

İş Hukuku ve Arabuluculuk: Emredici Kurallar ile Serbest Tasarruf İlkesi Arasındaki Denge^(*)

Mediation in Labor Law: Balancing Free Disposition and Mandatory Provisions

Dr. Öğr. Üyesi Nihan Gizem KANTARCI ATEŞ^(**)

Öz:

Bu çalışmada, iş hukuku ile arabuluculuk ilişkisi ele alınmıştır. İnceleme özellikle serbest tasarruf ilkesi ile emredici hukuk kuralları bakımından yapılmıştır. Kıdem tazminatı tavanı ve ücret alacaklarının arabuluculuk kapsamında nasıl değerlendirildiği tartışılmıştır. HUAK 18/5 maddesindeki dava açma yasağının işçiye ne ölçüde koruyabildiği üzerinde durulmuştur. Bilgi eksiklikleri, güç dengesizlikleri, kayıtların örtüşmemesi gibi sorunlar örneklenmiş; bu noktadaki hukuki boşluklar değerlendirilmiştir. Ayrıca bazı yabancı ülke uygulamalarına ve Yargıtay kararlarına yer verilmiştir. Son olarak, taraflar arasındaki yapısal eşitsizliklerin azaltılması ve işçi aleyhine sonuçların engellenmesi için öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler:

İş Hukukunda Arabuluculuk, Serbest Tasarruf İlkesi, Emredici Hukuk Kuralları, Dava Açma Yasağı, Kıdem Tazminatı.

Abstract:

This study examines labour law in the context of mediation, focusing on whether the current framework especially the principle of free disposition alongside mandatory legal provisions adequately protects employees. Issues such as severance pay and wage claims within mediation, the implications of the Law on Mediation in Civil Disputes article 18/5 regarding lawsuit prohibitions, and the vulnerabilities of employees due to information gaps, power imbalance, and inconsistent records are explored. The analysis also considers foreign regulations and Supreme Court decisions. The paper concludes by offering suggestions to reduce inequalities and improve protection for employees in mediation processes.

Keywords:

Mediation in Labor Law, Free Disposition Principle, Mandatory Legal Provisions, Litigation Prohibition, Severance Pay.

^(*) Makale hakem denetiminden geçmiştir.

Makale Geliş Tarihi: 10.07.2025 - Makale Kabul Tarihi: 21.01.2025.

^(**) Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Öğretim Üyesi, Kayseri - Türkiye,
E-posta: avnihankantarci@gmail.com,
Orcid: 0000-0001-6937-1254.

GİRİŞ

Bu çalışmada iş hukukunda arabuluculuğun nasıl kullanıldığına ve özellikle işçinin serbest iradesiyle ne kadar hareket edebildiğine odaklanılmıştır. Arabuluculuk sistem üzerinde dostane çözüm olarak görünse de uygulamada durum her zaman bu şekilde değildir. Nedeni ise tarafların eşit olmaması; işverenin güçlü ve bilgi sahibi olmasına karşın işçinin çoğu zaman haklarını tam bilmiyor ya da neyi imzaladığını fark edemiyor olmasıdır. HUAK 18/5 maddesi anlaşılan konularda dava açmayı yasaklamış olsa da bu yasağın ne kadar geçerli olduğu, her anlaşma için bağlayıcı olup olmadığı, işçinin anlaşma sonrası kendisine eksik bilgi verildiği gerekçesi ile bir hak arayışında bulunup bulunamayacağı yeterince net değildir. Bu nedenlerle içtihatlarla ve literatüre bakılarak bazı ülkelerde benzer durumların nasıl ele alındığına ilişkin örnekler verilmiştir. Amaç arabuluculuk sisteminin iş hukukunun yapısına ne ölçüde uyumlu olduğunu incelemek, özellikle bilgi eksikliği, kamu düzenine ya da emredici hukuk kurallarına aykırı anlaşmaların nasıl değerlendirileceğine cevaplar aramaktır.

I. İŞ HUKUKUNDA ARABULUCULUK UYGULAMASINA GENEL BAKIŞ

Arabuluculuk, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun¹ (HUAK) 2/1-b maddesi uyarınca, tarafların iletişim kurarak çözüm üretmelerini sağlamak için tarafsız üçüncü bir kişinin yönettiği gönüllülük esasına dayalı uyuşmazlık çözüm yöntemidir². Arabulucu, sürece katılanlar arasındaki görüşmeleri kolaylaştırır ve çözüm önerileri sunabilir³. Bu süreç, tarafsızlık, gönüllülük ve irade serbestisi gibi temel unsurlar üzerine kuruludur⁴. Anayasa Mahkemesi arabuluculuğun hak arama özgürlüğüne engel oluşturmadığını, aksine ilgili kişilerin kendi çözüm yollarını üretmesine olanak tanıdığını belirtmiştir. Mahkeme, özellikle dava şartı arabuluculuğun eşitlik ilkesine aykırı olmadığını

¹ RG, 22.06.2012, S. 28331.

² Naser Scherman/Bashar Talal Momani, "Alternative Dispute Resolution: Mediation as a Model", 2024 Jul 9, <http://doi.org/10.12688/f1000research.152362.2> (Erişim Tarihi: 28.12.2025); Sashi Sindhu/Niket Shukla, "Mediation as a Prominent Dispute Resolution Mechanism", International Journal for Multidisciplinary Research, Volume 6, Issue 5, September-October 2024, <https://www.ijfmr.com/papers/2024/5/29358.pdf> (Erişim Tarihi: 28.12.2025); Marta Malets, "Principles of Mediation as an Alternative Method to Ensure Human and Citizen's Rights" Vol 9, 2022, s. 171-177, <https://doi.org/10.23939/law2022.35.171> (Erişim Tarihi: 28.12.2025).

³ Mustafa Kılıçoğlu, İş Hukuku Esasları Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması: İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk, 2. B., Ankara 2019, s. 7; Emine Tuncay Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 10. B., Ankara 2019, s. 42-43.

⁴ Ömer Ekmekçi/Muhammet Özkes/Murat Atalı/Vural Seven, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. B., İstanbul 2019, s. 17; Mustafa Çiçek, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, 1. B., İstanbul 2018, s. 38; Uğur Yazıcı, Arabuluculukta Gizliliğin İhlali Suçu, 1. B., Ankara 2023, s. 19; Selda Çil, Arabuluculuk Sürecinde Taraf Vekilliği, 1. B., Ankara 2020, s. 17; Onur İlhan, Arabuluculuk Sözleşmesi, 1. B., Ankara 2020, s. 46-47.

na ve işçinin işveren karşısında daha güçsüz bir pozisyona düşmeyeceğine karar vermiştir⁵. Arabulucular, HUAK m.2/1'e göre sicile kayıtlı, tarafsız ve bağımsız kişilerdir. Arabulucu, uyuşmazlığa dahil olanların taleplerini dinleyen, uzlaşmayı kolaylaştıran ve müzakere sürecini yöneten kimsedir. Görüşme boyunca uyuşmazlığa dahil olanların endişelerini gidererek gerekli bilgilendirilmeleri sağlar⁶.

Türkiye’de arabuluculuk uygulaması, 2008/52/EC sayılı (Mediation Directive) Sivil ve Ticari İşlemlerde Arabuluculuğun Belirli Hususlarına Dair Avrupa Birliği Direktifi’nden etkilenmiştir. Bu direktif, ticari ve sivil uyuşmazlıklarda arabuluculuğun teşvik edilmesini ve sınır ötesi uyuşmazlıklarda da uygulanabilir olmasını öngörmektedir. Ancak Avrupa Birliği direktifinde sınırlamalar içeren bir alan olarak belirtilmiştir. Özellikle, tarafların serbestçe tasarruf edemeyeceği hak ve yükümlülüklerle ilgili konuların arabuluculuk kapsamı dışında bırakılması gerektiği, bu durumun iş hukuku ve aile hukukunda sıkça gözlemlendiği ifade edilmiştir⁷.

Birleşik Krallık’ta, iş uyuşmazlıklarının çözümünde dava öncesi zorunlu arabuluculuk, Employment Tribunals (Early Conciliation: Exemptions and Rules of Procedure) Regulations 2014 kapsamında hayata geçirilmiştir. Bu süreçte alacaklı tarafın dava açmadan önce ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) aracılığıyla arabuluculuğa başvurması zorunludur. ACAS işçi işveren arasındaki uyuşmazlıkta danışmanlık, uzlaştırma, tahkim hizmeti sunan kurumdur. Taraflar, bu kurum ile görüşerek uzlaşma sağladığında, uyuşmazlık çözülmüş kabul edilir ve artık dava açılmaz. Eğer taraflar anlaşmaya varamazsa, ACAS bir uzlaştırma sertifikası düzenler ve bu belge olmadan dava süreci başlatılamaz⁸. İngiltere’de taraflar yaptıkları anlaşmayı COT-3 ismi verilen form ile resmileştirmektedir. Bu form içeriği karşılıklı anlaşma ile sonuçlanmaya ilişkin olup taraflarca imzalanması durumunda artık anlaşılan konularda yeniden dava açılmamaktadır⁹.

Almanya’da, İşçi Temsilcileri Kurulu (Betriebsrat), işçi-işveren ilişkisinde arabuluculuk konusunda etkin bir konumdadır. Alman İş Mahkemeleri Kanunu’nun (Arbeitsgerichtsgesetz) 54/a maddesine göre: “*Mahkemeler, taraf-*

⁵ AYM, E. 2017/178, K. 2018/82, T. 11.07.2018: <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (Erişim Tarihi: 15.3.2025)

⁶ Mustafa Serdar Özbek, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 5. B., Ankara 2022, s. 528-529.

⁷ “Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council”, 21 Mayıs 2008, (Erişim Tarihi 15.5.2025), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008L0052>.

⁸ “The Employment Tribunals” (Early Conciliation: Exemptions and Rules of Procedure) Regulations 2014, (Erişim Tarihi: 16.4.2025), <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/254/contents>.

