

**Hukuk Fakültesi Dergisi**  
Ankara Hacı Bayram Veli University  
Faculty of Law Review

ISSN: 2651-4141 e-ISSN: 2667-4068  
Cilt / Volume 29 Ekim / October 2025 Sayı / No. 4

**İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK ANLAŞMA  
BELGESİNİN GEÇERSİZLİĞİNE YOL AÇAN SEBEPLERİN YARGI  
KARARLARI IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ**

*EVALUATION OF THE GROUNDS FOR THE INVALIDITY OF THE  
MEDIATION AGREEMENT IN LABOUR DISPUTES IN THE LIGHT OF  
JUDICIAL DECISIONS*

Sevil DOĞAN\* 

Alper YILMAZ\*\* 

**ÖZET**

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile uygulanmaya başlanan alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden olan arabuluculuk, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklarda dava açmadan önce başvurulması gereken bir yol olarak öngörülmüştür. Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Arabuluculuk faaliyeti sonrasında, uyuşmazlığın tarafları arasında anlaşma sağlanacak olursa anlaşmanın kapsamını belirleyen arabuluculuk anlaşma belgesi düzenlenmektedir. Maddi hukuk anlamında borçlar hukuku sözleşmesi

\* **Doç. Dr.**, İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı/İZMİR, **E-Posta:** sevil.dogan@bakircay.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-3734-6190.

\*\***Av.**, İstanbul Barosu/İSTANBUL, **E-Posta:** alper@gungor-yilmaz.com, **ORCID:** 0009-0000-5045-9635, **DOI:** 10.34246/ahbvuhfd.1707006.

• **Atıf Şekli/Cite As:** Doğan, Sevil/Yılmaz, Alper, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçersizliğine Yol Açan Sebeplerin Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, HBV-HFD, 2025, C. 29, S. 4, s. 1877-1926.

• **İntihal/Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir./This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

*olan arbuluculuk anlaşma belgesinin konusunun emredici kurallara, kişilik haklarına, ahlaka aykırı olması, işçinin iradesinin sakatlanması veya aşırı yararlanması hallerinde, arbuluculukta anlaşılan hususlarda dava açılmayacağına yönelik kuralın dışına çıkılarak geçersizliğinin yargılama ile ortaya konması gerekmektedir. İş uyuşmazlıklarında işçi ile işveren arasındaki güç dengesizliği karşısında mahkemelerce anlaşma belgelerinin geçerliliğine ilişkin yapılan denetim, işçinin işverence manipüle edilmesinin ve taraflar arasındaki güç dengesizliğinin arbuluculuk sürecinde derinleşmesinin önüne geçebilecektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Arbuluculuk anlaşma belgesi, İş uyuşmazlıkları, İrade sakatlığı, Aşırı yararlanma, İbra.

### **ABSTRACT**

*Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes introduced mediation as one of the alternative dispute resolution methods, and Law No. 7036 on Labour Courts stipulates mediation as a way to be applied before filing a lawsuit in disputes between the employee and the employer. In lawsuits concerning employee or employer receivables and compensation based on the law, individual or collective labour agreements and claims for reinstatement, application to a mediator is regulated as a condition of litigation. After the mediation activity, if an agreement is reached between the parties to the dispute, a mediation agreement document determining the scope of the agreement is issued. If the subject matter of the mediation agreement document, which constitutes a contract of the law of obligations in the sense of substantive law, is contrary to mandatory rules, personal rights, or morality, or if the will of the employee has been impaired or exploited, it becomes necessary to go beyond the rule that no lawsuit shall be filed on the matters agreed in mediation, and its invalidity must be established by judicial decision. In the face of the power imbalance between the employee and the employer in labour disputes, the supervision of the validity of the agreement documents by the courts may prevent the manipulation of the employee by the employer and the deepening of the power imbalance between the parties during the mediation process.*

**Keywords:** Mediation agreement, Labour disputes, Defective will, Unfair advantage, Release.

### **EXTENDED ABSTRACT**

*Mediation is an interest-oriented dispute resolution method aimed at finding*

*a solution to the dispute between the parties with the help of an independent and impartial mediator; and it can be applied to private law business and transactions that the parties can freely dispose of. Since mediation is a voluntary process, the parties are free to apply to the mediator, to continue and finalise the process or to abandon it. Although the general rule is in this direction, the alternative solution regarding mediation has been made compulsory in disputes arising from labour relations.*

*If the parties reach an agreement during the mediation process, they set out the scope of the agreement in the agreement document. The mediation agreement document is an agreement on how the dispute between the parties is resolved and finalised as a result of the mediation process, regardless of whether it is mandatory or voluntary. The scope of the agreement reached as a result of the mediation activity is determined by the parties. Although the mediation agreement document is not defined in the legislation, it should be accepted as a contract of the law of obligations in the material sense. Accepting this document as a contract in the sense of substantive law requires examining the existence of facts affecting the validity of the contract as an extension of the general law of obligations regime. The mediation agreement document should be drawn up with the will of the parties in accordance with the conditions applicable to contracts regulated in the Turkish Code of Obligations.*

*Since the mediation agreement document is accepted as a substantive law contract, the validity conditions required for all contracts - — the parties must have the capacity to contract, the subject matter of the contract must not be contrary to mandatory legal rules, public order, public morality, personal rights, the declarations of will must be healthy, there must be no collusion — - must also apply to the mediation agreement document. The absence of the specified validity conditions will lead to the invalidity of the mediation agreement document. On the other hand, when a lawsuit is filed for the annulment or invalidity of the mediation agreement document, even if the agreement document gains the status of a decree by obtaining a certificate of enforceability, it will not have the power of final judgement in the substantive sense, as this does not affect its nature as a contract of the law of obligations, and its invalidity may be declared.*

*The imbalance of power between the employee and the employer, which is inherent in the labour relationship, and especially the lack of information of the employee, who is on the weaker side, may undermine the bargaining power of the employee in the mediation process, and in order to obtain their*

*receivables as quickly as possible, the employee may agree to a settlement well below what is owed.. In this context, objective and subjective conditions of over-exploitation may frequently be encountered in agreements made before the mediator. In the mediation process applied in labour disputes, the labour law's mechanism to protect the employee and the existence of power inequality between the employee and the employer bring the mediator's obligations regarding the process to the forefront. The fact that the employee is weaker and less informed than the employer, even after the employment relationship has been terminated, makes it necessary for the mediator to be impartial throughout the process and to fulfil his obligations to enlighten and inform regarding the process in a diligent manner. The mediator's obligation to inform the parties should be exercised with care in terms of enlightening the will of the employee in labour disputes. Due to the high probability that the employee may be manipulated or pressured by the employer, who is in a strong position the enlightened will of the employee in the mediation process can only be spoken of when the mediator informs the employee and eliminates his ignorance and inexperience.*

*The conclusion we draw from the decisions we have analysed in our study is that, in cases where the mediation process is conducted merely for show, many grounds for invalidity coexist. In such cases, the will of the employee is impaired, the mediation is conducted for the purpose of releasing the employer from liability, and the process is not carried out in accordance with the law.. Therefore, judicial supervision of the validity of mediation documents may prevent the manipulation of employees by employers and the deepening of the power imbalance between the parties during the mediation process.*

## **GİRİŞ**

İş ilişkisinde taraflar arasındaki güç eşitsizliği ve hiyerarşik ilişki, iş hukukunun emredici yapısını oluşturan, işçinin aleyhine değiştirilemeyen emredici kurullarla teşkil edilmeye çalışılmıştır. İş ilişkisinin sona ermesi ile her ne kadar işçinin işverene olan bağımlılığı sona erse de işçi ile işveren arasındaki eşitsizlik bu aşamada da karşımıza çıkar. Bu sebeple genel sözleşme teorisindeki sözleşmenin tarafının sözleşmeyi sona erdirmeye özgürlüğü, iş ilişkisinde işveren aleyhine sınırlandırılarak işçiyi koruyucu mekanizmalar getirilmiştir. Bu işlev yargılama aşamasında da kendini göstermektedir. İş ilişkisinin işveren tarafından fesih yolu ile sona erdirilmesi durumunda işçiye sağlanan iş güvencesi sistemi ile feshin geçersiz/haksız olduğu tespit edilerek işçinin işine geri dönmesi söz konusu olabilmekte; kıdem, ihbar

tazminatı gibi iş ilişkisinin sona ermesine bağlı alacaklar ile ilgili yapılan yargılamalarda feshin kim tarafından yapıldığı tekrardan değerlendirilerek işçinin iş mevzuatından kaynaklanan alacaklarına kavuşabilmesi söz konusu olabilmektedir. İş sözleşmesinin feshi ile ekonomik olarak güçsüzleşen işçi ile işveren arasındaki dengesizlik mahkeme kararları ile giderilmeye çalışılmakta, bu vesileyle de sosyal kamu düzeni kurulması amaçlanmaktadır<sup>1</sup>.

Arabuluculuk, uyuşmazlığın taraflarını, konuşmak ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir araya getiren, birbirlerini anlamalarını ve bu suretle kendi çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlamak için iletişim kurmaları konusunda çaba harcayan, bağımsız, tarafsız ve objektif bir konumda bulunan üçüncü bir kişinin katılımıyla yürütülen ve alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri içerisinde en yaygın olan usuldür<sup>2</sup>. Arabuluculuk alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK)<sup>3</sup> ile 2012 yılında pozitif bir biçimde düzenlenmiştir. Başlangıçta arabuluculuk, arabulucu nezaretinde uyuşmazlığın taraflarının isteği halinde, ihtiyari olarak başvurabilecekleri, menfaatlerine uygun düştüğü şekilde uyuşmazlığı çözebilecekleri bir yol olarak öngörülmüşse de 2018 yılında yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (İşMK)<sup>4</sup> ile işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda dava açmadan önce başvurulması ve tüketilmesi gereken bir yol olarak düzenlenmiştir. Bu kapsamda iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurulmuş olması, özel bir dava şartı olarak kabul edilmiştir<sup>5</sup>.

İhtiyari olarak yürütülen arabuluculuk usulünün iş uyuşmazlıklarında dava şartı haline getirilmesi, işçi ile işveren arasındaki güç dengesizliğini derinleştireceği gerekçesiyle pek çok yönüyle eleştirilmiştir. İş ilişkilerinde işçinin alacak haklarından vazgeçerek anlaşması ya da kanunun belirlediği emredici kuralların altında da işveren ile anlaşmasına cevaz vermesi sebebiyle

<sup>1</sup> Doğan Yenisey, s. 176 vd. Sosyal kamu düzeni, iş hukuku kuralları ile getirilmiş işçi haklarının, mutlak anlamda işçiye sağlanması, bunu engelleyecek hukuki işlemlerin geçerli olmamasını ifade etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, s. 45 vd; Özveri, s. 927; Heper, s. 339-340.

<sup>2</sup> Tanrıver, Hukuk Uyuşmazlıkları, s. 165.

<sup>3</sup> RG. T. 22.06.2012 No.28331. Ayrıca Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği (RG. T. 02.06.2018 No.30439) de yürürlükte.

<sup>4</sup> RG. T.25.10.2017 No. 30221.

<sup>5</sup> Süzek/Başterzi, İş Hukuku, s. 111; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 218; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 814.

iş sözleşmesini fesih dışı sona erdiren hallerden olan ikaleye ilişkin çok fazla uyuşmazlık karşımıza çıkmaktaydı<sup>6</sup>. Hali hazırda oradaki tartışmaların bugün arabuluculuk yolu ile yapılan anlaşmalar bakımından da varlığını koruduğu görülmektedir. İşverenlerce işçilerin ileride dava açmasını önlemek amacıyla henüz iş ilişkisi devam ederken dahi bu yola başvurarak sözde arabuluculuk anlaşma belgeleri düzenlenmektedir. Kanunun getirdiği emredici ve koruyucu mekanizmaların arabuluculuk anlaşma belgesi yoluyla bertaraf edilmesi sebebiyle son dönemde arabuluculuk anlaşma belgelerinin geçersizliğine yönelik çok fazla uyuşmazlık çıkmaktadır. Çalışmamızın konusunu bu husus oluşturmaktadır. Bu kapsamda aşağıda öncelikle arabuluculuk anlaşma belgesi ve belgenin hukuki mahiyeti üzerinde durulacak; sonrasında ise iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğine yol açan sebepler yargı kararları ışığında değerlendirilecektir.

## **I. ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN MAHİYETİ VE SONUÇLARI**

### **A. Arabuluculuk Süreci ve Arabuluculuk Anlaşma Belgesi**

#### **1. Arabuluculuk Sürecine Genel Bakış**

Arabuluculuk, bağımsız ve tarafsız bir arabulucu yardımıyla taraflar arasındaki uyuşmazlığa ilişkin çözüm bulmak amacıyla menfaat odaklı bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olup arabulucuya tarafların üzerinde serbestçe tasarrufedebilecekleri özel hukuka ilişkin iş ve işlemler için başvurulabilecektir. Nitekim bu husus HUAK'nun 1. maddesinde düzenlenmiştir. Arabuluculuğun iradi bir süreç olması sebebiyle taraflar arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek ve sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbesttirler (HUAK. m.3). Genel kural bu yönde olmakla birlikte arabuluculuğa ilişkin alternatif çözüm yolu, iş ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda zorunlu hale getirilmiştir. Nitekim 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3/I. maddesi ile kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir<sup>7</sup>. Bu kapsamda ücret ve

<sup>6</sup> İ kale ve ikaleye ilişkin tartışmalı hususlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, s. 28 vd; Özdemir, s. 382 vd; Heper, s. 318-328.

<sup>7</sup> İş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk düzenlemesine ilişkin görüşler için bkz. Güzel, s. 19; Ekmekçi/Özekes, Muhammet/Atalı/Seven, s. 154 vd. Erdoğan/Cömert, s. 29. İşe iade davalarında dava şartı arabuluculuk konusunda Astarlı, s. 40 vd. Yasal olarak öngörölmüş bu zorunluluğun sadece arabuluculuk sürecini başlatma ve ilk toplantıya katılım ile sınırlı olduğu hk. Tanrıver, s. 113. Güç eşitsizliğinin olduğu işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık-

fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, cezai şart, eğitim giderleri gibi alacaklar, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı gibi tazminatlar olduğu kadar iş ilişkisinden kaynaklanan haksız fiil ile sebepsiz zenginleşme gibi hukuki ilişkilerden ortaya çıkan diğer alacak ve tazminat talepleri de dava şartı arabuluculuk kapsamında yer alır<sup>8</sup>. Bununla birlikte bazı uyuşmazlıklar dava şartı arabuluculuk kapsamı dışında bırakılmıştır. “İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları” zorunlu arabuluculuk yolu kapsamında yer almayan iş uyuşmazlıkları olarak düzenlenmiştir (İŞMK. m. 3/III)<sup>9</sup>. Bu uyuşmazlıkların ihtiyari arabuluculuk yolu ile çözümlenebilmesi elbette hukuken mümkündür. Bununla birlikte işçi ile işverenin üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri sigortalılık tespiti, eksik sigortalılık bildirim, sigorta kollarından sağlanacak yardımlar ile ilgili talepler gibi sosyal güvenlik hukukundan doğan uyuşmazlıklar konusunda ihtiyari de olsa arabuluculuğa başvurulamayacaktır<sup>10</sup>.

larda dava şartı arabuluculuk uygulamasının eleştirisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, s. 177 vd; Heper, s. 345 vd.

<sup>8</sup> Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 814; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 205 vd; Köme Akpulat, s. 355.

<sup>9</sup> *Güzel*, bu konuda sorumluluk koşulları ve kusur oranlarının ancak mahkeme sürecinde belirlenebilmesi sebebiyle ilgili uyuşmazlıkların zorunlu arabuluculuk yoluna dahil edilmemesini isabetli bulmaktadır. *Güzel*, s. 27.

<sup>10</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan 11.03.2025 tarihli ve 2025/8 sayılı Genelge ile söz konusu bölümün sonuna şu paragraf eklenmiştir: “*Sigortalılığın; kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmeyecek şekilde işten ayrılış nedeni bildirilerek sona ermesi akabinde arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile işçiye, kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmesine yönelik karar verilmesi durumunda sigortalı işten ayrılış nedeni, sigortalı veya işverenin ilam niteliğindeki arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile Kuruma müracaatı üzerine ilgili mahkeme veya arabuluculuk kararına uygun olan işten ayrılış nedeni ile değiştirilebilir.*” Her ne kadar bu düzenleme ile arabuluculuk anlaşma belgesi ile kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi kaydıyla çıkış kodunun değiştirebileceği iyiniyetli olarak ifade edilmiş olsa da söz konusu düzenleme birçok sorunu da beraberinde getirebilecektir. Öncelikle kimi işverenlerce bu düzenlemeden hareketle kod değişikliği hususunu da bir anlamda pazarlık konusu yapılarak işçinin olması gerekenden daha az bir miktara razı edilmesi gibi sonuç ortaya çıkabilir. Şu halde tarafların eşit ve adil bir şekilde müzakere sürecini yürütememesi neticesinde ortaya çıkan anlaşma belgesinin ‘zoraki’ bir anlaşmadan öteye gidemeyeceği de gözden kaçırılmamalıdır. Ayrıca aslında gerçekte ödenmemesine rağmen sırf genelgeye uyumlu olsun diye arabuluculuk tutanaklarına anlaşmaya varılan hususlara kıdem ve ihbar tazminatının da yazılması gündeme gelebilir. SGK’nun da gerçekte bu ödemelerin yapıp yapılmadığına yönelik araştırma yapmasının beklenmesi de makul bir çözüm olmayacaktır. Bununla birlikte kod değişikliği hususu idari bir işlem olup, kanaatimizce arabuluculuğa ve üzerinde tarafların serbestçe müzakere edebileceği bir konu değildir.

HUAK'nun 18/A. maddesi ile, ilgili Kanunlar yoluyla arabulucuya başvurulmuş olmasının dava şartı olarak düzenlendiği hallerde, taraflar dava açmadan önce arabulucuya başvurarak yolu tüketmekle yükümlü hale getirilmiş; bu yol tüketilmeden dava açılması halinde ise mahkeme, dava şartı yokluğu sebebiyle işin esasına girmeden usulden reddine karar verecektir<sup>11</sup>. Taraflar arabulucu nezdinde anlaşamadıkları takdirde süreç anlaşmama ile sonuçlanacak olup anlaşmamayı gösteren son tutanağı dava dilekçesine ekleyerek ancak dava açabileceklerdir (HUAK. m. 18/A, 2; İşMK. m.3/2).

Dava şartı arabuluculuğun uygulama alanı bulduğu bir diğer dava ise, iş güvencesi sistemine tabi bir işçinin iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi sebebiyle açacağı işe iade davasıdır. İşçi fesih bildiriminde sebep gösterilmediği, gösterilen sebebin geçerli/haklı olmadığı iddiası ile fesih bildirimini yapıldığı tarihten itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır (İş K. m. 20)<sup>12</sup>. İşçi arabulucuya başvurmaksızın doğrudan işe iade davası açtığında dava usulden reddedilerek ret kararı taraflara tebliğ edilecektir. Kesinleşen ret kararının tebliğinden itibaren işçi iki hafta içinde arabulucuya başvurabilir<sup>13</sup>.

