

İŞÇİ-İŞVEREN İHTİLAFLARINDA AÇILAN DAVALARDA ARABULUCUYA BAŞVURU ŞARTI VE ARABULUCULUK FAALİYETİNİN VERGİLENDİRİLMESİ

İmdat Türkay¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0003-3596-0872

Öz

Türk Yargı Sisteminin iş yükünün azaltılması için bilirkişilik ve arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri hukuk sistemimizde çok önemli bir fonksiyona sahiptir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş mahkemelerinin yargılama usulü yeniden düzenlenmiş ve mevcut 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ise yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca Kanun kapsamında; 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girmek üzere 4857 sayılı İş Kanunu gereğince bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren alacak ve tazminatı ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulması dava şartı olarak getirilmiştir. Aynı Kanunla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu veya diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar nedeniyle iş mahkemelerinde açılan davaları azaltmak için davaların açılmasından önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulmuş olması şartı getirilmiştir. Bu çalışmamızda İş Kanunu kapsamında işçi-işveren ihtilafları nedeniyle açılan iş davalarından önce şart olarak getirilen arabulucuya başvuru şartı hakkında açıklamalar yapılacaktır. Ayrıca, arabuluculuk faaliyetinin vergilendirilmesi de incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: *İş Mahkemeleri Kanunu, İş Kanunu, işe iade davaları, arabulucu, arabuluculuk, arabulucuya başvuru*

¹ Gelir İdaresi Grup Başkanı, Gelir İdaresi Başkanlığı Ankara - Türkiye. E-posta: iturkay@gelirler.gov.tr

ARBITRATION APPLICATION CONDITION AND TAXATION OF MEDIATION ACTIVITY IN WORKERS-EMPLOYER DISPUTES

İmdat Türkay

ABSTRACT

Alternative dispute resolution methods such as expertise and mediation have a very important function in our legal system to reduce the workload of the Turkish Judicial System. With the Law No. 7036 of the Courts of Labor, the procedure for the trial courts was reorganized and the existing Law on Labor Courts No. 5521 was abolished. Also within the scope of the Law; In order to enter into force on January 1, 2018, in accordance with the Labor Law No. 4857, workers and employers, and claims for compensation and return to work before the lawsuit is filed as a condition for filing a mediation. It has been stipulated that the Social Security Institution should be consulted before the opening of the cases in order to reduce the cases opened in the labor courts due to the disputes arising from the Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 or other social security legislation. In this study, we will explain about the condition of application of the mediator brought before the business cases opened due to employee-employer disputes under the Labor Law. Taxation of the mediation activity will also be examined.

Keywords: *Reinstatement cases, mediation, mediation application, taxation of mediation activity.*

GİRİŞ

2017 Yılında yasama organı tarafından kabul edilen yasal düzenlemelerden bir tanesi de 25.10.2017 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren yeni 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’dur. Yeni Kanunla 1950 yılından bu yana uygulanmakta olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Yeni Kanuni düzenleme ile Türk Hukuk Sisteminde yer alan arabuluculuk sistemi biraz daha ön plana çıkmıştır. Bunun nedeni, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununa göre açılan işe iade davalarında ve iş hukukundan kaynaklı alacak ve tazminat davalarında dava açılmadan önce arabulucuya başvuru şartının getirilmiş olmasıdır. Bilindiği üzere “Arabuluculuk”; sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir.²

Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 25/05/2017 tarihinde TBMM’ne sunulan İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı 12.10.2017 tarihinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu olarak Yasama organı tarafından kabul edilmiştir. Tasarı ile 5521 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak iş mahkemelerinin kuruluş, görev, yetki ve yargılama usulü ile dava şartı olarak arabuluculuğun düzenlenmesi, işe iade talepleri yönünden de arabulucuya başvurma zorunluluğu getirildiğinden; 4857 sayılı İş Kanunu’nda gerekli değişikliklerin yapılması, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki feshe bağlı kıdem, ihbar, kötü niyet ve ayrımcılık tazminatları ile yıllık izin ücreti hususlarında dava zamanaşımı süresinin beş yıl olarak değiştirilmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda düzenlenen bazı uyuşmazlıklara ilişkin davaların Yargıtay yerine bölge adliye mahkemesinde kesinleşmesi, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu yürürlüğe girdiği günden bugüne kadar uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik bazı düzenlemeler yapılması amaçlanmıştır.³

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verilerine göre 2016 yılı Aralık ayı itibarıyla 14 milyona yakın işçi ve 1 milyon 750 bine yakın işyerinin bulunduğu ülkemizde işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar, hem çalışma ha-

² 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu 2. Madde.

³ https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=211767,1.12.2017.

yatının hem de yargının gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda 2017 yılı Mayıs ayı itibarıyla 50'si sosyal güvenlik hukukunda uzman olmak üzere 320 iş mahkemesinde 376 hâkim bu uyuşmazlıkları çözmek için çalışmaktadır. İş mahkemesi kurulmayan yerlerde ise 514 asliye hukuk mahkemesi, iş mahkemesi sıfatıyla iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalara bakmaktadır. Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre iş davalarının yıllık ortalama görülme süresi 2010 yılında 466, 2011 yılında 488, 2012 yılında 483, 2013 yılında 381, 2014 yılında 417, 2015 yılında 431, 2016 yılında 434 gün olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre, 2016 yılı sonu itibarıyla ilk derece mahkemelerindeki 3 milyon 525 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık %15'i iş uyuşmazlıklarından kaynaklanmaktadır. Yargıtay'dan alınan istatistiki verilere göre 2016 yılında bakılan 780 bin civarındaki hukuk uyuşmazlığının yaklaşık %30'u iş hukukundan kaynaklanmaktadır.