⁹ Anne Morris, “COT3 Agreements”, (Erişim Tarihi: 30.4.2025), https://www.davidsonmorris.com/cot3/#elementor-toc_heading-anchor-0.

lara mahkeme içi ve mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm yöntemlerini önerebilir. Taraflar arabuluculuk veya başka bir mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm yöntemi ni tercih ederse, mahkeme tarafından yargılamayı üç aya kadar durdurabilir. Bu süre zarfında taraflar uzlaşa sağlayamazsa, yargılamaya devam edilir¹⁰. Bu düzenleme, mahkeme dışı çözüm yöntemlerini teşvik ederek yargının iş yükünü azaltmayı ve uyuşmazlıkların çözümünü hızlandırmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, tarafların arabuluculuk sürecini aktif olarak kullanması konusunda da mahkemelerin yönlendirme yetkileri mevcuttur. Alman Arabuluculuk Kanunu (Mediationsgesetz Mediation Act¹¹) Almanya'daki arabuluculuğun hukuki dayanağı ve uygulama usulü hakkında bilgi sunmaktadır.

Fransa'da, işçi uyuşmazlıklarında arabuluculuk süreci, zorunlu devlet gözetimi altında yürütülmektedir. İşçi sendikaları ise sürecin ayrılmaz bir parçası olarak görev yapmaktadır. Fransa'daki Conseil de Prud'hommes (İş Mahkemesi Konseyi), işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan bir yapı olup, uzlaştırma aşamasını zorunlu hale getiren bir sistemdir¹².

ABD'de ise, toplu iş uyuşmazlıklarında Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), bağımsız bir arabuluculuk mekanizması sunarak, işçi ve işverenlerin müzakere süreçlerini kolaylaştırmakta ve mahkemeye gitmeden önce çözüm bulunmasını teşvik etmektedir¹³.

Arabuluculuğun temel amacı, yargının iş yükünü azaltmak, zamandan tasarruf sağlamak ve uyuşmazlıkları gizlilik çerçevesinde çözmektir¹⁴. Mart 2025'te yayımlanan istatistikler, arabuluculuk başvurusunda her geçen yıl artış olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki grafikte yapılan incelemede ihtiyari ve zorunlu arabuluculuk başvurusu sayısının 2019'dan 2024 yılına kadar her geçen yıl arttığını, 2024'te bu sayının

¹⁰ Arbeitsgerichtsgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/arbogg/> (Erişim Tarihi: 15.3.2025).

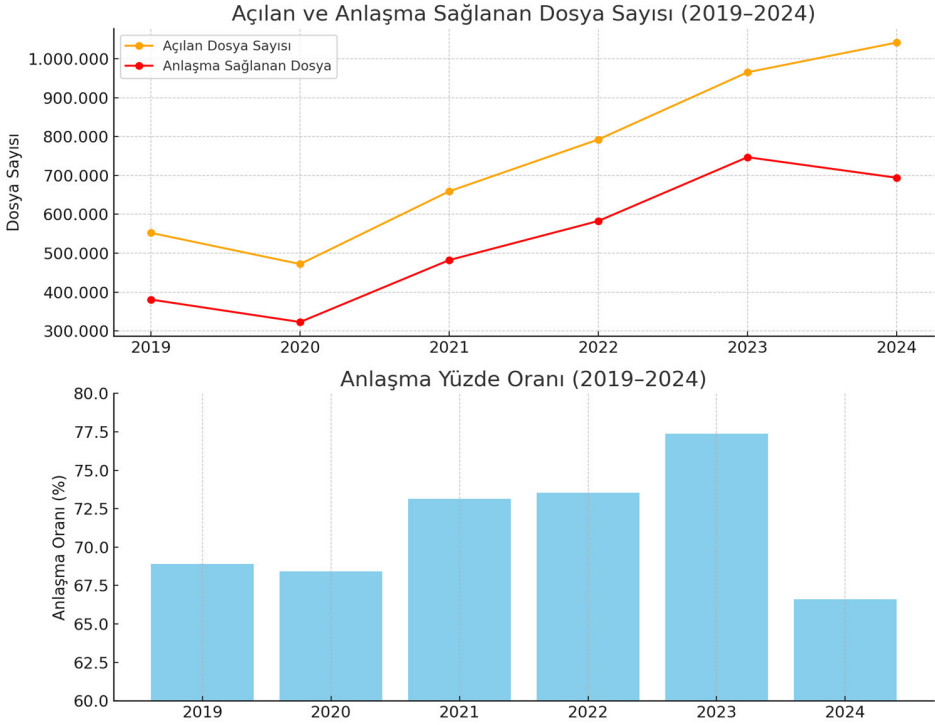
¹¹ Mediationsgesetz (Alman Arabuluculuk Kanunu) çev. İbrahim Özbay ve Damla Özden Çelt, EB-YÜHFD, Y. 2018, C. 22, S. 1-2, s. 147-153.

¹² Sara Araujo/Barbara Safradin/Laura Brito, "Comparative Report on Labour conflicts and access to justice: the impact of alternative dispute resolution" <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/87017/1/Comparative%20Report%20on%20Labour%20conflicts%20and%20access%20to%20justice.pdf> (Erişim Tarihi: 06.03.2025); Alan Jenkins/Christian Thuderoz/Aurelien Colson, "Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in France", Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management, Springer 2019, https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_6 (Erişim Tarihi: 06.03.2025)

¹³ Martin C Euwema/Francisco J Medina/Ana Belen Garcia/Erica Romero Pender, "Mediation in Collective Labor Conflicts", Industrial Relations & Conflict Management, Springer, Y. 2019, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8> (Erişim Tarihi: 09.03.2025)

¹⁴ Sibongile Gobile/Olanrewaju Awoyemi, "Mediation as a Strategic Tool: A Comparative Framework for Reducing Court Backlogs in U.S. and Nigerian Legal Systems", Journal of Frontiers in Multi-disciplinary Research, Vol 5, 2024, s. 240-252, <https://doi.org/10.54660/JFMR.2024.5.1.240-252> (Erişim Tarihi 28.12.2025); Rahul Sagar/Utsav Chandrappa, "The Role of Mediation and Alternative Dispute Resolution in Modern Legal Practice" 2023, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4616500, (Erişim Tarihi: 28.12.2025).

1.041.842'ye ulaştığını göstermektedir. Anlaşma sağlanan dosya sayısı tabloda artış halinde ilerlerken 2024 yılında azalma yaşanmıştır (2023:746.898, 2024:694.052). Bu durumun ise arabuluculuk sürecinde kısa vadeli bir zayıflama olarak değerlendirilmesi mümkündür. Anlaşma yüzde olarak oranlandığında en yüksek yıl 2023 yılı %77,37 iken, 2024'te bu oran 66,62'ye gerilemiştir. Burada yaşanan dikkat çekici düşüş, taraflar arasında uzlaşma iradesinin azaldığını göstermektedir¹⁵.



II. ARABULUCULUKTA MEVZUAT VE UYGULAMA SORUNLARININ ANALİZİ

A. Görevsizlik Kararı Sonrasında Arabuluculuk Dava Şartının Tamamlanması Sorunu

Belirli iş uyuşmazlıklarında, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi¹⁶, arabuluculuğu dava şartı hâline getirmektedir. Ama uygulamada, bu düzenleme her zaman sorunsuz işlememektedir. Özellikle arabuluculuğun dava şartı olmadığı bir mahkemede dava açılması üzerine verilen görevsizlik kararı sonrasında, davanın yönlendirildiği görevli mahkeme dava şartı arabuluculuğun zo-

¹⁵ 2024 Adalet İstatistikleri, (Erişim Tarihi: 08.04.2025), https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/7042025092455Adalet_%C4%B0statistikleri_2024%20T%C3%BCrk%C3%A7e_Inglizce.pdf.

¹⁶ RG, 25.10.2017, S. 30221.

runlu olması uygulamada karışıklık yaratmaktadır. HUAK m.3 ile HMK¹⁷ m.115 arasında açık bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Bir tarafta dava şartı arabuluculuk, diğer tarafta dava şartlarının ilk inceleme konusu olması zorunluluğudur. Mahkemelerin bu hükümleri nasıl birlikte uygulayacağı belirsizdir.

Yargıtay ilk zamanlar görevli olmayan yerde açılmış davada arabuluculuğa başvuru yapılmadığını tespit ettiğinde, bu durumu eksiklik olarak değerlendirilmekte ve davaları reddetmekteydi¹⁸. Ancak zamanla bu görüşü değişmiş olup artık usul ekonomisi gereği davanın görevli mahkemeye gönderilmesinden sonra arabuluculuk başvurusunun yapılabileceğini kabul etmektedir¹⁹. Böylece, usul eksikliğinden kaynaklı dava kayıplarının önüne geçilmesi sağlanmıştır.

B. İhtiyari Arabuluculuğun Ardından Zorunlu Arabuluculuğa Başvurulmasının Yargısal Sonuçları

İhtiyari arabuluculuk ile dava şartı zorunlu arabuluculuk bazen birbirine karıştırılmaktadır. Taraflar önceden ihtiyari yörden anlaşmış olsa bile, yeniden zorunlu arabuluculuğa başvurulabilmekte ve bu da tartışma yaratmaktadır²⁰. Bir mahkeme kararında ihtiyari arabuluculuk anlaşmasına rağmen, sonradan zorunlu arabuluculuğa başvurularak açılan davalar, dava şartı yokluğu nedeniyle reddedilirken²¹, bir diğer kararda²² önceki tutanağın geçersizliği TBK²³ m.30-39'a göre irade fesadı kapsamında değerlendirilmektedir²⁴. Başka bir karar örneğinde²⁵ ise belgenin sahteliği iddiası için İİK²⁶ m.72 kapsamında menfi tespit davasına başvurulduğu görülmek-

¹⁷ RG, 04.2.2011, S. 27836.

¹⁸ Y. 3. HD., E. 2022/3245, K. 2022/4451, T. 11.05.2022: <https://kararrama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 18.2.2025).

¹⁹ Y. 9. HD., E. 2023/14948, K. 2024/70, T. 19.2.2025: <https://kararrama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 19.2.2025).

²⁰ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 113.

²¹ Adana BAM 3. HD. E. 2022/1743, K. 2022/1277, T. 14.06.2022: <https://emsal.uyap.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 30.12.2025).

²² Y 9. HD. E. 2023/18035 K. 2023/16423 T. 01.11.2023: <https://kararrama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 30.2.2025).

²³ RG, 4.2.2011, S. 27836.