Dava şartı arabuluculukta arabulucuya başvuru zorunlu hale getirilmiş olsa da arabuluculuğun dava şartı ya da ihtiyari olarak yürütülmesi, süreç açısından farklılık göstermemektedir<sup>14</sup>. Dava şartı arabuluculukta arabuluculuk sürecinin yürütülmesi ve sona ermesinin tarafların iradesine

<sup>11</sup> Süzek/Başterzi, s. 112-113; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 815; Mutlay, İşe İade, s. 2135. Bu aşamada usul ekonomisi sebebiyle dava dilekçesinin karşı tarafa tebliğe çıkarılmadan davanın usulden reddedilmesinin hukuki dinlenilme hakkına aykırı olduğuna ilişkin Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 156. Arabulucuya başvurmanın dava şartı değil ilk itirazlara benzerlik gösterdiği hususunda Güzel, s. 20.

<sup>12</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 577; Süzek/Başterzi, s. 112. Arabuluculuğun asıl ve etkili uygulama alanının ihtiyari arabuluculuk olduğu, zorunlu veya dava şartı arabuluculuk uygulamalarının arabuluculuğun özüne ve amacına aykırı olduğu hususunda Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 840.

<sup>13</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu/Civan/Manav Özdemir/Savaş Kutsal/Evcimen, s. 306.

<sup>14</sup> İş uyuşmazlıkları için öngörülen dava şartı arabuluculuğun adalete erişim ve adil yargılanma hakkını sınırlandırdığı gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine yapılan başvuru üzerine AYM, "Arabuluculuğa başvuru zorunluluğunun, kişilerin hak aramalarını imkânsız hâle getiren veya aşırı derecede zorlaştıran etkisiz ve sonuçsuz bir sürece neden olmadıkça hak arama hürriyetinin özüne dokunduğu söylenemez. Dava şartı olmanın bir sonucu olarak arabuluculuğa başvuru bir zorunluluk arz etmekte ise de bu zorunluluk yalnızca arabuluculuğa başvuru ile sınırlı olup arabuluculuk sürecinin işleyişi ve sonucu üzerinde taraf iradelerinin egemen olduğu açıktır..." gerekçesiyle ilgili düzenlemeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır. AYM. T. 11.07.2018, E. 2017/178 K. 2018/82, (www.lexpera.com.tr).

bağlanması yönünden ihtiyari arabuluculuk ile benzer sonuçlara sahiptir<sup>15</sup>. Taraflar ister zorunlu ister ihtiyari arabuluculukta talepleri üzerinde tamamen anlaşabilecekleri gibi kısmen anlaşabilirler ya da süreç anlaşmama ile sonuçlanabilmektedir.

HUAK'nun 17. maddesinde, ihtiyari arabuluculuk yolunun hangi hallerde sona ereceği düzenlenmiştir. Buna göre, tarafların anlaşmaya varması, taraflara danışıldıktan sonra arabuluculuk için daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğunun arabulucu tarafından tespit edilmesi, taraflardan birinin karşı tarafa veya arabulucuya arabuluculuk faaliyetinden çekildiğini bildirmesi, tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini sona erdirmesi, uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığı tespit edilmesi, arabuluculuğun sona erme halleri olarak belirtilmiştir. Yönetmelikte ise, tarafların uyuşmazlık konusu üzerinde anlaşmaya varması, taraflardan birinin karşı tarafa veya arabulucuya, arabuluculuk faaliyetinden çekildiğini bildirmesi, tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini sona erdirmesi, taraflara danışıldıktan sonra arabuluculuk için daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğunun arabulucu tarafından tespit edilmesi, uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığı tespit edilmesi, arabuluculuğu sona erdiren haller olarak düzenlenmiştir. Dava şartı arabuluculuk yolunun sona erme sebeplerine bakıldığında arabulucunun taraflara ulaşamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması, tarafların görüşmeler neticesinde anlaşması ya da anlaşmaması olduğu görülmektedir (HUAK. m.18/A, İşMK. m.3/11). Tarafların anlaşmaları ya da kısmen anlaşmaları dışındaki her durumda, taraflar anlaşmamış kabul edilerek anlaşmama yönünde son tutanak düzenlenecektir (Yön. m.25/VI). Doktrinde ise hangi sebep olursa olsun ihtiyari ya da zorunlu arabuluculukta sona erme hallerinin, tarafların anlaşması ve sayılan nedenlerin varlığı halinde anlaşmaması olarak iki ana başlıkta toplanabileceği ifade edilmektedir<sup>16</sup>.

İş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuğa ilişkin kanuni düzenlemelere bakıldığında arabulucu tarafından sürecin sonunda son tutanak düzenlenmeli; özellikle anlaşmama sonucu ile birlikte tarafın dava yoluna başvurabilmesi sebebiyle anlaşmama hali bu tutanağa bağlanarak taraflar ve arabulucu tarafından imzalanmalı ve son tutanağın bir örneği dava dilekçesine

<sup>15</sup> Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1483-1484.

<sup>16</sup> Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.178-179.

eklenerek mahkemeye başvurulmalıdır<sup>17</sup>. Yönetmeliğin 20/II. maddesinde ise, “*Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı son tutanak ile belgelendirilir.*” düzenlemesi yer almaktadır. Bu kapsamda son tutanak, arabuluculuk süreci her ne şekilde sona ermiş olursa olsun bu sürecin sona erdiğini gösteren belge mahiyetindedir.

Arabuluculuğun dava şartı olarak düzenlendiği ya da ihtiyari olarak tarafların başvurduğu hallerde taraflar, aralarındaki uyuşmazlığı çözdüklerinde bu anlaşmaya ilişkin anlaşma belgesi düzenlemektedir. İş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak tüketilen arabuluculuk yolu neticesinde tarafların anlaşmaya varması ve sonuçları bakımından özel bir düzenleme mevzuatta yer almamaktadır. HUAK’nun ‘*Tarafların Anlaşması*’ başlığını taşıyan 18/I. maddesine göre, “*Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi halinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır.*” Düzenlemeden hareketle doktrinde, arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerli olabilmesi için yazılı olması gerektiği sonucuna ulaşılmaktaysa da buradaki yazılılığın anlaşmanın icra edilebilirliği ile ilgili olduğu ifade edilmektedir<sup>18</sup>. Bununla birlikte iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk anlaşma belgelerinin işçilik alacakları ya da işe iade konusunda tarafların anlaştıkları hususları gösteren belge olması sebebiyle yazılı olarak yapılması ayrıca önem arz etmektedir. Aşağıda arabuluculuk anlaşma belgesinin niteliği ve sonuçları üzerinde ayrıntılı biçimde durulacaktır.

## **2. Arabuluculuk Anlaşma Belgesi ve Uyuşmazlığa Etkisi**

### **a. Anlaşma Belgesi ve Mahiyeti**

Arabuluculuk anlaşma belgesi, zorunlu ya da ihtiyari arabuluculuk ayrımı yapılmaksızın tarafların arabuluculuk faaliyeti sonucunda aralarındaki uyuşmazlığın ne şekilde çözüldüğüne ve uyuşmazlığın sonlandığına ilişkin bir sözleşmedir. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda varılan anlaşmanın kapsamı

<sup>17</sup> Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 815; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 105; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 54.

<sup>18</sup> Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 54. Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven ise, ihtiyari ve zorunlu arabuluculukta anlaşma belgesinin bir metin haline dönüştürülmesinin ya da belirli bir şekilde yapılması zorunluluğunun olmadığını, sadece ilam niteliğinde bir belgeye dönüştürülmek isteniyorsa kanunun aradığı şekil şartına uygun hareket edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 180-181. Aynı yönde Badur, s. 53.

tarafarca belirlenmektedir<sup>19</sup>. Arabuluculuk anlaşma belgesinin tanımı, mevzuatta yapılmamışsa da maddi anlamda bir borçlar hukuku sözleşmesi olarak kabul edilmelidir<sup>20</sup>. Bu belgenin maddi hukuk anlamında bir sözleşme olarak kabul edilmesi, genel borçlar hukuku rejiminin bir uzantısı olarak sözleşmenin geçerliliğini etkileyen olguların varlığının anlaşma belgesinde aranması sonucunu doğurmaktadır. Arabuluculuk anlaşma belgesi, tarafların iradesi ile Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen sözleşmelere ilişkin koşullara uygun olarak düzenlenmelidir<sup>21</sup>.

İş Mahkemeleri Kanununun 3/21. maddesi gereği, bu maddede hüküm bulunmayan hallerde, niteliğine uygun düştüğü ölçüde HUAK'nun uygulanacağına yönelik düzenleme sebebiyle Kanunda yer alan arabuluculukta anlaşmaya dair genel hükümlerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Kanunun '*Tarafların Anlaşması*' başlığını taşıyan 18. maddesine göre, anlaşma olması halinde; anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenecek ve anlaşma belgesinin düzenlenmesi, tarafların ve arabulucunun imzalaması kaydıyla tarafların takdirinde olacaktır (HUAK m. 18/1). Anlaşma, tarafların ve arabulucunun imzasını taşıyorsa, sulh hukuk mahkemesine başvurarak icra edilebilirlik şerhi verilmesi talebine konu olabilecektir (HUAK m. 18/2). Bununla birlikte anlaşma belgesinde, tarafların, avukatlarının ve arabulucunun imzası yer alıyorsa icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge olduğu düzenlenmiştir (HUAK m. 18/4). Bir Yargıtay kararında, arabulucu ile taraflar olmaksızın sadece taraf vekillerinin imzaladığı arabuluculuk anlaşma belgesinin ilam niteliğinde olmadığına karar verilmiştir<sup>22</sup>.

Arabuluculuk anlaşma belgesinin hukuki niteliği konusunda Kanunda bir düzenleme yer almamakla birlikte doktrinde de görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre, arabuluculuk anlaşma belgesi, kendine özgü (sui generis) bir sözleşme olarak nitelendirilmelidir<sup>23</sup>. Bir diğer görüş ise tarafların arasında hukuki bir ilişkinin varlığı ve tarafların uyuşmazlığın çözümü için karşılıklı fedakarlıkta bulunması sebebiyle arabuluculuk anlaşma belgesinin mahkeme dışı sulh sözleşmesi niteliğinde olduğunu

<sup>19</sup> Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 846.

<sup>20</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 83; Mutlay, İşe İade, s. 2141; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 51; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1498; Badur, s. 67; Baş, s. 179; Kayırgan, s. 69.

<sup>21</sup> Badur, s. 58; Karaca Öz, s.1409; Heper, s. 361.

<sup>22</sup> Y. 9. HD., T. 10.10.2022, E. 2022/12111, K.2022/11575, (www.lexpera.com.tr).

<sup>23</sup> Kıyak, s. 541; Akkan, s. 16.

ifade etmektedir<sup>24</sup>. Başka bir görüş, arabuluculuk sisteminin kendi içerisinde bir sulh kurumunu da barındırması sebebiyle ilgili anlaşmanın sulh benzeri bir sözleşme olduğunu; bununla birlikte anlaşmanın içeriğini tarafların serbestçe belirleyebileceklerini vurgulamaktadır<sup>25</sup>. Sulh sözleşmesi, sözleşme taraflarının varlığı çekişmeli bir borcun bulunmadığı hususunda karşılıklı fedakarlıklarda bulunarak anlaşması ile ortaya çıkmakta; sözleşmenin sulh olarak nitelendirilmesinde tarafların karşılıklı fedakarlıkta bulunması esas alınmaktadır<sup>26</sup>. Doktrinde, işverenin ödemesi gereken ihbar ve kıdem tazminatları dışında bir ek ödeme yapmak suretiyle ve işçinin de dava açmayarak daha az bir ödemeye razı olmak suretiyle arabuluculukta anlaşmaları halinde bu işlemin sulh sözleşmesi niteliğinde olabileceği ifade edilmektedir<sup>27</sup>. Bir görüş ise, anlaşma belgesinin HUAK ve diğer özel kanunlarda düzenlenmiş belirli bir sözleşme türünün özelliklerini göstermediğinden isimsiz sözleşmelerden olduğunu savunmaktadır<sup>28</sup>. Farklı bir görüşü savunan yazarlarca arabuluculuk anlaşma belgesinin sulh sözleşmesi ya da aşağıda ele alınacağı üzere ibra sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceği, arabuluculuk anlaşma belgesinin arabulucunun da katılımıyla gerçekleşen farklı bir hukuki işlem olduğu ifade edilmektedir<sup>29</sup>. Kanaatimizce arabuluculuk anlaşma belgelerinin hukuki niteliği hususunda tek yönde özellik göstermediğinden içeriğinin değerlendirilerek sonuca gitmek gerekir. Anlaşma belgesi, işçi ile işverenin karşılıklı fedakarlıklarını içermekteyse sulh sözleşmesini içinde barındırırken tüm işçilik alacaklarının ödenmesi hususunda anlaşmışlarsa sulh sözleşmesinden ziyade ibra sözleşmesine yaklaşmaktadır. Aynı zamanda arabuluculuk anlaşma belgesi ikisinin de özelliğini gösterebilir. Bu nedenle kendine özgü bir nitelik göstermektedir.

<sup>24</sup> Tanrıver, s. 129; Erdoğan/Cömert, s. 34. Mahkeme huzurunda yapılan sulh ile mahkeme dışı sulh sonuçları bakımından farklılık göstermekte; mahkeme huzurunda sulh ilgili davayı sona erdirmekte ve kesin hüküm gibi sonuç doğurmaktadır (HMK. m. 315/1).

<sup>25</sup> Taşpolat Tuğsavul, s. 344. *Şahin Emir/Kazmaz Tepe*, arabuluculuk anlaşma belgesinin temelinde mahkeme dışı sulh sözleşmesi olduğunu belirtmekte ve ancak sulh sözleşmesi için tarafların karşılıklı fedakarlığı aranmaktaysa da arabuluculuk anlaşma belgelerinin her zaman tarafların karşılıklı fedakarlığına dayanmadığını, bu nedenle anlaşma belgesinin niteliğinin içeriğe göre belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. *Şahin Emir/Kazmaz Tepe*, s. 1499-1500. Aynı yönde Badur, s. 68.

<sup>26</sup> Doğan Yenisey, *Emredici Yapı*, s. 258-259; Özdemir, s. 393-394; Mutlay, s. 42; Elbir, s. 302. Alp, *Karar Değerlendirme*, s. 141.

<sup>27</sup> Mutlay, s. 42. Aynı yönde *Şahin Emir/Kazmaz Tepe*, s. 1501-1502.

<sup>28</sup> Badur, s. 58-59; Karaca Öz, s. 1413.

<sup>29</sup> Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 255-257.

Arabuluculuk anlaşma belgesinin içeriği hususunda mevzuatta açık bir düzenleme olmasa da arabuluculuk sürecinin sonunda tarafların iradelerinin karşılıklı menfaatlerine göre anlaşma belgesi düzenlenmiş olmalıdır<sup>30</sup>. Arabuluculuk süreci yürütülmeden ya da sürecin sonuna gelmeden yapılan anlaşma, arabulucu nezdinde gerçekleşmiş kabul edilmeyecektir. Uygulamada işverenlerce işçi ile aralarındaki tüm uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak adına görünüşte yürütülen arabuluculuk süreci neticesinde ulaşılmış anlaşma belgeleri sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bu yönde bir uygulama hakkın kötüye kullanımı mahiyetinde olup hukuk düzenince korunmayacağından geçerli bir arabuluculuk anlaşma belgesi olduğundan söz edilemez. Belirtilen husus bir Yargıtay kararında ifade edilmiştir<sup>31</sup>.

Arabuluculuk anlaşma belgesinde yer alması gereken hususlar konusunda istisnai düzenleme, İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'nun 21. maddesine eklenen hükümde yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/7. maddesine göre, “*Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde a) İşe başlatma tarihini, b) Üçüncü fıkrafta düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını, c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrafta düzenlenen tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması halinde de fesih geçerli hale gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.*” Hükümden hareketle, işçi ile işveren arabuluculuk sürecinde işçinin işe iadesi konusunda anlaşılırsa işe başlatma tarihi, en çok dört aylık boшта geçen süre ücreti ile işe başlatılmamanın yaptırımı olan iş güvencesi tazminatının da miktarsal olarak kararlaştırılması ve anlaşma metninde yer alması gerekmektedir<sup>32</sup>. Bu koşullar, geçerlilik

<sup>30</sup> Badur, s. 59.

<sup>31</sup> “...Tarafların kendi aralarında gerçekleşen bir müzakere veya görüşme sonucunda anlaşmaya varılması üzerine anlaşma belgesinin arabulucu tarafından imzalanması hâlinde kanuna uygun bir arabuluculuk faaliyetinden söz edilemez. Keza arabuluculuk faaliyeti sürecin başından sonuna kadar bizzat arabulucu tarafından yürütülmelidir. Anlaşmanın arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşmiş olması, tek bir aşamayı değil arabulucuya başvuru ve arabulucunun seçiminden faaliyetin sona ermesine kadarki tüm süreci ifade eder. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygunluğu, sürecin tamamında mevcut olmalıdır...” Y. 9. HD., T. 10.10.2024, E. 2024/10147, K. 2024/13332. Aynı yönde Y. 9. HD., T. 13.01.2025, E. 2024/13091, K. 2025/348, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>32</sup> İlgili düzenlemeye yöneltilen eleştiriler hk. Astarlı, s. 49. İşçinin işe başlatılma tarihinin Kanununun 21/I. maddesinden hareketle işçinin başvurusu neticesinde işverenin bir aylık işe başlatma süresi şeklinde yorumlanması konusunda Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1083; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 230-231.

koşulu olup birinin bulunmaması, sürecin anlaşmama ile sonuçlanmasına yol açmaktadır<sup>33</sup>.