Yapılan kanuni düzenlemenin genel gerekçesinde de belirtildiği üzere; 1950 yılından beri uygulanmakta olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bugüne kadar sekiz kez değiştirilmiş ve anılan Kanunun yedi maddesi hakkında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal kararı verilmiştir. Ayrıca, 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde yer alan, tefhim veya tebliğden itibaren sekiz gün içinde kanun yoluna başvurulabileceğine ilişkin hüküm, 2011 yılında yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun öngördüğü kanun yoluna başvuruya ilişkin hükümlerle uyumsuzluk arz etmektedir. Bunun gibi, 5521 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle kabul edilen toplu mahkeme yaklaşımı, Anayasa Mahkemesince 1970 yılında iptal edildiği halde söz konusu Kanunun 1 inci maddesinde iş mahkemelerinin görevini toplu olarak yapmasına ilişkin hükümler varlığını sürdürmektedir. Yine, 5521 sayılı Kanunun 9 uncu ve 10 uncu maddeleri yürürlükte olmalarına rağmen bu maddelerin uygulamaları kalmamıştır. 5521 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde yer alan şifahî yargılama usulü, 6100 sayılı Kanunun 447 nci maddesindeki genel atıf sebebiyle basit yargılama usulüne dönüşmüş bulunmaktadır. Öte yandan, 5521 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1950 yılından bugüne kadar geçen 67 yılda, iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Nüfus artmış, iş alanları ve iş yapma şekli değişmiş, teknoloji olağanüstü seviyede gelişmiş, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin alan genişlemiş ve işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık çeşit ve sayısı ciddi oranda artış göstermiştir. Bu durum, iş mahkemelerinin yükünü de diğer hukuk mahkemelerine oranla daha fazla artırmıştır.

Bütün bu nedenlerle; iş yargılamasının özelliği, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin niteliği, iş mahkemelerinin iş yükü ve iş davalarının ortalama görülme süreleri ile 6100 sayılı Kanunun hükümleri dikkate alınarak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun yeniden ele alınması gerekmiştir. Tasarının

3 üncü maddesi ile kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren alacak ve tazminatı ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak öngörülmektedir. İş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıkların yapısı, tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmaları suretiyle sonuçlandırılmasına uygundur. Bu uyuşmazlıkların, mahkeme dışında alternatif uyuşmazlık çözüm yolları marifetiyle çözülmesinin gerekliliği, özellikle son yıllarda konunun paydaşların ve aktörleri tarafından dile getirilmektedir. Tasarıyla kabul edilen önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyuşmazlıklarının kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmekte ve böylece adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine riayet edilebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca bu yöntemin, maddi ya da şekli başka herhangi bir uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle uyuşmazlığı temelinden sonlandırması ve böylece sosyal barışa katkı sağlaması beklenmektedir. Arabuluculuk müzakerelerinin gizli olması dikkate alındığında, iki tarafın sırlarını korumaya elverişli bu yöntemde tarafların örselenmeden uyuşmazlığı sona erdirmeye imkânına sahip olacakları düşünülmektedir.⁴

2. Arabuluculuk Kurumunun Temel Esasları

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununu ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği kapsamında arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Adalet Bakanlığı tarafından düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiye arabulucu denmektedir. Arabuluculuk; sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan Arabuluculuk Daire Başkanlığı arabulucular sicilini tutmaktadır. Ayrıca görevleri Kanun ve yönetmelikle belirlenmiş olan Arabuluculuk Kurulu bulunmaktadır. Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından yıllık olarak hazırlanan ve Arabuluculuk Kurulu tarafından onaylanan Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesine göre arabuluculara ödenecek ücret tarifesi belirlenmektedir.⁵

⁴ [İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, Genel Gerekçe](http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0850.pdf), <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0850.pdf>, erişim tarihi: 1.12.2017.

⁵ http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/Teskilat/mevzuat/etik_kurallar.html.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri arasında yer alan arabuluculuk faaliyeti ile taraflar arasındaki uyuşmazlıkların sulh yoluyla, daha kısa sürede, daha düşük maliyetle ve gizli kalarak çözümlenmesi sağlanmakta; bu sayede yargının iş yükü de azalmaktadır. Yargılama neticesinde davanın her iki tarafının da memnun olması mümkün değilken arabuluculuk, her iki tarafı da memnun edecek bir sonuca ulaşılmasını sağlamaktadır. Tarafların memnuniyeti, alınan kararın icrasını da kolaylaştırmaktadır. Hukuk sistemimizde, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği ile hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesi usul ve esasları düzenlenmiştir.⁶

Arabuluculuk, tarafsız bir üçüncü kişinin taraflar arasındaki iletişimi, müzakereyi kolaylaştırdığı ve tarafları, uyuşmazlık hakkında gönüllü bir karar vermeye teşvik ettiği özel bir uyuşmazlık çözüm usulüdür. Arabuluculuk, özel hukuk alanındaki anlaşmazlıkların çözüme kavuşturulması için başvuru ve dostane çözüm yolları içinde de en yaygın olan uyuşmazlık çözüm yöntemi türüdür. Arabuluculuk, taraflara, meseleleri belirleme ve açıklığa kavuşturma, farklı bakış açılarını anlama, menfaatlerini tanımlama, olası çözümleri ortaya koyma, değerlendirme ve istendiğinde de karşılıklı tatminkâr anlaşmalara varma fırsatını sunma gibi çeşitli amaçlara hizmet eder. Arabuluculuk; sistematik teknikler uygulanarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren bir müessesedir. Arabuluculuk, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade etmektedir.⁷

Türk Hukuk Sistemine, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile dâhil olmuş olan, bu çözüm yöntemiyle ilgili olarak; temel bir kanuni düzenlemenin yapılmış olmasının yanında, ikincil bir düzenleme olarak Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği çıkarılmıştır. Gerek temel Kanunda gerekse ilgili Yönetmelikte hem arabuluculuk hem de arabuluculuk yapacak kişilerle ilgili, temel ilke ve yükümlülüklerle ilişkin genel düzenlemeler yer almakta ise de; bu hususlarla ilgili olarak model etik ve uygulama kurallarının ayrıca belirlenmesi, şüphesiz ki önemli bir ihtiyacın karşılanması anlamında kaçınılmaz bir zorunluluk olduğu gibi, aynı zamanda

⁶ Begüm Dilemre Öden, Arabulucuların Vergilendirilmesi, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 91, Sayı: 4, Yıl: 2017.

⁷ 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m. 2/b.

da Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Yönetmeliğinin, Arabuluculuk Daire Başkanlığına ve Kuruluna yüklediği bir görevin de ifasıdır.

