

**T.C.**  
**ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI**

**BİREYSEL İŐ HUKUKU UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK**

**TEZİ YAZAN**  
**GAMZE ÖZTEMİR AYDOĞAN**

**Danışman : Dr. Öğretim Üyesi Tuğçe ARSLANPINAR TAT**  
**Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Elvin Kerime SİLAHTAROĞLU (Tarsus Üniversitesi)**  
**Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Selen Serder KARAAĞAÇ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MERSİN- EKİM 2023**

## ONAY SAYFASI

### TÜRKİYE CUMHURİYETİ ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

2021006004 numaralı öğrencimiz olan **GAMZE ÖZTEMİR AYDOĞAN** tarafından hazırlanan “**BİREYSEL İŞ HUKUKU UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK**” başlıklı bu yüksek lisans tez çalışması jürimiz tarafından **oybirliği** ile Özel Hukuk Ana Bilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.

Asıl Üye-Üniv.İçi-Tez Danışmanı-Jüri Başkanı:Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe  
ARSLANPINAR TAT

İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.

Asıl Üye-Üniv. Dışı-Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Elvin Kerime SİLAHTAROĞLU  
(Tarsus Üniversitesi)

İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.

Asıl Üye-Üniv. İçi-Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Selen Serder KARAAĞAÇ

**Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.**

İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.

31/10/2023

Prof. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

**NOT: Bu tez çalışmasında kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.**

## İTHAF

*Bazen bir fırtına kopar ve köklerinden koparır seni. Savrulduğun yerde kopan köklerine rağmen yeniden yeşermeye çalışırsın. İçimizdeki büyük fırtınayı koparan aramızdan çok erken ayrılarak sonsuzluğa intikal eden çok sevdiğim değerli amcam Mustafa Öztemir'e...*

## ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez çalışması içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tez çalışmada, sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 31/10/2023

GAMZE ÖZTEMİR AYDOĞAN

## TEŞEKKÜR

Eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olan, gerek lisans eğitimim gerek lisansüstü eğitimimde her daim arkamda duran ve başarabileceğim konusundaki en büyük inanç kaynağım, bana her zaman destek veren sevgili Annem'e ve Babam'a, bana en büyük anlayışı ve desteği sağlayan sevgili küçük kızım Eliz'e, üniversite hayatım boyunca her zaman desteğini gördüğüm tez çalışmam süresince de destek ve tavsiyelerini benden esirgemeyen Doç. Dr. Őenol Kandemir hocama, tez çalışma süresi boyunca yardımını esirgemeyen tüm arkadaşlarıma, ayrıca tez çalışmamda çok büyük emeği olan danışman hocam Tuğçe Arslanpınar Tat'a desteklerinden ve sabrından dolayı çok teşekkür ederim..

## ÖZ

### BİREYSEL İŞ HUKUKU UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK

GAMZE ÖZTEMİR AYDOĞAN

Yüksekisans Tezi, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

Danışman: Tuğçe Arslanpınar TAT

Ekim 2023, 149 ayfa

Dünyanın farklı ülkelerinde uzun yıllardır benzer sistemlerin kullanılması sonucunda ortaya çıkan ve yaygınlaşan arabuluculuk sistemi çoğu ülkede mahkemelerin iş yükünün artması ve yargılamaların uzun sürmesinden kaynaklı olarak getirilmiş bir çözüm yöntemidir. Arabuluculuk sisteminin öncelikli amacı, mahkemelerin yargı yetkisini kısıtlamayı değil, uyuşmazlığın çözümüne toplumun da katılmasının sağlanması, vatandaşların uyuşmazlıkları mahkemelere intikal ettirmeden adil ve hızlı bir şekilde çözüme ulaştırması, uzun süren yargı sürecinin kısaltılması, yargılama masraflarının ve mahkemelerde biriken dosya sayısının azaltılması olarak sayılabilir. Özellikle iş hayatında karşımıza çıkan işçiler ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkların yargı yolu ile çözümlenmeye çalışılması neticesinde iş mahkemelerine intikal eden uyuşmazlık dosya sayısı artmıştır. Mahkemelerin iş yükünün çok fazla olması, yargılamaların uzun sürmesi, haklarını elde etmeye çalışan taraflar yargı eli ile yeniden mağdur olmaktadır. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile kamu düzeninden sayılmayan ve tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabildiği, özellikle konusu bir miktar paranın ödenmesi olan özel hukuk uyuşmazlıklarında öncelikle ihtiyari olarak 2012 yılında hukukumuzda giren, sonrasında 2017 yılında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile bireysel iş uyuşmazlıkları yönünden dava şartı haline getirilerek uygulanmaya başlanmıştır. Bu çalışmada da, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden olan arabuluculuğun genel hatlarını ve Türk hukuku kapsamındaki hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuğa elverişlilik ve bireysel iş hukuku uyuşmazlıkları kapsamında dava şartı arabuluculuk süreci incelenmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Bireysel İş Hukuku, Arabuluculuk, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemi, Uyuşmazlık.

**ABSTRACT**  
**MEDIATION IN INDIVIDUAL LABOR LAW DISPUTES**

**GAMZE ÖZTEMİR AYDOĞAN**

**Master Thesis, Department Of Private Law**

**Advisor: Tuğçe Arslanpınar TAT**

**October 2023, 149 Pages**

The mediation system, which has been widely adopted in various countries around the world for many years, is a solution that has emerged and spread due to the increased workload and prolonged litigation processes in the courts. The primary goal of the mediation system is not to limit the jurisdiction of the courts but to facilitate community involvement in dispute resolution, enable citizens to resolve disputes fairly and expeditiously without resorting to court proceedings, shorten the length of legal proceedings, reduce litigation costs, and decrease the number of pending cases in the courts. Particularly in the context of labor-related disputes between employees and employers, the number of cases brought before labor courts has increased due to the long-standing practice of seeking resolution through the judicial system. The excessive workload on the courts, extended litigation durations, and the effort to resolve disputes through legal channels often result in further hardships for the parties seeking to assert their rights. Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes, which was initially introduced on a voluntary basis in 2012 and later mandated for individual labor disputes by Law No. 7036 in 2017, primarily covers private law disputes, especially those involving the payment of a certain amount of money. In this study, an overview of the mediation system, its suitability within the framework of Turkish law for resolving legal disputes, and the mandatory mediation process for individual labor law disputes are examined.

**Keywords:** Individual Labor Law, Mediation, Mediation Law In Civil Disputes, Alternative Dispute Resolution Method, Dispute.

## ÖN SÖZ

Günümüzde hukuki ve ticari ilişkilerin karmaşıklığı, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde geleneksel yargı sistemini zorlamaktadır. Bu bağlamda, arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

Bireysel iş uyuşmazlıkları, çalışanlar ile işverenler arasındaki çatışmaları içermekte olup, bu çatışmaların adil ve etkili bir şekilde çözülmesi iş dünyasının sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Geleneksel yargı sistemine başvurmak, uzun süren mahkeme süreçleri, yüksek maliyetler ve taraflar arasındaki ilişkilerin zedelenmesi gibi sorunlara yol açabilmektedir. Bu noktada, arabuluculuk hem daha hızlı hem de daha sürdürülebilir bir çözüm sunabilir.

Bu tezde, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun teorik temelleri, yasal çerçevesi ve uygulama alanları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca, farklı sektörlerdeki gerçek uygulama örnekleri üzerinden arabuluculuğun avantajları ve karşılaşılan zorluklar ele alınmıştır. Tez, bireysel iş uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümünün, sadece taraflar arasında adil bir anlaşmaya varmakla kalmayıp, aynı zamanda iş ilişkilerini güçlendirebilecek bir süreç olduğunu savunmaktadır. Araştırmanın amacı, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun daha geniş bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunmak ve bu yöntemin daha yaygın bir şekilde benimsenmesine yönelik bilinç oluşturmaktır. Bu çalışma, bireysel iş hukuku uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuğun potansiyelini vurgulayarak, gelecekteki araştırmalara ve uygulamalara ışık tutmayı amaçlamaktadır.

GAMZE ÖZTEMİR AYDOĞAN



## İÇİNDEKİLER

<b>KAPAK</b> .....	i
<b>ONAY SAYFASI</b> .....	ii
<b>İTHAF</b> .....	iii
<b>ETİK BEYANI</b> .....	iv
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	v
<b>ÖZ</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>ÖN SÖZ</b> .....	viii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	ix
<b>KISALTMALAR</b> .....	xiii
<b>EKLER LİSTESİ</b> .....	xvi
<b>GİRİŞ</b> .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TÜRK HUKUKUNDA ALTERNATİF UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ

1.1. Hukuki Uyuşmazlık Kavramı.....	3
1.2. Hukuki Uyuşmazlıkların Çözümünde Alternatif Çözüm Yolları.....	7
1.2.1. Genel Olarak.....	7
1.2.2. Türk Hukukunda Uyuşmazlıkların Alternatif Yöntemlerle Çözümüne İlişkin Düzenlemeler .....	9
1.2.2.1. Genel Olarak.....	9
1.2.2.2. Sulh.....	10
1.2.2.2.1. 6100 Sayılı Hukuk Muhakameleri Kanunu Bağlamında Sulh.....	10
1.2.2.2.2. 4787 Sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine İlişkin Kanun Bağlamında Sulh.....	11
1.2.2.3. 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu 35/A Maddesi Kapsamında Uzlaşma....	13
1.2.2.4. 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun Kapsamında Düzenlenen Tüketici Hakem Heyeti Uygulaması.....	14
1.2.2.5. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Arbuluculuk ve Tahkim.....	15

1.2.2.6. Kamu İdaresinin Taraf Olduğu Uyuşmazlıklarda Alternatif Çözüm Yollarına İlişkin Düzenlemeler.....	17
1.3. Bireysel İş Hukukunda Uygulanan Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri.....	20
1.4. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinin Olumlu Yönleri.....	23
1.5. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemi Olarak Arabuluculuk.....	24
1.5.1. Arabuluculuk Kavramı .....	24
1.5.2. Türkiye’de Arabuluculuğun Tarihi Gelişimi.....	25
1.5.3. Arabuluculuk Temel İlkeleri.....	28
1.5.3.1. İradilik (Gönüllülük).....	28
1.5.3.2. Eşitlik.....	30
1.5.3.3. Gizlilik.....	31

## İKİNCİ BÖLÜM

### ARABULUCULUĞUN BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA İHTİYARİ OLARAK UYGULANMASI

2.1. Genel Olarak.....	34
2.2. Arabuluculuğun İş Hukuku Uyuşmazlıklarına Uygunluğu.....	35
2.3. Arabuluculuğa Elverişli Bireysel İş Uyuşmazlıkları.....	37
2.3.1. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında İhtiyari Arabuluculuk.....	37
2.3.1.1. Genel Olarak.....	37
2.3.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sebebiyle Açılan Maddi ve Manevi Tazminat Davalarının İhtiyari Arabuluculuk Uygulaması Yönünden Değerlendirilmesi.....	37
2.3.2. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk.....	39
2.3.3. İşçi Tarafından Açılabilecek Davaların Arabuluculuk Yönünden Değerlendirilmesi.....	40
2.3.3.1. Genel Olarak.....	40
2.3.3.2. Ücret Alacağı Talepli Davalar.....	41
2.3.3.3. Tazminat Talepli Davalar.....	42
2.3.3.4. İşe İade Talepli Davaların Arabuluculuk Yönünden Değerlendirilmesi.....	43
2.3.3.4.1. Genel Olarak.....	43

2.3.3.4.2. Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin Varlığı Halinde İşe İade Talebi.....	44
2.3.4. İşveren Tarafından Açılabilecek Davaların Arabuluculuk Yönünden Değerlendirilmesi.....	47
2.3.4.1. Alacak Talepli Davalar.....	47
2.3.4.2. Rekabet Yasağına Aykırılıktan Doğan Talepler.....	48

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARABULUCULUĞUN BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA DAVA ŞARTI OLARAK UYGULANMASI

3.1. Dava Şartı Kavramı ve Arabuluculuğun Dava Şartları İçerisindeki Yeri.....	50
3.2. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk.....	52
3.2.1. Genel Olarak.....	52
3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Dava Şartı Arabuluculuk.....	53
3.2.3. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununa Göre Dava Şartı Arabuluculuk.....	53
3.3. Dava Şartı Arabuluculuğun Hak Arama Özgürlüğü Bakımından Değerlendirilmesi.....	54
3.4. Bireysel İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyeti.....	58
3.4.1. Genel Olarak.....	58
3.4.2. Dava Şartı Arabuluculuğa Başvuru.....	59
3.4.3. Arabuluculuğa Başvurulmadan Dava Açılması.....	61
3.4.4. Dava Şartı Arabuluculukta Yetki.....	63
3.4.5. Arabuluculukta Süreler ve Arabuluculuğun Sürelere Etkisi.....	66
3.4.5.1. Genel Olarak.....	66
3.4.5.2. Dava Şartı Arabuluculukta Süreler.....	67
3.4.6. Arabuluculuk Faaliyetinin Yapılacağı Yer.....	69
3.4.7. Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyetinin Sona Ermesi.....	70
3.4.7.1 Genel Olarak.....	70
3.4.7.2. Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyetinin Anlaşmama İle Sonlanması Ve Sonuçları.....	71
3.4.7.3. Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyetinin Anlaşma İle Sonlanması Ve Sonuçları.....	74
3.4.7.3.1. Genel Olarak.....	74