İşe iade talebiyle yürütülen dava şartı arabuluculuk sürecinde işe iade konusunda tarafların anlaşması halinde kararlaştırmaları gereken parasal miktarların kanunun emredici hükümlerine aykırı olarak daha düşük kararlaştırılmasının mümkün olup olmadığı hususunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüş, İş Kanunu'nun iş güvencesini düzenleyen 21/son. maddesindeki, sözleşmelerle 21. maddenin ilk üç fıkrasının kaldırılmasının mümkün olamayacağına ilişkin düzenlemenin, arabuluculuk anlaşmaları için de uygulanması gerektiğini, işçiye iş mevzuatı çerçevesinde kendisine tanınmış haklardan vazgeçebilmesinin mümkün olmamasına ilişkin amacın arabuluculuk anlaşmalarını da kapsadığını ifade etmekte iken<sup>34</sup>; diğer görüş, arabuluculuk sürecinin bir yargılama faaliyeti olmadığı, tarafların bu konuda tasarruf yetkisi olduğu ve serbestçe anlaşabileceklerini kabul etmektedir<sup>35</sup>. Her ne kadar arabuluculuk sürecinin menfaat temelinde şekillendiği ve tarafların serbest olduğu savunulsa bile yargı kararlarına bakıldığında arabuluculuk anlaşma belgelerinin geçersizliği konusunda mahkemelerin irade sakatlığı ve gabin gibi halleri değerlendirerek anlaşma belgelerinin içeriğini denetlediği görülmektedir. Bu kapsamda özellikle gabin yönünden işçinin serbestçe ve hatta Kanunun öngördüğü asgari miktarların altında anlaşabileceğini savunmak çok mümkün görünmemektedir<sup>36</sup>. Nitekim doktrinde Türk Borçlar

<sup>33</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1079; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Civan/Manav Özdemir/Savaş Kutsal/Evcimen, s. 306-307. Nitekim Bölge Adliye Mahkemesinin bir kararında "... Dosyadaki arabuluculuk son tutanağında tarafların işe iade konusunda anlaşmaya varmakla birlikte işe başlatma tarihini belirtmedikleri gibi işe başlatılmama halinde 4857 sayılı kanunun 21. maddede belirtilen 4 aya kadar boşa geçen süre ücreti ve diğer haklar ile 4 aydan 8 aya kadar işe başlatılmama tazminatının parasal miktarlarının belirlenmediği anlaşılacakla, 4857 sayılı İş Kanunu 21/7 madde uyarınca anlaşma sağlanmamış sayılması gerekli olup, dosyadaki arabuluculuk tutanağı kanuna göre teknik olarak anlaşmama tutanağı niteliğindedir..." İstanbul BAM 30. HD T. 16.04.2024 , E. 2023/2607, K. 2024/556, (www.lexpera.com.tr).

<sup>34</sup> Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 246-247; Erdoğan/Tiritoğlu Aksoy, s. 80-81. Kanunun öngördüğü miktarlarda işçinin lehine olacak şekilde değişiklik yapılabileceği hk. Mollamahmutoğlu/Astarlı/ Baysal, s. 1083. *Astarlı* da işçinin işe iade edilmesi halinde işvereni fesih konusunda caydırıcı etkisinin olabilmesi amaçlandığından miktarlarda ancak işçi lehine değişiklik yapılmasının mümkün olabileceğini kabul etmektedir. Astarlı, s. 50.

<sup>35</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 577 vd; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Civan/Manav Özdemir/Savaş Kutsal/Evcimen, s. 307; Badur, s 78.

<sup>36</sup> *Doktrinde* işçinin haklarından vazgeçmesi ile sonuçlanan iş mevzuatının emredici hükümlere aykırı arabuluculuk anlaşma belgelerinin geçersiz olacağı ve işçinin elde edemediği hakları için iş mahkemesinde dava açabileceği ifade edilmektedir. Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.

Kanunu'nun<sup>37</sup> 27. maddesinde düzenlenen sözleşmenin konusunun emredici kurallara aykırı olamaması kuralının iş hukukunun emredici kurallarını da kapsadığı haklı olarak ifade edilmektedir<sup>38</sup>.

İşe iade talepli arabuluculuk sürecinde tarafların, işçinin işe iade olmaması yönünde de anlaşabilmeleri mümkündür. Doktrinde bu yönde bir anlaşmanın iki olasılık dahilinde yapılabileceği, feshin geçerli olduğu yönünde anlaşabilecekleri gibi geçerli feshin sonuçlarına ilişkin işçinin feshe bağlı tazminatları veya işçilik alacakları hususlarında da anlaşabilecekleri ifade edilmektedir<sup>39</sup>.

### **b. Anlaşma Belgesinin Uyuşmazlık Üzerindeki Etkisi**

HUAK'nun 18. maddesine eklenen beşinci fıkraya göre, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması halinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz. İlgili düzenleme, '*dava açma yasağı*' olarak ve bu yönden bakıldığında hak arama özgürlüğüne müdahale oluşturan bir yasak olduğu yönünde yorumlanmaya da açık mahiyettedir<sup>40</sup>. Belirtilen düzenlemeden ne anlaşılması gerektiği hususunda farklı görüşler bulunmaktadır. Akkan'a göre, bu yasak, arabuluculuk sürecinin etik ilkelere, dürüstlük kuralına ve kanuna uygun olarak yürütülmesi ile birlikte artık tarafların gerçek iradeleriyle uyuşmazlığın çözümlendiği ve anlaşma belgesinin bu süreç sonunda taraf iradelerine uygun şekilde arabuluculuğun tüm ilkeleri gözetilerek hazırlanıp imzalandığı varsayımı üzerine inşa edilmiş olduğundan artık bu sürecin sonunda davanın esastan çözülmesine engel olan bir yasak olarak kabul edilmelidir<sup>41</sup>. İş hukuku özelinde doktrinde, ilgili hükmün iş hukukunun emredici kuralları ile çatışma halinde olduğu, ilgili düzenlemenin iş hukukunun emredici kurallarına aykırı olmayan anlaşmaların dava konusu olamayacağı şeklinde anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir<sup>42</sup>.

266.

<sup>37</sup> RG. T.04.02.2011 No.27836.

<sup>38</sup> Heper, s. 362.

<sup>39</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 579; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1084; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Civan/Manav Özdemir/Savaş Kutsal/Evcimen, s. 307.

<sup>40</sup> Nitekim ilgili düzenlemenin gerekçesinde '*...dava açma yasağına tabi olan bu hususlar...*' şeklinde ifade edilmektedir. Akkan, s. 9-10; Mutlay, s. 44-45; Baş, s. 185.

<sup>41</sup> Akkan, s. 9-10. Aynı yönde Mutlay, s. 46.

<sup>42</sup> Çil, s. 452; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 263; Özveri, s. 929; Mutlay, s. 45-46; Alp, Karar Değerlendirme, s. 142-143; Heper, s. 362.

Bu kapsamda tarafların irade sakatlığı olmaksızın, özgür ve serbest iradeleri ile üzerinde anlaştıkları durumlarda dava açılmaz; ancak işçinin iradesi hata, hile, korkutma ya da aşırı yararlanma sebebiyle sakatlanmışsa sağlıklı bir arabuluculuk anlaşma belgesinden söz edilemeyeceğinden anlaşmaya karşı elbette dava açılabilmesi mümkün olacaktır<sup>43</sup>. Bu görüşün altında yatan düşünce, sözleşme genel teorisinde kabul edilen ve sözleşmelerin geçersizliğine yol açan hallerin, maddi hukuk anlamında bir sözleşme olması sebebiyle anlaşma belgesine de etki etmesinde kendini bulmaktadır<sup>44</sup>. Yargıtay'ın iş kazası geçiren işçinin tazminat taleplerine ilişkin ihtiyari arabuluculuk yolu ile ulaşılan arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali talebinde, HUAK. m.18/5 hükmü çerçevesinde doktrindeki görüşlere paralel bir biçimde şu ifadelerle yer vermiştir: “...*Bu kural bir dava şartı düzenlemesi niteliğinde değildir. Zira mahkeme kararı olmadığından maddi ve şekli anlamda kesin hüküm kabul edilemez. Bu hükmün, arabuluculuk tutanağının hukuki niteliği ile birlikte Anayasa ve İş Hukukunun emredici kuralları kapsamında değerlendirilmesi gerekir. “Dava açılmaz” düzenlemesinin, Anayasa'nın ilgili hükümleri değerlendirildiğinde pek de isabetli olmadığı, aslında alacaklarla ilgili tarafların hak ve yükümlülüklerinin sona erdiği, dava açılabileceği, ancak anlaşmanın geçerli olması halinde anılan alacak hakkının doğmadığı kabul edilmelidir...*”<sup>45</sup>”.

Arabuluculuk anlaşma belgesi maddi hukuk sözleşmesi olarak kabul edildiğinden tüm sözleşmeler için aranan geçerlilik şartları -tarafların sözleşme ehliyetine sahip olması, sözleşmenin konusunun emredici hukuk kuralları, kamu düzeni, genel ahlak, kişilik haklarına aykırı olmaması, irade beyanlarının sağlıklı olması, muvazaa olmaması- arabuluculuk anlaşma belgesi için de geçerli olmalıdır<sup>46</sup>. Belirtilen geçerlilik şartlarının bulunmaması, arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğine yol açacaktır. Öte yandan arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali veya geçersizliğine yönelik dava açıldığında anlaşma belgesi hakkında icra edilebilirlik şerhi alınarak ilam niteliğinde belge vasfı kazansa dahi borçlar hukuku sözleşmesi niteliği etkilenmeyeceğinden maddi anlamda kesin hüküm gücüne sahip olmayacak ve anlaşma belgesinin geçersizliğine karar verilebilecektir<sup>47</sup>.

<sup>43</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 83; Akkan, s. 22.

<sup>44</sup> Taşpolat Tuğsavul, s. 132 vd; Heper, s. 361.

<sup>45</sup> Y. 10. HD., T. 12.09.2024, E. 2023/2864, K.2024/8516, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>46</sup> Kıyak, s. 529; Taşpolat Tuğsavul, s. 344; Baş, s. 178.

<sup>47</sup> Erdoğan/Cömert, s. 42; Karaca Öz, s. 1414; Baş, s. 186.

## II. ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNİN GEÇERLİLİĞİNİN DENETİMİ

### A. Genel Olarak

İki tarafın eşit sùjeler olduğundan hareket eden ve arabuluculuk yönteminin de bir ayağını oluşturduğu alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri gönüllülük, eşitlik, tarafsızlık ve gizlilik esaslarına dayanmaktadır<sup>48</sup>. Oysaki iş ilişkisinde taraflar arasındaki hiyerarşik ilişki, güç dengesizliği yaratmakta ve iş ilişkisinin sona ermesi ile birlikte bu eşitsizliğin tamamen ortadan kalktığını savunmak, işçinin ücretleri ve tazminatlarının işverence ödenmesi sebebiyle mümkün görünmemektedir<sup>49</sup>. Bu aşamada dahi iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı hakların kaderini tayin yetkisi işvereni güçlü kılmaktadır. Nitekim doktrinde, sadece arabuluculuk değil genel olarak alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin sakıncaları arasında tam da bu husus vurgulanmakta; alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvurulması durumunda kurumun varoluş amacına uygun bir müzakere ortamının oluşturulmasının güçlü tarafça önlenmesi sebebiyle, mali yönden diğerine nazaran zayıf konumda olan tarafın hedeflediği optimal çözüme ulaşılmasını da engelleyen bir niteliğe sahip olabileceği ifade edilmektedir<sup>50</sup>. İş hukukunda taraflar arasındaki güç dengesizliği diğer hukuk alanlarına nazaran daha fazla olduğu için belirtilen olumsuz yanının daha fazla görülmesi olasılık dahilindedir<sup>51</sup>.

İşçilerin işçilik alacakları ya da işe iade davası açmadan önce arabuluculuk yoluna başvuru zorunluluğunun getirilmesi ve arabuluculukta anlaşılan hususlarda dava açılmaması sebebiyle iş hukukunda daha önce tartışılan ikale, ibra sözleşmeleri gibi sözleşmelerin yerini arabuluculuk anlaşma belgeleri almıştır<sup>52</sup>. Uygulamada arabuluculuk anlaşma belgesi,

<sup>48</sup> Köme Akpulat, s. 351 vd; Heper, s. 344-345.

<sup>49</sup> Elbir, s. 305-306. İş hukukundaki bu güç dengesizliği iş ilişkisi sona erdikten sonra yargılama aşamasında işçi lehine yorum ve ispat sistemi bakımından da dikkate alınmaktadır. Doğan Yenisey, s. 178 vd.

<sup>50</sup> Tanrıver, Hukuk Uyuşmazlıkları, s. 159.

<sup>51</sup> İş hukukunda işçi tarafının zayıf olarak nitelendirilmesinin kurulan sözleşme ilişkisinin özelliklerinden kaynaklandığı, işçinin kendi aleyhine sonuç doğurabilecek bir sözleşme ilişkisi içerisine girme kararı nedeniyle korunacağı hk. Doğan Yenisey, s. 12.

<sup>52</sup> İkale, istifa ve ibrada irade fesadı halleri ile aşırı yararlanma denetimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Heper, s. 71 vd. Bu konuda ikale ile iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin uygulanan kuralların arabuluculuk sürecinde de uygulanıp uygulanmayacağı hususu tartışılmaya değerdir. Özellikle ikale talebinin işverenden geldiği durumlarda makul yarar temininin sağlanmasına yönelik uygulamanın, işçinin işçilik alacaklarının tamamından vazgeçtiğine

işverenlerce işçinin dava açmasının önüne geçmek, iş ilişkisinden doğan haklarından feragat etmesini sağlamak amacıyla düzenlenmeye başlamış ve gitgide daha fazla arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliği iddiası ile yargı mercilerince denetim yapılı hale gelmiştir. Arabuluculuk anlaşma belgelerinin geçerliliğinin hangi ölçütlerle denetlenebileceğine ilişkin açık bir düzenleme mevzuatta yer almamaktadır. Doktrinde, tarafların arabulucu nezdinde düzenledikleri anlaşma belgesi için ister sulh hukuk mahkemesinden icra edilebilirlik şerhi almış olmaları ister mahkemece icra şerhi alınmasına gerek olmayan avukatların ve tarafların imzasını taşıyan arabuluculuk anlaşmalarının tamamı için işçilerin her zaman irade sakatlığı veya geçersizlik nedeniyle iş mahkemelerinde dava açabilecekleri haklı olarak ifade edilmektedir<sup>53</sup>.

Sözleşme genel teorisine göre, bir sözleşmenin geçersizliği ve buna uygulanacak yaptırım, geçersizliğin türüne göre farklılık gösterir<sup>54</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinde, sözleşmenin konusunun emredici kurallara, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olması halinde sözleşmenin kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi olması öngörülmüşken, irade sakatlığı halleri ve aşırı yararlanma halinde iptal edilebilirlik yaptırımı söz konusu olur<sup>55</sup>. İrade sakatlığı bakımından iptal hakkının kullanımı bir yıllık, aşırı yararlanma bakımından bir yıl ve beş yıllık hak düşürücü sürelerle bağlanmışken sözleşmenin kesin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinde hak düşürücü süre düzenlenmemiştir. Bununla birlikte Yargıtay kararlarına bakıldığında arabuluculuk anlaşma belgesi emredici kurallara aykırı yapılmışsa, fiilen arabuluculuk süreci işletilmemişse de arabuluculuk anlaşma

---

ilişkin bir anlaşma halinde de uygulanması gerektiği düşüncesindeyiz. Böylelikle arabuluculuk yoluyla anlaşmanın kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi söz konusu olabilecektir. Şu halde makul yararı sağlamaktan uzak anlaşma belgelerinin hukuki anlamda geçerliliklerinin tartışmaya açık olduğu ve işçinin hiçbir alacağını alamadığı bir anlaşma belgesinin aşırı yararlanma halini oluşturacağı kanaatindeyiz. İ kale ve makul yarar temini konusunda ayrıntılı bilgi için Alp, s. 36 vd.

<sup>53</sup> Ekmekçi/Özkes/Atalı/Seven, s. 265; Heper, s. 362; Sevimli, s. 379. Nitekim AYM, HUAK'nun 18/2 ve 3. maddelerinin Anayasaya aykırı olmadığı yönünde karar vermiştir: "... İcra edilebilirlik şerhi verilmesi sürecinde hata, hile ve ikrah gibi irade fesadı halleri taraflarca ileri sürülebilecektir. Aynı şekilde, icra edilebilirlik şerhi verilen anlaşmanın ilam niteliğini taşıması, bir başka ifadeyle maddi anlamda kesin hüküm niteliğine sahip olmaması gibi hususların da genel hükümler çerçevesinde ileri sürülmesi her zaman mümkündür..." AYM, E. 2012/94, K. 2013/89, RG. T. 25.01.2014 No. 28893, (<https://normkararlarbilgiban-kasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2013-89-nrm.pdf>).

<sup>54</sup> Baş, Hukuki İşlem, s. 588; Heper, s. 362; Gemici Filiz, s. 110 vd.

<sup>55</sup> Baş, Hukuki İşlem, s. 588.

belgesinin iptaline karar vermektedir. Oysa bu durumda anlaşma belgesinin geçersizliğine ilişkin hukuki nitelendirme yapılması gerekir.

Arabuluculuk sürecinin mevzuata uygun yürütülmemesi, anlaşma belgesinin konusunun emredici kurallara aykırı olması sebebiyle hükümsüzlüğü ve aynı zamanda irade sakatlığı ya da aşırı yararlanma sebebiyle iptal edilebilirlik yaptırımına tabi olması olasıdır. Bu kapsamda anlaşma belgesi hem hükümsüzlük hem de iptal edilebilirlik yaptırımına tabi olup her iki durumun yarışması söz konusu olur. Doktrinde, kesin hükümsüz olan ve fakat taraflarca kesin hükümsüzlüğüne yol açan durumun varlığının bilinemediği hallerde olduğu gibi hükümsüz olan bir hukuki işlemin de taraflarca iptal edilebileceği ifade edilmektedir<sup>56</sup>. Arabuluculuk anlaşma belgesi açısından da benzer bir sonuca varmak hukuken mümkündür. İşçi, ibra hükümlerini dolanmak amacıyla bir arabuluculuk anlaşma belgesi yapılması için korkutulmuş ya da kandırılmışsa, pekâlâ işverenin güttüğü ibra amacını bilemeyebilir; iptal edilebilirliği ileri sürerek anlaşma belgesinin iptalini isteyebilecektir.

Arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğine yol açan neden, irade sakatlığı halleri veya aşırı yararlanma iddiası ise hak düşürücü sürenin geçip geçmediğinin de hâkim tarafından resen dikkate alınması gerekmektedir. Ancak arabuluculuk anlaşma belgesinin, arabuluculuk sürecinin usulüne uygun yapılmaması, sürecinin göstermelik yerine getirilmesi gibi emredici kurallara aykırı olarak gerçekleşmesi sebebiyle hak düşürücü süreye bağlı olmaksızın hükümsüzlüğünün ileri sürülebilmesi gerekir. Nitekim bir Yargıtay kararında, tutanağın iptalini isteyen taraf her iki sebebi birlikte ileri sürmekte ise öncelikle arabuluculuk faaliyetinin hiç yapılmadığı veya usulüne uygun yapılmadığı iddiasına yönelik araştırma yapılmalı; neticede faaliyetin yapıldığı ve usulüne uygun olduğu sonucuna varıldığı takdirde irade sakatlığı iddiası yönünden değerlendirilmelidir. Bu ikinci hâlde davanın hak düşürücü süre içinde açılması şartının aranması gerektiği, her durumda ispat yükünün davacı işçide olduğu isabetli olarak belirtilmiştir<sup>57</sup>.

<sup>56</sup> Kesin hükümsüzlük halleri ile iptal edilebilirlik yaptırımlarının hukuki işlemde yarışması ve çift etki teorisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Baş, Hukuki İşlem, s. 588.

<sup>57</sup> Y. 9. HD., T. 05.12.2022, E. 2022/14074, K.2022/15962, (www.lexpera.com.tr).