2.1. Model Etik ve Uygulama Kuralları

- ✓ İradilik ve eşitlik kuralı (kendi kararını verme hakkı)
- ✓ Tarafsızlık kuralı
- ✓ Gizlilik kuralı
- ✓ Menfaat ilişkisi veya çatışması olmaması kuralı
- ✓ Mesleki yeterlilik kuralı
- ✓ Unvan kullanımı ile reklam ve tanıtım kuralı
- ✓ Ücret ve diğer giderlerle ilgili kural
- ✓ Arabuluculuk sürecinin niteliği, görevin özenle ifası ve taraflarla iletişim kurma kuralı
- ✓ Arabuluculuk uygulamasının geliştirilmesi kuralı
- ✓ Beyan ve belgelerin kullanım yasağı kuralı
- ✓ Tarafların bilgilendirilmesi kuralı
- ✓ Belge saklama yükümlülüğü kuralı
- ✓ Arabuluculuğun sona erdirilmesi kuralı

2.2. Arabulucu Olmak İçin Gerekli Şartlar

Arabulucu olabilmek için Bakanlıkça yapılan yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olmak gerekmektedir. Yazılı sınav Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinin 23. maddesi uyarınca yılda iki kez, uygulamalı sınav ise yazılı sınav sonuçları açıklandıktan sonra yapılmaktadır. Arabuluculuk yazılı sınavına başvuracakların;

- ✓ Türk vatandaşı olmak,
- ✓ Hukuk Fakültesinden mezun olmak veya yabancı bir hukuk fakültesini bitirip de Türkiye'deki hukuk fakülteleri programlarına göre ek-sik kalan derslerden sınava girip başarı belgesi almış bulunmak,
- ✓ Kasten işlenmiş bir suçtan mahkûm olmamak,
- ✓ Mesleğinde en az beş yıllık kıdeme sahip olmak,
- ✓ Arabuluculuk eğitimini tamamlamak,

şartlarına haiz olmaları gerekmektedir.⁸

⁸ http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/arabulucu_olmak/index.html, erişim tarihi: 1.12.2017.

2.3. 2017 Yılı Arabuluculuk Genel İstatistikleri⁹

Adalet Bakanlığı verilerine göre 2017 yılı itibariyle arabuluculuk sistemine ilişkin veriler şöyledir;

Sicile Kayıtlı Arabulucu Sayısı	7.471
Sicile Kayıtlı Olmayan Arabulucu Sayısı	5.974
Toplam Arabulucu Sayısı	13.445
Toplam Tutanak Sayısı -Anlaşma Sağlanan 19.292 -Anlaşma Sağlanamayan 2.225	21.517
Toplam Değer	830.847.729,62 TL
Arabuluculuk Büro Sayısı	107
Arabuluculuk Dernek Sayısı	42

2017 yılında konularına göre hukuki uyuşmazlık çeşitleri şöyledir;¹⁰

SIRA	HUKUKİ UYUŞMAZLIĞIN KONUSU	SAYISI
1	İŞÇİ-İŞVEREN UYUŞMAZLIKLARI	19411
2	MADDİ-MANEVİ TAZMİNAT	404
3	ALACAK	275
4	FİKRİ VE SİNÂİ MÜLKİYET HAKLARI	266
5	SİGORTA HUKUKU	225
6	SÖZLEŞME DEN KAYNAKLI ALACAKLAR	183
7	KİRA - TAHLİYE	130
8	TÜKETİCİ HUKUKU	125
9	NAFAKA	100
10	TAŞINMAZ MÜLKİYETİ	69
11	MAL REJİMİ	67
12	MİRAS HUKUKU	62
13	KAT KARŞILIĞI İNŞAAT SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI	42
14	ORTAKLIĞIN GİDERİLMESİ	34
15	TİCARİ ORTAKLIK	33
16	AİLE HUKUKUNDAN KAYNAKLI MADDİ - MANEVİ TAZMİNAT	20
17	KAT MÜLKİYETİ	20
18	YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN UYUŞMAZLIKLAR	17
19	ÖN ALIM HAKKI	10
20	TAŞINIR EŞYA	8
21	EL ATMANIN ÖNLENMESİ - ESKİ HALE GETİRME	5
22	SAĞLIK HUKUKU	4
23	ESER SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI	3
24	KOMŞULUK HUKUKU	2
25	İDARE İLE KİŞİ ARASINDAKİ ÖZEL HUKUK UYUŞMAZLIKLARI	1
26	SPOR HUKUKU	1

⁹ <http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/index.html>, erişim tarihi: 1.12.2017

¹⁰ http://www.adb.adalet.gov.tr/Sayfalar/istatistikler/uygulamalar/adb_uygulamalari/images/konu.jpg

2017 yılında ilk on bir ayda arabuluculuk uygulama sonuçları ise şöyledir;

AYLAR	ADET
Ocak	2.819
Şubat	1.035
Mart	2.094
Nisan	959
Mayıs	1.243
Haziran	1.231
Temmuz	927
Ağustos	925
Eylül	1.464
Ekim	1.285
Kasım	2.074
Aralık	0
TOPLAM	16.056

Arbuluculuk uygulamalarının illere göre dağılımında ilk 10 ildeki durum da şöyledir;

SIRA	İL	TUTANAK SAYISI
1	İstanbul	7888
2	Ankara	4105
3	Bursa	3507
4	İzmir	2907
5	Kocaeli	310
6	Kayseri	299
7	Mersin	260
8	Eskişehir	202
9	Antalya	189
10	Adana	185

3. İş Kanununa Göre İşe İade Davalarında Arabulucuya Başvurulması Şartı

İş Mahkemeleri Kanununun 3 üncü maddesiyle 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girmek üzere; Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulu-

cuya başvurulmuş olması dava şartı olarak getirilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu ile getirilen en radikal düzenlemelerden birisi İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesinin geçersiz feshi için açılan davalarda yani işe iade davalarından önce, arabulucuya başvuru şartının getirilmiş olmasıdır. Bu düzenleme ile İş Mahkemelerinin iş yükü büyük oranda azalacak ve taraflar mahkemeye gitmeden aralarındaki ihtilafı belki de arabulucu kanalıyla çözecekler ve uzun dava süreçleri ortadan kalkacaktır.

Şöyle ki; İş Kanunu'nun 32'nci maddesine göre genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Geçerli bir sebep olmadan işçinin sözleşmesine son verilememesine "iş güvencesi" denilmektedir. İş Kanunu'nda açıkça adı konmamış olan tazminat, öğretide "iş güvencesi tazminatı", Gelir Vergisi Kanunu'nda ve Yargıtay kararlarında ise "işe başlatmama tazminatı" olarak anılmaktadır. İş Kanunu'nun 8'inci maddesine göre "iş sözleşmesi", bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarının yer aldığı İş Kanunu'nun 21'inci maddesine göre; "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşverenler kendilerine bağlı olarak çalışan personelin iş aktini 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri gereğince tek taraflı olarak feshedebilmekte, iş akti feshedilen çalışanlar ise konuyu mahkemelerde dava konusu yapmakta veya özel hakeme gitmektedirler. İşte bu durumlarda işçiler iş mahkemesine dava açmadan önce, bundan böyle öncelikle arabulucuya başvuru şartı getirilmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile yapılan değişiklikten önce işçiler, iş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanarak feshedilmediği gerekçesiyle doğrudan iş mahkemelerinde dava açabiliyorlardı. Ancak bundan böyle işçilerin dava açmadan önce arabulucuya başvurmaları gerekmektedir. Arabulucuya başvurulmadan işe iade talebiyle açılacak davalar

usul şartına uyulmaması nedeniyle esasa ilişkin değerlendirme yapılmadan reddedilecektir.¹¹

3.1. Arabulucuya Başvuru Dava Açılmasının Ön Şartıdır

Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkemeye davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarını 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. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında arabulucuya başvuru şartı aranmayacaktır.