²⁴ Sedat Kaya, "7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk", (EBYÜHFD, Y. 2018, C. 22, S. 1-2, s. 209-261), s. 244; Alper Bulur, "Avukatlık Kanunu m.35/A'nın Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Çerçevesinde İrdelenmesi ve Bir Düzenleme Önerisi", (TBB Dergisi, Y. 2010, S. 89, s. 197-241), s. 237-240; Ayşe Karaca Öz, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Aşırı Yararlanma Sebebiyle İptali", (Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2023, C. 11, S. 2, s. 1406-1428), s. 1408-1428; Emel Badur, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", (Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y. 2021, S. 18, s. 49-87), s. 70.

²⁵ Y 9. HD., E. 2022/16194 K. 2023/279 T. 12.01.2023: <https://kararrama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 30.2.2025)

²⁶ RG, 19.06.1932, S. 2128.

tedir²⁷. Yargıtay ihtiyari anlaşma tutanağına yönelik sahtelik iddiasının öncelikle çözümlenmesini, aksi hâlde tarafların aynı konuyla ilgili iki farklı dava açmaları gerekeceğini ve bu durumun zaman kaybı oluşturacağını belirtmektedir²⁸. Sorunun çözümü için tutanaklar açık anlaşılır ve serbest irade ile düzenlenmelidir.

C. Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkilerindeki Zorunlu Arabuluculukta Husumet Sorunu

İşçilik alacakları ve işe iade davalarında asıl işveren ve alt işverenin taraf sıfatının açıkça belirtilmemesi bazı sorunlara neden olmaktadır. Genel kural İMK m.3/15'e göre işe iade davalarında asıl işveren ve alt işverene arabuluculuk başvurusunun birlikte yöneltilmesidir²⁹. Uygulamada işçinin arabuluculuk başvurusunun sadece alt işverene yapılmasına karşın dava dilekçesinde husumetinin hem asıl hem de alt işverene yöneltilmesi, asıl işveren yönünden dava şartı eksikliği nedeniyle davanın reddine sebep olmaktadır³⁰. Buna karşılık işçilik alacakları davalarında bu zorunluluk bulunmamaktadır³¹.

Söz konusu İMK m.3/15 Anayasa Mahkemesi tarafından 3.6.2025 tarihinde iptal edilmiştir³². Mahkemenin iptal gerekçesinde Anayasa m.13 temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması ve m.36 hak arama özgürlüğünün ihlali belirtmiştir. Kararda işçinin asıl işveren ve alt işverenlerin arabuluculuk sürecine birlikte dahil etmesi şartının, külfete yol açtığı ve bu durumun ölçülülük ilkesine aykırı olduğu oy çokluğu ile kabul edilmiştir. Anayasa Mahkemesi kararı sonucu aynı uyumsuzlukta dava öncesi ve dava sonrası iki farklı taraf rejiminin mümkün olup olmaması sorunu ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce dava arkadaşlığı mahkeme sürecine yönelik olması ve arabuluculuğun bir yargılama olmaması nedeniyle hukuka aykırılık bulunmamaktadır.

Yargıtay işe iade davalarında asıl işveren ve alt işverenin husumet konusunda şekli yönden mecburi dava arkadaşlığı olduğunu kabul etmektedir³³. Bu durumda

²⁷ Mine Akkan, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları", (Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2018, C. 20, S. 2, s. 1-31), s. 22-23.

²⁸ Y. 9. HD., E. 2022/16194, K. 2023/279, T. 12.01.2023: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 19.2.2025).

²⁹ Ertuğrul Yuvalı, "Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk", (Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2021, C. 11, S. 2, s. 355-376), s. 355,370-371; Leyla Akyol Aslan/Gülten Berrak Erbağcı, "Arabuluculuk Faaliyetinin Tarafları ve Tarafların Temsili", (Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Y. 2023, C. 7, S. 1, s. 1-40), s. 16-17.

³⁰ Y. 9. HD., E. 2022/460 K. 2022/1008 T. 25.01.2022: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 29.12.2025).

³¹ Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, 1. B, Ankara 2018, s. 41-42 (İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk); Yuvalı, s. 367.

³² AYM, E. 2024/157, K. 2025/121, T. 03.06.2025: <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2025-121-nrm.pdf> (Erişim Tarihi: 21.1.2026)

³³ Y. 9. HD., E. 2022/13008, K. 2022/11572, 20.10.2022, www.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 21.1.2026)

işe iade davalarında asıl işveren alt işveren ilişkisi, içtihatlar ile dava aşamasında süre verilerek sonradan teşmil edilebilir şekli zorunlu dava arkadaşlığına dönüştürülmüştür. Ancak İş Kanunu ya da İş Mahkemeleri Kanunu'nda bu şekilde zorunlu dava arkadaşlığı ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşımın arabuluculuk aşamasına özel bir düzenleme ile taşınması işçi bakımından kanaatimizce de ölçüsüz bir külfet doğurduğundan Anayasa Mahkemesi kararı ile ilgili İMK m.3/15'in iptali hukuka uygundur.

D. Telekonferans Yöntemiyle Yapılan Arabuluculukta Anlaşmanın Kurulma Anı

Arabuluculuk sürecinde tespit edilen bir diğer sorun, telekonferans yöntemiyle gerçekleştirilen görüşmelerde son tutanak tarihinin belirlenmesidir. İMK m.3/17'ye göre, arabuluculuk görüşmesinin sona erdiği an, genel olarak taraflarca imzalanan son tutanak tarihi olarak kabul edilmektedir³⁴. Ancak telekonferans yoluyla yapılan görüşmelerde arabulucunun, tarafların iradelerini telekonferans sırasında tespit ettiği tarih ile taraflara gönderilen tutanağın ıslak imza veya e-imzayla tamamlandığı tarih arasında farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Bu belirsizlik, özellikle işe iade davalarında hak düşürücü süreler üzerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Bu tür arabuluculuk görüşmelerine ilişkin kanuni engel bulunmamaktadır³⁵. HUAK m.17/2'de arabuluculuk tutanağının taraflarca imzalanması gerektiği, ancak imzaların alınamaması durumunda, arabulucunun gerekçesini açıklayarak tutanağı tek başına imzalayabileceği belirtilmiştir³⁶.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi'nin (BAM) henüz kesinleşmemiş bir kararında, davacı tarafın anlaşmayı kabul etmediğini beyan etmesi üzerine tarafların anlaşamadığını belirten bir tutanak düzenlenmiştir. İlk derece mahkemesi, eksik imzalar nedeniyle dava şartının yerine getirilmediği gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Ancak İstinaf Mahkemesi, arabulucunun gerekçeli olarak tutanağı tek başına imzalamasını ve pandemi koşulları nedeniyle eksik imzaların sürece engel teşkil etmediğini vurgulayarak ilk derece mahkemesinin kararını kaldırmıştır³⁷. Kanaatimizce arabulucunun tutanakta uyuşmazlık sonucunu belirlediği tarihin esas alınması, usul ekonomisi bakımından isabetli görülmektedir.

³⁴ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 104-105.

³⁵ Orhan Çetin, "Telekonferans Yöntemiyle Yapılan Arabuluculuk Görüşmelerinde Yaşanan Sorunlar ve Bu Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri", (Ankara Barosu Dergisi, Y. 2021, S. 4, s. 108-130), s. 108, 114.

³⁶ Çetin, s. 108.

³⁷ İstanbul BAM 43. HD., E. 2022/1167, K. 2022/921, T. 08.09.2022: <https://emsal.uyap.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 2.3.2025).

E. Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının Onaylanmasında Arabuluculuk Kanunu m.18/A ile Avukatlık Kanunu m.35/A Arasındaki Çelişki

Arabuluculuk sürecinde son tutanağının aslı veya onaylı örneğinin mahkemeye sunulmasına yönelik bazı uyumsuzluklar görülmektedir. HUAK m.18/A gereğince *“son tutanağın aslı ya da arabulucu tarafından onaylanmış bir suretinin dava dilekçesi ekinde mahkemeye sunulması zorunludur. Bu belgelerin sunulmaması durumunda, mahkeme davacıya eksikliği gidermesi için kesin bir süre tanımakta; eksikliğin giderilmemesi halinde ise davanın usulden reddine karar vermektedir”*. Buna karşın, uygulamada, yalnızca fotokopi olarak sunulan veya UYAP üzerinden e-imzalı şekilde gönderilen tutanakların dava şartını sağlayıp sağlamadığı konusunda önemli belirsizlikler bulunmaktadır.

Yüksek Mahkeme tarafından verilen emsal bir karar, HUAK m.18/A'da belirtilen şekil şartlarına uymayan tutanakların davanın usulden reddine neden olabileceğini göstermektedir³⁸. Diğer taraftan, Avukatlık Kanunu³⁹ m.35/A uyarınca, avukatların müvekkilleri adına ve onların imzalarını içeren tutanaklar, İİK m.38 kapsamında “ilam niteliğinde belge” olarak kabul edilmektedir⁴⁰. Bu kapsamda HUAK m.18/A, yalnızca arabulucu tarafından onaylanmış tutanakları geçerli kabul ederken, Avukatlık Kanunu m.35/A'ya göre avukat ve müvekkili tarafından onaylanmış tutanakların yeterli görülmemesi çelişkiye neden olmaktadır. Yargı sisteminde güvenin tesisi, adaletin sağlanabilmesi için temel bir gerekliliktir⁴¹. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre Avukatlık Kanunu m.35/A'nın açık hükümlerine dayanılarak, avukat ve müvekkil tarafından onaylanan arabuluculuk son tutanaklarının mahkemeye sunulmasının yeterli kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır⁴². Bu konuda kanuni bir netlik bulunmaması, uygulamada farklı yorumlara ve hak kayıplarına neden olmaktadır.

F. Anlaşma Tutanaklarında İçeriğin Açık Belirlenmemesinin Hukuki Sonuçları

Arabuluculuk süreci HUAK m.17/1, 18/A-10 ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği⁴³ (HUAY) m.21/1 hükümleri gereği, tarafların anlaşmaya varması veya anlaşamaması ile sona ermekte ve bu durum bir tutanakla kayıt altına alınmaktadır. Arabuluculuğun temel amacı, taraflar arasında dostane çözümler üretmek olduğundan, hazırlanan tutanakların

³⁸ Y. 9. HD., E. 2022/3792, K. 2022/4837, T. 19.04.2022: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 03.4.2025).

³⁹ RG, 7.4.1969, S. 13168.