## **B. Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptaline Yol Açan Sebepler**

### **1. İrade Sakatlığı Halleri**

Modern hukuk sistemlerinin temeli, bireylere kişisel ilişkilerini kendi özgür iradeleriyle ve diledikleri şekilde düzenleme yetkisini tanımakta ve bu yetki irade özerkliği olarak adlandırılmaktadır<sup>58</sup>. İrade özerkliğine üstünlük tanıyan liberal hukuk teorisinin bir uzantısı olan sözleşme özgürlüğü ilkesi, kişilerin istedikleri içerik ve şekilde, istedikleri kişiler ile sözleşme yapma ve sözleşmeyi sona erdirmeye hakkını da içinde barındırır. Genel sözleşme teorisine göre, bir sözleşmede arzu edilen hukuki sonucun meydana gelmesi için iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının bulunması gerekmektedir (TBK. m.1). Sözleşmenin esas unsurundan olan taraflardan birinin iradesinin oluşması ya da dışı vurulması sırasında ortaya çıkan bozukluklar, irade sakatlığı olarak adlandırılmaktadır<sup>59</sup>.

İrade sakatlığı halleri sözleşmede iradenin oluşumuyla ilgili olduğundan irade sakatlığının varlığına rağmen sözleşme kurulmuş olur. Bununla birlikte sözleşmede bir tarafın iradesinin sağlıklı olmaması, o tarafa sözleşmeyi Kanunda öngörülen süreler içinde iptal etme hakkı tanımaktadır<sup>60</sup>. Arabuluculuk anlaşma belgesi de maddi hukuk anlamında bir sözleşme olarak kabul edildiğinden sözleşmenin geçerliliğini etkileyen irade sakatlığı halleri arabuluculuk anlaşma belgeleri için de söz konusu olabilecektir.

İrade sakatlığı halleri yanılma, aldatma ve korkutma olarak Türk Borçlar Kanunu'nun 30-39. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Yanılma, sözleşmenin kurulması aşamasında kişinin sözleşmeyi yapmasında etkili olabilecek hususlar hakkında eksik veya yanlış bilgiye sahip olması veya beyanını dış dünyaya iradesine aykırı bir şekilde açıklamasıdır<sup>61</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nun 30. maddesinde, sözleşme kurulurken esaslı yanılmaya düşen tarafın sözleşme ile bağlı olmayacağı düzenlenmiştir olduğundan yanılma esaslı değilse, yanılan taraf sözleşme ile bağlı olmaya devam edecektir. Sözleşmenin niteliğinde, sözleşmenin konusunda, sözleşme yapmak istediği kişinin kimliğinde ya da niteliğinde yanılma halleri ile miktarda yanılma,

<sup>58</sup> İrade özerkliği ve işçinin iradesinin ayrıntılı biçimde değerlendirilmesi hk. Heper, s. 73 vd.

<sup>59</sup> Eren, s. 434; Reisoğlu, s. 104; Oğuzman/Öz, s. 95-96; Gemici Filiz, s. 115.

<sup>60</sup> Eren, s. 435; Erdoğan/Cömert, s. 39; Baş, s. 182.

<sup>61</sup> Eren, s. 437; Oğuzman/Öz, s. 97; Erdoğan/Cömert, s. 40; Şahin, s. 593; Baş, s. 182, Gemici Filiz, s. 116.

esaslı yanılma halleridir. Kanaatimizce yanılmanın arabuluculuk anlaşma belgesinin iptaline yol açması oldukça düşük bir ihtimal olup bu durum genellikle arabulucunun sürece ilişkin üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde ortaya çıkar. Arabulucu, arabuluculuk sürecinde tarafları bilgilendirmek ve aydınlatmakla yükümlüdür. Nitekim arabulucunun tarafları ve iş uyuşmazlıkları özelinde özellikle işçinin iradesini aydınlatması gerekeceğinden işçinin yanılarak arabuluculuk sürecinde işveren ile anlaşması, arabulucunun üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmediği hususunda da bir gösterge teşkil edebilecektir.

İrade sakatlığı hali olarak öngörülen bir diğer hal ise, aldatmadır. Aldatma, bir kişide kasten yanlış bir düşünce yaratmak veya zaten var olan bir düşünceyi devam ettirmek suretiyle sözleşme yapmaya sevk etmektir (TBK. m. 36). Aldatmada kişi, sözleşmenin tarafı ya da üçüncü bir kişi tarafından bilinçli olarak yanılmaya yönlendirilir veya var olan yanılmadan faydalanılır<sup>62</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nun 38. maddesinde ise korkutma düzenlenmiş olup kanaatimizce iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk anlaşma belgesinin iptaline yol açan irade sakatlığı hallerinden en yaygın olarak görülendir. Düzenlemeye göre, *“Korkutulan, içinde bulunduğu durum bakımından kendisinin veya yakınlarından birinin kişilik haklarına ya da malvarlığına yönelik ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin doğduğuna inanmakta haklı ise, korkutma gerçekleşmiş sayılır.”* İrade sakatlığı hallerinden olan korkutmadan bahsedebilmek için korkutma hukuka aykırı olmalı ve yakın ve ağır bir zarar tehlikesinin mevcut olduğu kanısı uyandırmalı, tehlike kişinin şahsına veya yakınlarına yönelik olmalı, sözleşme bu korkutmanın etkisi ile yapılmış olmalıdır<sup>63</sup>. Manevi cebir olarak da adlandırılan korkutmada korkutulanın beyanı iradesine uygun olmakla birlikte iç dünyasında istemediği bir arzu ve isteği dışı yansıtmakta; bu yansıma karşı tarafın tehdidi ile olmaktadır<sup>64</sup>.

Korkutma ile yapılan sözleşmede iptal sebebi olabilmesi kişinin veya yakınlarının kişilik haklarına yakın bir zarar tehlikesi olmasının yanı sıra malvarlığına yönelik ağır ve yakın bir zarar tehlikesi de olabilmesi mümkündür. Özellikle iş ilişkisinde işçinin tek geçim kaynağının işverenin ödeyeceği ücret ve diğer işçilik alacakları olduğu düşünüldüğünde, işverenlerin malvarlığına yönelik tehditlerle işçiyi korkutarak baskı altına alması muhtemeldir. Ayrıca

<sup>62</sup> Oğuzman/Öz, s. 98; Eren, s. 437; Baş, s.182;

<sup>63</sup> Oğuzman/Öz, s. 116-117; Baş, s. 182.

<sup>64</sup> Eren, s. 437; Erdoğan/Cömert, s. 41; Gemici Filiz, s. 131.

korkutmanın ağırlığı tespit edilirken korkutulan kişinin içinde bulunduğu durum, üzerinde bıraktığı etki ve kişisel özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir<sup>65</sup>. İşçinin geçimini sağlayan ücret ve parasal hakları sebebiyle işverene olan ekonomik bağımlılığı, işverenin ekonomik yönden işçiye baskı yapması, yakın ve ağır bir zarar tehlikesini de beraberinde getirmektedir. Yargıtay, işçiye imzalamazsa tazminat veya alacaklarının ödenmemesi yönündeki beyanları ekonomik baskı ve bu hususu istifa dilekçeleri açısından da irade sakatlığı hali olarak kabul etmektedir<sup>66</sup>. Benzer husus, arabuluculuk anlaşma belgeleri için de geçerli olur.

Yargıtay kararlarına bakıldığında işverenin baskısı ile imzalanan arabuluculuk anlaşma belgelerinin iptaline sıklıkla karar verildiği görülmektedir. Karara konu olan bir uyuşmazlıkta Yargıtay, işverenin karşılıklı anlaşma görünümü altında işçiyi feshe zorlaması, anlaşma koşullarını tek tarafı olarak belirleyerek mecbur kılması, sunmuş olduğu tekliflerin kabul edilmemesi hâlinde tazminat hakkından mahrum kalınması ve şube değişikliği yapılacağı şeklinde yıldırma politikaları uygulanmasının arabuluculuk anlaşma belgesinin işverenin baskısı altında düzenlendiğini ortaya koyduğundan arabuluculuk anlaşma belgesinin iptaline karar vermiştir<sup>67</sup>. Bir kararında ise yine yurtdışında çalışan ve çalıştığı ülkede savaş ortamı başlayan işçinin, tutanağı imzalamaması halinde işçilik alacaklarının ödenmeyeceği ve uçak bileti alınmayacağı baskısıyla zorunlu arabuluculuk yoluna başvurularak tutanakların imzalatılması halinin irade sakatlığı oluşturması sebebiyle anlaşmanın iptaline karar verilmiştir<sup>68</sup>. Bununla birlikte işçinin paraya ihtiyacı

<sup>65</sup> Oğuzman/Öz, s.120; Eren, s. 464; Gemici Filiz, s. 131.

<sup>66</sup> "...İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskularla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir..." Y. 9. HD., T. 16.04.2024, E. 2024/3300 K. 2024/6921; Y. 9. HD., T. 16.03.2022, E. 2022/2041 K. 2022/3526; Y. 9. HD., T. 02.04.2018, E. 2017/22500, K. 2018/7220, (www.karararama.yargitay.gov.tr); Y. 9. HD., 01.10.2020, E. 2020/3079, K. 2020/10129, (www.lexpera.com.tr).

<sup>67</sup> Y. 9. HD., T. 14.12.2022, E. 2022/14798, K. 2022/16814, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>68</sup> "...Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; aynı gün benzer içerikte altı dosyanın istinaf incelemesinin yapıldığı, ihtiyari arabuluculuk işlemlerinin yakın tarih aralığında, davacı işçiler henüz yurt dışında iken telekonferans yöntemiyle gerçekleştirildiği, davacının işçilik alacaklarının ödenmeyeceği ve uçak bileti alınmayacağı belirtilerek zorla ihtiyari arabuluculuk tutanaklarının imzalatırıldığı iddiasını tanıklarının beyanları ile ispatladığı, davacının çalıştığı Ülkede başlayan savaş ortamı içerisinde toplu şekilde benzer uygulamayla işçilerle arabuluculuk sürecinin işletilmeye çalışılmasının fesih tarihi ile arabuluculuk süreci ve yurda dönüş arasında geçen süre gözetildiğinde baskı unsuru oluşturabi-

olması sebebiyle arabulucu anlaşma tutanağını imzalaması, tek başına anlaşmanın irade sakatlığına dayandığını göstermez<sup>69</sup>. Burada işçinin işçilik alacaklarını bir an önce elde etme niyetiyle anlaşmaya razı olması, tek başına irade sakatlığı hali oluşturmayacağından Yargıtay'ın bu kararı kanaatimizce yerindedir.

İrade sakatlığı sebebiyle arabuluculuk anlaşma belgesinin iptal edilmesine ilişkin uyuşmazlıklarda mahkemelerin değerlendirdiği bir diğer husus ise, işçinin iptal talebini mahkemeye irade sakatlığına yönelik hak düşürücü süre içinde ileri sürüp sürmediğidir. Yargıtay, kararlarında işçinin irade sakatlığını hak düşürücü süre içinde ileri sürmemesi sebebiyle arabuluculuk anlaşmasının geçerli olduğuna karar vermektedir<sup>70</sup>.

## 2. Aşırı Yararlanma (Gabin)

Sözleşme özgürlüğüne getirilen sınırlamalardan biri de aşırı yararlanmadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 28. maddesinde düzenlenen aşırı yararlanma ya da diğer bir deyişle gabin, taraflardan birinin diğerinin zor durumundan ya da bilgisizliğinden faydalanarak onu sömürmesi ve kendi lehine yarar sağlaması halidir. Aşırı yararlanmada objektif ve sübjektif iki koşulun bir arada bulunması aranmakta; objektif koşul tarafların yerine getireceği edimler arası açık bir oransızlığın bulunması iken sübjektif koşul, bu oransızlığın zarar görenin bilgisizliğinden, deneyimsizliğinden veya zor durumda kalmasından yararlanılarak gerçekleşmesidir<sup>71</sup>. Aşırı yararlanmada müzakere gücü yüksek tarafın, zayıf tarafın içinde bulunduğu

*leceği, ayrıca davacıların işçilik alacaklarının tahsili bakımından açtıkları davalarda alınan bilirkişi raporlarında tespit edilen işçilik alacakları tutarlarının arabuluculuk anlaşma tutanağında ödenmesi kararlaştırılan tutarlardan çok daha fazla olduğu, bunun arabuluculuk görüşmelerinin davacının serbest iradesi ile gerçekleşmediği, işveren baskısı altında yapıldığı yolundaki kanaati pekiştirdiği gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.” Y. 9. HD., T. 15.04.2024, E. 2024/230, K. 2024/6742. Aynı yönde Y. 9. HD., T. 21.10.2024, E. 2024/9319, K.2024/14020, (www.karararama.yargitay.gov.tr).*

<sup>69</sup> “...davacının beyanından paraya ihtiyacı olduğu için anlaşma belgesini imzaladığının anlaşıldığı, tanık R.D'nin de işsizlik ücreti alabilmek için imza attıklarını beyan ettiği, arabuluculuk belgesinin imzalanmasında iradenin fesada uğratılması hususu söz konusu olmadığı için davacının, alacaklarına bir an önce kavuşmak yönündeki saikinin, anlaşma belgesinin geçerliliğini etkilemeyeceği...” Y. 9. HD., T.28.02.2024, E. 2024/451, K. 2024/3774, (www.lexpera.com.tr).

<sup>70</sup> Y. 9. HD., T.05.12.2022, E. 2022/14055, K. 2022/15998, (www.karararama.yargitay.gov.tr). Aynı yönde Y. 9. HD., T. 07.12.2021, E. 2021/5860, K. 2021/16271, (www.lexpera.com.tr).

<sup>71</sup> Oğuzman/Barlas, s. 200; Eren, s. 480; Kurşun, s.196; Erdoğan/Cömert, s. 45; Badur, s. 74-75; Heper, s. 69; Baş, s. 178; Karaca Öz, s. 1408.

ve Kanunda sayılan sübjektif durumlar sebebiyle aşırı derecede menfaat temin etmesinin engellenmesi ve bir anlamda zayıf tarafın iradesinin korunması hedeflenmektedir<sup>72</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nun 28. maddesine göre, aşırı yararlanmada “...zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir. (2) Zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak bir yıl ve her hâlde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl içinde kullanabilir.”

İş ilişkisinin doğasında yer alan işçi ve işveren arasındaki güç dengesizliği ve özellikle güçsüz tarafta bulunan işçinin bilgi eksikliği, işçinin arabuluculuk sürecindeki müzakere gücünü ortadan kaldıracak mahiyette olup alacaklarına bir an önce kavuşmak amacıyla işçi, alacaklarının oldukça altında bir anlaşmaya razı olabilecektir<sup>73</sup>. Bu kapsamda aşırı yararlanmaya ilişkin objektif ve sübjektif koşulların gerçekleşmesi arabulucu nezdinde yapılacak anlaşmalarda sıklıkla karşılaşılabılır mahiyettedir. *Çil*, işçinin gerçek alacak tutarı ile arabuluculukta anlaşılan ödeme tutarları arasında aşırı oransız bir farkın olması halinde anlaşma belgesine rağmen dava açılacağı, belirlenebilecek bir oranı aşan farklar mevcutsa işçinin iradesinin fesada uğratıldığının yargı tarafından kabul edilebileceğini ifade etmektedir<sup>74</sup>. Aşırı yararlanmanın objektif unsuru olan edimler arası açık oransızlığın sözleşmenin yapıldığı zamandaki edim ve karşı edimin değeri ile somut olaylar çerçevesinde belirlenen açık bir oransızlık olması gerekir<sup>75</sup>.

Yargıtay'ın bu konuda, işçinin gerçekteki alacakları ile arabuluculuk anlaşma belgesindeki miktarlar açısından bir kıyaslama yaparak karar verdiği görülmektedir. Bir uyuşmazlıkta, işyerinde çalışan birçok işçi ile ihtiyari arabuluculuk anlaşması yapılması ve davaya konu olacak kalemleri açısından

<sup>72</sup> Kurşun, s. 197; Kayırgan, s. 71; Heper, s. 70.

<sup>73</sup> Doğan Yenisey, s. 178-179.

<sup>74</sup> Çil, s. 49-50.

<sup>75</sup> Eren, s. 470; Kurşun, s. 199; Karaca Öz, s. 1415. *Kayırgan*, arabuluculuk anlaşma belgesinin aşırı yararlanma sebebiyle iptal edilebilmesi için edimler arasındaki oransızlık konusunda somut bir tespit yapmanın güç olduğunu ve ancak Yargıtay'ın fazla çalışmalar bakımından getirdiği hakkaniyet indirimine ilişkin oranın dikkate alınabileceğini, işçinin hakkının %30 ve daha fazlasından arabuluculuk anlaşma belgesinde vazgeçmesi halinde açık oransızlıktan söz edilebileceğini ifade etmektedir. *Kayırgan*, s.72.

200 TL ödenmesinin arabuluculuk anlaşma belgesinde kararlaştırılmasını sembolik ödeme olarak nitelendirerek yerel mahkemenin arabuluculuk anlaşma belgesinin iptaline ilişkin kararı onamıştır<sup>76</sup>. Yakın tarihli bir diğer kararda, on üç yıldır işyerinde bina görevlisi olarak çalışan işçinin “*seni bundan sonra sözleşmeli çalıştıracağız*” denilerek işverenin başvurusu üzerine arabuluculuk sürecinde imzalanan anlaşma belgesi incelenmiş, işçiye tüm işçilik hak ve alacakları yazılmak suretiyle 33.000,00 TL ödenmesinin kararlaştırılmış olması hali, hizmet süresi karşısında anlaşma belgesindeki tutar ile gerçek alacağı hususunda açık bir orantısızlığın bulunduğu aşikar olması, işçinin bilgisizlik ve deneyimsizliğinden de faydalanılarak geçmişe yönelik hak ve alacaklarının tasfiyesinin amaçlandığı belirtilerek anlaşma belgesinin iptaline yönelik yerel mahkeme kararını onanmıştır<sup>77</sup>.

Edimler arasındaki açık oransızlıkla birlikte bu oransızlığın işçinin bilgisizlik, deneyimsizliğinden ya da zor durumda bulunmasından kaynaklanması, aşırı yararlanma sebebiyle arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali için aranan bir diğer unsurdur. Yargıtay’ın bir kararında, işçinin 45.000 TL olarak hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatı için arabuluculuk anlaşma belgesinde 20.000 TL üzerinden anlaşılmış olmasını aşırı yararlanma olarak kabul etmemiş ve arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali istemini reddeden yerel mahkeme kararını onamıştır<sup>78</sup>. Karardan anlaşılacakla birlikte kanaatimizce, aşırı yararlanmanın subjektif unsuru olan işçinin bilgisizlik, deneyimsizliğinden faydalanmaya yönelik unsur somut olay özelinde tespit edilemediğinden bu yönde karar verilmiştir. Nitekim ilk derece mahkemesinde davacı işçi, hile ile anlaşma belgesinin imzalatıldığını söylemişse de iddialarını ispatlayamadığı ifade edilmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Yargıtay’ın arabuluculuk anlaşma belgesinde aşırı yararlanmaya ilişkin denetim yaptığı tüm kararların ihtiyari olarak yürütülen arabuluculuk sürecine

<sup>76</sup> Y. 9. HD., T. 07.10.2022, E. 2022/9468, K. 2022/12574, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>77</sup> Y. 9. HD., T. 13.02.2024, E. 2024/1210, K. 2024/2091, (www.lexpera.com.tr). İşverence iş-ten çıkarılan ve fakat SGK kodu işçinin istifası şeklinde bildirilen işçi ile ihtiyari yürütülen arabuluculuk sürecin neticesinde anlaşma belgesinde 1000 TL olarak kararlaştırılan bedelin bulunmasını aşırı yararlanma kabul ederek anlaşma belgesinin iptaline ilişkin Y. 9. HD., T. 21.06.2023, E. 2023/6896, K. 2023/9712, (www.karararama.yargitay.gov.tr). İhtiyari olarak yapılan arabuluculuk anlaşmasında davacı vekili ve arabulucunun aynı adreste bulunması ve 2019 yılında kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı, hafta tatili, yıllık izin, prim alacağı, ulusal bayram ve genel tatil alacağı, ikramiye ve AĞI alacağı için 3522 TL konusunda anlaşılmasını aşırı yararlanma kabul eden Ankara BAM 9. HD., T. 14.03.2023, E. 2023/6, K. 2023/935, (www.lexpera.com.tr).