3.2. İş Kanununa Göre Açılan İşe İade Davalarında Arabulucuya Başvuru Şartı

7036 Sayılı Kanununun 11 inci maddesinde yer alan hükümlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinin birinci ve üçüncü fıkraları değiştirilmiştir. Buna göre; iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

¹¹ Faruk Yüksel, *Davalardan Önce Arabulucuya Başvuru Zorunluluğu Getirildi, Yaklaşım, Aralık 2017, Sy:300.*

3.2.1. Arabuluculuk Büroları

Arabuluculuğa başvuranları bilgilendirmek, arabulucuları görevlendirmek ve kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere Bakanlık tarafından uygun görülen adliyelerde arabuluculuk büroları kurulur. Adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu tarafından, münhasıran bu bürolarda çalışmak üzere bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar personel görevlendirilir. Arabuluculuk büroları, Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından belirlenen sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapar. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde bu büroların görevi, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğü tarafından ilgili hâkimin gözetim ve denetimi altında yerine getirilir.

3.3. Arabulucuya Başvurunun Yapılması

Başvuru karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna, arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne yapılır. Arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir. Başvuran taraf, kendisine ve elinde bulunması hâlinde karşı tarafa ait her türlü iletişim bilgisini arabuluculuk bürosuna verir. Büro, tarafların resmi kayıtlarda yer alan iletişim bilgilerini araştırmaya da yetkilidir. İlgili kurum ve kuruluşlar, büro tarafından talep edilen bilgi ve belgeleri vermekle yükümlüdür. Taraflara ait iletişim bilgileri, görevlendirilen arabulucuya büro tarafından verilir. Arabulucu bu iletişim bilgilerini esas alır, ihtiyaç duyduğunda kendiliğinden araştırma da yapabilir. Elindeki bilgiler itibarıyla her türlü iletişim vasıtasını kullanarak görevlendirme konusunda tarafları bilgilendirir ve ilk toplantıya davet eder. Bilgilendirme ve davete ilişkin işlemlerini belgeye bağlar.

Arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgelerini sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir. Bu durumda arabulucu, dosyayı derhâl ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme, harç alınmaksızın dosya üzerinden yapacağı inceleme sonunda yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar ve dosyayı büroya iade eder. Mahkeme kararı büro tarafından 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uyarınca taraflara tebliğ edilir. Yetki itirazının reddi durumunda aynı arabulucu yeniden görevlendi-

rilir ve onuncu fıkrada belirtilen süreler yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü durumunda ise kararın tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurulabilir. Bu takdirde yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir. Yetkili büro, altıncı fıkra uyarınca arabulucu görevlendirir.

3.4. Arabuluculuk Görüşmelerine Katılım

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilir ve son tutanağı imzalayabilir. Arabuluculuk görüşmeleri, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabulucuyu görevlendiren büronun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunun yetki alanı içinde yürütülür.

3.5. Tarafların Anlaşmaya Varması veya Varamaması

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir. Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir. Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.

Tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaları hâlinde, arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci Kısımına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısımında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz. İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda, arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile karşılaştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısmı uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâllerinde, iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısımına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısımına göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır. 4857 sayılı Kanununun 21 inci maddesine üçüncü ve mevcut beşinci fıkralarından sonra gelmek eklenen fıkralara göre; mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirlenir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- İşe başlatma tarihini,
- Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,
- İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını,

belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. İşçi ve işveren arabuluculuk çalışmaları sonucunda iş sözleşmesinin haklılığına ilişkin bir anlaşmaya varamazlar ise anlaşmazlık bir tutanak ile tespit edilir. Bu durumda iş sözleşmesi feshedilen işçi düzenlenen tutanak tarihinden itibaren iki hafta işe iade talebiyle iş mahkemelelerinde dava açabilir. Taraflar konunun özel hakem tarafından karara bağlanabileceği yönünde anlaşılırsa aynı süre içerisinde işçi özel hakeme başvurmalıdır.

3.6. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Varlığı Hâlinde Arabuluculuk Faaliyeti

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı burada önemlidir. İşe iade talebi nedeniyle arabulucuya başvurulduğunda, arabuluculuk aşamasında anlaşmanın gerçekleşebilmesi şu şartların gerçekleşmesi gerekir:

- ✓ Asıl işveren ve alt işveren arabuluculuk toplantılarına birlikte katılmalıdır.
- ✓ Asıl işveren ve alt işveren aynı yönde irade beyanında bulunmalıdır.

3.7. Görüşmeler ve Anlaşmanın Kesinliği

6325 sayılı Kanunun 15 ve 18 inci maddelerine 7036 sayılı Kanun ile eklenen hükümlere göre;

- ✓ Arabuluculuk müzakerelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilirler. Uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlayabilecek uzman kişiler de müzakerelerde hazır bulunulabilir.
- ✓ Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir.
- ✓ Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenler ve beş yıl boyunca saklar.
- ✓ Komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davaları, ancak Devlet aleyhine açılabilir. Devlet ödediği tazminattan dolayı görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu eder.
- ✓ Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.
- ✓ Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.

3.8. Gazeteci ve Gemi Adamlarının İşçi Sayılması ve İş Mahkemelerinde Dava Açma

7036 sayılı Kanunun 3 üncü maddesiyle; 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda düzenlenen gazeteci ile 854 sayılı Deniz İş Kanununda düzenlenen gemi adamı bu madde kapsamında işçi sayılmışlardır. Aynı Kanunun 5 inci maddesinde yapılan düzenlemeye göre iş mahkemeleri; 5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 4857 sayılı İş Kanununa veya 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 ilişkin davalara da bakacaklardır.