⁴⁰ Kaya, s. 244; Eylem Pamuk, İş Hukukunda Arabuluculuk Anlaşma Belgesi, 1. B, Ankara 2024, s. 124.

⁴¹ Seracettin Gökteş, Yargı ve İş Dünyası Sempozyumları Kitabı, 1. B., İstanbul 2023, s. 130.

⁴² Bulur, s. 237-240.

⁴³ RG, 22.06.2012, S. 28331.

açık, anlaşılır ve somut ifadelerle düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır⁴⁴. Örneğin anlaşılan tutarın brüt mü net mi olduğu ayrımının yapılmaması halinde, uzlaşılan tutarın brüt olduğu kabul edilir ve kanuni kesintiler ödeme sırasında dikkate alınır⁴⁵. Ödeme planına ilişkin faiz oranı ve başlangıç tarihinin de açıkça ifade edilmesi ileride doğabilecek uyuşmazlıkları önleyecektir⁴⁶. Özetle anlaşma tutanaklarının, tarafların iradelerini eksiksiz yansıtabilecek şekilde hazırlanması arabuluculuğun daha etkili ve adil sonuç vermesini sağlayacaktır.

G. Arabulucunun Taraflara Ulaşma Yükümlülüğünün Uygulamadaki Problemleri

Arabuluculuk görüşmesi, ilgililerin uzlaşması veya uzlaşmaması ya da iletişim kurulamaması, konunun arabuluculuğa elverişli olmaması gibi nedenlerle sonlanmaktadır. Bu gibi durumlarda arabulucu, HUAY m.24'e göre "anlaşmama tutanağı" ve gerekçesini belirtmekle yükümlüdür⁴⁷. Bazı durumlarda başvuruda bulunan kişilerin adresleri ve iletişim bilgileri doğru bildirilmiş olmasına rağmen, arabulucu gerekli özeni göstermeyerek uyuşmazlığa dahil olanlarla hiçbir görüşme yapmadan anlaşmazlık tutanağı düzenleyebilmektedir. Yargıtay bu tür hal-lerde arabuluculuğun tekrarına gerek olmadığı görüşündedir⁴⁸. Kanaatimizce arabulucunun ulaşım usulleri ile süreci sonlandırma şekli konusunda denetlenmesi için, anlaşma tutanaklarına aynı zamanda icra edilebilirlik şerhi veren mercii sulh hukuk mahkemelerine görev verilebilir.

III. TARAFLARIN SERBEST TASARRUF EDEBİLECEĞİ İŞLEMLER İLE ARABULUCULUK

Arabuluculuk, tarafların iradelerine öncelik veren bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olup, HUAK m.1/2'de tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği iş ve işlemler bakımından uygulanabilir olduğu belirtilmiştir. Buna karşılık "serbestçe tasarruf edebilecek iş ve işlemler" kanunda açıkça tanımlanmamıştır. HUAK m.18/5'e göre, arabuluculuk sürecinde anlaşılan konular bakımından dava açılması, serbest tasarruf ilkesinin sınırlarının belirlenmesi ve uyuşmazlıkların arabuluculuğa elverişli olup olmadığının tespiti açısından kritik öneme sahiptir⁴⁹.

⁴⁴ Elif Kısmet Kekeç, Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, 1.B., Ankara 2014, s. 194.

⁴⁵ Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 41-42.

⁴⁶ Bektaş Kar, İş Yargılama Usulü, 3. B., Ankara 2021, s. 506 (İş Yargılama Usulü); Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 41-42; Ankara BAM 8. HD., E. 2019/2686, K. 2019/3067, T. 13.12.2019: [https://web2.e-baro.web.tr/uploads/58/2022/ARABULUCULUK%20BAM%20KLARI%20\(Sivas-2022\).pdf](https://web2.e-baro.web.tr/uploads/58/2022/ARABULUCULUK%20BAM%20KLARI%20(Sivas-2022).pdf) (Erişim Tarihi: 03.4.2025).

⁴⁷ Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 55-57; Kaplan, s. 46.

⁴⁸ Y. 9. HD., E. 2022/3398, K. 2022/5294, T. 26.04.2022: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 29.3.2025).

⁴⁹ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 244-245.

A. Genel Olarak

Serbestçe tasarruf edebilecek işlemler, özel hukukun temel prensiplerinden biri olan “irade özerkliği” ilkesiyle doğrudan bağlantılıdır⁵⁰ ancak kamu düzeni ve sosyal güvenlik gibi kamusal çıkarlarla sınırlandırılmıştır. Serbest tasarruf ilkesinin kapsamı, Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) çerçevesinde çeşitli maddeler ile sınırlandırılmıştır: “HMK m.18; tarafların serbestçe tasarruf edemeyecekleri konularda yetki sözleşmesi yapılamayacağını; madde 137; tarafların serbestçe tasarruf edebileceği işlerde sulh ve arabuluculuğa teşvik mümkün olduğunu; madde 226/1-a; serbest tasarruf yetkisi dışında kalan olayla yemin konusu yapılamayacağını; madde 308/2; davanın kabulünün yalnızca serbest tasarruf yetkisine uygun iş ve işlemler için mümkün olduğu” belirtilmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’ndaki ilgili bu maddeler çerçevesinde kamu düzeni, sosyal güvenlik hukuku ve cumhuriyet savcısının bulunduğu davalar, serbest tasarruf yetkisinin dışında bırakılmıştır⁵¹. Bu gibi hallerde arabulucunun ilgilileri bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır⁵².

Bir başka sınırlama konusu, Anayasa Mahkemesi’nin, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun hukuki çerçevesini değerlendirirken serbest tasarruf ilkesinin anayasal temellerini ele almasıdır. Anayasa’nın 9. (yargı yetkisi) ve 36. (hak arama özgürlüğü) maddeleri ile tarafların arabuluculuk sürecindeki iradelerinin serbest olduğu kabul edilmiştir⁵³. Ancak bu tasarruf yetkisinin kamu düzenine, ahlaka ve ilgili emredici hükümlere (TBK m.27⁵⁴ ve TMK m.23’e⁵⁵) aykırı olmaması gerektiği belirtilmiştir⁵⁶. Serbest tasarruf ilkesinin sınırlarını belirleyen *kamu düzeni* kavramı, soyut ve değişken bir içeriğe sahiptir. Arabuluculuk süreçlerinde bu sınırların tespitinin güç olması, bazı uyuşmazlıkların arabuluculuğa tabiiyeti konusunda belirsizlik yaratmaktadır⁵⁷.

⁵⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Civan, O. Ersun/Manav Özdemir, A. Eda/Savaş Kutsal, F. Burcu/Evcimen, Ahmet (Ed.), İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk, 1. B., Ankara 2023, s. 280-281.

⁵¹ Cafer Eminoglu, “Anonim Şirketler Hukuku Uyuşmazlıklarının Arabuluculuğa Elverişliliği ve Elverişliliğin Tespitinde Ölçüt Önerileri”, (TFM Dergisi, Y. 2021, C. 7, S. 2, s. 271-291), s. 276.

⁵² Bozkurt Gümrükçüoğlu/Civan/Manav Özdemir/Savaş Kutsal/Evcimen, s. 281; Seda Özümücü, “Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Resen Araştırma İlkesi”, (SDÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2014, C. 4, S. 2, s. 145-171), s. 146-147.

⁵³ AYM, E. 2012/94, K. 2013/89, T. 10.07.2013: <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (Erişim Tarihi: 03.3.2025).

⁵⁴ “... Kanunun emredici hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına, ahlaka, aykırı olan ya da konusu imkânsız sözleşmeler kesin hükümsüzdür”.

⁵⁵ “... kimse özgürlüğünden vazgeçemez, hukuka ahlaka aykırı şekilde sınırlandıramaz”.

⁵⁶ Asiye Şahin Emir/Büşra Kazmaz Tepe, “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesi”, (Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2018, S. 3, s. 1481-1508), s. 1481-1485.

⁵⁷ Kübra Doğan Yenisey, “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi Sempozyumu, Yayınlanmış Tebliğ, Ed.: Kübra Doğan Yenisey, 1. B., 2016, s. 167-195; Kürşat Karacabey, “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, (Ankara Barosu Dergisi, Y. 2016, S. 1, s. 457-489), s. 478-479; Kılıçoğlu, s. 679.

B. İş Hukukunda Serbest Tasarruf İlkesinin Normatif Çerçevesi

İş hukuku tarihsel gelişimi ve amacı değerlendirildiğinde, sözleşme serbestisi ilkesine bazı sınırlamalar getirildiği görülmektedir. Bu sınırlamaların temelinde işçi-işveren arasındaki güç dengesizliğinin giderilmesi yer almakta olup, sosyal devlet anlayışı çerçevesinde güçsüz taraf olan işçinin korunması esas alınmıştır⁵⁸. İş hukukunda yer alan mutlak ve nispi emredici kurallar, işçinin korunmasına yönelik önemli araçlardır⁵⁹.

1. Emredici Hukuk Kurallarının Tanımı ve İşlevi

İş hukukunda emredici kurallar, işçilerin belirli haklardan feragat etme yetkisini sınırlandırır. Nispi emredici düzenlemeler çerçevesinde işçilerin bazı haklarından feragat etmesi mümkün olsa da, bu süreçlerin iş hukuku ile uyumlu bir şekilde uygulanmaması, iş hukukunun temel koruma amacını zedeleme riski taşımaktadır. Arabuluculuk sürecinde emredici hukuk kurallarına yeterince dikkat edilmemesi, özellikle bireysel işçilik alacaklarına serbestlik tanınması, işçinin haklarının korunmasını zorlaştırmaktadır⁶⁰. Arabuluculuk görüşmesine yeterli bilgi sahibi olmadan katılan işçilerin, alacaklarıyla ilgili hak kayıplarına uğrama ihtimali bulunmaktadır. Süreç içerisinde emredici düzenlemelere aykırı şekilde yapılan anlaşmalar, dava hakkını ortadan kaldırarak işçilerin hak arama özgürlüğünü sınırlandırmaktadır. Bu durum, Hukuk Uyuşmazlıkları Arabuluculuk Kanunu ile İş Kanunu'ndaki koruyucu normlar arasında bir uyumsuzluğa neden olmaktadır⁶¹.