3.4.7.3.2. Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği.....	76
3.4.7.3.2.1. Genel Olarak.....	76
3.4.7.3.2.2. Anlaşma Belgesinin İlam Niteliğinde Olması.....	78
3.4.7.3.2.3. Anlaşma Belgesinin İlam Niteliğine Kavuşması.....	79
3.4.7.3.3. Anlaşma Belgesinin İçeriği.....	81
3.4.7.4. Arabuluculuk Ücreti ve Arabuluculuk Süreci Sonunda Anlaşılmanın Halinde Açılacak Davalarda Yargılama Giderlerinden Sorumluluk.....	83
3.5. Dava Şartı Arabuluculuk Sürecinin Sona Ermesinin Tarafların Dava Hakkına Etkisi.....	85
3.5.1. Genel Olarak.....	85
3.5.2. Tarafların Anlaştıkları Konularda Dava Açamamaları.....	86
3.5.3. Tarafların Anlaşamadıkları Konularda Dava Açabilmeleri.....	89
3.6. Arabuluculuk Sürecinde Hazırlanan Anlaşma Belgesinin Geçersizliği ve İptal Edilebilirliği.....	91
3.6.1. Genel Olarak.....	91
3.6.2. Anlaşma Belgesinin Geçersizliği.....	91
3.6.3. Anlaşma Belgesinin İptal Edilebilirliği.....	93
3.7. Dava Şartı Arabuluculuğunun Dava Türleri Bakımından Değerlendirilmesi.....	98
3.7.1. Genel Olarak.....	98
3.7.2. Dava Yığılması Bakımından Dava Şartı Arabuluculuk.....	98
3.7.3. Terditli Dava Bakımından Dava Şartı Arabuluculuk.....	99
3.7.4. Kısmi Dava Bakımından Dava Şartı Arabuluculuk.....	101
3.7.5. Belirsiz Alacak Taleplerinde Dava Şartı Arabuluculuk.....	101
3.7.6. Karşı Dava Bakımından Dava Şartı Arabuluculuk.....	102
3.8. Dava Şartı Arabuluculuğunun Bireysel İş Uyuşmazlığından Kaynaklı Alacaklarda İcra Takibi Yapılması Yönünden Değerlendirilmesi.....	104
3.8.1. Genel Olarak.....	104
3.8.2. İlamsız İcra Takibi Sonrası Açılacak İtirazın İptali Davasında Dava Şartı Arabuluculuk.....	105
<b>SONUÇ</b> .....	107
<b>KAYNAKÇA</b> .....	112
<b>EKLER</b> .....	129

## KISALTMALAR

<b>AAÜT</b>	: Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi
<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>ABUHF</b>	: Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>ADR</b>	: Alternative Dispute Resolution
<b>AHBVÜ</b>	: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
<b>AMK</b>	: Aile Mahkemeleri Kuruluş, Görev Ve Yargılama Usullerine İlişkin Kanun
<b>AUÇ</b>	: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü
<b>AÜHF</b>	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>AYM</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>BAM</b>	: Bölge Adliye Mahkemesi
<b>BAUHF</b>	: Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>BAÜHF</b>	: Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>bkz</b>	: Bakınız
<b>C</b>	: CİLT
<b>CPC</b>	: Code De Procedure Civile
<b>CPR</b>	: Codice Codacci Pisanelli
<b>dn</b>	: Dipnot
<b>DEÜHF</b>	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>E</b>	: Esas
<b>Ed.</b>	: Editör
<b>e. t.</b>	: Erişim Tarihi
<b>f</b>	: Fıkra
<b>GÜHF</b>	: Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>GSÜHF</b>	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HMK</b>	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
<b>HMUK</b>	: Hukuk Muhakemeleri Usul Hukuku
<b>HUAK</b>	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
<b>HUAKY</b>	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Yönetmeliği

<b>H.z.</b>	: Hazreti
<b>İİK</b>	: İcra ve İflas Kanunu
<b>İMK</b>	: 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
<b>İNÜHF</b>	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>İSGHD</b>	: İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>İÜHF</b>	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>İYUK</b>	: İdari Yargılama Usul Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>KDK</b>	: Kamu Denetçiliği Kurumu
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>KK</b>	: 442 sayılı Köy Kanunu
<b>m.</b>	: Madde
<b>MÜHF</b>	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>MÜSİAD</b>	: Mustakil Sanayi ve İş Adamları Derneği
<b>R.G.</b>	: Resmi Gazete
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>S</b>	: Sayı
<b>Sav</b>	: Sallahu Aleyhi Ve Sellem
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>STİSK</b>	: Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<b>SÜHF</b>	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
<b>T</b>	: Tarih
<b>TL</b>	: Türk Lirası
<b>TAAD</b>	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
<b>TAEK</b>	: Türkiye Arabulucular Etik Kuralları
<b>TBB</b>	: Türkiye Barolar Birliği
<b>TBBM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TKHK</b>	: Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun
<b>TTK</b>	: Türk Ticaret Kanunu
<b>UNCİTRAL</b>	: United Nations Commission on International Trade Law
<b>YİBBGİK</b>	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
<b>Uyap</b>	: Ulusal Yargılama Ağ Projesi
<b>Üni.</b>	: Üniversite
<b>vd.</b>	: Ve Devamı

**VUK** : Vergi Usul Kanunu

**ZPO** : Zivilprozessordnung

**ZivMediatG** : Bundesgesetz Über Mediation In Zivilrechts

## EKLER LİSTESİ

<b>EK A.</b> Etik Kurul Onay Belgesi .....	129
<b>EK B.</b> Tez Etik Kurulu İzin İstek Yazısı .....	131
<b>EK C.</b> Etik Kurul Kararı .....	132



## GİRİŞ

Arabuluculuk, çoğu ülkelerde adalete erişimde yaşanan sorunlar karşısında, tarafların uyuşmazlıkları mahkeme önüne intikal ettirmeden dostane yöntemlerle çözülebilmesi amacı başta olmak üzere devletin yargı yetkisini kısıtlamak amacı ile değil devletin artan yargı yükünü hafifletebilmek amacı ile uygulanmaya başlanan bir yöntemdir. Arabuluculuk kurumunun temeli geçmişe dönüp bakıldığında uzlaştırmadan gelmektedir. Bir asırdan fazla zamandır uygulanan uzlaşma yöntemi hem hukuk uyuşmazlıklarında hem de ceza uyuşmazlıklarında kullanılmış ve halen de kullanılan bir çözüm yöntemidir. Uzlaştırma da arabuluculuk sisteminde olduğu gibi genel hatları ile tarafların, tarafsız ve bağımsız üçüncü bir kişi yardımı ile bir araya getirilmesi ve her iki tarafında menfaat dengesinin korunduğu, taraflar arasındaki çatışmayı çözerken aynı zamanda aralarındaki iletişim sürecinin kurulmasını sağlayan bir sistemdir.

Arabuluculuk, aileler arasındaki küslüğün çözümlenmesinden, devletlerarası sorunların çözümüne kadar geçmişten günümüze kullanılan alternatif bir çözüm yöntemidir. Devlete ait yargı yetkisine herhangi bir zarar vermeden işleyen ek yöntemler bütünü olarak da nitelendirilmektedir. Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bir kararda<sup>1</sup>, "alternatif" terimiyle alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin mahkemelere alternatif bir yol olarak algılanamayacağını belirtmiştir. Bu yöntemler, tarafların istemleri doğrultusunda uygulanabilen ve uyuşmazlıkların çözümünde yargı yolunun yanı sıra yer alan, esas itibarıyla taraflar arasındaki ilişkilerin koparılmadan sürdürülmesini ve adil bir karar yerine her iki tarafı da tatmin edici bir çözüme ulaşmayı hedefleyen yöntemler olarak karar vermiştir. AYM söz konusu bu kararı ile arabuluculuğun Anayasa'nın 9. maddesi ve 36. maddesine aykırılık teşkil etmediğine kanaat getirmiştir.

Arabuluculuk, resmi olarak 2012 yılında "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu" ile ilk kez Türk hukuk mevzuatında yer almıştır. 2013 yılında da Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun uygulanmasına ilişkin yönetmelik yürürlüğe girmiştir. 2018 yılında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda da "*bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde işçi işveren uyuşmazlığından kaynaklı tazminat ve işe iade talebi ile açılan davalar da dava açmadan önce arabuluculuğa başvuru dava şartıdır.*" hükmü getirilmiştir. Bu düzenleme ile dava şartı olarak arabuluculuk

---

<sup>1</sup>Anayasa mahkemesi, 2012/94E. 2013/89K., 10.07.2013T. (normlarbilgibankası.anayasa.gov.tr).

konusuna giren bir iş uyuşmazlığı ile ilgili taraflar artık arabuluculuk sürecine başvurmadan dava açamayacaktır. İşçi işveren uyuşmazlıklarına ilişkin davaların yoğunluğu ve yargılamaların uzun sürmesi neticesinde meydana gelen davaların yığılması sorununun varlığını düşününce özellikle bireysel iş uyuşmazlıkları için arabuluculuk uygulamasının dava şartı haline getirilmiş olması taraflar arasındaki menfaat dengesinin sağlanması konusunda ve tarafların sonuca daha kısa ve daha az maliyet ile ulaşmasının önünün açılmış olduğu kanaatindeyim.

Her ne kadar iş uyuşmazlıklarının ayırımında toplu iş uyuşmazlıklarında ayrı bir önemi var olsa da ve toplu iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda ayrı bir arabuluculuk kurumu söz konusu olsa da o konu ayrı bir çalışmanın konusu olabileceğinden bu tez çalışmasında toplu iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıklara değinilmeyecektir. Çalışmamızda, bireysel iş hukukunda arabuluculuğun uygulanma süreci ve temel özellikleri, hangi uyuşmazlıklar yönünden arabuluculuk yönteminin elverişli olduğu ve özellikle bireysel iş hukuku uyuşmazlıkları kapsamında arabuluculuğun uygulama aşamaları ve bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk detaylı bir şekilde irdelenmiştir. Yapılan çalışmada kanuni düzenlemeler, kanuni düzenlemelerin yetersiz kaldığı noktalarda doktrin ve görüşleri ile yargı kararlarına değinilerek konu açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TÜRK HUKUKUNDA ARABULUCULUK

#### 1.1. Hukuki Uyuşmazlık Kavramı

İnsanlar doğaları gereği birbirlerinden farklılık gösterirler ve bu farklılıklardan kaynaklı olarak zaman zaman çatışmalar ve anlaşmazlıklar ortaya çıkar. Hukuki bir anlaşmazlık ortaya çıktığında, genellikle başvuru ilk yol, mahkemelerdir. Ancak uyuşmazlıkların daha hızlı ve ekonomik bir şekilde çözülmesi için yargı süreci öncesinde bazı alternatif çözüm yolları bulunmaktadır<sup>2</sup>. Çalışmamızın konusunun temeli olan arabuluculuk kurumu, temelde bu tür uyuşmazlıkların çözümüne yönelik bir araç olarak ortaya çıkmıştır. Arabuluculuğun anlaşılabilmesi için öncelikle anlaşmazlık ve uyuşmazlık kavramlarının anlamının net bir şekilde anlaşılması ve tanımlanması gerekmektedir.

Uyuşmazlık kavramı, temelde anlaşmazlık veya ihtilaf durumlarına dayanır. Anlaşmazlık, tarafların mevcut bir hakkın kullanılması veya yorumlanması konusunda uzlaşmadığı, ya da henüz elde edilmemiş bir hakkın kazandırılmasına ilişkin olarak çıkar çatışması yaşadığı durumları ifade eder. Anlaşmazlık, kaynağında çözümlerse çatışma potansiyeli önlenmiş olur; ancak çözülemezse, daha açık bir talebe dönüşerek dışa yansır ve uyuşmazlık haline gelir. Yani uyuşmazlık, anlaşmazlığın daha belirgin bir şekilde görünür hale gelmesi ve açık bir talep şeklini alması anlamına gelir<sup>3</sup>. Bu anlamda, uyuşmazlık, anlaşmazlığın dışarıya yansıyan ve daha net bir talep şeklini alan durumu olarak tanımlanabilir<sup>4</sup>.

Dava açılarak çözümlenebilecek anlaşmazlıklar, hukuki uyuşmazlık adı altında ifade edilir. Hukuki uyuşmazlık, kanunlar tarafından korunan bir menfaatin ihlali veya

---

<sup>2</sup>Hakan Pekcanitez/Oğuz Atalay/Muhammet Özkes, Medeni Usul Hukuku, Oniki Levha Yayıncılık, 9. Bası, İstanbul, s.1-2.

<sup>3</sup>Pekcanitez/Atalay/Özkes, s.2; Ömer Ekmekçi/Muhammet Özkes/Murat Atalı/Vural Seven, Hukuk Uyuşmazlıklarından Arabuluculuk, 2019, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, s. 2-3.