<sup>78</sup> Y. 9. HD., T. 19.11.2024, E. 2024/10549, K. 2024/14868, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

ilişkin olması dikkat çekicidir<sup>79</sup>. Bakıldığında arabuluculuk sürecinde, aşırı yararlanmanın sübjektif unsuru olan işçinin deneyimsizliği, bilgisizliği veya tecrübesizliği hallerinin gerek özel görüşmelerde gerekse müzakere sürecinde arabulucu tarafından fark edilmesi önem taşır<sup>80</sup>. Aşırı yararlanma sebebiyle arabulucu anlaşma belgelerinin iptali, kanaatimizce etkin ve amaca uygun bir arabuluculuk süreci yürütülmemesi ile doğrudan paralellik göstermekte ve yargı kararlarından da anlaşılabilir gibi bu nedenle gerçek bir arabuluculuk sürecinin yürütülmediği durumlarda karşımıza çıkmaktadır.

### **C. Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Hükümsüzlüğüne Yol Açan Sebepler**

Türk Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinde düzenlenen ve aynı zamanda sözleşme özgürlüğünün sınırını oluşturan “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*” hükmü, arabuluculuk anlaşma belgesinin borçlar hukuku sözleşmesi olarak kabul edilmesi sebebiyle arabuluculuk anlaşma belgesine de uygulanır. Bu kapsamda özellikle arabuluculuk sürecinin mevzuatın öngördüğü şekilde yerine getirilmemesi, arabulucunun yükümlülüklerine uygun davranmaması kanunun emredici hükümlerine aykırılık teşkil edeceğinden anlaşma belgesinin geçersizliği gündeme gelir. Aşağıda iş uyuşmazlıklarında sıklıkla karşılaşılan ve anlaşma belgesinin hükümsüzlüğüne yol açan nedenler incelenecektir.

<sup>79</sup> “...Taraflar arasındaki ihtiyari arabuluculuk tutanağı, maddi anlamda bir sulh sözleşmesi olup, yukarıda belirtilen yasal emredici kurallar kapsamında incelenmesi gerekir. Bu tutanağın özellikle aşırı yararlanma kapsamında geçersizliği ileri sürüldüğüne göre maddi tazminat yönünden kusur ve destek zararı hesaplanmalı, anlaşma ile hüküm altına alınanların ödenip ödenmediği (ki geri alındığı iddia edilip, banka hesap hareketleri incelenmesi iddiası var) araştırılmalı, anlaşma tutanağından bağımsız olarak protokol ile tescili sağlanan taşınmazın değeri de belirlenerek gabin ve aşırı yararlanmanın gerçekleşip gerçekleşmediği üzerinde durulmalı, sonucuna göre hüküm kurulmalıdır...” 10. HD., T. 02.05.2023 , E. 2021/2800, K. 2023/4645. Aynı yönde Y. 10. HD., T. 12.09.2024, E. 2023/2864, K. 2024/8516, (www.karararama.yargitay.gov.tr)

<sup>80</sup> Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından yayınlanan Türkiye Arabuluculuk Etik Kuralları'nın sürecin iradi olmasının bir sonucu olan “*Kendi Kararını Verme Hakkı*” başlığını taşıyan 2. maddesinde, tarafların sürece başlamadan, süreç içerisinde ve sonuç aşamasında özgür ve aydınlanmış iradeleriyle, gönüllü ve baskı altında kalmadan karar vermelerini kapsadığını ve aynı maddenin 4. fıkrasında ise gerekli ve uygun olduğunda aydınlanmış iradeyle seçim yapmalarına yardımcı olmak üzere uzmanlara danışmalarının önemini taraflara hatırlatmalı ve bu konuda tarafları bilgilendirmesi gerektiğini düzenlemektedir. (<https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1512021075717Türkiye%20%20Arabulucular%20%20Etik%20Kuralları.pdf>, Erişim Tarihi: 15.03.2025).

## 1. Arabuluculuk Yolunun Fesihten Önce Tüketilmesi

Hak, hukuken korunan ve sahibine bu korumadan yararlanma yetkisi tanınan menfaattir<sup>81</sup>. Hak sahibinin hakkını korumak için sahip olduğu temel yetki, hakkına uyulmasını talep yetkisi olup borç ilişkisinden doğan talep hakları, nisbî haklardan olan alacak hakkının içeriğine dahil kabul edilmektedir<sup>82</sup>. Gerek HUAK gerekse 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu arabuluculuk sürecine ne zaman başvurulacağı hususunda düzenleme getirmektedir. HUAK'nun 2. maddesine göre, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıkları için arabuluculuk yoluna başvurulur. Taraflar arasında henüz bir uyuşmazlık yoksa arabuluculuk yoluna başvurulamayacaktır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3/1. maddesine göre ise, dava şartı arabuluculuk yoluna Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda başvurulmalıdır.

Arabuluculuk yoluna başvurulabilmesi için öncelikle taraflar arasında bir uyuşmazlık bulunmalı ve bu uyuşmazlığın kaynağı Kanun, toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesinden doğan işçi ve işveren alacakları ile işe iade olmalıdır. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti gibi tazminatlar iş sözleşmesinin ancak belirli şekillerde sona ermesine bağlı olarak ortaya çıkan haklar olup iş sözleşmesi sona ermeden bu haklar doğmadığından talep edilebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle iş sözleşmesi sona ermeden sona ermeye bağlı alacaklar veya işe iade için arabuluculuğa başvurması ve bunun sonucunda arabuluculuk anlaşmasının yapılması halinde anlaşmanın temelinde yer alan bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Bu durumda görünüşte var olan arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğinin tespiti gerekmektedir. Nitekim Yargıtay'ın bir kararında “.... Diğer yandan Dairemize intikal eden dosyalardan, taraflar arasında henüz bir uyuşmazlık bulunmamasına rağmen, işverence başlatılan arabuluculuk süreci sonunda anlaşma belgesi düzenlenmesi şeklinde bir uygulamaya sıklıkla başvurulduğu anlaşılmaktadır. 6325 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinde arabuluculuğun hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanacak bir çözüm yolu olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle öncelikle taraflar arasında bir hukuk uyuşmazlığının varlığı, arabuluculuğun ön koşuludur. Ortada somut bir

<sup>81</sup> Tekinay, s. 129; Oğuzman/Barlas, s. 134-135.

<sup>82</sup> Oğuzman/Barlas, s. 299.

*uyuşmazlık bulunmadığı hâlde ihtiyari arabuluculuk yoluyla düzenlenen son tutanağın veya anlaşma belgesinin, 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrasında öngörülen bir belge anlamında değerlendirilmesi mümkün değildir.” yönünde aynı husus vurgulanmaktadır<sup>83</sup>.*

İşçinin iş ilişkisi devam etmesine rağmen ihtiyari arabuluculuk sürecinin yürütülmesi ve bu neticede iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacakların arabuluculuk anlaşma belgesi ile çözümlenmesi, temel olarak taraflar arasında bir uyuşmazlık bulunmamasına rağmen anlaşma yapıldığını göstermektedir. Kaldı ki, böyle bir durumda çoğu kez işverenin arabuluculuk süreci aracılığıyla kendisine karşı dava açılmasını önlemek gibi hukuka aykırı amaçlarla, göstermelik olarak arabuluculuk faaliyeti yürütülmesi göze çarpmaktadır. Yine Yargıtay kararlarına bakıldığında henüz bir fesih yokken işçinin işçilik alacakları için işverence arabuluculuk süreci başlatılmaktadır. Oysa bu husus arabuluculuk sistemine de aykırılık teşkil etmektedir. Böyle bir durumda arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğine karar verilerek yapılan ödemelerin avans niteliğinde olduğu yönünde kararlar mevcuttur<sup>84</sup>.

<sup>83</sup> Y. 9. HD., T. 20.11.2024 2024/12151 K.2024/14939. Benzer yönde; “...Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları özetle işyerinde iki yıl ve daha fazla çalışan personel hakkında genellikle yıl sonunda, Aralık ayında, hak kazanılan yıllık izinlerin ödenmesi veya kapanması hakkında ihtiyari arabuluculuk uygulaması olduğunu, genellikle arabulucu ile telefonda görüşüldüğünü, çalışanlara imza için evrak verildiğini, ilgili belgelerde haklarını aldıkları ve herhangi bir hak ve alacakların kalmadığını belirttiğini ifade etmişlerdir...Öncelikle belirtmek gerekir ki iş sözleşmesi sona ermediğine göre yıllık izin ücreti talep ... da doğmaz. Henüz doğmamış bir hakkın işçi tarafından talep edilebilir bir hak olduğundan söz edilemeyeceği gibi, uyuşmazlık konusu bir alacak olarak müzakere edilebilir olduğundan da söz edilemez. Hâl böyle olunca işçiye yıllık izin ücreti ödenmesi konusunda anlaşıldığına yönelik belgenin, 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında bir anlaşma belgesi olarak kabulü mümkün değildir...” Y. 9. HD., T. 09.09.2024, E. 2024/7051, K.2024/11009, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>84</sup> “...İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut olayda davacı işçinin davalıya ait işyerinde 03.10.2015-31.10.2022 tarihleri arasında çalıştığı, davalı işveren tarafından ihtiyari arabuluculuk süreci başlatılarak düzenlenen anlaşma tutanağında davacıya ücret (maaş) alacağı, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, asgari geçim indirimini, hafta tatili ücreti, bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin, yol ve yemek ücreti alacaklarının ödeneceğinin kararlaştırıldığı, sonrasında davacının hesabına 01.11.2022 tarihinde işçilik alacağı adı altında 36.653,30 TL ödendiği, tutanağın düzenlendiği 29.06.2022 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi devam eden davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti gibi iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı tazminat ve alacakların ödeneceğinden söz edilmesinin çelişki oluşturduğu, davacının işten çıkışının 31.10.2022 tarihinde yapılması karşısında gerçekte bir fesih işlemi olmadığı hâlde avans niteliğinde ödemelerin kıdem ve ihbar tazminatı olarak gösterilmesi, ayrıca iş sözleşmesi sona ermediği hâlde kullandırılmayan yıllık izin hakkının parasal alacağına dönüştürülmesinin kanuna uygun görülemeyeceği ve gerçekte bir fesih söz

## 2. Arabulucunun Sürece İlişkin Görevlerini Yerine Getirmemesi

Arabuluculuk, tarafların menfaatlerine uygun bir biçimde müzakere yoluyla uyuşmazlığı çözme esasına dayansa da tarafsız ve bağımsız üçünü bir kişinin sürece katılımıyla uyuşmazlığın çözülmesini esas alan bir yöntemdir. Sürecin tamamının arabulucu tarafından yürütülmesi esastır<sup>85</sup>. Arabulucu uyuşmazlığın tarafı olmadığı için taraflar ile kişisel bir ilişki içinde yer almamalıdır. Arabuluculuk sürecinin amacına uygun ve sağlıklı biçimde yürütülebilmesi ancak arabulucunun temel ilkelere ve etik kurallara uygun davranması ile gerçekleşebilecektir<sup>86</sup>. Arabuluculuk konusunda gözetilmesi gereken en temel ilkeler, iradi olma, eşitlik ve gizliliktir. İradilik, sürece başvurulması, sürecin yürütülmesi ve sona erdirilmesi konusunda tarafların serbest olmasını; eşitlik, tarafların arabuluculuk süreci boyunca eşit haklara sahip olmasını, arabulucunun da bu eşitliği gözetmesi gerektiğini ifade etmektedir (HUAK. m.3). Aşağıda arabulucunun sürece ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi sebebiyle iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğine sebep olan haller ele alınacaktır.

### a. Tarafsızlık ve İradilik

Arabulucunun tarafsız olması ve sürecin tarafların iradesi ile yürütülmesi, arabuluculuğun temel esası olup taraflara adil bir sonucu bireysel olarak anlamalarına imkân tanıyan, en uygun çözümler üretebilme özgürlüğü veren, karar alma yetkisi sağlayan bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Bu bağlamda arabulucunun tarafsızlığı, uyuşmazlık taraflarının yerinde ve adil karar alma yetkisinin korunması için gereklidir<sup>87</sup>. HUAK'nun 9. maddesine göre, “(1) Arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir. (2) Arabulucu olarak görevlendirilen kimse, tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığı hâlinde, bu hususta

*konusu olmadığı hâlde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı adı altında bir ödemenin arabulucu önünde yapılan anlaşma ile kararlaştırılmış olmasının ödemenin avans niteliğini ortadan kaldırmayacağı...*”Y. 9. HD., T. 03.03.2025 , E. 2024/15165 K.2025/2237, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>85</sup> Bir Yargıtay kararında arabulucunun süreci işveren vekili aracılığıyla yürütmesi, işçinin işveren vekilinin cep telefonu aracılığıyla arabulucu ile görüşmesi, arabuluculuk süreci ile ilgili işçinin aydınlatılmaması halini sürecin arabulucu tarafından yürütülmediği gerekçesiyle bu süreçte elde edilen arabuluculuk anlaşma tutanağının iptal edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Y. 9. HD., T. 31.10.2022, E. 2022/11077, K. 2022/13780, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>86</sup> Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 59-60.

<sup>87</sup> Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 60; Özmumcu, s. 266.

*tarafları bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu açıklamaya rağmen taraflar, arabulucudan birlikte talep ederlerse, arabulucu bu görevi üstlenebilir yahut üstlenmiş olduğu görevi sürdürebilir.”* şeklinde tarafsızlık düzenlenmiş ve Etik kuralların 3. maddesinde de arabulucunun tarafsızlığına ayrıntılı bir biçimde yer verilmiştir<sup>88</sup>. Düzenlemeden hareketle arabulucunun, taraflar ile arasında tarafsızlığını şüpheye düşüren bir hal mevcutsa ayrıca bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiş ve arabulucu bu yükümlülüğü yerine getirmişse tarafların talebiyle arabuluculuk görevine devam edebilecektir.

Tarafsızlık, arabulucunun taraflar ile arasında menfaat çatışması bulunmaması gerekliliği ile yakından ilgilidir. Arabulucunun tarafsızlığı, taraflar ile arasında menfaat çatışması olmayan, eşit davranan ve taraflar arasında ayırım gözetmeyen bir yapıya sahip olmasını gerektirir<sup>89</sup>. Bir uyuşmazlıkta tarafların arabuluculuk görüşmesine usulüne uygun davet edildiği hususunun belirlenememesi, sürecin işverenin işyerinde yürütülmesi, işçinin içeriğini bilmeden evrakları imzaladığı yönündeki beyanı, iş sözleşmesinin feshinin hemen ertesi günü telekonferans yöntemiyle ihtiyari arabuluculuk görüşmesi yapılmasını arabulucunun bağımsız ve tarafsız bir arabulucu olmadığı yönünde kuvvetli şüphe oluşturduğunu belirterek anlaşma belgesinin geçersiz olduğuna mahkeme karar vermiştir<sup>90</sup>.

İradilik ise, tarafların arabulucuya başvurma, sürece devam etme

<sup>88</sup> “Madde 3- (1) Tarafsızlık, arabulucunun taraf tutmamasını ve taraflar hakkında önyargılı olmamasını kapsar.

(2) Arabulucu, taraflardan birinin kişiliğine, geçmişine, inanç ve değerlerine ve arabuluculuk sürecindeki tutum ve davranışlarına veya başka bir sebebe dayanarak taraf tutmamalı ve önyargılı davranmamalıdır.

(3) Arabulucu, arabuluculuk sürecini yürütürken tarafsız olmak ve tarafsızlığını şüpheli hâle getirecek davranışlardan kaçınmak zorundadır. Arabulucu, kendisinin davranış ve görünüşteki tarafsızlığından şüphe duyulmasına yol açacak şekilde, taraflara değerli bir hediye, yardım, borç veya değerli başka bir mal vermemeli ve onlardan da kabul etmemelidir.

(4) Arabulucu, arabuluculuğu tarafsız bir şekilde yönetemeyecek ise arabulucu olma teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa olsun arabuluculuktan çekilmelidir.

(5) Arabulucunun tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığının söz konusu olması veya sonradan ortaya çıkması hâlinde, bu hususta tarafları bilgilendirmesine rağmen, taraflar, arabulucudan görevi üstlenmesini birlikte talep ederlerse, arabulucu bu görevi üstlenebilir veya üstlenmiş olduğu görevi sürdürebilir.

(6) Arabulucu, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça, arabuluculuk sürecini arabuluculuğa uygun tarafsız bir yerde yürütmelidir.”

<sup>89</sup> Öz mumcu, s. 266-267; Küçük kaya, s. 100-101.

<sup>90</sup> Y. 9. HD., T.14.03.2023, E.2023/131, K.2023/3908, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

ve sona erdirmeye konusunda serbestçe karar verebilmelerini ifade eder (HUAK. m.3/1). Etik kurallarda ise iradilik ilkesi ile bağlantılı olarak kendi kararını verme hakkı da tarafların sürece başlamadan, süreç içerisinde ve sonuç aşamasında özgür ve aydınlanmış iradeleriyle, gönüllü ve baskı altında kalmadan karar vermelerini kapsamaktadır<sup>91</sup>. İş uyuşmazlıklarında iradilik ilkesi, işçinin işçilik alacakları ya da işe iade davası açmadan önce arabuluculuğa başvurma hususunda kendi özgür iradesiyle hareket edip etmeme hususunda ayrıca önem taşır. Uygulamada işçinin dava açmasını önlemek amacıyla işverenin fesihden önce ya da feshin akabinde arabuluculuk sürecini başlatması, işçinin çoğu kez arabuluculuk sürecine başvurması konusunda iradesinin olmadığını ortaya koymaktadır. Olması gereken, işçinin iş ilişkisinden kaynaklanan işçilik alacaklarına ilişkin bir talebi olduğunda kendisinin arabulucuya başvurmasıdır<sup>92</sup>. Oysaki aksi durum, işverenin arabuluculuk yoluna sonradan işçinin kendisine dava açmasını önlemek amacıyla başvurduğunu göstermektedir<sup>93</sup>.