2. İş Hukukunda Mutlak ve Nispi Emredici Hukuk Kuralları

İş hukukunda emredici nitelikteki hukuk kuralları, işçilerin aleyhine olacak şekilde sözleşme yapılmasını yasaklayarak onların haklarını korumaktadır. Bu kurallar, yalnızca iş sözleşmesinin yapılması aşamasıyla sınırlı olmayıp, sözleşmenin uygulanması ve sona erdirilmesi süreçlerini de kapsamaktadır⁶². Emredici hukuk kuralları, bireysel iş hukukunun yanı sıra toplu iş hukuku alanında da geçerli olup, toplumsal menfaatlerin sağlanmasını hedeflemektedir⁶³. Örneğin, işçinin

⁵⁸ Sümer, s. 7-8; Aydın Başbuğ, Sosyal Hukuk, Hukukun Toplumsal Temelleri, 1. B, Ankara 2010, s. 109-110; Alpay Hekimler, Şematik İş Hukuku, 2. B, Ankara 2025, s. 42.

⁵⁹ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 14. B., Ankara 2022, s. 41-42; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 247; Doğan Yenisey, s. 175-176; Karacabey, s. 479-480.

⁶⁰ Doğan Yenisey, s. 176.

⁶¹ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 260; Doğan Yenisey, s. 176; Gülsevil Alpagut, "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi Sempozyumu, Yayınlanmış Tebliğ, Ed.: Kübra Doğan Yenisey, B., 2016, (s. 195-218), s. 213.

⁶² Akyiğit, s. 42.

⁶³ Aydın Başbuğ, "Kıdemin Esas Alındığı Ücret Sistemleri ve Özellikleri", (İş ve Hayat Dergisi, Y. 2016, C. 2, S. 4, s. 77,96), s. 77,80.

sosyal güvenlik haklarının teminat altına alınması veya toplu iş hukuku kapsamında sendikal hakların korunması gibi düzenlemeler bu kurallar arasında yer almaktadır⁶⁴. İşçi haklarının korunması, işçi lehine yorum ilkesine dayanmakta⁶⁵ ve kanunların hazırlanması ile uygulanmasında, işçinin menfaatlerini önceleyen bir yaklaşım benimsenmektedir⁶⁶.

C. Arabuluculuktaki Serbest Tasarruf İlkesinin İş Hukuku Uyuşmazlıklarına Etkisi

1. İşten Çıkış ve Tekrar İşe Giriş Süreçlerinde Ödenen Kıdem Tazminatı ve Arabuluculuk Sorunları

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshine bağlı bir ödeme olup işverenler tarafından bazı durumlarda bu hak kontrol edilmek istenmektedir. Bu kontrol için işverenler çalışanı, işten çıkarmış gibi gösterip tekrar işe almaktadır. Söz konusu çıkış ve giriş yöntemiyle işçi aynı işyerinde çalışmaya devam ettiğinden ve ortada gerçek bir fesih bulunmadığından, kıdem tazminatı tam anlamıyla ödenmiş sayılmamaktadır. Yargıtay kararında⁶⁷ bu tür ödemeler avans niteliğinde kabul edilmektedir. Buna göre, ara dönemdeki çıkışlar dikkate alınmaksızın, gerçek fesih tarihi esas alınmakta; tüm çalışma süresi yeniden hesaplanarak ilk ödenen kıdem tazminatı tutarı faiziyle birlikte mahsup edilmektedir⁶⁸. Bazı işverenler, bu görünürdeki fesih işlemini arabuluculuk yoluyla resmileştirmeye çalışmaktadır. Yargıtay, bu şekilde yapılan arabuluculuk anlaşmalarını geçersiz kabul etmekte;⁶⁹

⁶⁴ Refik Korkusuz/M. Halit Korkusuz, "İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Durumu", (Adalet Dergisi, Y. 2020, C. 64, S. 1, s. 481-506), s. 481,483.

⁶⁵ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, 36. B., İstanbul 2023, s. 23; Sarper Süzek/Süleyman Başterzi, İş Hukuku, 24. B., İstanbul 2024, s. 25; Sümer, s. 7-8.

⁶⁶ Bektaş Kar, "İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler", (DEÜHFD, Y. 2014, C. 15, Özel Sayı, s. 869-882), s. 869,879.

⁶⁷ Y. 9. HD., E. 2016/27600, K. 2020/11776, T. 14.10.2020: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 03.4.2025).

⁶⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 692-693; Sarper Süzek, İş Hukuku, 22. B., İstanbul 2021, s. 777-779; Süzek/Başterzi, s. 808.

⁶⁹ Y. 9. HD., E. 2024/10147, K. 2024/13332, T. 10.10.2024: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 20.4.2025). Bu Yargıtay kararında, işçilik alacakları için açılan davada, arabuluculuk süreçlerinin geçerliliği tartışılmıştır. İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi, arabuluculuk tutanaklarının geçerli olduğuna ve dava açılmayacağına karar vermişse de Yargıtay, söz konusu tutanakların taraflar arasında somut bir uyuşmazlık olmaksızın düzenlendiğini (işten çıkış tarihinden önce) ve usule uygun olmadığını tespit etmiştir. İş sözleşmesi sona ermeden düzenlenen tutanaklarda yer alan kıdem ve ihbar tazminatı gibi ödemelerin avans niteliği taşıdığı ve arabuluculuk süreçlerinin usule uygun yürütülmemesi durumunda bu belgelerin dava açma yasağına dayanak teşkil edemeyeceği belirtilmiştir. Bu nedenle, İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları bozulmuş ve dosya yeniden değerlendirilmek üzere geri gönderilmiştir. Karar, arabuluculuk süreçlerinde usul ve taraf iradesinin doğru bir şekilde sağlanmasının önemini vurgulamaktadır"; Y. 9. HD., E. 2021/12911, K. 2022/1387, T. 07.02.2022: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 08.4.2025).

buna karşılık emeklilik nedeniyle gerçekleştirilen çıkış işlemlerini, gerçek bir fesih iradesine dayanması nedeniyle geçerli saymaktadır⁷⁰.

2. Kıdem Tazminatı Tavanının Arabuluculuk Anlaşmalarına Etkisi

Kıdem tazminatı, mülga edilen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca belirli şartlar altında işçiye ödenen bir hak niteliğindedir⁷¹. Bu düzenleme, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işçinin çalışma süresi ve ücretine göre kıdem tazminatı ödenmesini sağlar⁷². Kıdem tazminatında, bir hizmet yılı için ödenebilecek miktar, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna ödenen emeklilik ikramiyesini aşamayacak şekilde sınırlandırılmıştır⁷³. 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre bu tavan mutlak emredici niteliktedir⁷⁴. Öte yandan 1475 sayılı Kanun'un 98. maddesinde öngörülen cezai yaptırımın kaldırılması, kıdem tazminatı tavanının mutlak emredici niteliğini tartışmalı hale getirmiştir. Öğretide bazı görüşler, kıdem tazminatı tavanının mutlak emredici bir düzenleme olmaması gerektiğini savunmaktadır⁷⁵.

Arabuluculuk anlaşmalarında, kıdem tazminatı tavanının altında kalan ödemeler geçerli kabul edilirken, tavanı aşan ödemeler bakımından belirsizlik bulunmaktadır⁷⁶. Uygulamada, diğer işçilik alacaklarının kıdem tazminatı gibi gösterilerek vergi yükünün azaltılmasının hedeflendiği; bu durumun söz konusu alacakların hukuki niteliğini tartışmalı hale getirdiği görülmektedir⁷⁷. Bu değer-

⁷⁰ Göktaş, Yargı ve İş, s. 63; Y. 9. HD, E. 2025/4942 K. 2025/5661 T. 01.07.2025 <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 28.12.2025).

⁷¹ RG, 1.9.1971, S. 13943.

⁷² Süzek, s. 754; Süzek/Başterzi, s. 782; Akyiğit, s. 342; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 669; Aydın Başbuğ/Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku, 6. B., İstanbul 2021, s. 229-230; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 28. B., Ankara 2025, s. 127; Cevdet İlhan Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. B., Ankara 2020, s. 169-170; Hekimler, s. 143; Fahrettin Korkmaz/Nihat Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku, 4. B., Ankara 2019, s. 246-247; Kadir Arıcı, Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, 1. B., Ankara 2022, s. 295; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Baskan, İş Hukuku, 11. B., İstanbul 2024, s. 253-254; Müjdat Şakar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. B., İstanbul 2024, s. 139.

⁷³ Başbuğ/Yücel Bodur, s. 237; Sümer, s. 135; Günay, s. 179; Hekimler, s. 136; Korkmaz ve Alp, s. 254; Arıcı, s. 304-305; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 269.

⁷⁴ Akyiğit, s. 364; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, 1. B., İstanbul 2018, s. 333; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 709; Fevzi Şahlanan, "Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği", (Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2008, C. 4, S. 12, s. 44,44-46), s. 44,45-46; Arıcı, s. 304-305.

⁷⁵ Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, "4857 sayılı İş Kanunu'nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", (Kamu İş Dergisi, Y. 2004, C. 7, S. 3, s. 1-57), s. 1,2; Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri", (AÜHFD, Y. 2005, C. 54, S. 3, s. 95-120), s. 95,100-110.

⁷⁶ Talat Canbolat/Saim Ocak/Oğuz Özgür/Aybüke Karaca/Alper Bulur/Erol Koç, İş Hukukunda Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı, 1. B., Ankara 2018, s. 25.

⁷⁷ Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 53.

lendirmeler doğrultusunda kanaatimizce tavanı aşan anlaşmalarda kıdem tazminatı ile diğer alacakların ayrıştırılarak belirtilmesi, sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

3. Asgari Ücretin Emredici Niteliği Karşısında Arabuluculuk Anlaşmaları

İş Kanunu m.39/1 uyarınca asgari ücret, iş hukukunun mutlak emredici kuralları arasında yer almakta ve tam zamanlı çalışan bir işçinin asgarinin altında çalıştırılması mümkün değildir. Bununla birlikte, TBK m.401 gereği, asgari ücretin üzerindeki ücretler sözleşme serbestisi ilkesi doğrultusunda taraflarca belirlenebilmektedir⁷⁸. Ayrıca, İş Kanunu m.32/6⁷⁹ ve Türkiye'nin taraf olduğu ILO'nun 95 sayılı Sözleşmesi'nin m.12/2 hükümleri⁸⁰, işçinin ücretinin eksiksiz bir şekilde ödenmesini zorunlu kılarak eksik ödemeyi yasaklamaktadır⁸¹.

