Arabulucu önünde yapılan anlaşmada, Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde belirtilen ibranamede bulunması gereken şartların aranıp aranmaması yönünde Yargıtay'ın verdiği kararlar ve öğretide farklı görüşler yer almaktadır. Çalışmamıza konu olan kararda Yargıtay, arabulucu önünde yapılan anlaşma belgesinde ibraya ilişkin hükümlerin yer alması halinde Türk Borçlar Kanunu m. 420'nin uygulanmasının mümkün olmadığı, aksi halde arabulucu önünde tarafların anlaşmasının imkânsız hale geleceği sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde, Arabuluculuk Kanunu m. 18/5 hükmü gereği, anlaşma belgesinde yer alan hususların ibraya ilişkin olduğu gerekçesiyle anlaşma belgesinin geçerliliğinin değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir.

Gerçekten de her şeyden önce arabuluculuk bir yargılama faaliyeti olmayıp, her aşamasında iradiliğin esas alındığı bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemidir. İradilik, arabuluculuğa başvuru, süreci devam ettirme ve sürecin sona ermesi aşamalarında geçerli temel bir ilkedir. Arabuluculuğa başvurmanın dava şartı olduğu hallerde dahi, tarafların süreci devam ettirmek ve anlaşmaya varıp varmamak hususunda serbest iradeleriyle karar verme yetkisi vardır. Ayrıca arabuluculukta yargılama faaliyetinden farklı olarak kontrol taraflardadır. Bu doğrultuda tarafların karar verme yetkisini ellerinde buldurmaları sebebiyle her zaman anlaşma şartlarını belirlemeleri ve süreci kendi istekleri doğrultusunda yönlendirmeleri mümkündür. Nitekim kontrolün taraflarda olmasının bir sonucu olarak, arabulucunun hâkim gibi karar verme gibi bir yetkisi bulunmamaktadır.

Kaldı ki, kanun koyucunun Türk Borçlar Kanunu m. 420'yi düzenleme amacı, işçinin iradesinin işveren tarafından baskı altına alınabileceği salt işçi ve işveren arasında yapılan ve taraflar arasında güç dengesizliğinin bariz olduğu durumlarda işçinin korunmasıdır. Nasıl ki yargılama sırasında işçinin feragat yapabilmesine hukuken bir engel bulunmuyorsa, Arabuluculuk Kanunu kapsamında usulüne uygun yürütülen bir arabuluculuk sürecinde de işçinin alacaklarından kısmen veya tamamen vazgeçmesi mümkündür. Nitekim Arabuluculuk Kanunu kapsamında usulüne uygun yürütülen bir arabuluculuk sürecinde zaten arabulucunun taraflar arasındaki güç dengesizliğini ortadan kaldıracak şekilde davranması beklenir. Bu kapsamda arabulucu zayıf olan tarafa hukuki tavsiye almasını hatta zayıf olan

⁸⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkara, s. 93.

⁸⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkara, s. 93.

tarafa süreci sona erdirebileceğini hatırlatabilir.

Arabuluculuk sürecinin yürütülmesine ilişkin ilkelere Arabuluculuk Kanunu'nda yer verilmiştir. Bunlar; gönüllülük, gizlilik, arabulucunun tarafsızlığı, arabulucunun bağımsızlığı, sürecin tarafların kontrolünde olması ve tarafların eşitliğidir. Sayılan bu ilkeler, sürecin her aşamasında arabulucu tarafından dikkate alınmalıdır. Söz konusu ilkelerin birinin bile göz ardı edildiği bir arabuluculuk süreci, Arabuluculuk Kanunu kapsamında usulsüz yapılmış kabul edilir. Bu halde de, zaten sürecin toptan sakatlığı sebebiyle anlaşma belgesinin iptaline gidilebilir. Ancak tüm süreç usulüne uygun yürütüldüyse artık anlaşma belgesinin iptali mümkün değildir. Artık işçinin bilgisizliği nedeniyle ve istemeyerek bu belgeyi imzaladığı gerekçesine dayanarak anlaşma belgesinin iptali istenemez. Kaldı ki usulüne uygun yürütülen arabuluculuk sürecinde irade bozukluğundan da bahsedilemez.

Çalışmamızda ele aldığımız Yargıtay kararında, davacının iddia ettiği üzere, arabuluculuk görüşmelerine davalının zorlaması ile katıldığı ve bu nedenle iradesinin fesada uğradığı gerekçesine dayanarak anlaşma belgesinin iptalini talep ettiği davada, arabuluculuk sürecinin usulsüz yürütüldüğüne dair bir delilin sunulmadığı, arabulucunun bağımsız olmadığına dair iddianın da ispatlanamadığı dikkate alındığında yukarıda belirttiğimiz gerekçelerle usulsüz yürütülen bir arabuluculuk sürecinden bahsedilemeyeceği ve irade sakatlığından da söz edilemeyeceği gerekçesiyle anlaşma belgesinin iptali istenemeyecektir.

Tüm bu açıklamalar sonucunda, arabuluculuğu yargılama faaliyeti olarak ele alıp maddi hukuka ilişkin hükümlerin uygulanması isabetli değildir. Bu nedenle, incelediğimiz ve anlaşma belgesinde ibra hükümlerinin aranmaması yönünde verilen bu Yargıtay kararını isabetli buluyoruz

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkıları

Yazarlar katkı oranlarını belirtmemişlerdir.