<sup>91</sup> Dava şartı arabuluculuğun arabuluculuğun iradilik ilkesi ile bağdaşmadığı hk. Ekmekçi/ Özekes/Atalı/Seven, s. 145 vd; Köme Akpulat, s. 412-413.

<sup>92</sup> "...Somut olayda davacının arabulucuya kendisinin başvurduğu ve taraflarca arabulucu belirleme tutanağı ile arabulucunun ortak irade ile seçildiği, arabuluculuk faaliyeti sırasında arabulucu tarafından iş sözleşmesinin sona ermesi ve hakları konusunda bilgilendirildiği hususları; dosya içinde bulunan arabuluculuk ilk oturum açılış tutanağı, anlaşma tutanağı ve son anlaşma tutanağından anlaşılmaktadır. Bu durumun aksi davacı tarafından usulüne uygun olarak ispat edilemediği gibi iradenin fesada uğratıldığı da ispat edilememiştir. Bu açıklamalara göre davacının, arabuluculuk anlaşma belgesinin arabuluculuk faaliyetinin usulüne uygun olarak yürütülmemesi sebebiyle geçersiz olduğu yönündeki iddiasını ispat edemediği açık olup ispatlanamayan davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır." Y. 9. HD T. 18.12.2023, E. 2023/14712 K. 2023/19753, (www.lexpera.com.tr).

<sup>93</sup> "...İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; arabulucu tarafından davacının usulüne uygun olarak görüşmelere davet edilmeden, davalı işyerinde arabuluculuk görüşmesi yapıldığı, ortada gerçek anlamda bir hukuki anlaşmazlık olmadığı hâlde davalı tarafın tasarrufu ile devam eden bir iş ilişkisinde işçilik haklarının arabuluculuğa taşındığı, ...arabuluculuk sürecinin davacının hür iradesi ile gerçekleşmediği, iş sözleşmesinin devamı sırasında geçmiş dönemi tasfiye etmeye yönelik yasal şartları taşımayan ibra niteliğinde olduğu gerekçesiyle 2021/341015 numaralı ihtiyari arabuluculuk tutanağının iptaline karar verilmiştir..." Y. 9. HD., T. 29.04.2024, E. 2024/3317 K.2024/7419. "...arabuluculuk tutanağının tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri bir zamanda uyuşmazlık konusu olmadan ve işçinin başvurusu bulunmadan Tanzanya'da ve ibra niteliğinde düzenlendiği, bu nedenle kanuna uygun şekilde bir ihtiyari arabuluculuk görüşmesi yapılmadığı, dinlenen tanıkların sunulan belgelerin imzalanmaması hâlinde haklarını alamayacaklarını söylediklerini beyan ettikleri hususları da dikkate alınarak kanuna uygun şekilde bir ihtiyari arabuluculuk görüşmesinin gerçekleştiğinin kabulünün mümkün bulunmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne ve davacının imzalamış olduğu 24.03.2022 tarihli arabuluculuk tutanağının iptaline karar verilmiştir..." Y. 9. HD., T. 07.03.2024, E. 2023/21002, K.2024/4337. "...10 sayfadan oluşan belgelerin içeriğinin 20 dakika gibi kısa bir sürede

İş uyuşmazlıklarında uygulanan arabuluculuk sürecinde, iş hukukunun işçiyi koruyucu mekanizması, işçi ile işveren arasındaki güç eşitsizliğinin varlığı arabulucunun sürece ilişkin yükümlülüklerini de ön plana çıkarmaktadır. İşçinin, iş ilişkisi sona erse dahi işverene göre daha zayıf ve bilgisiz olması arabulucunun süreç içerisinde tarafsız olması ve tarafsızlığını koruması, sürece ilişkin aydınlatma ve bilgilendirme yükümlülüklerini özenli bir biçimde yerine getirmesini gerekli kılmaktadır.

### **b. Tarafları Aydınlatma Yükümlülüğü**

HUAK'nun 14. maddesinde arabulucunun tarafları aydınlatma yükümlülüğüne ilişkin hüküm şu şekilde düzenlenmiştir: “(1) Arabulucu, arabuluculuk faaliyetinin başında, tarafları arabuluculuğun esasları, süreci ve hukuki sonuçları hakkında, şahsen ve doğrudan aydınlatmakla yükümlüdür. Ancak, bu yükümlülüğü yerine getirirken tarafsızlığı hakkında şüpheye yol açacak tutum ve davranışlardan kaçınır. (2) Arabulucu, tarafları arabuluculuk yoluyla çözümlenen hukuki uyuşmazlıklar ve arabuluculuk faaliyeti sonucunda tarafların anlaşmaya varması durumunda düzenlenecek olan ve mahkemesince şerh verilmesi ile birlikte ilam niteliğinde belge hâlini kazanan, anlaşma belgesinin nitelik ve hukuki sonuçları hakkında özellikle bilgilendirir.” Tarafların arabuluculuk süreci ve sonuçları ile ilgili bilgi sahibi olmasını sağlayan bu yükümlülüğün kapsamında arabuluculuk faaliyetinin nasıl yapılacağı ve arabulucunun görevinin kapsamı, tarafların hakları, arabuluculuk süreci içinde taraflar anlaşılırsa ya da anlaşamazlarsa sonuçları yer almaktadır. Ayrıca Kanunun özel vurgusu sebebiyle sürecin anlaşma ile sonuçlanması halinde arabuluculuk anlaşma belgesinin hukuki sonucu konusunda bilgi verilmesi de aydınlatma yükümlülüğünün bir uzantısıdır<sup>94</sup>. Aydınlatma yükümlülüğünün kapsamı uyuşmazlığın içeriği ve çözümü ile ilgili değil arabuluculuk sürecinin işleyişi ve sonuçları ile sınırlıdır.

Türkiye Arabulucular Etik Kuralları'nın 2. maddesinde yer alan kendi kararını verme hakkı da arabulucunun aydınlatma yükümlülüğü ile yakından

---

*işçilere anlatılıp tartışılıp yazılı hale getirilmesinin olağan hayat deneyimlerine göre çok zor olacağı dikkat çeken bir durumdur. Şu halde tüm bu veriler birlikte değerlendirildiğinde; davacının arabulucuya usulüne uygun bir başvurusunun olmadığı, yapıldığı belirtilen görüşmelerde, birden fazla işçiye sırayla belgelerin imzalatıldığı, Türk Borçlar Kanunu'nun 420.maddesinde aykırı şekilde ibra etkisi kazandırılmaya çalışıldığı, tazminat ve alacaklarla ilgili olarak delil oluşturma ve dava açma yasağı oluşturma çabası içine girildiği anlaşılmaktadır. Yapılan işlemler geçerli ihtiyari arabuluculuk faaliyeti olarak nitelendirilemez.” İzmir BAM 15. HD., T. 15.03.2023, E. 2022/2494 K. 2023/54015, (www.lexpera.com.tr).*

<sup>94</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 646; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 59; Küçükçaya, s. 102.

ilgilidir. Arabuluculuk iradi bir süreç olduğundan tarafların hedeflerine ve menfaatlerine uygun yönde aralarındaki uyuşmazlığın çözülmesi önem taşır. Tarafların hedef ve taleplerine uygun bir biçimde, kendi hür iradeleriyle sürecin yürütülmesi, kendi kararını verme hakkının tesisi ile mümkün olacaktır. Etik kuralların 2/3. düzenlemesinde “*Arabulucu, hazırlık aşaması veya ilk arabuluculuk toplantısında kendisinin arabuluculuk sürecindeki rolü hakkında taraflara bilgi vermek zorundadır. Arabulucu karar verme yetkisinin kendisinde değil, taraflarda olduğu hususunu vurgulamalıdır.*” şeklinde yer almıştır.

Arabulucunun tarafları aydınlatma yükümlülüğü iş uyuşmazlıklarında işçinin iradesinin aydınlatılması açısından ihtimamla ele alınmalıdır. İşçinin kendisine göre güçlü konumda olan işveren karşısında manipüle edilebilme veya baskı altına alınabilme ihtimalinin yüksek olması sebebiyle arabulucunun işçinin iradesini aydınlatarak bilgisizlik ve deneyimsizliğinin ortadan kaldırması durumunda ancak arabuluculuk sürecinde işçinin aydınlatılmış iradesinden bahsedilebilecektir. Bu husus, özellikle yukarıda ele aldığımız aşırı yararlanmada aranan, sömürülen tarafın deneyimsizlik ve bilgisizliğinden yararlanılmasına yönelik subjektif unsurun değerlendirilmesi açısından da önem taşır. İradilik ilkesi gereği arabulucunun tarafların kendilerinin ürettikleri çözüm önerilerine müdahale etmesi beklenmemektedir. Bununla birlikte arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşma, taraflar arasındaki güç dengesizliğinden kaynaklanan bir nedenle kabul edilemez bir durum teşkil ediyorsa, HUAK’nun md. 17/3’de belirtilen “*arabulucu bu tutanak ve sonuçları konusunda taraflara gerekli açıklamaları yapar*” hükmü geniş yorumlanarak, arabulucunun tarafları hukuki danışmanlık almaları yönünde aydınlatması ve yönlendirmesi gerekmektedir<sup>95</sup>. Arabulucunun aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi halinde işçideki deneyimsizlik ve bilgisizlik hali bir ölçüde de olsa ortadan kalkmış olacaktır.

Arabulucunun tarafları aydınlatma yükümlülüğünün çerçevesi, tarafların kendilerini arabuluculuk sürecinde avukat ile temsil ettirmeleri halinde daha sınırlı kalacaktır. Tarafların ve bilhassa işçinin avukatı arabuluculuk sürecine katılmışsa işçi anlaşmanın sonuçlarını ve etkisini bilebilecek durumda olduğundan – sürece dair başka bir geçersizlik sebebi bulunmadığı takdirde- anlaşma belgesinin iptaline yol açabilecek irade sakatlığı ya da aşırı yararlanma iddialarına itibar edilmemesi gerekir.

<sup>95</sup> Küçükkaya, s. 101.

İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğine yönelik uyuşmazlıklarda Yargıtay, irade sakatlığı ve aşırı yararlanma hallerini değerlendirirken arabulucunun tarafları aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğini, sağlıklı bir müzakere sürecinin yürütülüp yürütülmediğini de ayrıca değerlendirmektedir. Bir uyuşmazlıkta Yargıtay, işçiye arabuluculuk süreci ve içeriği ile ilgili herhangi bir bilgilendirme yapılmaması, tutanak suretinin verilmemesi, toplantı süresinin kısa sürmesi, toplantıda yalnızca ücret alacağı kalemi üzerinden miktar konuşulmuşsa da arabuluculuk tutanağı içeriğinde tüm işçilik ücret alacaklarına yer verildiği, işçinin sözleşme içeriğinden daha sonra bilgi sahibi olduğu ve tutanağa sonradan ulaştığını değerlendirmiş ve bu sebeple anlaşma belgesinin geçersizliğine karar vermiştir<sup>96</sup>. Bir diğer kararında, işverenin isteği üzerine arabuluculuk talebiyle arabulucuya saat 14.22’de e-posta gönderildiği, bu e-postaya istinaden düzenlenen arabuluculuk anlaşma tutanağında görüşmenin 14.30’da başladığı ve yine 14.30’da bittiğinin belirtilmesi ile işçinin arabuluculuk görüşmesi, düzenlenen tutanağın içeriği ve süreç hakkında işçinin yeterli şekilde aydınlatıldığına ortaya konamadığından bahisle anlaşma belgesinin ortadan kaldırılması gerektiğini vurgulamıştır<sup>97</sup>. Seri bir biçimde işyerindeki pek çok işçi ile aynı zamanda ve aynı yönde ihtiyari arabuluculuk anlaşması yapılması da arabulucunun aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmediğine

<sup>96</sup> Y. 9. HD., T. 12.06.2023, E. 2023/1521 K. 2023/8936. Benzer yönde “...*Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacıların toplu hâlde işyerine davet edildikleri, işverence hazırlanan belgeleri imzaladıkları takdirde önceden işverence belirlenen işçilik alacaklarını alabileceklerinin beyan edildiği, işçilerin tek tek davalı Şirket yetkilisi C.D. ile görüştikleri, işçilerin kendilerine verilen belgeleri hızlıca imzaladıkları, ödemeyi kabul eden işçilerin arabulucu tarafından telekonferans yolu ile arandığı ve arabuluculuk faaliyetinin sonuçları hakkında temel bilgiler verilmeksizin yalnızca teklif edilen tutarın kabul edilip edilmediğinin sorulduğu, kabul ettiğini beyan eden işçilere ilişkin ihtiyari arabuluculuk tutanağı düzenlendiği, bu şekilde arabulucu tarafından arabuluculuk süreci ve sonuçları ilgili aydınlatma görevinin yerine getirilmediği, davacının arabuluculuk görüşmelerine arabulucunun davetiyle değil de davalı işverenin dayatmasıyla katıldığı, davacı tarafın arabuluculuk sürecinin başlamasında, arabulucunun seçiminde ve görüşme yeri konusunda herhangi bir iradesinin bulunmadığı dikkate alındığında arabuluculuk görüşmelerinin temelini oluşturan müzakere aşamasının somut olayda gerçekleştiğinin kabul edilemeyeceği, arabuluculuğun temel ilkelerinden iradi olma ve eşitlik ilkelerine de uyulmadığı hususları dikkate alındığında ihtiyari arabuluculuk görüşmesinin amacına uygun şekilde gerçekleştiğinin kabul edilemeyeceği anlaşıldığından İlk Derece Mahkemesinin vakta ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.” İstinaf mahkemesi kararı Yargıtayca onanmıştır. Y. 9. HD., T. 01.07.2024, E. 2024/7792 K. 2024/10322, (www.karararama.yargitay.gov.tr).*

<sup>97</sup> Y. 9. HD., T. 23.01.2023, E.2022/17651 K.2023/1140, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

yönelik hâkimde kanaat uyandıracaktır<sup>98</sup>. Nitekim işçilerin kendilerine verilen belgeleri hızlıca imzalamaları, ödemeyi kabul eden işçilerin arabulucu tarafından telekonferans yolu ile aranması ve arabuluculuk faaliyetinin sonuçları hakkında temel bilgiler verilmeksizin yalnızca teklif edilen tutarın kabul edilip edilmediğinin sorulması, kabul ettiğini beyan eden işçilere ilişkin ihtiyari arabuluculuk tutanağı düzenlenmesinin arabulucu tarafından arabuluculuk süreci ve sonuçları ilgili aydınlatma görevinin yerine getirilmediğini göstermektedir<sup>99</sup>.

Aydınlatma yükümlülüğünün arabulucu tarafından ne şekilde yerine getirileceği, usulüne ilişkin sınırlayıcı bir yorum yapılmamalıdır. Arabulucu, eşitliğe, gizliliğe ve tarafsızlığa uygun davranarak esnek ve uzlaşmacı bir çözüm yöntemi uygulayabilecektir<sup>100</sup>. Önemli olan, arabulucunun işçinin sürece ilişkin iradesinin aydınlatılması, anlaşma olması halinde anlaştığı hususlar hakkında dava açamamasının sonuçlarını öğrenmesinin sağlanmasıdır. Arabulucunun süreci usulüne uygun biçimde yürütmesi ve aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi halinde sürecin telekonferans, telefon yoluyla ya da yüz yüze yürütmüş olmasının sakıncası bulunmamaktadır<sup>101</sup>.

<sup>98</sup> Y. 9. HD., T. 24.02.2025, E. 2024/14514 K. 2025/1994; E. 2024/14516 K. 2025/1995, (www.karararama.yargitay.gov.tr)

<sup>99</sup> Y. 9. HD., T. 01.07.2024, E. 2024/7792 K.2024/10322, (www.karararama.yargitay.gov.tr). Bir kararda ise işe iade olmama konusunda anlaşmayı düzenledikleri arabuluculuk anlaşma belgesinin tanık beyanlarıyla ortaya konulan ve önce arabuluculuk anlaşma belgesinin imzalanarak sonra arabulucu ile görüşmenin yapılmasını da Yargıtay, arabuluculuk faaliyetinin başında arabuluculuğun esasları, süreci ve sonuçları hakkında işçiyi aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmediğini ifade ederek, anlaşma belgesinin geçersizliğine karar verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Y. 9. HD., T. 18.01.2023, E. 2022/16066 K.2023/875, (www.karararama.yargitay.gov.tr).

<sup>100</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 647.

<sup>101</sup> "...Arabulucunun davacı işçi ile arabuluculuk sürecinde telefonla görüşmüş olmasının ve telefon görüşmeleri neticesinde mutabakata varılmasının arabuluculuk tutanağının sıhhatini etkileyecek bir olgu olarak kabul edilemeyeceği, dava konusu edilen ancak ihtiyari arabuluculuk ile üzerinde anlaşılan taleplerle ilgili dava açılmayacağı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir... Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca onanmasına..." Y. 9. HD., T. 20.09.2023 , E. 2023/9459 K. 2023/12441, (www.karararama.yargitay.gov.tr). "...6325 sayılı Kanun'da arabulucunun tarafların her biri ile ayrı ayrı veya birlikte görüşebileceği ve iletişim kurabileceği ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi Kanun'da arabulucunun taraflarla aynı fiziki ortamda görüşmesi şeklinde bir zorunluluk öngörülmektedir. Mevzuatta arabuluculuk faaliyetinin hangi iletişim araçlarıyla gerçekleştirilebileceğine yönelik bir sınırlama bulunmaması karşısında görüşmenin salt telefonla yapılmış olması faaliyetin usulüne uygun olmadığı şeklinde değerlendirilemez. Somut olayda, davacının arabulucu tarafından arandığı ve arabulucuyla telefonda görüşme yaptığı davacı tarafından da

### **c. Arabuluculuk Yoluna İbra Amacıyla Başvurulması**

İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk yolunun daha ziyade işverenlerce işçinin ileride dava açmasını önlemek amacıyla tercih edildiği görülmektedir. İşveren, işçi ile arabulucu nezdinde anlaşma belgesi düzenleyerek işçinin ileride talep edeceği tüm alacakların da sona ermesi bakımından sonuca ulaşmak istemektedir. İş ilişkisinde işverence ibra sözleşmesine yüklenen anlam ve elde edilmek istenen amaç, sadece bir borcun ödenerek sona erdirilmesi değil iş ilişkisinden kaynaklanan tüm işçilik haklarının alındığı, başkaca hiçbir alacağının kalmadığı düzenlenerek işverenin ileride işçilik alacaklarına ilişkin açılacak tüm davalardan kurtulmaktır. Bu nedenle arabuluculuk anlaşma belgelerinde sıklıkla işçinin *'başkaca hiçbir alacağının kalmadığı'*, *'tüm haklarının ödendiği'* yönünde ifadelere rastlanmaktadır.

Borçlar hukukunda ibra, alacaklının borçluyu borçtan kurtarması ile borcu sona erdirmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 132. maddesinde, *"Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır."* düzenlemesi ile ibra bir sözleşme olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda ibra sözleşmesi, tarafların aralarında mevcut olan bir borcu ortadan kaldırmaya ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasına yönelik bir sözleşme olup, alacaklının tek taraflı irade beyanıyla hukuki sonuç doğurmayacaktır<sup>102</sup>.