Arabuluculuk anlaşma tutanağında ödemelerin asgari ücretin altında belirlenip belirlenemeyeceğinin tespiti önem arz etmektedir. Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre, arabuluculuk yargısal bir faaliyet olmadığından, tarafların serbest iradeleriyle asgari ücretin altında anlaşma yapabilmesi mümkündür⁸². Bununla birlikte, kanaatimizce Yargıtay'ın iş davalarında benimsediği “yüzde otuzluk hakkaniyet indirimi” esas alınarak, anlaşma tutarının, gerçek alacağın “yüzde yetmişinin” altına düşmemesi ve ödemenin peşin yapılması halinde, anlaşmaya geçerlilik tanınmalıdır. Öte yandan başka bir görüşe göre ücretin ulusal ve uluslararası düzenlemelerle mutlak koruma altında bulunması nedeniyle, eksik ödemenin hiçbir koşulda mümkün olmadığı kabul edilmektedir⁸³.

IV. İŞ HUKUKUNDA DAVA AÇMA YASAĞI (HUAk m.18/5'e Göre)

Arabuluculuk süreci sonunda anlaşmaya varılan konular hakkında HUAk m.18/5 dava açılmasını yasaklayarak, uyuşmazlıkların dostane şekilde çözülmesini teşvik etmektedir. Arabuluculuk mahkemelerin iş yükünü azaltmayı, usul ekonomisini sağlamayı ve taraflar arasında sosyal barışı tesis etmeyi hedeflemektedir⁸⁴.

⁷⁸ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 323.

⁷⁹ “İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur”.

⁸⁰ “İş akdi sona erdiği zaman, borçlanılmış olan ücretin tamamı, milli mevzuata veya bir kolektif mukaveleye veyahut bir hakem kararına uygun olarak ödenecektir”.

⁸¹ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 249-250; Taha Polat Geçmez, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, 1. B., Ankara 2020, s. 112-113.

⁸² Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 56; Canbolat/Ocak/Özgür/Karaca/Bulur/Koç, s. 58.

⁸³ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 250.

⁸⁴ Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 56; Kıyak, Emre, “Tarafları Bağlayıcı Arabuluculuk Anlaşmalarının Hukuki Niteliği ve Dava Açma Yasağı Etkisi Üzerine Düşünceler”, Y. 2019: <https://blog.lexpera.com.tr/taraflari-baglayici-arbuluculuk-anlasmalarinin-hukuki-niteligi-ve-dava-acma-yasagi-etkisi-uzerine-dusunceler/>, (Erişim Tarihi: 20.5.2025).

A. Arabuluculuk Anlaşmalarında İptal Nedenleri ve Yargı Denetimi

Dava açma yasağı, tarafların serbest iradeleriyle varılan anlaşmaların bağlayıcılığını artırsa da emredici hukuk kuralları ve kamu düzeni ile çelişen hallerde geçersiz sayılabilmektedir. Örneğin TBK 30-39. maddeleri gereğince hata, hile, aldatma veya korkutma (ikrah) gibi irade fesadı ya da emredici kurallara aykırılık hallerinde arabuluculuk anlaşmaları iptal edilebilir⁸⁵. Ayrıca, aşırı yararlanmada taraflardan biri anlaşmanın geçersizliğini ileri sürebilir⁸⁶. Yüksek Mahkeme aşırı yararlanma iddialarında, arabuluculuk anlaşmasındaki edimler arasında dengenin sağlanıp sağlanmadığını incelemekte⁸⁷ ve ödenen miktarın gerçek değerinin %50-66'sı arasında olmasını makul kabul etmektedir. Sınırın altındaki ödemeler, aşırı yararlanma kapsamında değerlendirilerek dava açma yasağının uygulanmamasına yol açabilir⁸⁸. Bu tespitler yazılı delil yerine tanık beyanı ile ispat edilen işçilik alacaklarında, Yargıtay'ın sıklıkla başvurduğu %30 oranındaki hakkaniyet indirimi uygulamasıyla ilişkilendirilebilir⁸⁹. Buna göre kanaatimizce işçi alacaklarının yüzde yetmişinin altında yapılan anlaşmalar yönünden iptal talebinde bulunulabilir.

Öğretide bir görüş tarafından, işçilerin hak ettikleri miktarı tam olarak bilmeden sağlıklı bir uzlaşmaya varamayacakları kabul edildiğinden, arabuluculuk sürecinde uzman raporlarının hazırlanabileceği savunulmaktadır⁹⁰. Diğer yandan işçilik alacaklarının doğru hesaplanması genellikle karmaşık bir süreçtir. İşçilerin

⁸⁵ Seda Baş, "6325 Sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali", (İÜHFD, Y. 2022, C. 13, S. 1, s. 176-186), s. 178-186; Korkusuz ve Korkusuz, s. 500-503.

⁸⁶ Ayşe Karaca Öz, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Aşırı Yararlanma Sebebiyle İptali", (SÜHFD, Y. 2023, C. 11, S. 2, s. 1406-1428), s. 1406,1424; Baş, s. 186.

⁸⁷ Ankara BAM 9. HD., E. 2023/6, K. 2023/935, T. 14.03.2023: <https://dagdeviren.av.tr/wp-content/uploads/2023/04/ANKARA-BAM-K-9-HD-2023-935-ARABULUCULUK-TUTANAGININ-GABIN-NEDENIYLE-IPTALI.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.06.2025).

⁸⁸ Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 49-50; Hasan Kayırgan, "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının İrade Fesadı Bağlamında Değerlendirilmesi", (Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu, Yayınlanmış Tebliğ, Y. 2020, s. 59-101), s. 59,73.

⁸⁹ "... Takdiri delil ile kanıtlanan fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği Yargıtay kararlarında istikrarlı uygulama halini almıştır. Nitekim, fazla çalışma iddiasının takdiri delil ile kanıtlanması durumunda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği hususu Hukuk Genel Kurulunun 04.02.2009 gün 2009/9-2 E, 2009/48 K; 04.11.2009 gün 2009/9-419 E 2009/475 K; 05.05.2010 gün 2010/9-239 E 2010/247 K; 06.04.2011 gün 2010/9-748 E 2011/60 K; 27.04.2011 gün 2011/9-41 E 2011/237 K; 14.11.2012 gün 2012/9-844 E 2012/794 K; 19.06.2013 gün 2012/9-1685 E 2013/852 K ve 30.10.2013 gün ve 2013/9-254 E 2013/1504 K sayılı kararlarında da aynen benimsenmiştir. Somut uyuşmazlıkta, davacı tanıklarının beyanlarına göre haftalık 18 saat fazla çalışma yapıldığı kabul edilerek hesaplanan değer üzerinden %30 hakkaniyet indirimi yapılarak hüküm kurulmuş ise de fazla çalışma olgusu yazılı belge ile kanıtlanamamış olup takdiri delillerle kanıtlandığından hakkaniyet indirimi yapılmasında bir yanlışlık yoktur", Yargıtay HGK, E. 2015/1616, K. 2016/128, T. 29.01.2016: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 16.6.2025).

⁹⁰ Kayırgan, s. 74.

özlük dosyalarının çoğunlukla işverenin kontrolünde olması, eksik veya yanıltıcı şekilde sunulması, işçinin gerçek alacağını belirlemeyi zorlaştırmaktadır. Yargı süreçlerinde bilirkişi raporları arasında sıkça çelişki yaşanmakta ve bu sorun genellikle ek raporlarla çözülmeye çalışılmaktadır. Bu görüş doğrultusunda uzman raporunun aranması, arabuluculuk anlaşmalarının hızlı bir şekilde sonuçlanması-na engel oluşacaktır⁹¹.

Bir başka görüşe göre, HUAK m.18/5 İş Kanunu'nun mutlak emredici hükümlerini açıkça ortadan kaldıran bir düzenleme içermemektedir. Buna karşılık TBK m.420 ile İş Kanunu'nun ilgili hükümleri, işçinin haklarının tam ve eksiksiz ödenmesini sağlamayı amaçlayan ve bu yönüyle daha özel nitelikte normlardır. Bu nedenle mutlak emredici hükümlerin arabuluculuk yoluyla bertaraf edilmesi mümkün değildir⁹².

Bu normatif çerçeve anlaşma tutanaklarının ibraya olan etkisini gündeme getirmektedir. Yargıtay başlangıçta arabuluculuk anlaşma tutanaklarını TBK m.420 kapsamında ibra gibi değerlendirirken, bu yaklaşımının arabuluculuk süreçlerini işlevsiz hale getireceği gerekçesiyle bu görüşünden vazgeçmiştir⁹³. Son olarak öğretilde bir diğer görüş, arabuluculuk anlaşma tutanağına karşı kesin bir dava açma ya-sağı öngörülmesi yerine, üç aylık hak düşürücü süre içinde dava yolunun açık tutul-masını ve bu sürenin sonunda dava açma yasağının başlatılmasını önermektedir⁹⁴.

B. Arabuluculukta Gizlilik İlkesinin Bağlantılı Davalara Etkisi

Arabuluculuk anlaşmalarının birbiri ile bağlantılı olan davaların nasıl etkileyeceği ilgili özel bir düzenleme bulunmamaktadır⁹⁵. HUAK m.5 gizlilik nedeniyle arabuluculuk görüşmelerinin mahkemeye taşınamayacağını belirtmektedir. Buna karşın, anlaşmanın uygulanmasına yönelik belgelerin mahkemeye sunulabilmesi-ne imkân tanıyan istisnalar, gizlilik ilkesinin zayıflamasına yol açmaktadır⁹⁶. Yük-

⁹¹ Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 260.

⁹² Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 252-253.

⁹³ "Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 07.07.2020 tarih ve 173 sayılı kararı ile aynı uyuşmazlıkların temyiz incelemesini yapmakla görevli 22. Hukuk Dairesinin kapatılması ve tüm işlerinin 9. Hukuk Dairemize devredilmesi üzerine yeniden yapılan değerlendirmede 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 Kanunun 18/5 madde hükmünde arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı öngörül-müş olup, buna göre ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği değerlendirilemez", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.02.2022, E. 2022/436, K. 2022/1380, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>, (Erişim Tarihi 25.10.2024).