REFERANSLAR

Akkan, Mine. "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 2, 2018, s. 1-31.

Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*, 12. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Alpagut, Gülsevil. "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 31, Y. 2011, s. 913-959.

Atalı, Murat/Ermenek, İbrahim/Erdoğan, Ersin. *Medeni Usul Hukuku*, 5. Basım, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

Badur, Emel. "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S. 18, 2021, s. 49-87.

Başbuğ, Aydın/ Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*, 5. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2018.

Berberoğlu Yenipınar, Filiz. *İbraname ve Feragat*, 1. Basım, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Civan, O.Ersun/Manav Özdemir, Eda/Savaş Kutsal F.Burcu/Evcimen, Ahmet. *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk*, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Editör: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ankara, 2023.

- Çil, Şahin. “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 21, 2011, s. 66-85.
- Çil, Şahin. *İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İ.M.K. Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar, İş Güvencesi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018.
- Ekmekçi, Ömer/Özekes, Muhammet/Atalı, Murat/Seven, Vural. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, Oniki Levha Yayıncılık, 2. Basım, İstanbul, 2019.
- Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 1. Basım, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- Erdoğan, Canan/Tiritoğlu Ersoy, H. Hilal. “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin Hukuki Niteliğine Dair Değerlendirme”, *ÇÜHFD*, C. 7, S. 1, Nisan 2022, s. 51-90.
- Erdoğan, Ersin/Cömert, Büşra. “Arabuluculuk Sonunda Hazırlanan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği ve Anlaşma Belgesine Karşı Başvurulabilecek Hukuki Çareler”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 13, S. 138, 2018, s. 27-47.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim. *Bireysel İş Hukuku*, 9. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2019.
- Gümüş, Mustafa Alper. *Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
- Güven, Ercan/ Aydın, Ufuk. *Bireysel İş Hukuku*, 5. Basım, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2017.
- Karaçöp, Eda/ Yamakoğlu, Efe. “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları İlişkisi”, *İSGHD*, C. 10, S. 38, Y. 2013, s. 83-148.
- Karakaş, İsa. *Geçerli İbraname Düzenleme İş Hukukunda Kıdem-İhbar ve Kötüniyet Tazminatı İhtilafları-Çözüm Yolları ile İbraname*, 2. Basım, Bilge Yayınevi, Ankara, 2016.
- Karakoç, Burak. “İş Hukukunda İbraname”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 17, S. 186, Y. 2022, s. 53-63.
- Keser, Hakan. “İş Uyuşmazlıklarında İhtiyari/Zorunlu Arabuluculuk Faaliyeti Sonucu Yapılan Anlaşmaların Aşırı Yararlanma ve İrade Bozuklukları Sebebiyle Geçersiz Sayılmaları Hallerine İlişkin Bir Değerlendirme”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 18, S. 70, Y. 2021, s. 513-544.
- Kıyak, Emre. “Arabuluculuk Sonunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 21, Y. 6, s. 523-548.
- Korkusuz, Refik/Korkusuz M. Halit. “İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Durumu”, *Adalet Dergisi*, S. 64, 2020, s. 481-506.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş. *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku*, 2. Basım, Lykeion Yayınları, Ankara, 2018.
- Mutlay, Faruk Barış. “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 59, Y. 2018, s. 2129-2155.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2014.
- Odaman, Serkan. “Arabuluculuk Tutanağına İcra Edilebilirlik Şerhi verilmesine İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 1753-1766.
- Özcan, Durmuş/Ocak, Uğur. *Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname)*, 3. Basım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

- Özdemir, Erdem. "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümler." *Prof. Dr. Cevdet YAVUZ'a Armağan*, İstanbul, 2011, s. 557-567 (Sona Erme).
- Özdemir, Erdem. "6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bakış", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, 2011, s. 107-114. (Eleştirel Bakış).
- Özdemir, Erdem. "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 5, 2007, s. 31-47.
- Pekcanıtez, Hakan. "Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması" *Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan*, C. 2, İzmir, 2014, s. 933-968.
- Pekcanıtez, Murat/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet. *Medeni Usul Hukuku*, 10. Basım, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- Sarıhan, Banu Bilge. "Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 1, Y. 2020, s. 99-119.
- Semizoğlu, Hakan. "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yasa Tasarısı Kapsamında, Tarafların Üzerinde Serbestçe Tasarruf Edebilecekleri İş veya İşlemlerden Doğan Özel Hukuk Uyuşmazlıkları", *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 82, S. 5, Y. 2008, s. 2411-2415.
- Senyen-Kaplan, E.Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*, 9. Basım, Gazi Kitabevi, Ankara, 2018.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, 26. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan. *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, 3. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 19. Basım, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2020.
- Şahin Emir, Asiye/Kazmaz Tepe, Büşra. "İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S. 58, Y. 2018, s. 1481-1508.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis. "Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1, Y. 2019, s. 333-379.
- Turanboy, K.Nuri. *İbra Sözleşmesi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 1998.
- Yılmaz Bilgin, Esra Pınar. "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İbraname ve İş Hukuku Uygulamasında Yeri", *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi*, C. 7, S. 17, Y. 2015, s. 129-154. Zeleke, W. A., Hughes, T. L., & Drozda, N. (2020). Home–school collaboration to promote mind– body health. In C. Maykel & M. A. Bray (Eds.), *Promoting mind–body health in schools: Interventions for mental health professionals* (pp. 11–26). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000157-002>