İş ilişkisinde ibra sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önce yargı kararlarından hareketle esasları belirlenmekle birlikte Kanunun 420. maddesi ile yargı kararlarında vurgulanan esaslar çerçevesinde

---

*kabul edilmektedir. Davacının arabuluculuk faaliyeti sırasında ... sözleşmesinin sona ermesi ve hakları konusunda bilgilendirildiği dosya içinde mevcut arabuluculuk ilk oturum açılış tutanağı, anlaşma tutanağı ve son anlaşma tutanağından anlaşılmaktadır. Bu durumun aksi davacı tarafından usulüne uygun olarak ispat edilemediği gibi iradenin fesada uğratıldığı da ispat edilememiştir..."* Y. 9. HD., E. 2023/10079, K. 2023/15580, T. 23.10.2023, (www.karararama.yargitay.gov.tr). 10.04.2025 tarihinde Arabuluculuk Daire Başkanlığı Arabuluculuk Kurulu arabuluculuk görüşmelerinin yapılacağı yere ilişkin, arabuluculuk görüşmelerinin tarafların iradelerini serbestçe beyan edebildikleri görüş, teklif ve önerilerinin gizlilik kapsamında korunduğu; tarafların birlikte ve ayrı ayrı görüşmelerine olanak sağlayacak şekilde en az 3 odadan oluşan yerlerde yapılması yönünde tavsiye kararı yayınlamıştır. (<https://adb.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/tavsiye-karari15042025022113>, Erişim Tarihi: 15.03.2025)

<sup>102</sup> Süzek/Başterzi s. 799; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1251; Eren, s. 1420 vd; Şen, s. 76; Ekmekçi/Yiğit, s. 922; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1487-1488; Saruhan, s. 100-101; Karakoç, s. 55; Heper, s. 329; Özkaraca, s. 7.

yasal bir düzenlemeye kavuşturulmuştur<sup>103</sup>. Düzenlemenin II. fıkrasına göre, “İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür”. İlgili düzenleme ibra sözleşmesinin koşullarını da öngörmektedir. Buna göre, ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yazılı olarak yapılması, sözleşmenin sona ermesinden başlayarak bir aylık süre geçtikten sonra yapılması, ibra edilen alacaklara ilişkin ödemelerin eksiksiz ve banka aracılığıyla yapılması, işçinin işvereni ibra ettiği alacakların tek tek açıklanarak, bu alacak kalemlerine ilişkin miktarın açıkça belirtilmesi gerekmektedir<sup>104</sup>. Belirtilen koşullardan herhangi birinin eksikliği halinde ibra sözleşmesi geçersiz olacaktır.

İbra sözleşmesinin genel unsurlarından biri olarak kabul edilen ibra sözleşmesine konu bir borç ilişkisinin varlığı, arabuluculuk anlaşma belgeleri açısından da önemlidir. İbra sözleşmesine konu alacağın doğmuş olması gerekmektedir; henüz doğmamış ya da gelecekte var olabilecek alacaklar için borçlu ibra edilemeyecektir<sup>105</sup>. Aynı zamanda TBK'nun 420. maddesi, ibranamenin düzenlenme tarihi bakımından özel bir düzenleme getirerek ibra sözleşmesinin iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık süre geçmiş olması halinde yapılabileceğini öngörmektedir. Böylelikle kanun koyucu, işçinin iş ilişkisi devam ederken işverene olan kişisel ve hukuki bağımlılığı gereği baskı altında bu yöndeki belgeleri işverence imzalatmasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır<sup>106</sup>. Doktrinde bu düzenlemenin, iş ilişkisi devam ederken ibraname düzenleme yasağını da içerdiği ifade edilmekte; iş sözleşmesinin sona ermesinden bir ay geçtikten sonra ibraname yapılması ile iş

<sup>103</sup> Alpagut, s. 956; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 64; Bulun Tokkaş/Bostancı/Sarıkaya, s. 95.

21 HD., T. 12.02.2004, E.2003/11333 K.2004/1027; HGK. T. 21.10.2009, E. 2009/9-396, K. 2009/441, (www.karararamayargitay.gov.tr).

<sup>104</sup> Süzek/Başterzi, s. 825; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 702; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1252 vd; Alpagut, s. 956; Şen, s. 78-79; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 67; Saruhan, s. 114; Karakoç, s. 57; Bulun Tokkaş/Bostancı/Sarıkaya, s. 96 vd. Banka kanalıyla ödeme koşulunun ibra sözleşmesinin geçerliliğine ilişkin bir koşul olmayıp düzen normu olduğu hk. Özkaraca, s. 702.

<sup>105</sup> Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1489-1490; Heper, s. 330.

<sup>106</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1254; Şen, s. 79; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. Heper, s. 330. Düzenlemenin aranan geçerlilik koşulları sebebiyle aşırı sınırlayıcı olması hk. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 701; Alpagut, s. 956; Alp, Karar Değerlendirme, s. 141.

ilişkisi devam ederken yapılabileceğinin kabulünün bir çelişki oluşturabileceği vurgulanmaktadır<sup>107</sup>. Arabuluculuk anlaşma belgesi de ibra sözleşmesi ile bu kapsamda benzerlik gösterir. İş ilişkisi sona ermeden sona ermeye bağlı işçilik alacaklarından bahsedilemeyeceğinden işçi ile iş ilişkisi devam ederken arabuluculuk yoluna başvurulması, arabulucuda anlaşma yapılmış olsa dahi, geçerli bir anlaşma belgesinden söz edilemeyecektir. Yargıtay'ın son dönem verdiği kararlarda, iş ilişkisi sona ermeden ya da işçi henüz işyerinde çalışmaya devam ederken yürütülen arabuluculuk faaliyeti sonucu taraflar anlaşma belgesi düzenlemiş olsa dahi bu belgenin geçerli olmadığı, TBK. 420. maddesinde düzenlenen ibranın koşullarını taşıyıp taşımadığının da ayrıca değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>108</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesindeki düzenlemenin başlığı ibra olarak ifade edilmişse de hükmün işverenin borcunu ifa etmesini düzenlediği, bu kapsamda iş hukukunda işçinin işvereni ibra etmesinin kabul edilmediği, bir anlamda işçinin haklarından vazgeçme yasağı olarak kabul edilmesi gerektiği doktrinde ifade edilmektedir<sup>109</sup>. Kanaatimizce de düzenlemeden hareketle iş ilişkisinde ibra ancak işçilik alacaklarının tam olarak ödenmesi, bir anlamda ifa edilmesinden sonra ancak geçerlilik kazanacağından maddi hukuk anlamında bir ibra niteliğinde değildir. İlgili düzenlemenin 3. fıkrasında düzenlenen ve borcun tam olarak ödenmediği hallerde ödenen kısım için makbuz niteliğinde olacağına ilişkin kural, bu hususu doğrular mahiyettedir.

İbra hükmü içeren arabuluculuk anlaşma belgelerinin Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesindeki ibraya ilişkin koşulları içermesinin gerekip gerekmediğine ilişkin doktrinde farklı görüşler ortaya çıkmıştır. TBK'nun 420. maddesindeki düzenleme ile bir sözleşme değil işçinin haklarından vazgeçme yasağı getirildiği, işçinin arabuluculuk süreci nezdinde dilediği haktan vazgeçebilmesinin ilgili düzenleme karşısında geçersiz olduğu ifade edilmektedir<sup>110</sup>. Bir görüş ise, arabuluculuk anlaşma belgesi içeriğinde işçinin

<sup>107</sup>Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1254.

<sup>108</sup>Y. 9. HD., T.10.10.2024, E.2024/10147 K. 2024/13332. Aynı gün istifa ettiği ileri sürülen işçi ile işveren arasında bir uyuşmazlık bulunmadığına ilişkin Y. 9. HD T. 27.11.2024, E. 2024/10855 K. 2024/15300.

<sup>109</sup>Ekmekçi/Yiğit, s. 922; Odaman, s. 1763; Ekmekçi/Özeker/Atalı/Seven, s. 253.

<sup>110</sup>Ekmekçi/Özeker/Atalı/Seven, s. 253. *Mutlay* ise, iş hukukunun kendine özgü yapısı karşısında ibra veya sulh sözleşmelerine ilişkin maddi hukuka ilişkin olarak yapılan denetimlerin arabuluculuk anlaşma belgesi açısından aranmamasını eleştirmekte; bu şekilde bir denetimin

işvereni ibra etmesi de yer alıyorsa 420. maddedeki geçerlilik koşullarının arabuluculuk anlaşma belgesi için de aranması gerektiğini savunmaktadır<sup>111</sup>. Diğer görüş, arabuluculuk anlaşma belgesinde 420. maddedeki ibraya ilişkin geçerlilik koşullarının aranmaması gerektiği, arabuluculuk anlaşması ile ibranın farklı biçimde düzenlendiğini savunmaktadır<sup>112</sup>. Bir Yargıtay kararında arabulucu anlaşma belgesine Türk Borçlar Kanunu'nun ibrayı düzenleyen 420. maddesindeki esasların uygulanmasının mümkün olmadığı, aksi halde arabulucu önünde tarafların anlaşmasının imkansız hale geleceği ifade edilmiştir<sup>113</sup>. Kararı değerlendiren *Sevimli*, içeriği itibariyle ibra sözleşmesi mahiyetinde olan bir arabuluculuk anlaşma belgesinin 420. maddede düzenlenen emredici hükümlerden nasıl istisna tutulabileceğine ilişkin Kararda herhangi bir değerlendirme yapılmadığını, kanun koyucunun amacının ibra sonucu doğuran tüm işlemler bakımından sınırlama getirmek olduğunu vurgulamaktadır<sup>114</sup>.

Bu konuda bir örnekle açıklamak gerekirse, işçinin işine haklı bir neden olmaksızın gelmemesi üzerine devamsızlık sebebiyle iş sözleşmesi işverence feshedilmiş ve bunun üzerine işçi arabuluculuk bürosuna başvurarak kıdem tazminatı ve yıllık izin ile fazla çalışma ücretleri talebiyle arabuluculuk sürecini başlatmış olsun. İşçi ile işveren arabuluculuk sürecinde işçinin kıdem tazminatı, yıllık izin ve fazla çalışmanın ödenmesi konusunda anlaşmışlar; anlaşma belgesi de buna göre hazırlanmış ve anlaşma belgesine

uygulanmamasının iş hukukunun varlık nedenini tehlikeye düşürebileceğini ifade etmektedir. Mutlay, s. 50-51.

<sup>111</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 85; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1501; Sevimli, s. 373. *Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy*, ibra sözleşmesinin iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren en az bir aylık sürenin sonunda yapılabileceğinin kabul edilmesinin işe iade davası prosedüründe işçinin iş sözleşmesinin feshinin tebliğinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurma zorunluluğu karşısında uygulama güçlüğü yarattığı ifade edilmektedir. *Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy*, s. 79.

<sup>112</sup> Odaman, s. 1763-1764; Erdoğan/Tiritoğlu Ersoy, s. 78; Bulun Tokkaş/Bostancı/Sarıkaya, s. 101-102. *Erdoğan/Cömert* ise arabuluculuk anlaşma belgesinin ibra değil sulh sözleşmesi mahiyetinde olduğunu ve bu nedenle ibraya ilişkin geçerlilik şartlarının aranmaması gerektiğini ifade etmektedir. *Erdoğan/Cömert*, s. 44.

<sup>113</sup> “*Arabulucu önünde yapılan anlaşmada ibraya ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin uygulanması mümkün değildir. Aksi kabulde arabulucu önünde tarafların anlaşması imkânsız hale gelir. Nitekim 6325 sayılı Kanununun 18/5 madde hükmünde arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı öngörülmüş olup, buna göre ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği değerlendirilemez.*” Y. 9. HD., T. 07.02.2022, E. 2022/436 K. 2022/1380, (www.lexpera.com.tr).

<sup>114</sup> Sevimli, s. 375.

işçinin başkaca hiçbir alacağının kalmadığı da eklenmişse sulh sözleşmesi ile ibranın arabuluculuk anlaşma belgesinde bir arada olduğundan bahsedilebilir mi? Kanaatimizce bu yönde bir anlaşma belgesi, ibra koşulu da içeren sulh sözleşmesi olarak değerlendirilebilir. Bu yönde bir anlaşma belgesinin geçerliliğine ilişkin yapılan denetimde ibraya ilişkin bir anlaşma hükmünün 420. maddedeki düzenlemeden bağımsız olarak geçerli olduğunu kabul etmek, 420. madde ile işçiye getirilmiş ve ancak ifa ile ibra etmesi hükmünün ortadan kalkmasına yol açabilecek mahiyettedir<sup>115</sup>.

Yargıtay'ın arabuluculuk anlaşma belgesinin işvereni ibra etmek amacıyla yapılması sebebiyle geçersizliğine ilişkin verdiği kararlarda işverenin ibra amacını, arabuluculuk sürecinin sağlıklı yürütülmemesi, görünüşte bir arabuluculuk sürecinin geçirilmesini tespit ederek değerlendirmektedir. Yargıtay'ın kararına konu olan seri uyuşmazlıklarda, işçinin arabulucuya usulüne uygun bir başvurusunun olmadığı, yapıldığı belirtilen görüşmelerin tutanakta geçen adresten farklı yerde gerçekleştiği, üç yüz kadar işçiye aynı şekilde sırayla işyerinde belgelerin imzalatılması, anlaşma metninde yer aldığı halde davacı işçinin istifasına dair belgenin bulunmadığı, anlaşma belgesinin içeriğinin işçinin istifa ettiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı ve kıdem tazminatının ödeneceği şeklinde çelişkiler içerdiği, sadece kıdem tazminatı ödenmesi öngörüldüğü halde diğer tazminat ve işçilik alacakları bakımından hakkın gerçekleşmediği veya karşılığının zamanında tam olarak ödendiği şeklinde sözcüklere yer verilerek TBK'nun 420. maddesine aykırı şekilde ibra etkisi kazandırılmaya çalışıldığı, kıdem tazminatı dışındaki tazminat ve alacaklarla ilgili olarak delil ve dava açma yasağı oluşturma amacıyla anlaşmanın yapıldığını tespit ederek arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersiz olduğunu ifade etmiştir<sup>116</sup>. Bu yönüyle işveren

<sup>115</sup> *Elbir*; ibra ifadesine yer vermese bile ibra etkisi doğuran sulh sözleşmelerinin m. 420 kapsamında geçersiz olacağını ifade etmektedir. *Elbir*, s. 303. *Şahin Emir/Kazmaz Tepe* ise, 420. maddedeki koşulları taşımayan bir ibra hükmünün anlaşma belgesinin tamamının geçersizliğine neden olmayacağını, TBK. m.27/II gereği, kısmi geçersizlik olduğunu ifade etmektedir. *Şahin Emir/Kazmaz Tepe*, s. 1504. Yazarlara katılmakla birlikte arabuluculuk süreci görünüşte yürütülmüşse, hukuka uygun gerçek bir arabuluculuk süreci yürütülmemişse kısmi geçersizlik yaptırımı uygulanmayacaktır.

<sup>116</sup> "...iş ilişkisinden kaynaklanan her ne ad altında olursa olsun hiçbir hak ve alacağın bulunmadığı", "prim gün sayılarının eksiksiz ve tam olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirildiği", "iş ilişkisinden ile TİS kaynaklanan tazminat, işe iade vb dava ve şikayet haklarından geri dönülmez biçimde kesin ve külliyen feragat ettiği", "çalıştığı süre boyunca maaşlarını aldığı, ulusal bayram ve genel tatil çalışması aldığı ya da izni kullandığı, hafta tatillerini kullandığı, yıllık izin hakkı, kıdem ve ihbar tazminatı hakkı ve fazla çalışmasının bulunmadığı, psikolojik tacizle karşılaşmadığı", "şirkete karşı tüm hak ve taleplerinden feragat etmiş

ibra sözleşmesine ilişkin emredici mahiyette olan 420. maddedeki koşullardan kaçınmak amacıyla arabuluculuk anlaşma belgesi düzenlenmesini sağlamışsa, dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına da aykırı davranmış olacaktır. Yargıtay kararlarına bakıldığında görünüşte bir arabuluculuk süreci yürütülüp yürütülmediğinin araştırılması kanaatimizce bu amacı ortaya çıkarmak sebebiyledir.

#### D. Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçersizliği ve Sonuçları

Arabuluculuk anlaşma belgesine rağmen taraflardan biri (iş uyuşmazlıklarında ekseriyetle işçi), irade sakatlığı veya anlaşma belgesinin, hukukî niteliğinin gereği olan geçerlilik ve şekil koşullarını taşıyamaması nedenleriyle anlaşılan hususlar hakkında dava açmışlarsa, mahkemenin öncelikle anlaşma belgesinin geçerli olup olmadığını değerlendirmesi söz konusu olur<sup>117</sup>. Anlaşmanın geçerli olduğu tespit edilmişse asıl talep incelenmeksizin davanın reddine karar verilmesi söz konusu olur, anlaşma belgesi geçerliliğini sürdürür.

Arabuluculuk anlaşma belgesinin yapılan yargılama neticesinde geçersizliğine karar verildiğinde, uyuşmazlığın tarafının arabuluculuk yolunu yeniden tüketmesi gerekip gerekmediğine ilişkin hususun da değerlendirilmesi gerekir. 9. Hukuk Dairesi, Bölge Adliye Mahkemelerinin kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesine dair verdiği kararına konu olan uyuşmazlıkta, dava

*olduğu bu nedenle şirketi gayri kabili rücu kayıtsız ve şartsız ibra ettiği” yönünde ifadeler arabuluculuk anlaşma belgesinde yer almıştır. Y. 9. HD., T. 11.06.2019, E. 2019/3694 K.2019/13040; Y. 9. HD., T. 11.06.2019, E. 2019/3698 K. 2019/13044, (www.lexpera.com.tr). Kararı yerinde bulan Alp, Karar Değerlendirme, s. 137. İstifa dilekçesi veren işçinin aynı gün arabuluculuk görüşmesi yaparak anlaşma belgesi imzalaması ve sonrasında otopark görevlisi olarak işyerinde çalışmaya devam etmesinin ibra amacı taşıması sebebiyle anlaşma belgesinin geçersiz olduğu yönünde Y. 9. HD., T. 19.10.2023, E. 2023/9209 K.2023/15354, (www.lexpera.com.tr). Benzer yönde “... “Somut uyuşmazlıkta; davacının ihtiyari arabulucuya usulüne uygun bir başvurusunun olmadığı, yapıldığı belirtilen görüşmelerde, bir çok işçiye aynı şekilde sırayla davalı işverenliğin bulunduğu Dünya Ticaret Merkezi aynı blok farklı bir katta belgelerin imzalandığı, Türk Borçlar Kanunu’nun 420. maddesinde aykırı şekilde ibra etkisi kazandırılmaya çalışıldığı, tazminat ve alacaklarla ilgili olarak delil oluşturma ve dava açma yasağı oluşturma yönünde çaba içine girildiği anlaşılmaktadır. Bütün bu işlemlerin usulüne uygun bir arabuluculuk başvurusunun ve görüşmesinin yapılmadığı gibi mevzuat hükümleri çerçevesinde arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlenmediği sonucuna varılmaktadır. Bu nedenle, dava tarihi itibarıyla taraflar arasında 6325 sayılı Kanun hükümleri dikkate alındığında, yapılan işlemler geçerli ihtiyari arabuluculuk faaliyeti olarak nitelendirilemez...” İstanbul BAM, 41. HD., T. 09.02.2023, E. 2022/2346 K. 2023/107, (www.lexpera.com.tr).*

<sup>117</sup>Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s. 1504.