<sup>4</sup>Ekmekçi/ Özkes/ Atalı/ Seven, s.2-3; Zeynep Aslı Özkan, "Bireysel İş Hukuku ve Toplu İş Hukukunda Arabuluculuğun Özellikleri ve Karşılaştırılması", Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2020, C.5, S.1-2, (2523-2567), s.2524; Elif Kısmet Kekeç, Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler, Adalet Yayınevi, 2011, s.4-5.

ihlal edilme tehlikesinin yanı sıra hukuk düzenince kurulan menfaat dengesinin bozulması durumlarını içerir<sup>5</sup>. Hukuki uyuşmazlıkların çözümü iki temel gruba ayrılabilir. Bunlar: uyuşmazlık hakkında karar verme yetkisi tarafların üstünde bir otoriteye bırakılan mahkeme temelli çözüm ve iş birliğine dayalı müzakere temelli alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleridir<sup>6</sup>. Uyuşmazlıkların çözümü, temel olarak devletin sorumluluğundadır ve bu görev genellikle yargı erki aracılığıyla gerçekleştirilir. Ancak, mahkemelerin iş yoğunluğu nedeniyle uyuşmazlık çözümü zaman alabilmektedir ve çoğu zaman taraflar arasındaki uyuşmazlığı daha da derinleştirmektedir<sup>7</sup>. Bu sebeple, tarafların alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına ilgisi giderek artmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, farklı ülkelerde farklı uygulamalar gösterebilir<sup>8</sup>. Türkiye'de ise arabuluculuk ve tahkim<sup>9</sup> alternatif uyuşmazlık çözüm yolları olarak öne çıkmaktadır<sup>10</sup>.

Arabuluculuk, kanunen tarafların serbest iradeleri ile tasarrufta bulunabildikleri hukuki uyuşmazlıklarda söz konusu olabildiğinden hukuki uyuşmazlık türlerine çalışmamızın konusunu oluşturması açısından iş hukuku kapsamında değinmekte yarar vardır. İş uyuşmazlığı kavramı hayatın her alanında özellikle çalışma hayatında karşımıza çıkması muhtemel uyuşmazlıklardır. Karşımıza çıkan bu iş uyuşmazlıkları da çeşitli bakımlardan ayrıma tabi tutulabilmektedirler. Uyuşmazlığın tarafları ve uyuşmazlığın kimi ilgilendirdiği hususları göz önüne alındığında iş uyuşmazlıklarını, bireysel iş uyuşmazlığı ve toplu iş uyuşmazlıkları olarak ikiye ayırmak mümkündür. Çalışma hayatı içerisinde karşımıza çıkan bu uyuşmazlıkları konu itibari ile bir ayrıma

---

<sup>5</sup>**Muhammet Özkes**, Pekcanitez Usul-Medeni Usul Hukuku (Pekcanitez Usul), Cilt III, 2017, İstanbul, s.2803-2804.

<sup>6</sup>**Pekcanitez/Atalay/Özkes**, s.628; **Özkes**, Pekcanitez Usul, s.2803-2804.

<sup>7</sup>**Özkes**, Pekcanitez Usul, s.2806, **Pekcanitez/Atalay/Özkes**, s.628.

<sup>8</sup>**Alper Bulur**, “*Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi*” (Arabuluculuk), Ankara Barosu Dergisi, 2007, Y.65, S:4, (30-46), s.34; “Amerika Birleşik Devletlerinde bütün mahkemeler, tarafları birbiriyle görüşmeleri ve davayı uzlaşma ile çözümlenmeleri konusunda teşvik etmektedir.” bkz. **Resul Kurt**, “*İş Yargısında Arabuluculuk*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2018(135), (407-444), s.420.

<sup>9</sup>Doktrinde tahkimin aslında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olmadığı görüş hâkimdir. Çünkü tahkim gerçek anlamda devlet mahkemelerine alternatif olan yargılama yoludur.”, bkz. **Alper Bulur/İlker Koçyiğit**, Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Arabuluculuk, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı Yayını, 2019, s.10; ayrıca bkz., **Süha Tanrıver**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Arabuluculuk Kurumuna Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış, Makalelerim (2006) Ankara, 2007, s.20; **Kurt**, s.407; **Ejder Yılmaz**, “*Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi*”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara, 2005, s.845; **Zeynep Şişli**, “*Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm*”, Ankara Barosu Dergisi 2012/2, (45-67), s.47, s. 64.

<sup>10</sup> **Pekcanitez/ Atalay/ Özkes**, s.628; **Özkan Z.**, s.2525; **Kurt**, s.407.

tutmak gerekirse de iş uyuşmazlığı, hak uyuşmazlığı ve menfaat uyuşmazlığı olarak ayrılmaktadır<sup>11</sup>.

İş hukuku bağlamında, tarafların kendi iradeleriyle çözebileceği hukuki sorunları tanımlayan, bir özel hukuk ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıkları iki ana kategoriye ayırmak mümkündür: bireysel uyuşmazlıklar ve toplu uyuşmazlıklar. Bu ayırım, iş uyuşmazlıklarının taraflarının özel durumlarını dikkate alarak yapılır<sup>12</sup>.

Bireysel iş uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan anlaşmazlıkları ifade eder<sup>13</sup>. Bu tür uyuşmazlıklar genellikle iş hukukunun çeşitli kaynakları, örneğin kanunlar, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri tarafından belirlenen bir hakkın ihlali şeklinde ortaya çıkar. Diğer bir ifadeyle, bu uyuşmazlıklar hak uyuşmazlıkları olarak da adlandırılabilir<sup>14</sup>. Bireysel hak uyuşmazlıkları, arabuluculuk yoluyla ya da iş mahkemelerinde açılan dava yoluyla çözüme kavuşturulabilir<sup>15 16</sup>.

---

<sup>11</sup>**Dilara Çıplak**, “İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları”, BAUHF Dergisi, 2018, C.13, S.165-166, (163-219), s.165; **Özkan Z.**, s.2525.

<sup>12</sup>**Zeki Okur**, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk, Karahan Kitapevi, 2019, s.7; **Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat**, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları,2017, s.934.

<sup>13</sup>**Taha Polat Geçmez**, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, 2020, s.22; **Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat**, s.934; Diğer tanımlar için bkz **Sarper Süzek**,İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2022, 22.Baskı, s.3; Ayrıca **Aydın Başbuğ/Mehtap Yücel Bodur**, İş Hukuku, Beta Yayınları, 2021, s.365.

<sup>14</sup>“Bireysel iş uyuşmazlıkları, uyuşmazlığın tarafı olan işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesindeki emredici nitelikteki hükümlerin ihlal edilmesi ya da sözleşmesin tarafı olan işçinin sahip olduğu hakkının kullanamamasından kaynaklanır. Tam olarak bu nedenle de bireysel iş uyuşmazlıkları hak uyuşmazlığı olarak ifade edilebilir.”, bkz. **Özkan Z.**, s.2526; **Geçmez**, s.22..

<sup>15</sup>**Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Baskan**, İş Hukuku, Beta Yayınları, 2020, s.652; **Okur**, s.7.

<sup>16</sup>“Bireysel iş hukukunda kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümü için başvurulabilecek bir diğer yol tahkimdir. Fakat uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözümlenebilmesi için işçi ile işveren arasında bu çözüm yönteminin kullanılacağına dair anlaşma olması gerekmektedir. Ancak pratikte, bireysel iş sözleşmelerine eklenen tahkim şartları genellikle işçi aleyhine olabileceği için geçerli olmayabilmektedir. İşçiler genellikle maddi zorluklar yaşadığından ve gelir kaybı nedeniyle baskı altında olduklarından, bu tür tahkim anlaşmaları hüküm ifade etmemektedir. Yargıtay kararları da, tahkim şartının fesih işleminin yapılmasından sonra eklenmişse geçerli olabileceği yönünde kararlar vermiştir.”, bkz. **Şişli**, s.49; Yargıtay 9. HD, 2016/21367 E, 2017/14609 K, 02/10/2017 T. (Corpus.com.tr); Aynı yönde kararlar için bkz., Yargıtay 9. HD. 2013/1773 E, 2013/6664 K. 25.02.2013 T (Corpus.com.tr); **Asiye Şahin Emir**,“İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu”,Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2020, C. 22, S. 2, s. 905-946, s.920 vd.; Yargıtay 9. HD, 2008/44629 E., 2009/536 K, 20.01.2009 T (Legalbank); “Ayrıca Öğreti ve Yargıtay tarafından işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin kurulması anında veya devamı sırasında işçinin ekonomik anlamda işverene bağımlı olması, ekonomik kaygılar taşıyor olması nedeni ile işçinin serbest iradesi ile tahkim anlaşmasını kabul etmediği, ancak iş sözleşmesinin feshinden sonra ya da fesihle beraber tahkim şartının kararlaştırılması durumunda geçerli bir tahkim anlaşmasından söz edilebileceği ifade edilmektedir.”, **Köme Akpulat**, s. 230-231; Yargıtay 9. HD, 2008/10997 E, 2008/12660 K. 26.05.2008 T (Legalbank).

Toplu iş uyuşmazlığı ise, bir işçi topluluğunun ortak hak ve menfaatlerini etkileyen, topluluğun bir bütün olarak taraf olduğu uyuşmazlıkları ifade eder<sup>17</sup>. Bu tür uyuşmazlıklarda esas olan işçi topluluğunun bir bütün olarak hareket etmesidir; diğer taraf ise işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olabilir. Uyuşmazlığın da topluluğun genel menfaatlerini etkilemesi önemli bir ölçüttür<sup>18</sup>. Toplu iş uyuşmazlıkları, genellikle bir grup işçiyi etkileyen ortak bir sorun kaynaklıdır. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinin işçi topluluğu ile işveren arasında imzalanmasından sonra bireysel bir iş uyuşmazlığının ortaya çıkması ve bu uyuşmazlığa işçi sendikasının dâhil olmasıyla uyuşmazlığın toplu iş uyuşmazlığına dönüşme olasılığı da vardır. Başka bir deyişle, işçi sendikasının, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığı üstlenerek toplu iş uyuşmazlığına dönüştürmesi söz konusu olabilir<sup>19</sup>.

Hem bireysel iş uyuşmazlığı hem de toplu iş uyuşmazlığı, bir hakkın geçerli bir şekilde uygulanmamasından kaynaklanabileceği gibi, hukuken geçerli bir hakkın elde edilmesi veya değiştirilmesi talebi neticesinde de doğabilir. Bu bağlamda, iş uyuşmazlıkları ikinci bir ayırım ile karşımıza çıkmaktadır; menfaat uyuşmazlığı ve hak uyuşmazlığı.

İş ilişkisinden kaynaklı olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklar konusu bakımından tasnif edildiğinde taraflar arasında hak ve menfaat uyuşmazlığının varlığından söz edilir. Hak uyuşmazlığı ile menfaat uyuşmazlığı arasındaki ayırım işçi ve işveren arasındaki taleplerin çatışmasına dayanır. Eğer taraflardan birinin menfaati zedeleniyor ve buna bağlı olarak diğer tarafın çıkarına bir sonuç doğuyor ise burada bir menfaat uyuşmazlığı var demektir. Ancak uyuşmazlık taraflardan birine tanınan bir hakkın kullanılmamasından doğmuş ise burada bir hak uyuşmazlığı söz konusu olacaktır<sup>20</sup>.

Hak uyuşmazlığı, işçinin ya da işverenin kanun veya sözleşmelerdeki haklarının ihlali nedeni ile ortaya çıkan uyuşmazlıktır ve uyuşmazlığın çözüm yeri arabuluculuk ya da arabuluculuk sonucunda anlaşma sağlanamazsa iş mahkemesidir<sup>21</sup><sup>22</sup>. Menfaat

---

<sup>17</sup>Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s.652; Başbuğ/Bodur, s.365; Okur, s.8.

<sup>18</sup>Şişli, s.48.

<sup>19</sup>Talat Canpolat, "6356 Sayılı Kanununda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013, S.4, (247-273), s.252-253; Geçmez, s.24; Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat, s.934.

<sup>20</sup>Okur, s.4; Geçmez, s.25; Olgu Özdemir, "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2016, Özel Sayı, C.1, (601-615), s.601.

<sup>21</sup>5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1. Maddesi, işçilerle işverenler veya işveren vekilleri arasındaki iş ilişkileri veya İş Kanunu'ndan doğan hak iddialarından kaynaklanan hukuki anlaşmazlıkların çözümünün iş mahkemelerinin yetkisinde olduğunu belirtmektedir.

uyuşmazlığı<sup>23</sup> ise var olan bir hakkın değiştirilmesi ya da tarafların mevcut haklarının yanında yeni bir hakkın meydana getirilmesi beklentisinden kaynaklı çıkan uyuşmazlıklardır ve bireysel olarak dava yoluna bu uyuşmazlık için başvurulamamaktadır<sup>24</sup>.

Arabuluculuk, taraflar arasındaki hukuki uyuşmazlıkların çözümüne odaklanan bir süreçtir. Ancak, arabuluculuk yoluyla taraflar arasındaki uyuşmazlıkların temelinde haklar yerine menfaatler bulunur<sup>25</sup>. Bu nedenle, arabuluculukta taraflar arasındaki hukuki uyuşmazlığın çözümünde, tarafların haklarının tam anlamıyla yerine getirilmesinden ziyade, tarafların menfaatlerine uygun bir çözüm aranması önceliklidir<sup>26</sup>.