3.9. Yıllık İzin Ücreti ve Bazı Tazminatlarda Zamanaşımı Süresi

4857 sayılı Kanuna eklenen ek 3 üncü maddeyle, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun yıllık izin ücreti ile kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, kötü niyet tazminatı ve iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatların zamanaşımı süresi 5 yıl olarak belirlenmiştir.

4. İş Kanunu, Bireysel ve Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı İhtilaflarda Arabulucuya Başvurulması

İş Kanunu kapsamında açılan işe iade davalarının yanında arabulucuya başvuru şartı getirilen diğer bir konu ise; kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi ve işveren alacak ve tazminatı ile işe iade taleplerinde dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmasının dava şartı olarak getirilmiş olmasıdır. Söz konusu düzenleme 1.1.2018 tarihinde yürürlüğe girecektir. Buna göre, davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır. Bu zorunluluğa uyulmaması hâlinde mahkeme davacıya, son tutanağın bir haftalık kesin süre içinde mahkemeye sunulması gerektiği, aksi takdirde davanın usulden reddedileceği ihtarı içeren davetiye gönderecektir. İhtarın gereği yerine getirilmez ise dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın davanın usulden reddine karar verilecektir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilecektir. Aynı maddeye göre, iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında arabulucuya başvuru şartı aranmayacaktır.¹²

¹² Deloitte Vergi Sirküleri, "İş Davalarında "Arabulucuya Başvuru Şartı" Getiren İş Mahkemeleri Kanunu Yayımlandı", Sirküler No:105, Tarih:26.10.2017, <http://www.verginet.net/dtt/11/Vergi-Sirkuleri-2017-105.aspx>, Erişim tarihi: 02.12.2017.

5. Sosyal Güvenlik Kurumu Açısından Arabuluculuk Anlaşmaları Mahkeme Kararı Niteliğindedir

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından “Arabuluculuk anlaşmalarının” SGK tarafından işleme alınması hakkında yayınlanan Genelgede¹³ yapılan açıklamalara göre; 6325 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa istinaden işveren-işçi ilişkisinden kaynaklanan, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebine ilişkin bir uyuşmazlığın arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma ile sona ermesi durumunda, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılması gerektiğinden, imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının mahkeme kararı niteliğinde sayılarak SGK iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılması gerekmektedir.

6. İş Mahkemesinde Dava Açmadan Önce Sosyal Güvenlik Kuruluna Başvuru Zorunluluğu

7036 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'u veya diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklar nedeniyle iş mahkemelerinde açılan davaları azaltmak için davaların açılmasından önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulmuş olması şartı getirilmiştir. Diğer kanunlarda öngörülen süreler saklı kalmak kaydıyla yapılan başvuruya 60 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. 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.

7036 sayılı Kanun ile davaların açılmasından önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulmuş olması şartı getirilmiştir. Yukarıda örnekleri verilen davalar açılmadan önce talebin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılması gerekmektedir. Talep Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından reddedilirse dava açılabilir. Sosyal Güvenlik Kurumu yapılan başvuruya, genel kural olarak, 60 gün içinde cevap vermezse talep reddedilmiş sayılacaktır. Bu kuralın istisnası

¹³ Sosyal Güvenlik Kurumunun 21/11/2017 tarih ve 35158785-309/06-202.99-E.5882267 sayılı Genelgesi.

hizmet akdine tabi çalışma nedeniyle hak kazanılan zorunlu sigortalılık sürelerinin tespitine ilişkin davalardır. Hizmet tespit davası olarak bilinen bu davalar açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulmuş olması zorunluluğu yoktur. Açıklanan zorunluluk nedeniyle dava açmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulması nedeniyle geçecek süre zamanaşımı veya hak düşürücü süreler hesabında dikkate alınmayacaktır.

7. Arabuluculuk Faaliyetinin Vergilendirilmesi

Arabuluculuk faaliyeti, ücret karşılığında verilen bir hizmettir. Dolayısıyla faaliyetin, Gelir Vergisi Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu ve Vergi Usul Kanunu karşısındaki durumu önem arz etmektedir. Faaliyetin, hem serbest meslek mensuplarınca hem de ücretli çalışanlarca yapılabilmesi konuyu karmaşık hale getirmektedir. Yaşanan karmaşa üzerine bu konu, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü tarafından, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığına sorulmuş, bunun üzerine Gelir İdaresi Başkanlığı da farklı tarihlerde iki görüş vermiş ve arabuluculuk faaliyetinin ne şekilde vergilendirilmesi gerektiğini açıklamıştır. Birinci görüşte, arabuluculuk faaliyetinin serbest meslek faaliyeti kapsamında olup olmadığı ile nasıl vergilendirileceği hakkında bilgi istenilmesi üzerine, özgelge niteliğinde olmayan Gelir İdaresinin görüşü şöyle olmuştur.¹⁴

7.1. Gelir Vergisi Kanunu Yönünden

193 sayılı Yılı Gelir Vergisi Kanununun 61 inci maddesinde ücret; işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez. Söz konusu maddenin üçüncü fıkrasının (5) numaralı bendinde; bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler de ücret sayılmıştır. Aynı Kanunun 62 nci maddesinde işverenlerin, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olduğu belirtilmiş ve 61'inci maddenin 1 ila 6 numaralı bentlerinde

¹⁴ Gelir İdaresi Başkanlığının 11.08.2014 tarihli ve 48678239-120.04.01 (196)-81381 sayılı görüş yazısı, (<http://www.adb.adalet.gov.tr/arbvergi.pdf>).

yazılı ödemeleri yapanların da bu kanunda yazılı ödevleri yerine getirmek bakımından işveren hükmünde olduğu ifade edilmiştir.

Gelir Vergisi Kanununun 61 inci maddesinin üçüncü fıkrasında ücret sayılan ödemeler dışında bir ödemenin ücret olarak vergilendirilip vergilendirilme-yeceği hususu üç unsura göre tespit edilmekte olup, bu üç unsur birlikte varsa elde edilen gelir ücret olarak vergilendirilmekte, aksi takdirde ücretten söz etmek mümkün olmamaktadır. Bunlar;

- ✓ *Bir işverene tabi olma:* Herhangi bir ödemenin ücret olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan ilk unsur çalışanın işverene tabi olmasıdır. İşveren, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir. Çalışanın işverene bağlılığı, fiili olabileceği gibi kanun, tüzük, yönetmelik veya sözleşmelerle de saptanmış olabilmektedir.
- ✓ *Belli bir iş yerine bağlı olma:* işyeri ticari, ticari, zirai ve mesleki bir faaliyetin yürütülmesi için tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerlerdir. Bu yerlere bağlılık, hukuki anlamda bir bağlılıktır. Hizmetin mutlaka fiilen iş yerinde yapılması zorunlu değildir.
- ✓ *Hizmetin karşılığı olarak bir ödemenin yapılması:* Ödeme bir hizmet karşılığı değilse ücret sayılmasına imkân yoktur. Hizmet karşılığı olarak yapılan ödeme, nakit (haftalık, aylık vb.), ayın (hizmet karşılığının mal olarak verilmesi) veya para ile temsil edilebilen menfaatler (konut, araç sağlanması gibi) şeklinde olabilir.