⁹⁴ Kaan Muharrem Yağcıoğlu, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Arabuluculuk ve Arabuluculu-ğun İş Yargılamasına Etkileri", (DEÜHFD, Y. 2018, C. 20, S. 2, s. 457-486), s. 457,477.

⁹⁵ Doğan Yenisey, s. 190-191.

⁹⁶ İlhan, s. 57-58.

sek Mahkemenin arabuluculuk anlaşma tutanaklarının mahkemede incelenebileceğine yönelik kararları bu tartışmayı derinleştirmektedir⁹⁷. Örneğin, bir dosyada tanık olarak dinlenen işçinin beyanı, daha sonra açacağı işçi alacak davasında bağlayıcı olabilmektedir⁹⁸. Bu çerçevede arabuluculuk anlaşma tutanağı bulunan bir dosyanın, başka bir işçi tarafından açılan emsal davada delil olarak ileri sürülmesi, HUAK m.5'te belirtilen gizlilik ilkesi gereği mümkün kabul edilmemelidir.

SONUÇ

Bu çalışma arabuluculuğun iş hukukunda mahkeme yükünü azaltan ve süreci hızlandıran yönleri ile HUAK m.18/5 kapsamında serbest tasarruf ilkesi, dava açma yasağı ve bu yasağın sonuçlarını incelemektedir. Arabuluculuk sürecinde işçilerin bilgiye ulaşma ve belge edinme imkanları bakımından hak kaybı yaşama riski bulunmaktadır. Ancak bazı ülkelerde bu risk, sürece özgü koruyucu mekanizmalarla azaltılmıştır. Almanya'da işçi temsilcileri sürece dahil olmakta, bu şekilde kolektif denge sağlanmaktadır. İngiltere'de ACAS arabuluculuk öncesi işçilere bilgi vererek rehberlik sağlamaktadır. Fransa'da ise görüşmeler kamu kurumları ve sendikalarla yürütülmekte olduğundan koruma daha güçlüdür. ABD'de ise FMCS gibi yapılar toplu iş anlaşmazlıklarına tarafsız destek vermektedir. Türkiye'de ise bu konuda yetkili kişi arabuluculardır.

Çalışmada, Yüksek Mahkemenin içtihatları doğrultusunda ulaşılan tespitler şu şekildedir: Zorunlu arabuluculuk şartı bulunmayan görevsiz bir mahkemede açılan davalarda, görevli mahkemede zorunlu arabuluculuğun dava şartı olması halinde, yeni görevli mahkemede dava açılmadan hemen öncesinde yapılan arabuluculuk başvurusu usul ekonomisi ilkesi gereği geçerli sayılmaktadır. İşe iade davalarında asıl-alt işverene birlikte husumet yöneltilmesindeki şekli mecburi dava arkadaşlığı şartı sonradan süre verilerek tamamlanabilir bir durum olup içtihatlar ile kabul edilmiştir. İş Kanunu veya İş Mahkemeleri Kanunu'nda zorunlu dava arkadaşlığı ile ilgili bu yönde özel bir düzenleme bulunmamaktadır. İctihatlar ile getirilen bir yaklaşımın arabuluculuk aşamasına taşınması işçi yönünden ölçüsüz külfet oluşturacağı için Anayasa Mahkemesi tarafından işe iade davalarında hem asıl hem de alt işverene arabuluculuk aşamasındaki başvuru şartı İMK m.3/15 iptal edilmesi hukuka uygundur.

⁹⁷ Y. 9. HD., E. 2023/8070, K. 2023/10330, T. 04.07.2023: <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 15.6.2025); Seracettin Göktaş, İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, 1. B., Ankara 2024, s. 479.

⁹⁸ "Davacının, davalı işverene karşı açılan başka bir davada tanık olarak verdiği ifadede fazla mesai yapmadıklarını beyan ettiği görülmüştür. Bu beyanın davacıyı bağlayacağı ve fazla mesai ücreti hesaplanırken dikkate alınması gerektiğinin gözetilmemesi de hatalıdır", Y. 9. HD., E. 2015/18005, K. 2018/11403, T. 22.05.2018: <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.6.2025)

Gerçek bir fesih olmaksızın çalışmaya devam eden işçiler bakımından işten çıkış ve hemen ardından yapılan işe giriş bildirimini işlemleri sürecinde düzenlenen arabuluculuk anlaşmaları, emeklilik sebebiyle çıkışlar hariç geçersiz sayılmaktadır. İhtiyari arabuluculuk anlaşmasına rağmen zorunlu arabuluculuk başvurusu sonrasında açılacak davalarda, öncelikle ihtiyari anlaşma tutanağına yönelik sahtelik iddiası çözülmelidir. Arabuluculuk anlaşmalarının, irade bozukluğu, hile veya aşırı yararlanma hallerinde, HUAK m.18/5'in dar yorumlanarak dava açma yasağının uygulanmaması gerektiği, Yargıtay kararlarında gerçek alacak miktarının yarısının altında kabul edilen anlaşma tutanakları bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Kanaatimizce, emredici kurallar ve serbest tasarruf ilkesi bakımından geliştirilen öneriler aşağıda açıklanmaktadır: Yargıtay'ın iş davalarında benimsediği %30 hakkaniyet indirimi esas alındığında, asgari ücretin altındaki anlaşmaların ancak gerçek alacağın en az %70'ini karşılaması ve ödemenin peşin yapılması hâlinde geçerlilik tanınabilir. Kıdem tazminatı tavanını aşan arabuluculuk anlaşmaları da hukuken kabul edilebilir ancak vergi yükü azaltılması amacıyla anlaşma konusu diğer alacak kalemlerinin kıdem tazminatı içinde gösterilmesi riskine karşı ayrıştırılabilir.

Çalışmada belirtilen diğer öneriler ise ayrıca sırasıyla belirtilmiştir: Telekonferans yöntemiyle yapılan arabuluculuk görüşmelerinde, e-imza ya da ıslak imzanın daha sonra atılabilmesi ihtimaliyle, arabulucunun tutanakta uyuşmazlık sonucunu belirlediği tarihin kabul edilmesi usul ekonomine uygun olacaktır. HUAK m.18/A'da anlaşma tutanaklarının arabulucu tarafından onaylanması şartı öngörülmüş olmakla birlikte, Avukatlık Kanunu m.35/A'nın açık hükmü karşısında, avukat ve müvekkili tarafından onaylanan ve taraf iradelerini içeren arabuluculuk son tutanaklarının da mahkemeye sunulması geçerli kabul edilebilir. Arabulucunun taraflara ulaşım usulleri ile süreci sonlandırma yetkisine ilişkin, sulh hukuk mahkemelerine denetim yetkisi verilebilir. Arabuluculuk anlaşma tutanağının, başka bir işçinin açtığı emsal davada delil olarak kullanılması HUAK m.5'teki gizlilik ilkesi uyarınca mümkün olmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akkan, Mine, “Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasası ve Sonuçları”, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2018, C. 20, S. 2, s. 1-31.
- Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 14. B., Ankara 2022.
- Akyol Aslan, Leyla/Erbahçeci, Gülten Berrak, “Arabuluculuk Faaliyetinin Tarafları ve Tarafların Temsili”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Y. 2023, C. 7, S. 1, s. 1-40.
- Alpagut, Gülsevil, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi Sempozyumu, Yayınlanmış Tebliğ, Ed.: Kübra Doğan Yenisey, B., 2016, s. 195-218.
- Araujo, Sara/Safradin, Barbara/Brito, Laura, “Comparative Report on Labour Conflicts and Access to Justice: The Impact of Alternative Dispute Resolution”. <https://estu-dogeral.uc.pt/bitstream/10316/87017/1/Comparative%20Report%20on%20Labor%20conflicts%20and%20access%20to%20justice.pdf> (Erişim Tarihi: 06.03.2025).
- Arbeitsgerichtsgesetz, https://www.gesetze-im-internet.de/arbgbg/_54a.html (Erişim Tarihi 15.3.2025).
- Arıcı, Kadir, Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku, 1. B., Ankara 2022.
- Badur, Emel, “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y. 2021, S. 18, s. 49-87.
- Baş, Seda, “6325 Sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasasının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İÜHFD), Y. 2022, C. 13, S. 1, s. 176-190.
- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap, İş Hukuku, 6. B., İstanbul 2021.
- Başbuğ, Aydın, “Kıdemin Esas Alındığı Ücret Sistemleri ve Özellikleri”, İş ve Hayat Dergisi, Y. 2016, C. 2, S. 4, s. 77-96.
- Başbuğ, Aydın, Sosyal Hukuk, Hukukun Toplumsal Temelleri, 1. Baskı, Ankara 2010.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Civan, O. Ersun/Manav Özdemir, A. Eda/Savaş Kutsal, F. Burcu/Evcimen, Ahmet (Ed.), İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk, 1. B., Ankara 2023.
- Bulur, Alper, “Avukatlık Kanunu m.35/A’nın Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Çerçevesinde İrdelenmesi ve Bir Düzenleme Önerisi”, TBB Dergisi, Y. 2010, S. 89, s. 197-241.
- Canbolat, Talat/Ocak, Saim/Özgür, Oğuz/Karaca, Aybüke/Bulur, Alper/Koç, Erol, İş Hukukunda Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı, 1. B., Ankara 2018.
- Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, “4857 sayılı İş Kanunu’nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, Kamu İş Dergisi, Y. 2004, C. 7, S. 3, s. 1-57.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 36. B., İstanbul 2023.