## 1.2. Hukuki Uyuşmazlıkların Çözümünde Alternatif Çözüm Yöntemleri

### 1.2.1. Genel Olarak

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, uyuşmazlıkların ekonomik ve daha hızlı bir şekilde çözülmesini sağlar. Bu yöntemler genellikle taraflar arasında karşılıklı anlayış ve uzlaşma temelinde gerçekleşir, böylece tarafların menfaatleri dengelenir. Bu yaklaşım, geçmişteki sorunların etkilerini geleceğe taşımak yerine, geleceğin şekillenmesini öncelik sağlar. Bu nedenle, esnek ve uzlaşmacı bir yapıya sahip olduğundan, yaratıcı çözümleri teşvik eder. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri

---

<sup>22</sup>Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.651; AV.K.m 35'in Uzlaşma sağlama yetkisi ile taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümlenebilmesi için her iki tarafında kendisini vekil ile temsil ettirmesi ve bunu belirli bir zaman diliminde yapılması gerekmektedir. Av. K. 35/A maddesi gereğince uzlaşma sağlanabilecek uyuşmazlıklar, tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilecekleri işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklardır. Yani uzlaşma da taraflar arabuluculukta olduğu gibi üzerinde tasarrufta bulunabilecekleri hak ve alacakları için Av. K m.35/A'da yöntemi ile uzlaşma sağlayabilirler. bkz **Alper Bulur**, "Avukatlık Kanunu m. 35/A'nın Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Çerçevesinde İrdelenmesi Ve Bir Düzenleme Önerisi", TBB Dergisi, 2010, S.89, s.211 (Avukatlık Kanunu m.35/A). Ancak, Av K. m.35'te kanundan doğan bu yetki avukatlara verilmiş ise de kanun maddesinde müzakere usul ve esaslarının yeterince düzenlenmemiş olması, avukatların müzakere konusunda yeterince donanımlı olmamaları nedeni ile avukatlar bu yetkiyi uygulamaktan çekinmektedirler. Son olarak Av. K. m.35/A'da gizlilik düzenlenmemiş olmakla birlikte gizlilik, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde arabuluculuğun tercih edilmesini sağlayan artılardan biridir. bkz. **Şamil Demir**, "Avukatlık Kanunu'nun 35/A Maddesinin Uygulanması Sorunu ve Çözüm Önerileri", Terazi Hukuk Dergisi, 2008, Y.3 S.18, (193-203), s.197.

<sup>23</sup>"Menfaat uyuşmazlıkları toplu iş uyuşmazlıkları içerisinde de ortaya çıkmaktadır ve toplu menfaat uyuşmazlığı olarak da ifade edilmektedir. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında grev ve lokavta gidilebileceği 6356 sayılı kanunda öngörülmüştür." bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.934; **Okur**, s.4.

<sup>24</sup>Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.651; **Serdar Orhan/Yusuf Eşiyok**, "Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ve Alternatif Çözüm Yolları Üzerine", **C. Selek Öz (Ed.)**, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar (V), 2021, (83-106), s.87.

<sup>25</sup>**Okur**, s.4.

<sup>26</sup>**Ali Yeşilirmak/Elif Kısmet Kekeç/Alper Bulur (Eds.)**, Temel Arabuluculuk Eğitim Kitabı, 2021, s.28-29.

arasında sulh, müzakere, vakıaların tespiti, uzlaşma, arabuluculuk ve tahkim gibi yöntemler bulunmaktadır. Çalışmamızın konusunu oluşturan arabuluculuktan bahsetmeden önce arabuluculuk dışındaki diğer alternatif çözüm yöntemlerine değinmekte yarar vardır.

Müzakere, tarafların aralarındaki uyuşmazlığı üçüncü kişinin herhangi bir yardımı olmaksızın, taraf vekillerininde sürece dahil olabildiği, bir araya gelerek karşılıklı fikir alışverişinde buldukları ve uyuşmazlık konusu hakkında anlaşmaya varmayı hedefledikleri bir çözüm yöntemidir<sup>27</sup>.

Vakıaların tespiti yöntemi, uyuşmazlığın başlangıç aşamalarında tarafların seçtiği tarafsız bir uzmanın, uyuşmazlığın kaynağının belirlenmesi ve taraflara farklı bakış açıları sunarak uyuşmazlığı çözmeyi amaçlayan tamamlayıcı nitelikli bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemidir<sup>28</sup>.

Tahkim, tarafların devlet mahkemeleri yerine daha etkin bir şekilde rol aldığı bir alternatif çözüm yöntemi olarak özetlenebilir. Tahkim, taraflar arasındaki anlaşmazlığın çözümünü üçüncü bir tarafa devretme ilkesi üzerine kuruludur ve bu, mahkemelerle benzerlik taşır. Tahkim, diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına göre belirli farklılıklara sahip olmasına rağmen, anlaşmazlıkların çözümünde taraflara daha fazla kontrol sağlar<sup>29</sup>. Taraflar aralarındaki uyuşmazlığı çözebilmek için devlet yargılamasına gitmek yerine alternatif çözüm yolu olan tahkime gitmeyi tercih edebilirler. Tahkim de tarafların arasındaki uyuşmazlık uzmanlığına göre bir ya da birden fazla hakem aracılığı ile çözümlenir ve yapılan yargılama sonrasında uyuşmazlığa ilişkin verilen karar kesin ve bağlayıcıdır<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup>**Geçmez**, s.34; **Tanrıver**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, s.9; **Yavuz Kaplan**, “Arabuluculuk Ve Türk Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısına Eleştirel Bir Bakış”, Milletlerarası Hukuk Ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 2008, Y.28, S.1-2, (115-146), s.117.

<sup>28</sup>**Alper Uyumaz/Kemal Erdoğan**, “Aile Hukukundan Doğan Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, C.17, S.1, (119-169), s.126; **Christoph Liebscher**, “Arabuluculuk Tekniklerinin Tahkimde Uygulanması” (Çev. **Mustafa Göksu**), Türkiye Barolar Birliği Medenî Usûl ve İcra- İflâs Hukukçuları Toplantısı IX: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2010, Ankara, (51-75), s. 51.

<sup>29</sup>**Serhat Sarısözen**, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Hakem Yargılaması”, Terazi Hukuk Dergisi, 2017, C.12, S.132, s. 107 (Hakem Yargılaması); Tahkimin devlet yargılamasına dâhil edilebileceği hakkında görüşü için; **Sarısözen**, s.105 (Hakem Yargılaması).

<sup>30</sup>Tahkimin devlet yargılamasına istisnai nitelik taşıdığı ve alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olmadığı hakkında görüş için bkz. **Sarısözen**, s.105 (Hakem Yargılaması); **Çiğdem Yazıcı Tıktık**, Arabuluculukta Gizliliğin Korunması, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.7; **Kurt**, s.412; Diğer görüşler gibi Tahkim de bir yargılamanın olması ve kararların bağlayıcı olması nedeni ile alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olmadığı görüşü için bkz. **Geçmez**, s.33; benzer görüş için bkz. **Olcaç Işık**,



Uzlaşma, alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak, temelde diğer tüm çözüm yaklaşımlarının amaçladığı hedefi taşır. Bu yöntemde, tarafsız ve objektif bir üçüncü taraf, uyuşmazlık yaşayan taraflara özgün duruma uygun çeşitli çözüm önerileri sunar. Uzlaştırmanın amacı, tarafları bu önerileri değerlendirmeye teşvik ederek somut çözüm seçeneklerini gözden geçirmelerini sağlamak ve böylece tarafların bir çözüm üzerinde anlaşmalarını sağlamaktır<sup>31</sup>.

Sulh, tarafların aralarındaki hukuki ilişkiden kaynaklanan anlaşmazlığı çözmek amacıyla karşılıklı olarak anlaşarak dava konusu uyuşmazlığa son vermesi anlamına gelir. Bu süreçte, taraflar arasında karşılıklı fedakarlık yapma gerekliliği vardır. Bir davanın devam ettiği esnada, davacı taleplerinin bir kısmından vazgeçer ve davalı da kalan talepleri kabul ederse, bu durum sulh olarak adlandırılır. Bu tür bir sulh, genellikle "mahkeme içi sulh" olarak anılır. Dava sürecinin dışında, mahkeme tarafından değil de taraflar arasında gerçekleştirilen sulh ise "mahkeme dışı sulh" olarak bilinir. Mahkeme dışı sulh, mahkeme içi sulha dönüşmediği sürece, yargılamanın sonucunu etkilemez<sup>32</sup>.

## **1.2.2. Türk Hukukunda Uyuşmazlıkların Alternatif Yöntemlerle Çözümüne İlişkin Diğer Düzenlemeler**

### **1.2.2.1.Genel Olarak**

Türk hukukunda uyuşmazlıkların çözümü konusunda farklı çözüm yöntemleri kullanılmaktadır. Vergi hukuku, toplu iş hukuku (TSGLK m.22,23, 58,59), avukatlık hukuku (Av. K. M.35/A) , tüketici hukuku (TKHK m.22) ve aile hukuku (AMK. m.7) gibi alanlarda da alternatif çözüm yolları benimsenmiş veya bu bağlamda değerlendirilebilecek hukuk kuralları bulunmaktadır<sup>33</sup>. Bu bölümde, Türk hukukunun söz konusu düzenlemeleri özetlenecektir.

---

*“Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısı Çerçevesinde Arabuluculuk Yönteminin Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri İle Karşılaştırılması”*, Terazi Hukuk Dergisi, 2011, Y.6, S.64, s.16.

<sup>31</sup>**Eda Manav Özdemir**, “*İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri*” Çalışma ve Toplum Dergisi, S.4, 2015, s.203; **İbrahim Özbay**, “*Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma Ve Uzlaştırma Tutanağının İlam Niteliği*”, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2004, C.8, S.3-4, (387-418), s.390 (Avukatlık Hukuku).

<sup>32</sup>**Ergün Önen**, Medeni Yargılama Hukukunda Sulh, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1972, Ankara, s.3; **Ramazan Aslan/Ejder Yılmaz/Sema Taşpınar Ayvaz**, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınevi, Ankara,2016, s. 556-560.

<sup>33</sup>**Süha Tanrıver**, Arabuluculuk Kurumuna Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış, Prof. Dr. Fikret EREN'e Armağan, 2006, Ankara, (821-843), s.825 ( Sosyolojik Bakış).

## 1.2.2.2. Sulh

### 1.2.2.2.1. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu

Kanunda tanımlanan sulh kavramı, taraflar arasında ortaya çıkan bir uyuşmazlığı karşılıklı fedakarlıkla çözen bir sözleşme olarak arabuluculuk yöntemine benzemektedir. Mülga Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu<sup>34</sup>nda (HMUK) sulh kavramı yer almakla birlikte, bu işlem ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. 6100 sayılı Kanun, sulh işlemini ayrıntılı bir şekilde 313. ve 315. maddeler aracılığıyla tanımlamıştır. Sulh, bir mahkeme tarafından görülmekte olan bir davada uyuşmazlık hakkında tarafların anlaşarak uyuşmazlığın kısmen veya tamamen sonlandırılması amacıyla mahkeme huzurunda yaptıkları bir sözleşmedir<sup>35</sup>(HMK m.313/). Ancak, sulh sadece tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıkların söz konusu olduğu davalar için geçerlidir<sup>36</sup> ve bu işlem HMK madde 313/1-2'de açıklandığı gibi görülmekte olan bir davanın yargılama aşamasında mahkeme huzurunda yapılabilir<sup>37</sup>.

Yargılama esnasında mahkemenin tarafları sulhe teşvik etmesine yine HMK m.140/2'de ön inceleme duruşması başlığı altında da yer verilmiştir. Bu kapsamda, 6100 Sayılı Kanunun getirdiği ön inceleme aşamasında, hâkim tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabileceği davalarda<sup>38</sup>, onları 6100 Sayılı Kanun m.320/2 delaletiyle yine aynı kanun 140/2 maddesi uyarınca sulhe veya arabuluculuğa teşvik etme, böyle bir olasılık mevcut ise başka bir duruşma günü verme ve 6100 Sayılı Kanunun 140/3 maddesi gereğince yapılacak ön inceleme duruşmasında tarafların sulh veya arabuluculuk sürecinden herhangi bir sonuç elde edip edemedikleri belirlenmeli, eğer anlaşmaya varılamadıysa anlaşılamayan konuları tutanağa geçirmelidir. Aynı

---

<sup>34</sup>Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu 12.01.2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 450 nci maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

<sup>35</sup>**Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz**, s.556, **Bektaş Kar**, İş Yargılaması Usulü, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2021,s. 1038; **Baki Kuru/Burak Aydın**, Medeni Usul Hukuku El Kitabı, C.II, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2021, 2. Baskı, s.1093; **Burak Patırlı**, “Sulh”, Bursa Barosu Dergisi, C.42, S.100, Haziran 2017, (89-97), s.89; **Abdurrahim Karlı**, Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, Alternatif Yayıncılık, 2011, s.383; **Murat Atalı**, Pekcanitez Usul- Medeni Usul Hukuku, 15. Bası, İstanbul 2017, s.2033.

<sup>36</sup>**Süha Tanrıver**,“Mahkeme Huzurunda Yapılan Sulhler”,Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, C.49, S.1, 1994, (333-348), s.334.

<sup>37</sup>**Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz**, s.556 vd; **Gizem Ersen Perçin**, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinden Arabuluculuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, 2012, C.31, S.2, (177-201), s.190; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.555-557.

<sup>38</sup>**Ali İhsan İpek**, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde Ön İncelemenin Kapsamı”, Terazi Hukuk Dergisi, 2011, C.6, S.63, (64-69) , s.67.

doğrultuda kanunda, tarafların sulhe yönelmeleri açısından, sulh görüşmeleri sırasında yapılan ikrarın tarafları bağlamayacağı şeklinde önemli bir hüküm de yer almıştır (HMK m.188/3). Benzer bir düzenleme ile arabuluculuk için de, arabuluculuk görüşmelerinde taraflarca ileri sürülen iddiaların kabulünün delil olarak kullanılmayacağı da hükme bağlanmıştır<sup>39</sup> ( HUAK 5/1-c).