Öte yandan, Gelir Vergisi Kanununun 65 inci maddesinde, her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançların serbest meslek kazancı olduğu ve serbest meslek faaliyetinin; sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılması olduğu hükümlerine yer verilmiştir. Aynı Kanunun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasında, kamu idare ve müesseseleri, iktisadi kamu müesseseleri, sair kurumlar, ticaret şirketleri, iş ortaklıkları, demekler, vakıflar, demek ve vakıfların iktisadi işletmeleri, kooperatifler, yatırım fonu yönetenler, gerçek gelirlerini beyan etmeye mecbur olan ticaret ve serbest meslek erbabı, zirai kazançlarını bilanço veya zirai işletme hesabı esasına göre tespit eden çiftçilerin maddede bentler halinde sayılan ödemeleri nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecbur oldukları hükme bağlanmış olup, bu maddenin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde "2. Yaptıkları serbest meslek işleri dolayı-

sıyla bu işleri icra edenlere yapılan ödemelerden (Noterlere serbest meslek faaliyetlerinden dolayı yapılan ödemeler hariç); a) 18'inci madde kapsamına giren serbest meslek işleri dolayısıyla yapılan ödemelerden, % 17, b) Diğerlerinden, %20" oranında tevkifat yapılacağı düzenlemesine yer verilirken 96 ncı maddesinde ise "Vergi tevkifatı, ücretler dışında kalan ödemelerde gayrisafi tutarlar üzerinden yapılır. Kesilmesi gereken verginin ödemeyi yapan taraftan üstlenilmesi halinde bu vergi bilfiil ödenen miktar ile ödemeyi yapının yüklendiği verginin toplamı üzerinden hesaplanır." denilmiştir. Adı geçen Kanunun 82 nci maddesinde ise arızı olarak yapılan serbest meslek faaliyetleri dolayısıyla tahsil edilen hasılatın vergiye tabi arızı kazanç olduğu belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun; 2 nci maddesinde, "(1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Arabulucu: Arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi,

b) Arabuluculuk: Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini"

7 nci maddesinde, "(1) Arabulucu yapmış olduğu faaliyet karşılığı ücret ve masrafları isteme hakkına sahiptir. Arabulucu, ücret ve masraflar için avans da talep edebilir.

(2) Aksi kararlaştırılmadıkça arabulucunun ücreti, faaliyetin sona erdiği tarihte yürürlükte bulunan Arabulucu Asgari Ücret Tarifesine göre belirlenir ve ücret ile masraf taraflarca eşit olarak karşılanır..."

9 uncu maddesinde, "(1) Arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir."

14 üncü maddesinde "(1) Başkaca bir usul kararlaştırılmadıkça arabulucu veya arabulucular taraflarca seçilir..." hükümleri yer almıştır.

Konu ile ilgili olarak 26.01.2013 tarihli ve 28540 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinde, arabuluculuk yoluyla hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esaslar, arabuluculuk eğitimi verecek kuruluşların denetlenmesi, eğitimin süresi, içeriği ve standartları ile ilgili hususları ve yapılacak olan yazılı ve uygulamalı sınavın ilke ve kurallarının belirlenmesi, arabulucular sicilinin düzenlenmesi ve arabulucularda aranacak koşullarla, arabulucuların denetlenmesi ve izlenmesi ile ilgili hususları ve Arabuluculuk Daire

Başkanlığı ile Arabuluculuk Kurulunun çalışma usul ve esaslarına ilişkin konularda düzenlemeler yapılmıştır. Mevcut uygulamada arabulucu adayları, şartları taşımaları ve Adalet Bakanlığınca yapılan yazılı ve uygulamalı sınavda başarılı olduktan sonra, talepleri halinde arabulucular siciline kaydedilmekte ve arabulucu Unvanını kazanmaktadırlar. Adalet Bakanlığı ile arabulucular arasında herhangi bir hizmet sözleşmesi bulunmamaktadır. Arabulucular 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında çalışmadıkları gibi arabulucuların görevlendirilmesi tarafların serbest seçimleri ile olmakta ve Adalet Bakanlığının görevlendirmesi bulunmamaktadır. Ayrıca, yapılan arabuluculuk hizmeti karşılığında taraflar ücretlerini doğrudan arabuluculara ödemektedirler. Adalet Bakanlığında arabuluculuk ücreti ile ilgili bir kayıt tutulmamaktadır. Arabuluculara yapılan ödemelerden gelir vergisi tevkifatı yapılmamaktadır.

Yukarıda yer alan hüküm ve açıklamalara göre; arabuluculuk faaliyetinin şahsen yerine getirilmesi gereken bir faaliyet olması, arabulucular ile Bakanlığınız arasında bir hizmet sözleşmesi bulunmaması, ücretlerin taraflarca doğrudan arabulucuya ödenebilmesi, Başkanlığın bu ücret ödemeleri ile ilgili herhangi bir kayıt tutmaması ve söz konusu ödemelerden gelir vergisi kesintisi yapmaması hususları göz önüne alındığında elde edilen gelirin ücretin tüm unsurlarını taşımadığı anlaşıldığından "ücret" olarak vergilendirilmesi gerekir. Arabuluculuk faaliyetinin şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılması ve ihtisasa dayanması nedeniyle bu faaliyet "serbest meslek faaliyeti" olarak değerlendirilmekte olup, söz konusu faaliyet için serbest meslek kazanç mükellefiyeti tesis ettirilerek elde edilen serbest meslek kazancının yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir.