şartı olarak arabuluculukta zorunlu olan unsurun, arabuluculuğa başvurmak olduğunu, arabuluculuğa başvuran tarafın, arabulucunun araştırma ve davet yükümlülüğünü usulüne uygun olarak yerine getirmemesinin sonuçlarına katlanmasını beklemek mahkemeye erişim hakkının ölçüsüz şekilde sınırlandırılması sonucunu yarattığını ve arabulucunun sorumluluğunu yerine getirmemiş olması sebebiyle arabuluculuk dava şartının gerçekleşmediğini kabul etmenin, Kanun'da öngörülmeyen bir yükümlülüğün sonuçlarından başvuran tarafın sorumlu tutulması anlamına geldiğini ifade etmiştir. Kararda böyle bir kabul şeklinin başvuranın hak aramasını aşırı derecede zorlaştıracığı ve hakkın özüne zarar vereceğinin açık olduğunu belirterek arabulucunun taraflara ulaşma ve toplantıya davet etme sorumluluğunu usulünce yerine getirmeden arabuluculuk faaliyetini sonlandırması hâlinde dahi İşMK'nun 3/1. maddesinde öngörülen arabuluculuk dava şartının gerçekleşmiş sayılacağı yönünde uyuşmazlığın giderilmesine karar vermiştir<sup>118</sup>.

Kararda belirtilen gerekçeler kanaatimizce yerindedir. Arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliği mahkemece tespit edildiğinde dava şartı arabuluculuk yolunun tekrardan tüketilmesini savunmak işçinin haklarına ulaşmasını adeta ortadan kaldıracak mahiyettedir. Öte yandan tarafların bu durumda yeniden arabuluculuk sürecini tekrarlaması, işçinin arabuluculuk sürecinde artık anlaşma ihtimalini ortadan kaldıracak mahiyette olup arabuluculuk sürecini tekrarlamamak için dava şartını yerine getirememesi ve dava açmasına dahi engel olabilecektir.

<sup>118</sup> Uyuşmazlık konusu davalardan ilkinde davalı taraf usulüne uygun olarak görüşmelere davet edilmeden ve iletişim sağlanmadan arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği, bu hâlde arabuluculuk dava şartının gerçekleştiğinden söz edilemeyeceği gerekçesiyle davanın dava şartı yokluğundan reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşıldığını; benzer bir olayda ise arabulucu tarafından davalıların arabuluculuk başvuru formunda belirtilen adreslerine görüşme gün ve saatini belirten davet mektuplarının kargo yoluyla gönderildiği ancak gönderilerin iade edildiği, başvuru formunda belirtilen telefon numarasından da şirketlere ulaşım sağlanmadığı ve tarafların gelmemesi nedeniyle anlaşma sağlanamadığının belirtildiği, somut olayda arabuluculuk tutanaklarında işverenin toplantıdan hangi usullerle haberdar edildiğine dair bilgilere yer verilmeyle birlikte, tebliğ belgelerinin dava dosyası içeriğinde bulunmadığı, ancak bir an için işverenin usulüne uyum olarak toplantıya davet edilmediği kabul edilse dahi, taraflara ulaşmak ve tarafları toplantıya davet etmek arabulucunun sorumluluğunda olduğundan bu hâlde işçiye yükletilebilecek bir kusurdan söz edilemeyeceği, işçinin dava açmadan önce, Kanun hükmüne uygun olarak arabulucuya başvurup sürecin sonlanmasını beklemek suretiyle yükümlülüğünü yerine getirdiği, arabulucuya başvurulmuş olma dava şartının gerçekleşmediğinin söylenemeyeceğini ifade ederek dava şartı olan başvuru koşulunun gerçekleştiğine karar vermesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi üzerine karar vermiştir. Y. 9. HD., T. 26.04.2022, E. 2022/3398, K. 2022/5294, (www.lexpera.com.tr).

Arabuluculuk mevzuatına bakıldığında anlaşma belgelerinin geçersizliği ya da iptaline mahkemece karar verildiğinde sonucunun ne olacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamakta, bu nedenle burada bir boşluk bulunmaktadır. Kanaatimizce iş sözleşmelerinin geçersizliğinin ileriye etkili olmasına ilişkin kuralın kıyasen arabuluculuk anlaşma belgelerinin mahkeme kararıyla kaldırılması halinde de uygulanması mümkün olmalıdır. Türk Borçlar Kanunu'nun 394/3. maddesine göre, “Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerliymiş gibi hüküm ve sonuç doğurur.” Doktrinde, buradaki geçersizlik kavramının “kesin hükümsüzlük”, “iptal edilebilirlik”, “askıda hükümsüz” işlemler gibi bütün hükümsüzlük hallerini içeren üst kavram olduğu; iş sözleşmesinin iptali durumunda dahi ileriye etkili olma halinin uygulanması gerektiği ifade edilmektedir<sup>119</sup>. Sözleşmenin ölü doğduğu kesin geçersizlik hallerinde dahi geçersizliğin ileri etkili sonuç doğurmasının kabul edilmesi karşısında iptal edilebilirlik hallerinde bu sonuç evleviyetle uygulanmalıdır<sup>120</sup>. Arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersiz olması ya da iptal edilmesi sebebiyle bu anlaşma belgesinin geçersizliğinin ileriye etkili olması, dava şartının yerine getirildiği sonucunu ortaya koyacaktır. Olması gereken ise, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa “arabuluculuk anlaşma belgesinin mahkemece geçersizliğine karar verilmesi hali, tarafların anlaşmaması gibi sonuç doğurur.” düzenlemesinin getirilmesidir.

## SONUÇ

İş ilişkisinde işçi ile işveren arasındaki güç eşitsizliği ve hiyerarşik ilişki, iş hukukunun emredici yapısı ve işçinin aleyhine değiştirilemeyen emredici kurullarla dengelenmeye ve işçinin emeğinin sömürülmediği, daha adil bir hukuki düzlemde ilişkinin ele alınmasını amaçlamaktadır. İş hukukunun emredici yapısı ile işçiye rağmen dahi işçiyi koruyan mekanizma, tarafların serbestçe aralarındaki uyuşmazlığı sona erdirebilecekleri bir yol olan arabuluculuk uygulaması ile sınav vermeye başlamıştır. 2018 yılında yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda dava açmadan önce başvurulması ve tüketilmesi gereken bir yol olarak düzenlenmiş ve iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurulmuş olması, özel bir dava şartı olarak kabul edilmiştir. Dava şartı arabuluculuğun iş hukukunun yapısına, işçinin

<sup>119</sup>Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 297; Süzek/Başterzi, s. 356; Mollamahmutoğlu/Asıtarlı/Baysal, s. 367; Gemici Filiz, s. 603.

<sup>120</sup>Gemici Filiz, s. 603-604.

hak arama özgürlüğüne uygun olmadığına ilişkin pek çok doktrinel tartışma yürütülüyor olsa da yargı kararlarından hareketle pek çok hukuki uyuşmazlığın arabuluculuk sürecine ilişkin çıktığı görülmektedir. Belirtilen uyuşmazlıkların büyük bir kısmı, işçi ile işverenin arabulucu nezdinde arabuluculuk anlaşma belgesi düzenlemelerine karşın işçinin sonradan dava açarak arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğini ileri sürmesidir. Çarpıcı olan husus ise, dava şartı arabuluculuk kadar belki daha fazla ihtiyari arabuluculuk açısından da benzer uyuşmazlıkların çıkmasıdır. Buradan çıkan sonuç, iş hukukunun getirdiği emredici ve koruyucu mekanizmalar arabuluculuk anlaşma belgesi yoluyla bertaraf edilmeye çalışılmaktadır.

Çalışmamızda ele aldığımız üzere arabuluculuk anlaşma belgesinin hukuki mahiyetine ilişkin doktrinde farklı görüşler mevcut olmakla birlikte bu görüşlerin ortak noktası, ilgili belgenin maddi hukuk anlamında bir borçlar hukuku sözleşmesi olmasıdır. Bu nedenle sözleşme genel teorisine göre bir sözleşmenin geçersizliğine yol açan tüm haller, arabuluculuk anlaşma belgesinin de geçerliliğini etkileyen nedenlerdir. Arabuluculuk anlaşma belgesinin konusunun emredici kurallara, kişilik haklarına, ahlaka aykırı olması, işçinin iradesinin sakatlanması veya aşırı yararlanması hallerinde, arabuluculukta anlaşılan hususlarda dava açılmayacağına yönelik kuralın dışına çıkılarak geçersizliğinin yargılama ile ortaya konması gerekmektedir. Ayrıca arabulucunun süreç içerisindeki yükümlülüklerini yerine getirmemesi, gerçek bir arabuluculuk sürecinin yürütülmemesi, işverenin işçinin dava açmasının önüne geçmek amacıyla aralarında henüz doğmamış uyuşmazlıkları dahi arabuluculuk anlaşma belgesiyle güvence altına almak istemesi hallerinde de arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersiz olduğu sonucuna ulaşmak gerekir. Çalışmamızda incelediğimiz yargı kararlarından çıkardığımız sonuç, arabuluculuk sürecinin göstermelik yürütüldüğü hallerde pek çok geçersizlik nedeninin bir arada bulunduğudır. Hem işçinin iradesi sakatlanmakta, arabuluculuk işçinin ibrası amacıyla yapılmakta hem de süreç hukuka uygun yürütülmemektedir.

Arabulucunun tarafları aydınlatma yükümlülüğü iş uyuşmazlıklarında işçinin iradesinin aydınlatılması açısından ihtimamla ele alınmalıdır. İşçinin kendisine göre güçlü konumda olan işveren karşısında manipüle edilebilme veya baskı altına alınabilme ihtimalinin yüksek olması sebebiyle arabulucunun işçinin iradesini aydınlatarak bilgisizlik ve deneyimsizliğini ortadan kaldırması ile ancak arabuluculuk sürecinde işçinin aydınlatılmış iradesinden bahsedilebilecektir. Bu husus, özellikle yukarıda ele aldığımız

aşırı yararlanmada aranan, sömürülen tarafın deneyimsizlik ve bilgisizliğinden yararlanılmasına yönelik sübjektif unsurun değerdendirilmesi ve irade sakatlığı halleri açısından da önem taşır. Tüm bu nedenlerle kanaatimizce mahkemelerce anlaşma belgelerinin geçerliliğine ilişkin yapılan denetim, işçinin işverence manipüle edilmesinin ve taraflar arasındaki güç dengesizliğinin arabuluculuk sürecinde derinleşmesinin önüne geçebilecektir. Bir anlamda işçinin ekonomik geleceğini tayin etme yetkisinin işverenin inisiyatifine kalmasını engelleyen sosyal düzen kurallarının da uygulanmasına katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akkan, Mine, “Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları”, DEÜHFD, 2018, C. 20, S. 2, s. 1-31.
- Alp, Mustafa, “İş Hukukunda İkalenin Geçerlilik Koşulları”, Legal İHSGHD, 2008, C. 5, S.17, s. 26-45.
- Alp, Mustafa, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020, İstanbul 2022, s. 11-146. (Karar Değerlendirme)
- Alpagut, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İSGHD, 2011, S. 31, s. 913-959.
- Arslan Ramazan/Yılmaz, Ejder/Taşpınar Ayvaz, Sema/Hanağası, Emel, Medeni Usul Hukuku, Güncellenmiş 10. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2024.
- Astarlı, Muhittin, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 4857 Sayılı İş Kanununun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, Sicil, 2017, S. 38, s. 40-53.
- Baş, Seda, “6325 Sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali”, İnönü Ün. Hukuk Fak. Dergisi, 2022, C. 13, S. 1, s. 176-189.
- Baş, Seda, “Bir Hukuki İşlemden Birden Çok Geçersizlik Nedeninin Bulunması”, Sakarya Ün. Hukuk Fakültesi Dergisi, 2022, C. 10, S. 2, s. 585-601. (Hukuki İşlem)
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Civan, Orhan Ersun/Manav Özdemir, Eda/Savaş Kutsal, Fatma/Evcimen, Ahmet, İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü, Ankara 2023 (Ed. Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz).
- Bulun Tokkas, Sevde/Bostancı, Yalçın/Sarıkaya, Ecenur, “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”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2024, C. 7, S. 1, s. 91-108.

- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Çil, Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İ.M.K Uygulaması, Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar, İş Güvencesi, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2018.
- Doğan Yenisey, Kübra, “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İstanbul 2016, s. 167-193.
- Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014. (Emredici Yapı)
- Ekmekçi, Ömer/Özekes, Muhammet/Atalı, Murat/Seven, Vural, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. Baskı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2019.
- Elbir, Nazlı, “İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum, 2021, S. 1, s. 289-316.
- Erdoğan, Canan/Tiritioğlu Ersoy H.Hilal, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin Hukuki Niteliğine Dair Değerlendirme”, Çankaya Ün. Hukuk Fak. Dergisi, 2022, C. 7, S. 1, s. 51-90.
- Erdoğan, Ersin/Cömert, Büşra, “Arabuluculuk Sonunda Hazırlanan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği ve Anlaşma Belgesine Karşı Başvurulabilecek Hukuki Çareler”, Terazi Hukuk Dergisi, 2018, S. 138, s. 27-47.
- Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. Baskı, Legem Yayınevi, Ankara 2021.
- Gemici Filiz, Beste, Türk İş Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Geçersizliği, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2025.
- Güzel, Ali, “İş Yargılamasında Yeni Bir Sistem “Zorunlu Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım- I)”, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, İstanbul 2019, s. 11-90.
- Heper, Hande, İş İlişkisinde İşçinin İradesi, Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2022.

- Karaca Öz, Ayşe, “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Aşırı Yararlanma Sebebiyle İptali”, Sakarya Üniv. Hukuk Fak. Dergisi, 2023, C.11, S.2, s.1406-1428.
- Karakoç, Burak, “İş Hukukunda İbraname”, Terazi Hukuk Dergisi, 2022, S.186, s. 53-63.
- Kayırgan, Hasan, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının İrade Fesadı Bağlamında Değerlendirilmesi”, Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu, 14 Kasım 2020, s. 59-78.
- Kıyak, Emre, “Arabuluculuk Sonunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği”, TAAD, 2015, C. 6, S. 21, s. 523-548.
- Köme Akpulat, Ayşe, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2018.
- Kurşun, Ali Suphi, “Aşırı Yararlanma ve Ahlaka Aykırılıkta Taleplerin Yarışması”, İKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 15, S. 2, s. 189-213.
- Küçükkaya, Hande Gül, Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuk, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2023.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.
- Mutlay, Faruk Barış, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, İstanbul 2018, s. 23-174 (Ed. Centel, Tankut).
- Mutlay, Faruk Barış, “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, Çalışma ve Toplum, 2018, S. 4, s. 2129-2154. (İşe İade)
- Odaman, Serkan, “Arabuluculuk Tutanağına İcra Edilebilirlik Şerhi Verilmesine İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, DEÜHFD, 2017, C. 19, Şeref Ertaş Armağanı, Özel Sayı, s.1753-1766.
- Oğuzman, M. Kemal/Barlas, Nami, Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar ve Temel Kavramlar, 28. Bası, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2022.
- Oğuzman, M. Kemal/Öz. M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, Güncellenip Genişletilmiş 19. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2021.

- Özdemir, Erdem, “Sulh Sözleşmesi İhale Uygulamasının Olumsuzluklarına Çözüm Olabilir mi?”, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, s. 373-401 (Ed. Demir, Ender/Gemici Filiz, Beste).
- Özkaraca, Ercüment, “İbraname- Banka Aracılığıyla Yapılmayan Ödemelerin Geçerliliği (Karar İncelemesi)”, Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki, 202, S. 149, s. 2-8.
- Özmumcu, Seda, “Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesinin Görünümü ve Etik Kurallar Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, İnönü Ün. Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019, C. 10, S. 1, s. 262-276.
- Özveri, Murat, “İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları”, Çalışma ve Toplum, 2020, S. 1, s. 917-937.
- Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Onikinci Bası, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2024.
- Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 21. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.
- Sevimli, K. Ahmet, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 17-18 Kasım 2023, İstanbul 2025, s. 203-384.
- Saruhan, Banu Bilge, “Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu”, NEÜHFD, 2020, C.3 S.1, s. 99-119.
- Süzek, Sarper/ Başterzi, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, Ankara 2024.
- Şahin, Barış, “İş Akdinin Sona Ermesinde İşverenin Fesih İradesini Gizlemesi”, Kadir Has Ün. Hukuk Fak. Dergisi, 2022, C. 10 S. 2, s. 582-613.
- Şahin Emir, Asiye/Kazmaz Tepe, Büşra, “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2018, S. 3, s. 1481-1508.
- Şen, Murat, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, SİCİL İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 24, s.74-87.

Tanrıver Süha, “Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler”, TBB Dergisi, 2020, S. 1147, s. 111-142.

Tanrıver, Süha, “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk”, TBB Dergisi, 2006, S. 64, 2006, s. 151-178. (Hukuk Uyuşmazlıkları)

Taşpolat Tuğsavul, Melis, “Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği”, Galatasaray Ün. Hukuk Fak. Dergisi, 2019, C. 18, S. 1, s. 333-379.

Tekinay, Selahattin Sulhi, Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, 6. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1992.

Tunçomağ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku, C. 1, Genel Hükümler, 6. Baskı, Sermet Matbaası, İstanbul 1976.

**1. Finansal Destek Beyanı | Financial Support Statement**

Bu çalışma herhangi bir finansal destek almadan gerçekleştirilmiştir. | This research received no financial support.

**2. Çıkar Çatışması Beyanı | Conflict of Interest Statement**

Yazarlar, çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedir. | The authors declare no conflict of interest.

**3. Etik Kurul Onayı | Ethics Committee Approval**

Bu çalışma için etik kurul onayı gerekmemektedir. | Ethics committee approval was not required for this study.

**4. Yazar Katkı Beyanı | Author Contributions**

Bu makale yazarlar tarafından eşit katkı ile hazırlanmıştır. | This article was prepared by with equal contributions.

**5. Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı | Research and Publication Ethics Statement**

Yazarlar, çalışmada akademik etik kurallara uyulduğunu ve herhangi bir etik ihlal bulunmadığını beyan etmektedir. | The authors declare that all ethical guidelines for research and publication have been followed and that no violations have occurred.

**6. İntihal Taraması ve Hakemlik Süreci | Plagiarism and Peer Review Statement**

Makale, intihal programıyla taranmış ve çift kör hakemlik sürecinden geçmiştir. | This article was screened by plagiarism detection software and evaluated through a double-blind peer-review process.