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri bağlamında, sulhun çözüm yöntemleri arasında hangisinin kapsamına gireceği, hâkimin sulh aşamasındaki rolüne bağlı olarak belirlenir. Taraflar arasında duruşma dışında gerçekleşen görüşmeler sonucunda hazırlanan ve imzalanan sulh sözleşmesinin varlığı durumunda, hâkim müzakere aşamasında yer almadığı için sadece tarafları sulhe teşvik ederek müzakere yöntemi kullanılır. Duruşma sırasında tarafların karşılıklı sulh olduğu durumlarda ise, hâkim müzakerelere doğrudan katılır, ancak hukuki uyuşmazlığın çözümüyle ilgili önerilerde bulunmaz. Hâkim, taraflar arasındaki etkili iletişimin kurulmasını kolaylaştırarak arabuluculuk işlemi başarıyla gerçekleştirir<sup>40</sup>. Fakat burada hâkimin yaptığı gerçek anlamda bir arabuluculuk faaliyeti değil, sadece fiilen arabulucu rolünü üstlenmektedir<sup>41</sup>.

#### **1.2.2.2. 4787 Sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine İlişkin Kanunu 7. Maddesinde Yer Alan Düzenleme**

09.01.2003 tarihli 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun'un<sup>42</sup> 7. maddesine göre, aile mahkemeleri, eşlerin ve çocukların karşılaştığı sorunları tespit ederek, aile mahkemesi uzmanlarının desteğindende yararlanarak, mümkünse uyuşmazlığı sulh yoluyla çözüme kavuşturmaya çalışır. Eğer taraflar arasında sulh sağlanamazsa, yargılama devam eder ve nihai karar verilir<sup>43</sup>.

HMK'nın 137. maddesinde olduğu gibi, AMK'da yer alan bu hüküm de hakimin tarafları sulh olmaya teşvik etme amacını taşımaktadır. Ancak, aile hukukuna ilişkin

<sup>39</sup>Sevim, s.126; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s.560; Kuru/Aydın, s.1100.

<sup>40</sup>Ersen Perçin, s.191; Süha Tanrıver, "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Ve Özellikle Arabuluculuk" (Makalelerim), 2006- 2007, s. 21 (Arabuluculuk).

<sup>41</sup>Ersen Perçin, s.191.

<sup>42</sup>4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş Görev Ve Yargılama Usullere Dair Kanun, RG., 18/01/2000 T, S. 24997.

<sup>43</sup>Orhan Dür, Arabuluculuk Faaliyeti ve Arabulucuların Hak Ve Yükümlülükleri, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s.84; Kanundaki düzenleme ile aile mahkemesi hâkimlerine her somut olayın durumuna göre uzmanlardan yardım alarak uyuşmazlıkların sulh yolu ile çözümünü teşvik görevi verilmiştir. bkz. Taşpolat Tuğsavul, s.81(Arabuluculuk).

uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun kamu düzeniyle ilgili olması nedeniyle, tarafların serbestçe tasarruf edebileceği işler arasında yer almaması gözetildiğinde bu düzenlemenin etkinliği sınırlı kalmaktadır<sup>44</sup>. Aile hukukundan doğan uyuşmazlıklarda sulh, ancak boşanma ve boşanmanın ferî'ilerine ilişkin uyuşmazlıklarda mümkün olacaktır. Kamu düzeninden sayılan evlenmenin butlanı ile boşanma ve ayrılık davalarına ilişkin konular (velayet, iştirak nafakası, çocuk ile kişisel ilişki kurulması vb.) tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabileceği konular olmadığından sulh ile sona erdirilemez<sup>45</sup>.

Aile mahkemelerinde, kanun hükümleri uyarınca hakimler, yardımcı konumundaki uzmanlardan yararlanarak uyuşmazlığı sulh yoluyla çözmeye çalışabilir. Hakim, uyuşmazlığın esasına girmeden tarafları sulhe teşvik etmeye zorunludur<sup>46</sup>. Ancak bu faaliyet, 6325 Sayılı Kanun kapsamında bir arabuluculuk faaliyeti değildir. Aile uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümüne dair 4787 Sayılı Kanun'da bu konuda bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu nedenle, 6100 Sayılı Kanun m. 140/2 ve m.320/2 hükümleri hakime arabuluculuğa teşvik görevi yüklemektedir. Dolayısıyla, kanunun arabuluculuğa teşvik eden hükümleri uygulanarak dava konusu uyuşmazlık, 6325 Sayılı Kanun kapsamında bir arabuluculuk faaliyetinin konusu olabilir<sup>47</sup>. Ancak, boşanma davasında tarafların sundukları hukuki nedenler aile içi şiddete<sup>48</sup> dayanıyorsa, arabuluculuk yoluna başvurulamaz ve mahkeme hakimi, bu durumda tarafları arabuluculuğa yönlendiremez<sup>49</sup>.

---

<sup>44</sup>Çiçek, s.62-63; Ersen Perçin, s.191-192.

<sup>45</sup>Cenk Akil, "Hukuk Muhakemeleri Kanununda Sulh Ve Sulh Yoluyla Şarta Bağlı Hüküm Verilip Verilemeyeceği Meselesi", GÜHF Dergisi, 2012, C.16, S.4, s.6.

<sup>46</sup>Kuru/Aydın, s.1786; Uyumaz/Erdoğan, s.134.

<sup>47</sup>Dür, s.87-88; Süha Tanrıver, Aile Mahkemeleri, Ankara, 2014, s.861; Aile mahkemesi hâkimine aile arabulucusu gibi hareket etme ve mahkeme nezdinde görevli uzmanlarında arabulucu olarak görevlendirilebileceği görüşü için bkz. Taşpolat Tuğsavul, s.81(Arabuluculuk).

<sup>48</sup>"Ülkemiz, 11 Mayıs 2011 tarihinde imzalanan "Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlar ile Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi" gereğince, zorunlu alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yasaklanmasını benimsemiştir. Bu nedenle aile içi şiddet olaylarında, Avrupa Birliği mevzuatıyla uyumlu bir şekilde, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 1/2. maddesi son cümlesine göre arabuluculuk kesinlikle uygulanmamaktadır. Ancak Türkiye, İstanbul Sözleşmesi'ne ilk imzacı olarak katılmış ve adını almış olmasına rağmen, 20 Mart 2021 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bu sözleşmeden çekildiğini duyurmuştur", bkz.Meryem Hazal Çamurcu, "İstanbul Sözleşmesi; Türkiye De İç Hukuka Etkisi Ve Toplumun Tepkisi", Ankara Barosu Dergisi, S.4, 2021, (64-106), s.84; Sözleşmeden çekilme kararı alınmış olursa da HUAKE'ta bu konuda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

<sup>49</sup>Kavasoglu/Gündoğdu, s.778-779; Süha Tanrıver, "Türk Aile Mahkemesi Hâkimlerinin Sulhe Teşvik Ödevi", Makalelerim III, 2016, s.200-201.

Türkiye de aile arabuluculuğuna ilişkin henüz bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklar için arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesine yönelik çalışmaların Adalet Bakanlığı tarafından yürütüldüğünü, çalışmaların sürdüğünü bilmekteyiz.

### 1.2.2.3. 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu 35/A Maddesine Göre Uzlaşma

1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun 35/A<sup>50</sup> maddesi, tarafların kendi iradesiyle uzlaşabilecekleri konulara ilişkin uyuşmazlıklarda avukatlara ve müvekkillerine, ilam niteliğinde bir uzlaşma belgesi hazırlama yetkisi vermektedir<sup>51</sup>. Maddeye göre; Avukatlar, dava açılmadan veya açılmış bir dava olup da henüz duruşmalar başlamadan önce kendilerine intikal eden iş ve davalarda, müvekkili ile birlikte karşı tarafı uzlaşma için davet edebilir.

Kanunun aynı maddesine göre uzlaşma, alternatif uyuşmazlık çözüm yolları arasında yer alan bir müzakere yöntemi olup, arabuluculuk ya da uzlaştırma çözüm yöntemlerinden farklıdır. Uzlaşmanın konusu yalnızca tarafların kendi iradeleri ile elde edebilecekleri konularla sınırlandırılmıştır<sup>52</sup>. Bu sınırlamaya uygun olarak, taraflar maddi alacaklar ile taşınır ve taşınmazlara ilişkin uyuşmazlıklarda uzlaşma sağlayabilirler. Ancak, boşanma, nafaka, nesep gibi tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri uyuşmazlıklar için uzlaşma çözüm yöntemi kullanılamaz<sup>53</sup>.

Kanunun aynı maddesinin devamına göre, uyuşmazlık konusu hakkında dava açılmadan önce veya duruşma başlamadan önce taraflar ve avukatları tarafından imzalanacak olan uzlaşma tutanağı, her iki avukatın imzasını taşımalıdır. Uzlaşma tutanağı, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın doğrudan İcra ve İflas Kanununun<sup>54</sup> 38. maddesi ve 68/A maddesi uyarınca ilâm hükmünde bir belge olarak kabul edilir<sup>55</sup>. Taraflar ve avukatları tarafından imzalanan uzlaşma tutanağının ilam niteliğinde

---

<sup>50</sup>1136 sayılı Avukatlık Kanununa 02.05.2001 tarih ve 4667 Sayılı Kanun'un 23. maddesi ile madde 35/A eklenmiştir. 4515 ([mevzuat.gov.tr](http://mevzuat.gov.tr)), e.t. 29.04.2023.

<sup>51</sup>**Dür**, s.80; **Latife Başak Harp**, "1136 Sayılı Avukatlık Kanunu Madde 35/A Kapsamında Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi", Çağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022, s.45.

<sup>52</sup>**Mustafa Çiçek**, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, Ankara, 2019, s.64.

<sup>53</sup>**Bulur**, s.212 (Avukatlık Kanunu 35/A); **Çiçek**, s.64.

<sup>54</sup>2004 Sayılı İcra Ve İflas Kanunu, RG. T.19/06/1932, S. 2128..

<sup>55</sup>Türkiye Barolar Birliği, Avukatlık Kanunu 35/A Uzlaşması, s.4, <https://sertifikaliegitimler.barobirlik.org.tr/medya/kitapcik.pdf>, e.t.02.05.2023. ayrıca bkz. **Bulur**, s.211 (Avukatlık Kanunu m. 35/A).

olması, uyuşmazlıkların mahkemeye intikal etmeden çözümlenmesi amacına hizmet etmektedir<sup>56</sup>.

Avukatlık Kanunu 35/A'ya göre; uzlaşma çözüm yönteminde uyuşmazlık, yargıya intikal etmeden önce ya da yargıya intikal etmişse de ilk duruşmadan önce çözümlenmesi gerekirken, arabuluculuğa başvuru konusundan herhangi bir süre sınırı bulunmamaktadır. Dava açılmadan önce, dava açıldıktan sonra hatta karar verildikten sonra dahi taraflar söz konusu uyuşmazlığı arabuluculuk yöntemi ile kendi iradeleri ve menfaatleri doğrultusunda çözüme kavuşturabilirler. Bu bakımdan arabuluculuk yöntemi, 35/A uzlaşma yönteminden daha avantajlıdır. Fakat kanunda belirtilen bu uzlaşma çözüm yöntemi ile arabuluculuk yöntemi birbirini tamamlayan ve destekleyen yöntemlerdir<sup>57</sup>.

#### **1.2.2.4. 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun Kapsamında Düzenlenen Tüketici Hakem Heyeti Uygulaması**

Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'unda<sup>58</sup>, il ve ilçe merkezlerinde tüketici ile satıcı arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için belediyelerle eşgüdümlü olarak en az bir tüketici sorunları hakem heyeti oluşturulması gerektiği belirtilmektedir. Bakanlıkça her yıl belirlenen belli bir miktar uyuşmazlıkta, tüketicilerin dava açmadan önce bu heyete başvurması zorunlu kılınmıştır. Bu düzenleme, hem Mülga 4077 Sayılı Kanun m.22'de hem de 27.05.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6502 Sayılı Kanun m.66'da paralel olarak yer almaktadır. Aynı kanunun 68. maddesinde, ilçe ve il tüketici hakem heyetlerinin görev sınırları uyuşmazlıkların parasal değerlerine göre belirlenmiştir. 2023 yılı için de geçerli olmak üzere 24.03.2022 tarihinde 7392 Sayılı Kanunun 13. maddesi ile yapılan değişiklikle 6502 Sayılı Kanunun 68. maddesinde yer alan parasal sınırlar değiştirilmiştir<sup>59</sup>. Kanunda belirtilen tutarı aşan uyuşmazlıklar için tüketici hakem heyetine başvurulamaz. Tüketici hakem heyetinin yetkisi, başvuru tarihinde geçerli olan parasal sınırlar göz önünden bulundurulmuş olarak belirlenir. Tek bir uyuşmazlıkla ilgili başvurularda, uyuşmazlık konusunda belirlenen parasal sınırın

---

<sup>56</sup>Çiçek, s. 64; Kaplan, s.130; Bulur, s.222 (Avukatlık Kanunu m. 35/A).

<sup>57</sup>Dür, s.84

<sup>58</sup>6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun, RG. T. 28/11/2013, S. 28835.