Faaliyetin devamlılık arz edecek şekilde ve mutad meslek haline getirmemesi halinde ise bu faaliyet arızı serbest meslek faaliyeti olarak değerlendirilmesi mümkün bulunmakta olup, adı geçen Kanununun 82 nci maddesine göre bir takvim yılında arızı kazanç dolayısıyla elde edilen gelirlerin toplamının (296 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile 2017 yılı gelirlerine uygulanmak üzere) 24.000 TL'lik kısmı gelir vergisinden müstesna tutulacaktır. Gerek devamlılık arz edecek şekilde serbest meslek faaliyetinde bulunulması ve gerekse arızı olarak serbest meslek faaliyetinde bulunulması durumunda da yapılan ödemelerden tevkifat yapmakla sorumlu olanlarca Gelir Vergisi Kanununun 94/2-b maddesine göre %20 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılması gerekmektedir.

7.2. Katma Değer Vergisi Kanunu Yönünden

3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun 1/1 inci maddesine göre Türkiye’de ticari, sınai, zirai faaliyet ve serbest meslek faaliyeti çerçevesinde yapılan teslim ve hizmetlerin katma değer vergisine tâbidir. Kanunun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasında ise bu faaliyetlerin devamlılığı, kapsam ve niteliği Gelir Vergisi Kanununu hükümlerine göre, Gelir Vergisi Kanununda açıklık bulunmadığı hallerde, Türk Ticaret Kanunu ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine göre tayin ve tespit edileceği, üçüncü fıkrasında ise bu faaliyetlerin kanunların veya resmi makamların gösterdiği gerek üzerine yapılması, bunları yapanların hukuki statü ve kişilikleri, Türk tabiiyetinde bulunup bulunmaması, ikametgah veya işyerlerinin veyahut kanuni merkez veya iş merkezlerinin Türkiye’de olup olmamasının işlemlerin mahiyetini değiştirmeyeceği ve vergilendirmeye mani teşkil etmeyeceği hükme bağlanmıştır. Buna göre, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu kapsamında mutad olarak verilen arabuluculuk hizmeti serbest meslek faaliyeti kapsamında KDV’ye tabi tutulacaktır.

7.3. Vergi Usul Kanunu Yönünden

213 sayılı Vergi Usul Kanununun 172 nci maddesi ile serbest meslek erbabına defter tutma mecburiyeti getirilmiş, 210 uncu maddesinde serbest meslek erbabının serbest meslek kazanç defteri tutacağı hüküm altına alınmış, 236 ncı maddesinde ise “Serbest meslek erbabı, mesleki faaliyetlerine ilişkin her türlü tahsilatı için iki nüsha serbest meslek makbuzu tanzim etmek ve bir nüshasını müşteriye vermek, müşteriye bu makbuzu istemek ve almak mecburiyetindedir.” hükmüne yer verilmiştir. Bu itibarla serbest meslek faaliyeti olarak değerlendirilen arabuluculuk faaliyetini icra edenlerin Vergi Usul Kanununun yukardaki hükümleri uyarınca serbest meslek kazanç defteri tutması ve mesleki faaliyetine ilişkin her türlü tahsilatı için serbest meslek makbuzu düzenlemesi gerekmektedir. Öte yandan, avukatlık faaliyetinin yanında arabuluculuk faaliyetinin de yürütülmesi durumunda, avukatlık faaliyeti için tasdik ettirilen defter ve bastırılan serbest meslek makbuzunun bu faaliyet için de kullanılması mümkündür. Ayrıca, arabuluculuk faaliyetinin adi ortaklık kurmak suretiyle yürütülmesi halinde, mesleki faaliyete ilişkin her türlü tahsilat için ortaklık adına bastırılacak serbest meslek makbuzunun ve yine ortaklık adına tasdik ettirilecek serbest meslek defterinin kullanılması gerekmektedir.

7.4. Avukatlık Ofisinde Ücretli Olarak Çalışan Avukatların Arabuluculuk Faaliyetinde Bulunması

Arabuluculuk faaliyetinin vergilendirilmesi konusunda Adalet Bakanlığı tarafından; bir avukatlık ofisinde ücretli olarak çalışan avukatların arabuluculuk faaliyetinde bulunması halinde elde edecekleri gelirin nasıl vergilendirileceği hususunda Gelir İdaresinden bilgi istenilmesi üzerine, özelge niteliğinde olmamak üzerine verilen görüşte;¹⁵

"193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun; 61 inci maddesinde " Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.", 65 inci maddesinde "Her türlü serbest meslek faaliyetinden doğan kazançlar serbest meslek kazancıdır. Serbest meslek faaliyeti; sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi veya mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılmasıdır." hükümlerine yer verilmiştir. Aynı Kanunun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasında sayılanların maddede bentler halinde sayılan ödemeleri nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecbur oldukları hükme bağlanmıştır.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun 2 nci maddesinde,

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında Arabulucu: Arabuluculuk faaliyetini yürüten ve Bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi,

Arabuluculuk: Sistematiik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakereelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bakımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarı olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini,..."; 9 uncu maddesinde, " (1) Arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir." hükümleri yer almaktadır.

¹⁵ Gelir İdaresi Başkanlığının 24.03.2015 tarihli ve 48678239-120.04.01 (196)-28604 sayılı görüş yazısı, (http://www.ankaratahkim.com/maliye_bakanligi.pdf).

Öte yandan, 1136 sayılı Avukatlık Kanununun uygulamasında meslek mensupları kendi nam ve hesabına çalışabilecekleri gibi başka bir avukatın yanında ücretli olarak da çalışmaları mümkün bulunmaktadır. Diğer taraftan, avukatların başka bir avukatın yanında ücretli olarak çalışmasına ilişkin olarak yayımlanan 196 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde "Buna göre, serbest avukatlık faaliyetinden dolayı mükellefiyeti olan bir avukatın yanında diğer bir avukatın ücretli olarak çalışması halinde, ücretli olarak çalışan avukatlara yapılan ücret ödemeleri üzerinden Gelir Vergisi Kanununun ilgili hükümlerine göre vergi tevkifatı yapılması kaydıyla, ücretli olarak çalışan avukatların serbest meslek erbabı olarak mükellefiyet kaydının yapılmaması uygun görülmüştür. Ayrıca, ücretli olarak çalışan avukatlara yapılan ücret ödemelerinin emsali durumdaki avukatlara ödenen ücretlerden düşük olmamasının gerekeceği tabiridir.

Öte yandan; 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 8. maddesinin Bakanlığımıza verdiği yetkiye dayanılarak, bir avukata, bağlı ve ücretli olarak çalışması nedeniyle serbest meslek erbabı olarak mükellefiyet kaydı gerekmeyen avukatlara vekaletname verildiği takdirde, vekalet alan avukatın adı ve soyadı ile birlikte, bağlı olarak çalıştığı işveren avukatın adı, soyadı (unvanı), bağlı bulunduğu vergi dairesi ve vergi numarasının da vekaletnameye yazılması zorunluluğu getirilmiştir." açıklaması yer almaktadır.