- Çetin, Orhan, “Telekonferans Yöntemiyle Yapılan Arabuluculuk Görüşmelerinde Yaşanan Sorunlar ve Bu Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri”, Ankara Barosu Dergisi, Y. 2021, S. 4, s. 108-130.
- Çiçek, Mustafa, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, 1. B., İstanbul 2018.
- Çil, Selda, Arabuluculuk Sürecinde Taraf Vekilliği, 1. B., Ankara 2020.
- Çil, Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, 1. B., Ankara 2018 (İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk).
- Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council, 21 Mayıs 2008, (Erişim Tarihi 15.5.2025), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008L0052>.
- Doğan Yenisey, Kübra, “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi Sempozyumu, Yayınlanmış Tebliğ, Y. 2016, s. 167-195.
- Ekmekçi, Ömer/Hatemi, Hüseyin/Yazıcıoğlu, Emine, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. B., İstanbul 2019.
- Eminoğlu, Cafer, “Anonim Şirketler Hukuku Uyuşmazlıklarının Arabuluculuğa Elverişliliği ve Elverişliliğin Tespitinde Ölçüt Önerileri”, TFM Dergisi, Y. 2021, C. 7, S. 2, s. 271-291.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra, İş Hukuku, 11. B., İstanbul 2024.
- Geçmez, Taha Polat, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, 1. B., Ankara 2020.
- Gobile, Sibongile/Awoyemi, Olanrewaju, “Mediation as a Strategic Tool: A Comparative Framework for Reducing Court Backlogs in U.S. and Nigerian Legal Systems”, Journal of Frontiers in Multidisciplinary Research, Vol 5, 2024, s. 240-252, <https://doi.org/10.54660/JFMR.2024.5.1.240-252> (Erişim Tarihi 28.12.2025)
- Göktaş, Seracettin, İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, 1. B., Ankara 2024.
- Göktaş, Seracettin, Yargı ve İş Dünyası Sempozyumları Kitabı, 1. B., İstanbul 2023 (Yargı ve İş).
- Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. B., Ankara 2020.
- Hekimler, Alpay, Şematik İş Hukuku Bireysel İş Hukuku Boyutunda, 2. B., Ankara 2025.
- İlhan, Onur, Arabuluculuk Sözleşmesi, 1. B., Ankara 2020.
- İŞKUR. Pasif Hizmetleri Genelgesi, S. 72808405-403, 2020/1. <https://www.iskur.gov.tr>. (Erişim Tarihi: 15.5.2025).
- Jenkins, Alan/Thuderoz, Christian/Colson, Aurelien. “Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in France”, Mediation in Collective Labor Conflicts, Industrial Relations & Conflict Management, Springer, 2019, https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_6 (Erişim Tarihi: 06.03.2025).
- Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. B., Ankara 2019.
- Kar, Bektaş, İş Yargılama Usulü, B., Ankara 2021 (İş Yargılama Usulü).

- Kar, Bektaş, “İş Yargılamasına Hâkim Olan İlkeler”, DEÜHFD, Y. 2014, C. 15, Özel Sayı, s. 869-882.
- Karaca Öz, Ayşe, “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Aşırı Yararlanma Sebebiyle İptali”, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2023, C. 11, S. 2, s. 1406-1428.
- Karacabey, Kürşat, “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, Ankara Barosu Dergisi, Y. 2016, S. 1, s. 457-489.
- Kaya, Sedat, “7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk”, EBYÜHFD, Y. 2018, C. 22, S. 1-2, s. 209-261.
- Kayırgan, Hasan, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının İrade Fesadı Bağlamında Değerlendirilmesi”, Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu, Yayınlanmış Tebliğ, Y. 2020, s. 59-101.
- Kekeç, Elif Kısmet, Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, 1. B., Ankara 2014.
- Kılıçoğlu, Mustafa, İş Hukuku Esasları Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması: İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk, 2. B., Ankara 2019.
- Kıyak, Emre, “Tarafları Bağlayıcı Arabuluculuk Anlaşmalarının Hukuki Niteliği ve Dava Açma Yasağı Etkisi Üzerine Düşünceler”, <https://blog.lexpera.com.tr/taraflari-baglayici-arabuluculuk-anlasmalarinin-hukuki-niteligi-ve-dava-acma-yasagi-etkisi-uzerine-dusunceler/>, (Erişim Tarihi: 20.05.2025).
- Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4. B., Ankara 2019.
- Korkusuz, Refik/Korkusuz, M. Halit, “İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Durumu”, Adalet Dergisi, Y. 2020, C. 64, S. 1, s. 481-506.
- Malets, Marta, “Principles of Mediation as an Alternative Method to Ensure Human and Citizen’s Rights” Vol 9, 2022, s. 171-177, <https://doi.org/10.23939/law2022.35.171> (Erişim Tarihi: 28.12.2025).
- Martin C Euwema/Francisco J Medina/Ana Belen García/Erica Romero Pen-der, “Mediation in Collective Labor Conflicts”, Industrial Relations & Conflict Management, Springer 2019, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8> (Erişim Tarihi 08.05.2025)
- Mediationsgesetz (Alman Arabuluculuk Kanunu) Çeviren İbrahim Özbay ve Damla Özden Çelt. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2018, C. 22, S. 1-2, s. 147-153.
- Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, 1. B., İstanbul 2018.
- Morris, Anne. “COT3 Agreements.” <https://www.davidsonmorris.com/cot3>, (Erişim Tarihi: 30.04.2025).
- Özbek, Mustafa Serdar, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 5. B., Ankara 2022.
- Özdemir, Erdem, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, AÜHFD, Y. 2005, C. 54, S. 3, s. 95-120.

- Öznumcu, Seda, “Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Resen Araştırma İlkesi”, SDÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2014, C. 4, S. 2, s. 146-171.
- Pamuk, Eylem, İş Hukukunda Arabuluculuk Anlaşma Belgesi, 1. B, Ankara 2024.
- Rahul Sagar/Utsav Chandrappa, “The Role of Mediation and Alternative Dispute Resolution in Modern Legal Practice” 2023, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4616500, (Erişim Tarihi: 28.12.2025).
- Scherman Naser/Talal Momani, Bashar, “Alternative Dispute Resolution: Mediation as a Model”, 2024 Jul 9, <http://doi.org/10.12688/f1000research.152362.2> (Erişim Tarihi: 28.12.2025)
- Sindhu, Sashi/Shukla, Niket “Mediation as a Prominent Dispute Resolution Mechanism”, International Journal for Multidisciplinary Research, Volume 6, Issue 5, September-October 2024, <https://www.ijfmr.com/papers/2024/5/29358.pdf> (Erişim Tarihi: 28.12.2025)
- Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 28. B., Ankara 2025.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 22. B., İstanbul 2021.
- Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman, 24. B, İstanbul 2024.
- Şahlanan, Fevzi, “Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği”, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 2008, C. 4, S. 12, s. 44-46.
- Şahin Emir, Asiye/Kazmaz Tepe, Büşra, “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükmü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2018, S. 3, s. 1481-1508.
- Şakar, Müjdat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. B., İstanbul 2024.
- The Employment Tribunals, (Early Conciliation: Exemptions and Rules of Procedure) Regulations 2014, <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/254/contents>, (Erişim Tarihi: 16.4.2025).
- Yağcıoğlu, Kaan Muharrem, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Arabuluculuk ve Arabuluculuğun İş Yargılamasına Etkileri”, DEÜHFD, Y. 2018, C. 20, S. 2, s. 457-486.
- Yazıcı, Uğur, Arabuluculukta Gizliliğin İhlali Suçu, 1. B., Ankara 2023.
- Yuvalı, Ertuğrul, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk”, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2021, C. 11, S. 2, s. 355,355-376.
- Adana BAM 3. HD. E. 2022/1743, K. 2022/1277, T. 14.06.2022: <https://emsal.uyap.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 30.12.2025).
- Ankara BAM 9. HD., E. 2023/6, K. 2023/935, T. 14.03.2023: <https://dagdeviren.av.tr/wp-content/uploads/2023/04/ANKARA-BAM-K-9-HD-2023-935-ARABULUCULUK-TUTANAGININ-GABIN-NEDENIYILE-IPTALI.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.06.2025).
- Ankara BAM 8. HD., E. 2019/2686, K. 2019/3067, T. 13.12.2019: [https://web2.e-baro.web.tr/uploads/58/2022/ARABULUCULUK%20BAM%20KLARI%20\(Sivas-2022\).pdf](https://web2.e-baro.web.tr/uploads/58/2022/ARABULUCULUK%20BAM%20KLARI%20(Sivas-2022).pdf) (Erişim Tarihi: 03.4.2025).
- AYM, E. 2017/178, K. 2018/82, T. 11.07.2018: <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (Erişim Tarihi: 15.3.2025)

- AYM, E. 2012/94, K. 2013/89, T. 10.07.2013: <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> (Erişim Tarihi: 03.3.2025).
- AYM, E. 2024/157, K. 2025/121, T. 03.06.2025: <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2025-121-nrm.pdf> (Erişim Tarihi: 21.1.2026)
- İstanbul BAM 43. HD., E. 2022/1167, K. 2022/921, T. 08.09.2022: <https://emsal.uyap.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 2.3.2025).
- Y. 3. HD., E. 2022/3245, K. 2022/4451, T. 11.05.2022: <https://karrarama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 18.2.2025).
- Y. 9. HD., E. 2023/14948, K. 2024/70, T. 19.2.2025: <https://kararrama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 19.2.2025).
- Y. 9. HD., E. 2022/16194, K. 2023/279, T. 12.01.2023: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 19.2.2025).
- Y. 9. HD., E. 2022/3792, K. 2022/4837, T. 19.04.2022: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 03.4.2025).
- Y. 9. HD., E. 2022/3398, K. 2022/5294, T. 26.04.2022: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 29.3.2025).
- Y. 9. HD., E. 2016/27600, K. 2020/11776, T. 14.10.2020: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 03.4.2025)
- Y. 9. HD., E. 2024/10147, K. 2024/13332, T. 10.10.2024: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 20.4.2025).
- Y. 9. HD., E. 2021/12911, K. 2022/1387, T. 07.02.2022: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 08.4.2025).
- Y. 9. HD., E. 2011/37085, K. 2013/27910, T. 04.11.2013: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 19.4.2025).
- Y. 9. HD., E. 2021/11105, K. 2021/15254, T. 02.11.2021: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 09.6.2025)
- Y. 9. HD., E. 2023/8070, K. 2023/10330, T. 04.07.2023: <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 15.6.2025)
- Y. 9. HD., E. 2015/18005, K. 2018/11403, T. 22.05.2018: <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 25.6.2025)
- Y. 22. HD., E. 2017/24376, K. 2019/17964, T. 02.10.2019: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 09.4.2025).
- Y. 7. HD., E. 2014/18849, K. 2015/8252, T. 07.05.2015: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 19.4.2025).
- YHGK, E. 2015/1616, K. 2016/128, T. 29.01.2016: <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 16.6.2025).
- Y. 9. HD, E. 2025/4942 K. 2025/5661 T. 01.07.2025 <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> (Erişim Tarihi: 28.12.2025).