<sup>59</sup>Bu çerçevede 2023 yılı itibariyle, Tüketici Hakem heyetlerine başvurunun parasal değeri altmışaltı bin (66.000,00) Türk Lirasıdır.bkz. 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 68.Maddesi ve Tüketici Hakem Heyetleri Yönetmeliğinin 6. Maddelerinde Yer Alan Parasal Sınırların Artırılmasına İlişkin Tebliğ, RG., T.16/12/2022, S. 32045.

üstünde kalan kısımdan feragat edilerek tüketici hakem heyetine başvurulabilir<sup>60</sup>. Hakem heyeti tarafından verilen kararların İcra ve İflas Kanunu'nda yer alan ilamların yerine getirilmesi hakkındaki hükümlere göre icra kabiliyeti vardır (İİK. m.24).

Uyuşmazlığın değeri kanunda belirtilen parasal sınırın altında ise tüketici hakem heyetine başvuru zorunludur ve Tüketici Hakem Heyeti kararları tarafları bağlayıcı nitelikli kararlardır (TKHK m.70/1). Taraflar, heyet kararlarına itiraz etmek için, kararın kendilerine tebliğ edilmesinden itibaren on beş gün içinde, buldukları yerdeki tüketici mahkemesine başvurabilirler. Ancak yapılan itiraz, hakem heyeti kararının icrasını durdurmaz. Mahkeme, kararın icrasını ancak tedbir talep edilmesi halinde durdurabilir (TKHK m.70/3). Tüketici hakem heyeti tarafından verilen kararlara yönelik itirazlar üzerine mahkemenin vereceği karar kesindir<sup>61</sup>(TKHK m.70/5).

Tüketici Hakem Heyeti, kanunda belirtilen parasal sınırı geçmeyen uyuşmazlıklar için tarafların heyete başvurma zorunluluğunun bulunması nedeniyle iradi bir uyuşmazlık çözüm yöntemi niteliği taşımamaktadır. Bu nedenle, hakemlik uygulaması, dar anlamı ile bile alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi değildir; ancak istisnai bir yargılama faaliyeti olarak nitelendirilebilir<sup>62</sup>. Alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi gibi görünen Tüketici Hakem Heyetine başvurunun zorunlu olması, özel dava şartı olması, verilen kararın uyuşmazlığın taraflarını bağlayıcı kararlardan olması ve gönüllülük esasına dayanmaması sebebi ile arabuluculuk çözüm yönteminden ayrılmaktadır.

#### **1.2.2.5. 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Yer Alan Arabuluculuk Ve Tahkim Düzenlemesi**

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu<sup>63</sup> (STİSK), 7 Ekim 2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu<sup>64</sup> ve 2822 sayılı Toplu

---

<sup>60</sup>Dür, s.75, **İbrahim Ermenek**, “Yargı Kararları Işığında Tüketici Hakem Heyetleri Ve Bu Alanda Ortaya Çıkan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C.XVII, S.1-2, (563-630), s.603; **Onur Utku Sevim**, Avrupa Birliği Müktesebatı Ve Türk Hukukunda Arabuluculuk, 2016, Adalet Yayınları, Ankara, s.127.

<sup>61</sup>Tüketici Hakem Heyetlerinin alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi sayılamayacağına dair görüş için bkz. **Ali Cem BUDAK**, “6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'a Göre Tüketici Hakem Heyetleri”, DEÜHF Dergisi Özel Sayı, 2015, Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ'e Armağan, C. 16, (77-103), s. 80; **Çiçek**, s.67.

<sup>62</sup>**Ersen Perçin**, s.194; **Mustafa Serdar Özbek**, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara, Yetkin Yayınevi, s.167.

<sup>63</sup>6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG. T. 07/11/2012, S. 28460.

<sup>64</sup>2821 Sayılı Sendikalar Kanunu , RG. T.07/05/1983 S. 18040.

İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu<sup>65</sup>nda yapılan hükümleri değiştirerek yeniden düzenlemiştir. Kanunun 50. maddesinde<sup>66</sup>, arabuluculuk başlığı altında, toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın sona ermesi durumunda, görevli makamın uyuşmazlık yazısını aldığı tarihten itibaren altı iş günü içerisinde taraflardan en az birinin katılımıyla veya tarafların katılımı söz konusu olmaz ise resen resmi listede yer alan bir arabulucunun görevlendirileceği belirtilmektedir. Arabulucunun görev süresi, kendisine yapılan bildirim tarihinden itibaren on beş gün olarak belirlenmiştir, ancak tarafların karşılıklı anlaşması durumunda bu süre en fazla altı iş günü uzatılabilir<sup>67</sup>. Kanunun 60. maddesi, 7. fıkrasında da yenilik olarak yasal bir grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın veya bir kişiyi arabulucu olarak atayabileceği hükme bağlanmıştır<sup>68</sup>.

Her ne kadar 6356 Sayılı Kanunda zorunlu bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak arabuluculuk düzenlenmiş olsa da kanunda düzenlenen bu arabuluculuk kavramı 6325 Sayılı Kanunda düzenlenen arabuluculuk kavramından farklıdır. 6356 Sayılı Kanunun 50. maddesinde düzenlenen arabuluculuğun zorunlu olması, aralarında mevcut uyuşmazlık nedeni ile anlaşma sağlanamayan tarafların başvurması halinde görevli makam tarafından resmi listeden bir arabulucunun atanması ile tarafların ve ilgililerin arabulucuya gerekli bilgi ve belgeleri verme yükümlülüğü ile arabulucunun somut çözüm önerilerinde bulunması gibi özellikleri içeren arabuluculuk yöntemidir. Bu nedenle, tarafların kanun kapsamındaki resmi listede yer alan bir arabulucu üzerinde anlaşamaması durumunda görevli makam tarafından atanacak olan arabulucunun, hak temelli değerlendirmeler yaparak uzlaşma sağlama amacıyla görevlendirildiği ve bu nedenle “uzlaştırıcı” olarak nitelendirilmesi gerektiği söylenebilir<sup>69</sup>.

Yukarda da bahsettiğimiz üzere 6356 Sayılı Kanunda yer alan arabulucu 6325 Sayılı Kanunda yer alan arabulucudan farklı olarak uyuşmazlık hakkında çözüm

---

<sup>65</sup>2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu , RG. T. 07/05/1983, S. 18040.

<sup>66</sup>Kanun maddesi ve gerekçesi için bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6356.pdf> e.t.30.04.2023.

<sup>67</sup>**Başbuğ/Bodur**, s.367-368; **Kenan Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 2022, s. 449-450;..

<sup>68</sup>**Tunçomağ/Centel**, s.452; **Toker Dereli**,“6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013, S.1, (41-64), s.60.

<sup>69</sup>**Emine Kaymaz/Mehmet Devran Kaymaz**, “İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, Kadim Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, 4(1), (1-29), s.22; **Dür**, s.90; Toplu iş uyuşmazlıklarında arabulucunun fonksiyonunun uzlaştırıcıya benzediği hakkında bkz. **Metin Kutal**, “Toplu İş uyuşmazlıkları ve Barışçıl Yollar İle Çözümlemesi”, Journal of Social Policy Conferences, 0 (19), 1968, (219-254), s.222.



önerisinde bulunabilir, uyuşmazlığın çözümlenmesi için her türlü çabayı harcar. Bu yüzden burada bir arabuluculuktan değil, uzlaştırma yöntemi söz konusudur.

### 1.2.2.6. Kamu İdaresinin Taraf Olduğu Uyuşmazlıklarda Alternatif Çözüm Yollarına İlişkin Düzenlemeler

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin genel olarak tüm uyuşmazlıkların çözümüne katkı sağladığı ifade edilmektedir. Özel hukuk uyuşmazlıklarında mahkeme yolu dışında alternatif yöntemlerin kullanılması daha yaygınken, idari uyuşmazlıklarda en az bir tarafın idari birimler olması nedeniyle idarenin egemen taraf olduğu düşünülebilir. Ancak kamu hukuku kaynaklı uyuşmazlıklarda, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile çözüm bulunabilmesi de mümkündür<sup>70</sup>.

Avrupa Birliği'nin 9 numaralı tavsiye kararı<sup>71</sup>, kişiler ve idari makamlar arasındaki uyuşmazlıkların dava yoluyla çözümünün yerine alternatif yöntemlerin kullanımını teşvik etmektedir. Tavsiye kararında, alternatif yöntemlerin kullanılmasının kamu düzenine zarar vermeyeceği belirtilmektedir. Ayrıca tavsiye kararında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin kullanılmasının faydalarından da bahsedilmiştir. İdari uyuşmazlıkların çözümünde mahkeme dışı çözüm yolları, mahkeme yargısına göre çözüme daha hızlı ulaşılması, çözüm sürecinde tarafların birbirine karşı daha ılımlı davranması, çözüm sürecinin esnek olması ve şekilciliğin daha az olması, menfaat temelli olması, tarafların isterlerse uzman kişilerden yardım alabilmesi ve özellikle usul ekonomisi yönünden değerlendirildiğinde tarafları maddi anlamda zorlamaması açısından faydalıdır<sup>72</sup>.

Uyuşmazlıkları alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile çözmenin idare hukuku anlamında ilk yolu İdari Yargılama Usulü Kanunu'ndaki “*idari başvuru*” yollarına başvurulmasıdır<sup>73</sup>. Kanun, idarenin eylemlerinden kaynaklı olarak hakları ihlal edilen

<sup>70</sup>**Ahmet Özkan**, “*Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarının Yargılama Sürecine Etkisi ve İdari Yargı Sisteminde İşlerliği*”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, S. CİEP Özel Sayısı, (617-634), s.617; **Aynur Hasoğlu**, “*İdare Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları*”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, 65 (4), (1981-1996), s.1987 (AUÇ).

<sup>71</sup>**Mustafa Serdar Özbek**, “*İdari Uyuşmazlıkların Çözümünde Yargılama Dışı Usuller (I)*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2005, S.57, (82-134), s.83 (İdari Uyuşmazlıklar); Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi: 5 Eylül 2001 tarihli İdari Makamlar İle Özel Kişiler Arasındaki Dava Alternatifleri Konusunda Rec(2001) 9 Sayılı Tavsiye Kararı, (www.anayasa.gov.tr).

<sup>72</sup>**Özbek**, İdari Uyuşmazlıklar, s.91.

<sup>73</sup>**Zehra Odyakmaz/Serkan Çınarlı**, İdari Uyuşmazlıklarda Yargı Öncesi Çözüm Usullerinin Uygulanabilirliği, 2013, Ankara, s. 70; **Aynur Hasoğlu**, “*İdarenin Sorumluluğu Bağlamında Yargı Dışı Çözüm Yolu Olarak Sulh*”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, C.25, S.2, (65-87), s.77 (Sulh).

kişilerin, bu eylemleri öğrendikleri tarihten itibaren bir yıl içinde veya en fazla beş yıl içinde idari makama başvurarak haklarının yeniden sağlanmasını talep etmeleri gerektiğini belirtir (İYUK m.13). Bu zorunlu başvuru yolunun amacı, idare ile birey arasında bir uzlaşma imkanı sağlamaktır.

Uyuşmazlıkları yargıya taşımadan çözüme yöntemlerinden biri de "tahkim"dir. Özellikle kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıkların çözümünde, tahkim yolunun öngörülmesi halinde, bu uyuşmazlık tahkim yoluyla çözülebilir<sup>74</sup>. Bu tür uyuşmazlıkların çözümünü düzenleyen Anayasa'nın 125. maddesi, ".....*millî veya milletlerarası tahkim yoluyla çözülmesi öngörülebilir*" ifadesi ile tahkimi zorunlu bir şart olarak koşmamış, çözüm yoluna gidilip gidilmemesini tarafların iradesine bırakmıştır<sup>75</sup>.

Yargı dışı çözüm yollarından biri de 659 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname<sup>76</sup> ile getirilen "*sulh müessesidir*". 659 Sayılı Kararname'nin m.1'e göre, kamu idarelerinin adli ve idari uyuşmazlıklarında, karşı tarafı sulh olmaya davet etme esası benimsenmiştir<sup>77</sup>. Sulh yolu, ilgili Kararname kapsamında kalan kamu idareleri ile ilgili uyuşmazlıkların çözümünde kullanılan bir yöntemdir<sup>78</sup>. Bu yöntem, Kararname kapsamında olan idarenin davacı ya da alacaklı olduğu uyuşmazlıkların yanı sıra, idarenin borçlu ya da davalı olduğu uyuşmazlıklar ile ceza uyuşmazlıkları için de uygulanabilir bir yöntem olarak belirlenmiştir. Bu sayede, dava açmadan ve icra takibi yapmadan önce sulh yoluna başvurma zorunluluğu getirilmiştir. Sulh, taraflar arasında anlaşmaya varılarak uyuşmazlığın çözümünü hedefleyen bir yöntemdir<sup>79</sup>. Burada önemli olan, tarafların idari işlem ve eylemlerinden doğan zararlarının tazminidir ve bu nedenle ortaya çıkan uyuşmazlıklar için sulh yoluna başvurulmasıdır.

659 Sayılı Kararname, idari uyuşmazlıklar bakımından sulh yoluna başvurma hakkını, idarenin eylem ve işlemlerinden dolayı hakkı ihlal edilen kişilere tanımıştır.

---

<sup>74</sup>**Mehmet Karaarslan**, "*İdarenin Taraf Olduğu Uyuşmazlıkların Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri ile Giderilmesi*", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2019 (140), (71-113), s.83; **Mustafa Özbek**, "*İdari Uyuşmazlıkların Çözümünde Yargılama Dışı Usuller (I)*" Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 56, 2005, s.96.