Bu hüküm ve açıklamalar göre, arabuluculuk faaliyetinin şahsen ve tarafsız olarak yerine getirilmesi gereken bir meslek olması nedeniyle, avukat yanında ücretli olarak çalışan avukatların arabuluculuk faaliyetinde bulunmalarının yasal yönden mümkün görülmesi durumunda, arabuluculuk faaliyetinin "serbest meslek faaliyeti" kapsamında değerlendirilmesi ve bu faaliyetten elde edilen kazancın da serbest meslek kazancı olarak vergilendirilmesi gerekmektedir. Ancak, serbest avukat olarak serbest meslek faaliyetinde bulunan avukatın yanında ücretli olarak çalışmaya devam edilmesi ve bu avukattan ücret alınarak hizmetin görülmesi halinde ise elde edilen bu gelirin ücret olarak vergilendirilmesine devam edileceği tabidir." açıklaması yapılmış bulunmaktadır.

Yukarıda bahsedilen Gelir İdaresinin iki adet görüşünü özetlemek gerekirse; arabuluculuk faaliyetinin serbest meslek faaliyeti olarak değerlendirilmesi ve elde edilen arabuluculuk ücretinin serbest meslek kazancı olarak gelir vergisi beyannamesi ile beyan edilmesi gerekmektedir. Ancak ücretli olarak bir avukatın yanında çalışan bir avukatın yapmış olduğu arabuluculuk faaliyeti sonucunda elde edeceği arabuluculuk ücretinin, gelir unsuru olarak ücret olarak değerlendirilmesi ve ona göre gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir. Diğer taraftan, GVK'nın 86/1-b maddesine göre, tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için tutarı ne olursa olsun yıllık beyanname verilmeyecektir. Diğer gelir unsurları için

yıllık beyanname verilmesi halinde de bu gelirler beyannameye dahil edilmeyecektir. Ancak, GVK'nın 86/1-b maddesinin parentez içi hükmüne göre birden fazla işverenden ücret alıp, birden sonraki işverenden aldıkları ücretlerin toplamı 103'üncü maddede yazılı vergi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (296 seri no.lu Gelir Vergisi Kanunu Genel Tebliği ile 2017 yılı için 30.000 TL) aşan mükelleflerin, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş olanlar da dahil olmak üzere tüm ücretlerini yıllık beyanname ile beyan etmeleri gerekmektedir.

8. Sonuç

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile güncelliğini geniş ölçüde yitirmiş, iş yargılamasında önemli aksaklıklara yol açan 30.01.1950 tarihli 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanun'u yürürlükten kaldırılmış ve bunun yanı sıra iş uyuşmazlıklarında "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk" müessesesi getirilmiştir.¹⁶ Arabuluculuk müessesesine ilişkin olarak getirilen yeni hükümler 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girecektir. İş mahkemelerinin mevcut iş yükünü büyük oranda azaltacak olan arabuluculuk sistemi ile artık işçi ve işveren arasından yaşanan ve çalışmamızda bahsedilen ihtilaflarda iş mahkemesine gitmeden arabulucuya başvuru şartı aranacak ve anlaşma sağlanması halinde ise taraflar dava sürecinden kurtulmuş olacaktır. Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacak ve arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacaktır. Uyuşmazlığın tarafları dava açılmadan önce veya davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurma konusunda anlaşabilirler. Bu sayede, her iki tarafı da tatmin eden bir sonuca ulaşarak, uyuşmazlıklarının daha kısa sürede, daha düşük maliyetle ve gizli kalarak çözümlenmesini sağlayabilirler.

Arabulucuların vergisel yükümlülüklerine ilişkin olarak yaşanan tereddütler, Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından netliğe kavuşturulmuştur. Buna göre; arabulucuların bu faaliyeti, baroya kayıtlı ve bağımsız olarak yapmaları halinde, elde edilen kazanç için serbest meslek makbuzu düzenleyecekler ve elde edilen kazanç serbest meslek kazancı olarak beyan edilecektir. Bu takdirde avukatın hali hazırda kullandığı serbest meslek kazanç defterine, arabuluculuk faaliyetinden elde ettiği kazancı eklemesi yeterli olacaktır. Ayrıca

¹⁶ Erhan Bayar, İş Davalarında Arabulucuya Başvuru Şartı Getiren İş Mahkemeleri Kanunu, Yaklaşım, Aralık 2017, Sayı: 300.

faaliyetin süreklilik göstermesi dolayısıyla avukatın, KDV yükümlülüğü de bulunmaktadır.

Arabuluculuk faaliyetinin baroya kayıtlı olmadan arızı olarak gerçekleştirilmesi halinde elde edilen kazanç, arızı serbest meslek kazancı olarak değerlendirilecek ve vergilendirilmesi de bu şekilde yapılacaktır. Bu takdirde arabulucu, arızı serbest meslek kazancı için geçerli olan 24.000 TL'lik istisnadan yararlanabilecektir. Elde edilen kazanç, istisna tutarını geçmezse, beyanname verilmeyecek ve dolayısıyla vergi ödenmeyecektir. Bu tutarın aşılması durumunda ise aşan kısım beyanname gösterilecektir. Faaliyetin arızı olması durumunda, arabulucunun KDV ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Arabuluculuğun bir işverene bağlı olarak yapılması halinde de ücret kazancı söz konusu olacak ve yapılan tevkifat nihai vergilendirme olarak kabul edilecektir. Örneğin serbest meslek faaliyetinde bulunan bir avukatın yanında ücretli olarak hizmet erbabı statüsünde çalışan avukatın arabuluculuk yapması ve ücret elde etmesi halinde, yapılan arabuluculuk ücreti üzerinden işvereni tarafından gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılacaktır.

KAYNAKLAR

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu
213 sayılı Vergi Usul Kanunu
3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu
4857 sayılı İş Kanunu
6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği
296 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği
Dilemre Öden, B. (2017). Arabulucuların vergilendirilmesi. İstanbul Barosu Dergisi, 91(4), 183-189.
Akın, E. (2016). Arabuluculuk faaliyeti ve vergilendirilmesi. Terazi Aylık Hukuk Dergisi, 11(122), 36-41.
<http://www.adb.adalet.gov.tr>
[www.gib.gov.tr/özelge sistemi](http://www.gib.gov.tr/özelge_sistemi)