<sup>75</sup>**Hayrettin Yıldız**, "*Kamu Hukuk İle Özel Hukukun Kesiştiği Yer: Kamu Hizmeti İmtiyaz Sözleşmelerinde Tahkim Yolu*", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2014, S.111, (279-286), s.291.

<sup>76</sup>659 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, R.G., T. 02/11/2011, S. 28103.

<sup>77</sup>**Karaarslan**, s.87.

<sup>78</sup>**Gürsel Özkan**, "*Tazminat Uyuşmazlıklarının İdari Yargı Öncesi Sulh Yoluyla Çözümü*", International Conference On Eurasian Economies, Macaristan, 2016, s.263.

<sup>79</sup>**Karaarslan**, s.87; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayyaz**, s.556.

Yine aynı düzenlemeye göre sulh olunabilecek uyuşmazlıkların, tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabileceği ve kamu düzeninden olmayan konulara ilişkin olması gerekmektedir<sup>80</sup>. İdari sözleşmelerden kaynaklanan zararların tazmini için sulh yoluna başvurulması mümkün değildir<sup>81</sup>. İdari sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıklar ve bu sözleşmelerin uygulanmasından kaynaklanan zararların giderilmesi için yapılacak sulh başvurusunu 659 Sayılı Kararname 12. maddesi sulh yolu ile çözülmesi mümkün olan uyuşmazlıklara dahil etmemiştir<sup>82</sup>. Çünkü İdari sözleşmeler bir kamu hizmetinin yürütülmesi ve kamu yararı amacı taşıyan sözleşmelerdir<sup>83</sup>.

Yargı dışı çözüm yollarından diğeri “uzlaşma” yoludur. Uzlaşma, uyuşmazlık taraflarının karşılıklı müzakereleri sonucunda uyuşmazlığın çözülmesi anlamına gelir. Bu yöntem, idari uyuşmazlıkların çözümü için hukukumuzda bazı düzenlemelerde öngörülmüştür. Örneğin; 442 sayılı Köy Kanunu<sup>84</sup>, nun (KK) 5/1. maddesi hükümetin talimatıyla, iki köy arasındaki çekişmeli sınırların çizilmesi için her iki köy heyetinin gönüllü bir şekilde bir araya gelerek uyuşmazlığın taraflar arasında düzeltilmesi için çalışılacağı hüküm içermektedir. Maddede değinildiği şekli ile 442 Sayılı Kanunda iradilik prensibi esas olmadığından kanundaki sistem bir alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olarak değerlendirilmektedir<sup>85</sup>.

Vergi Usul Kanunu’nda da (VUK) yargılama ve arabuluculuk dışında uyuşmazlıkların çözümüne yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler arasında vergi idaresi ve vergi mükellefi arasında uzlaşarak uyuşmazlığın çözülmesini sağlayan tarhiyat öncesi ve sonrası uzlaşma yöntemi bulunmaktadır (VUK Ek m.1-10). Ayrıca, hata düzeltme, pişmanlık ve ıslah gibi yöntemlerle de uyuşmazlıkların yargı yolu başvurusuna gerek kalmadan çözülebileceği Vergi Hukuku’nda önemli düzenleme örneklerindedir<sup>86</sup>. Fakat, vergi hukukundaki mükellef ile idare arasında imzalanan uzlaşma sözleşmelerinin hukuki niteliğinin müzakere yöntemi olmadığı,

---

<sup>80</sup>Özkan G., s. 264; Karaarslan, s.95.

<sup>81</sup>Karaarslan, s.95; Zehra Odyakmaz, “Genel Olarak İdarenin Sözleşmeleri” Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1998, C.2, S.2, s.46. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuhfd/issue/48138/608875> ,e.t.24.09.2023.

<sup>82</sup>Allı Yeşilyurt Duran, “İptal Davalarında Sulh”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C.11, S.2, (121-154), s.135; Odyakmaz, s.10.

<sup>83</sup>Odyakmaz, s.10.

<sup>84</sup>442 sayılı Köy Kanunu, RG., T.07.04.1924, S. 68.

<sup>85</sup>Sevim, s.129; Özbek, İdari Uyuşmazlıklar, s. 95.

<sup>86</sup>Elif Yılmaz, “Uzlaşma Müessesesinin Hukuki Niteliği Ve Temel Vergilendirme İlkeLeri Açısından Değerlendirilmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2009, C.13, S.1-2, s.323; Dür, s.98.

yapılan sözleşmenin idari sözleşme<sup>87</sup>, sulh sözleşmesi benzeri sözleşme<sup>88</sup> olduğuna dair farklı görüşlerde bulunmaktadır.

İdari uyuşmazlıkların yargı dışı yollarla çözümlenmesinin bir diğer yolu ise ombudsmanlıktır. Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) olarak da ifade edilen kurum her ne kadar uyuşmazlık çözüm mercii olmasa da kurumun kararları ile uyuşmazlığın idare tarafından giderilmesini sağlamaktadır.<sup>89</sup> Ombudsman, uyuşmazlık konusunda birey ile idare arasındaki uyuşmazlığa ilişkin şikayetleri alır ve uyuşmazlık hakkında değerlendirmeler yaparak uyuşmazlığın giderilmesi konusunda şikayeti haklı bulur ise uyuşmazlığın çözümüne ilişkin tavsiye niteliğinde karar almaktadır. Alınan kararların idare açısından bağlayıcılığı yoktur<sup>90</sup>.

Ombudsmanlık (KDK), tanımsal açıdan alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri kategorisine dahil edilmez, çünkü ombudsmanın temel görevi taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözülmesi değil, gelen şikayetlerin incelenmesidir. Ancak, ombudsmanın işlevi, şikayetleri araştırmayı ve mümkünse tarafları uyuşmazlık konusunda uzlaştırmayı içerir. Bu nedenle, işlevsel açıdan alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri arasında yer alabilir. Ombudsman, arabuluculukta olduğu gibi, tarafları bağlayıcı kararlar verme yetkisine sahip olmamakla birlikte, tarafların uzlaşmalarına yardımcı olma ve uzlaşmalarını kolaylaştırma işlevi ile benzerlik gösterir<sup>91</sup>.

### 1.3. Bireysel İş Hukukunda Uygulanan Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri

Hukuk sistemimizde bireysel uyuşmazlıkların ana çözüm yeri mahkemelerdir. Genellikle hak uyuşmazlıkları, yasal yollarla çözülmesi gereken temel

---

<sup>87</sup>Dür, s.99; Yağmur Eroğlu, “Vergi Hukukunda Uzlaşma Müessesinin Değerlendirilmesi”,s.5, [https://www.academia.edu/30502388/VERG%C4%B0\\_HUKUKUNDA\\_UZLA%C5%9EMA\\_M%C3%9CCESESES%C4%B0N%C4%B0N\\_DE%C4%9EERLEND%C4%B0R%C4%B0LMES%C4%B0](https://www.academia.edu/30502388/VERG%C4%B0_HUKUKUNDA_UZLA%C5%9EMA_M%C3%9CCESESES%C4%B0N%C4%B0N_DE%C4%9EERLEND%C4%B0R%C4%B0LMES%C4%B0) ; “Ayrıca Vergi Usul Kanunu kapsamındaki uzlaşmanın idare ile mükellef arasındaki uyuşmazlığa son veren bir idari sözleşme olduğu hakkındaki görüş için” bkz. **Ahmet Kumrulu/Mualla Öncel/Nami Çağan**, Vergi Hukuku, Ankara, 2008, s. 171; İdari sözleşmenin oluşması için gerekli şartlar incelendiğinde VUK kapsamındaki uzlaşmanın idari bir sözleşme olabileceği yönündeki şartlar sağlanmadığı hakkındaki görüş için bkz. **Yılmaz E.**; s.330.

<sup>88</sup>**Turgut Candan**, Vergilendirme Yöntemleri Ve Uzlaşma, 2006, s.260; Aksi görüş için **Yılmaz E.**, s.333.

<sup>89</sup>Dür,s.105; **Özbek**, İdari Uyuşmazlıkların Çözümü, s.119-132; **Serkan Çınarlı/Kerim Azak**,“Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usülleri Ve Ülkemizde Uygulanabilirliği”, Terazi Hukuk Dergisi, 2022, S.187, (35-48), s.40.

<sup>90</sup>**Özbek**, İdari Uyuşmazlıkların Çözümü, s.122, **Murat Buğra Tahtalı**,“Türk Hukukunda Alternatif Çözüm Yolu Olarak Ombudsman Denetiminin İdare Hukukuna Ve İdari Davalara Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2022, S.2, (1365-1403), s.1367.

<sup>91</sup>**Hasoğlu**, s.1993 (AUÇ); **Tahtalı**, s.1397.

uyuşmazlıklardır. Anayasada herkesin meşru yollarla uyuşmazlıklarını çözebilmek için adil bir şekilde yargılanma hakkı hüküm altına alınmıştır (AY m.36). Bu nedenle devlet, uyuşmazlıkların çözümünü bağımsız ve tarafsız bir hâkimlerin görev yaptığı mahkemeler aracılığıyla sağlamakla yükümlüdür<sup>92</sup>. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ise tarafsız bir kişinin, uyuşmazlığın tarafları arasında iletişimi sağlayarak, uyuşmazlığı mahkemeye gitmeden çözümlenmesi konusunda çaba sarf eden, mahkemeler tarafından yürütülen dava yolunun yanında işleyen seçimlik uyuşmazlık çözüm yollarıdır<sup>93</sup>.

Uyuşmazlıkların devlet mahkemeleri aracılığıyla çözümlenmesi, hem psikolojik açıdan olumsuz etkilere neden olabilen hem de sosyal ve ekonomik açıdan yüksek maliyetlere yol açabilen bir süreci içerir. Bu nedenle alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, zamandan ve masraflardan tasarruf sağlaması, esnek ve uzlaşmacı olması gibi nedenlerle uyuşmazlıkların çözümünde tercih edilmektedir<sup>94</sup>. Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde de ana yol mahkemeler olmakla birlikte mahkemelerin iş yükünün çok artmış olması, davaların uzun yıllar sürmesi, ekonomik anlamda ülkemizdeki enflasyon yüksekliği gibi durumlar vatandaşların mahkemeler yerine daha kısa sürede sonuç elde edebileceği çözüm yöntemlerine başvurmaya itmiştir.

İş uyuşmazlıklarında alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olan sulhün kullanılması ve uyuşmazlıkların sulh yöntemi ile çözümü, hem mahkemelerin iş yükünün azaltılması açısından hem de usul ekonomisi açısından önemli bir adım olarak düşünülse de yukarıda da detaylı olarak anlattığımız sulh kurumunun uygulamada bireysel iş uyuşmazlıklarında zorunlu olmadığı, iş mahkemeleri hâkimlerinin tarafları sulhe teşvik görevini tam anlamı ile yerine getirmediği ve uzlaşma kültürü oluşmadığı için mahkeme esasa geçmeden tarafları uzlaşmaya yönlendirmemektedir<sup>95</sup>. 6100 sayılı Kanun m. 137, 4787 sayılı kanun m.7 ve 7036 sayılı kanun m.7’de yer alan mahkeme hâkiminin tarafları sulhe teşvik etmesi hükmü, hâkimlerin dosyaya hâkim olmamaları ve hâkimler tarafından tarafların uzlaşma

---

<sup>92</sup>Şişli, s.48; Bulur, s.31(Arabuluculuk).

<sup>93</sup>İbrahim Özbay, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri”, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.X, S.3-4, 2016, (459-475), s.460 (Alternatif Uyuşmazlık); Manav Özdemir, s.202; Okur, s.10; Sedat Kaya, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk”, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C.22, S.1–2, (209-261), s.212.

<sup>94</sup>Mehmet Yüce, “Uyuşmazlıkların Çözümünde Toplumun Rol Üstlenmesi: Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları”, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü Dergisi, 2022, C.1, S.1, (14-32), s.23.

<sup>95</sup>Manav Özdemir, s. 203.

ihtimallerinin değerlendirilememesi nedeni ile çok fazla önemsenmemektedir<sup>96</sup>. Bunun da en önemli nedeni, mahkemenin tarafından, tarafların sulhe teşvik etdilmemesi ve doğrudan yargılama aşamasına geçilmesinin yargıtay nezdinde bozma nedeni sayılmamasıdır<sup>97</sup>.

Hukukumuzda 4857 sayılı kanun ile bireysel iş uyuşmazlıklarının özel hakeme başvuru ile de çözümlenebileceği düzenlenmiştir (İş K. m.20). İş mahkemelerine oranla işçi açısından daha pahalı olan tahkim, mahkemeler önündeki feshin geçersizliğinin tespiti davalarının sayısını da azaltabilecek bir kurumdur<sup>98</sup>. Fakat kanundaki bu düzenlemeye rağmen uygulamada sadece bireysel iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklarının çözülebileceği bir tahkim birimi bulunmamaktadır<sup>99</sup>. Kanunen bireysel iş uyuşmazlıkları için tahkime başvurulmasına bir engel olmamasına rağmen, pratikte tahkim anlaşmasının işçi ve işveren arasında iş sözleşmesi devam ederken yapıyor olması, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için ayrı biriminin bulunmaması, tahkimin kendi içinde aslında bir yargılama olması ve kararlarının kesin ve bağlayıcı olması nedeni ile mahkeme ya da arabuluculuğa oranla çok fazla tercih edilmemektedir.

Yine yukarıda değindiğimiz Avukatlık Kanunu 35/A maddesinin avukatlara sağladığı uzlaşma yetkisi, uyuşmazlıkların karşılıklı görüşmeler neticesinde müzakere edilerek çözümlenmesi yöntemi gibi çok tercih edilen bir yöntem değildir. Günümüzde toplum olarak sosyolojik yapımızdaki uzlaşma kültürünün kaybolması nedeni ile uyuşmazlığın, tarafların karşılıklı görüşmelerle sonlandırılması mümkün olmamaktadır. Ayrıca Avukatlık Kanunu 35/A maddesinin getirdiği uzlaşma yetkisi ile her ne kadar avukatın esas görevi taraf vekilliği olsa da, uzlaşma dosyasında avukat taraf değil tarafsız üçüncü kişi gibi davranma<sup>100</sup> ve uyuşmazlığın çözümü konusunda arabulucu gibi davranma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. Bu nedenle ortaya

---

<sup>96</sup>Süleyman Baştırzi, “Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012: Toplu iş ilişkileri Açısından Yargıtayın 2021 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara, 2014, (177-345), s.185; Tuğçem Şahin, “İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Alternatif Yöntemler” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017, s.137.

<sup>97</sup>Manav Özdemir, s. 203;

<sup>98</sup>Buğra Aydın, “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim”, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2015, C.21, S.2, (839-863), s.844.

<sup>99</sup>Muzaffer Koç/Mürsel Çukur, “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, Çimento İşveren Dergisi, 2010, C.24, S.5, (4-29), s.17.

<sup>100</sup>Bulur, s.217 (Avukatlık Kanunu m.35/A).

çıkan çelişkiler avukatların bu yetkilerini kullanma konusunda uzak kalmalarına neden olmuştur.

Yukarıda bahsettiğimiz alternatif çözüm yollarından ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıkların çözümünde en çok başvurulanlar arabuluculuk, tahkim<sup>101</sup> ve müzakere<sup>102</sup> ise de uygulamada en çok tercih edilen yöntem arabuluculuktur.

#### 1.4. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinin Olumlu Yönleri

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, mahkemeler yerine geçmeye çalışan veya mevcut yargı sistemi ile rekabet eden bir çözüm süreci olarak değil, tarafların serbestçe çözebileceği uyuşmazlıkların mahkemeye gitmeden çözülmesine odaklanan yöntemlerdir<sup>103</sup>.

Uyuşmazlıkların çözümünde kullanılan bu alternatif yollar, taraflar arasındaki anlaşmazlıkları tarafsız üçüncü kişilerin yardımıyla çözmeye yönelik yöntemlerdir. Bu yöntemler, tarafların isteğine bağlı olarak ya da zorunlu hallerde kullanılabilirler. Ancak bu çözümler, genellikle mahkeme kararları kadar bağlayıcı olmayabilirler. Taraflar arasında bir anlaşmaya varıldığında, bu anlaşma temel alınarak sorunlar çözülebilir. Alternatif uyuşmazlık çözümünün temel amacı, bağımsız bir üçüncü tarafın tarafları bir araya getirerek iletişimlerini sağlaması ve uyuşmazlığın tarafların kendi çözümünü bulmalarına yardımcı olmasıdır<sup>104</sup>. Ayrıca, olayın özel koşullarına ve gerekliliklerine uygun olarak, tarafların kabul edebilecekleri en iyi çözüm önerilerini sunarak katkıda bulunabilirler. Bu yöntemler, tamamen gönüllülük esasına dayanır ve tarafların seçimine bağlıdır<sup>105</sup>.

Alternatif uyuşmazlık çözümüne olan ihtiyaç, günümüzde artan ve farklılaşan uyuşmazlıkların mahkemelerin üzerindeki yükünü hafifletmek ve toplumsal barışı korumak için gereklidir<sup>106</sup>. Bu nedenle, yargılamanın bir tamamlayıcısı olarak alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, bazı uyuşmazlıkların, tarafların serbest

<sup>101</sup>Tahkimin alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olmadığı hakkında görüşler için bkz dn.29.

<sup>102</sup>**Ali Halıcı/ Musa Toprak (Eds.)**, Arabuluculuk, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Eğitimi, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2014, S. 253, Ankara, s.42; **Orhan/Eşiyok**, s.91.

<sup>103</sup>**Bulur/Koçyiğit**, s.12; **Hakan Pekcanitez**,“*Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri*”, Hukuki Perspektifler Dergisi, 2005, S.5, (12-16), s.12 vd; **Yüce**, s.23.

<sup>104</sup>**Ersen Perçin**, s.180.

<sup>105</sup>**Yüce**, s.23; **Tanrıver**, s.822 (Sosyolojik Bakış).

<sup>106</sup>**Manav Özdemir**, s.204; **Muzaffer Koç**, “*Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Hakem Çözüm Olabilir Mi?*”, 28.06.2013 Tarihli Çevrimiçi Yazısı, ([www.dunya.com](http://www.dunya.com)) , e.t. 20.09.2023.

iradelerine dayalı olarak, mahkemeler dışında tarafsız bir üçüncü kişi veya kişilerin koordine ettiği bir süreçte çözülmesine katkı sağlar. Bu, toplumsal uzlaşma anlayışının gelişimi için de önemlidir<sup>107</sup>.

Yargı yolunun, taraflar arasındaki ilişkileri olumsuz etkilemesi, yüksek maliyetler, uzun süren çözüm süreçleri ve artan yargı iş yükü gibi faktörler, uzmanları alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine yönlendirmiştir. Bu alternatif yöntemler, mahkeme dışında, tarafsız bir üçüncü kişinin yardımıyla tarafların kendi iradeleriyle dostça bir şekilde sorunlarını çözmelerine olanak sağlar. Alternatif çözüm yöntemlerin temel amacı, hukuki uyuşmazlığın tarafları arasında, tarafların karşılıklı görüşme ve uzlaşma yoluyla, çıkarlarını dengeleyen bir çözüm bulmalarını sağlamaktır. Bu nedenle, alternatif çözüm yöntemleriyle elde edilen bir sonuçta kesin olarak kazanan veya kaybeden yoktur. Taraflar, karşılıklı tavizler vererek birlikte kazanan olurlar<sup>108</sup>. Bu amaç, tarafların bir araya gelerek hukuki uyuşmazlıklarını değerlendirip uzlaşma sağlamları yoluyla gerçekleştirilebilir<sup>109</sup>.

## **1.5. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemi Olarak Arabuluculuk**

### **1.5.1. Arabuluculuk Kavramı**

Arabuluculuk kelime anlamı olarak, kişiler veya taraflar arasındaki uyuşmazlıkları çözüme ve tarafların anlaşmalarını sağlama sürecidir. Türkçede, arabuluculuk ve uzlaştırma kelimeleri anlamları itibari ile birbirinin yerine kullanılır. Ancak günümüz hukuk literatüründe, bu iki kavram arasında ayırt edici özellikler bulunması nedeni ile farklı anlamlar yüklenmiştir ve birbirinin yerine kullanılmamaktadır<sup>110</sup>.

Arabuluculuk geniş anlamda, tarafların arasındaki uyuşmazlığın çözümüne yönelik tarafsız bir üçüncü kişinin yardımıyla gerçekleştirilen iradi bir süreçtir<sup>111</sup>. Taraflar, arabuluculuğa serbest iradeleriyle başvurabilir, sürecin devamına veya sonlandırılmasına karar verebilirler<sup>112</sup>. Geniş anlamda uzlaştırma ise taraflar arasındaki uyuşmazlığın tarafsız bir üçüncü kişi aracılığı ile çözümlenebilmesine

---

<sup>107</sup>Yüce, s.24-25.

<sup>108</sup>Bulur, s.41.

<sup>109</sup>Yüce, s.23-24; Ersen Perçin, s. 180.

<sup>110</sup>Dür, s.10; Arabulucu ve uzlaştırıcı arasındaki farklar için bkz. Tanrıver, s.828 (Sosyolojik Bir Bakış); Taşpolat Tuğsavul, s.28-31(Arabuluculuk); Arabulucu- Uzlaştırıcı ayrımının gereksiz olduğu yönünde bkz. Kekeç, s.25-26.

<sup>111</sup>Yazıcı Tıktık, s.8; Dür, s.13; Taşpolat Tuğsavul, s.26(Arabuluculuk)..

<sup>112</sup>Şule Şahin Ceylan, Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 2009, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, s.298.



ilişkin iradi bir süreçtir. Görüldüğü üzere uzlaştırma ve arabuluculuğun geniş tanımları özünde aynıdır<sup>113</sup>. Doktrindeki farklı tanımlamalar<sup>114</sup> değerlendirildiğinde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak arabuluculuk, taraflar arasındaki anlaşmazlığın tarafsız ve bağımsız bir uzman tarafından yönetilen bir süreçte çeşitli müzakere yöntemleri kullanılarak, anlaşmazlığın tarafların iradesi doğrultusunda çözüldüğü objektif bir yöntem olarak tanımlanabilir<sup>115</sup>.

### 1.5.2. Türkiye’de Arabuluculuğun Tarihi Gelişimi

Türk hukukunda uyuşmazlıkların dava yolu yerine arabuluculuk ve benzeri metotlarla çözümlenmesi çok eskilere dayanmaktadır. İslamiyet döneminden bu yana Anadolu toprakları üzerinde yaşamış bütün devletler ve milletler uyuşmazlıkların çözümü için farklı metotlar kullanmışlardır.

İslam hukukunda, sulh (barış) kavramının kaynağı Kuran-ı Kerim’de yer alan "sulh hayırlıdır (ve-sulhu hayrun)" ifadesi ve "sulh hükümlerin efendisidir (es-sulhu seyyidü'l-hukm)" hadisi şerifidir<sup>116</sup>. İslam dininde, kişinin kendi nefsiyle barışması kadar, diğer insanların da ıslah edilmesi, çekişmeli ilişkilerin düzeltilmesi ve arabuluculuk yoluyla barışın sağlanması gibi faaliyetler de faziletli olarak kabul edilmiştir. Hz. Muhammed (s.a.v) döneminde İslam hukukunda arabuluculuk “*Hisbe Teşkilatı*” adı altında yürütülürdü. Bu teşkilatta görevli kişiye muhtesip adı verilirdi ve kendisi önüne getirilen uyuşmazlıklara baktığı gibi ayrıca mahkemelerin kendisine yönlendirdiği uyuşmazlıkların taraflarını da sulh etme görevi vardı<sup>117</sup>.

---

<sup>113</sup>**Mustafa Serdar Özbek**, “*Ceza Muhakemesi Kanununda Uzlaştırma*”, AÜHF Dergisi, C.54, S.3, Ankara 2005, (289-321), s.294-295.

<sup>114</sup>**Andrew Goodman**, “*Arabuluculuğa Hazırlanmak Arabuluculuktan Yararlanacaklar İçin Rehber*”, Andrew Goodman Mediation Publishing 2016 Yılı Baskısından Çeviri, **Adnan Bıçaksız/Zeynep Alkın (Çev.)**, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Daire Başkanlığı, 2017, s.5; **Serhat Sarısözen**, “*Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısının Getirdikleri, İcra Edilebilirlik Belgesi Ve Arabuluculuğun Avukatın Tekel Hakkına Aykırılık Oluşturup Oluşturmadığı Sorunu*”, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2011, (255-271), s.256; **Yazıcı Tıktık**, s.8; **Kaplan**, s.122.

<sup>115</sup>**Tuğçe Bahadır**, Hak Arama Hürriyeti Perspektifinde Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, 2022, s.72; **Okur**, s.14.

<sup>116</sup>**Şakir Ansay**, “*Sulh*”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1944, C.1, S.2, (200-209), s.200.

<sup>117</sup>MÜSİAD-Çerçeve Dergisi 69. Sayı Kapak Röportajı, “*Tahkim, İnsanları Hasım Yerine Hısnım Yapar*”, 2015, s.2, <https://www.muhammedbalci.com/yayinlar/soylesiler/196.pdf> ,e.t. 08.01.2023 ; **Yusuf Şen**, “*İslâm Hukukunda Arabuluculuk*”, Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 2012/2, C. 11, S. 22, (105-135), s.113.

Osmanlı Devletinde, II. Mahmut döneminde kurulan Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye Komisyonunda hukuk hareketlerinin sistemleştirilmesi için kısa adı ile Mecelle olarak anılan “Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye” hazırlanmıştır. Bu kanun 1869 yılında hazırlanmaya başlanarak ve 1876 yılında yürürlüğe girmiştir. Fakat tam anlamı ile zamanın ihtiyaçlarında karşılayamamış ve sonrasında üzerinde düzenlemeler yapılmıştır<sup>118</sup>. Mecelle Kanunu aile ve miras hukukuna ilişkin hükümler içermiyordu. Bu eksikliğin tamamlanması adına Hukuk-i Aile Kararnamesi kabul edilmiştir. Bu tamamlayıcı kanun ile “aile meclisi kurumu” getirilmiştir. Kurumun işleyişi karı-koca arasında çıkan uyuşmazlıklarda mahkeme tarafından tarafların ailelerinden birer hakem görevlendirilir. Buradaki hakem tayini, tahkim niteliği taşımamaktadır. Burada ifade edilen aslında arabulucudur<sup>119</sup>.

Cumhuriyet Döneminde ise Mülga Hukuk Muhakemeleri Kanunu<sup>120</sup> ile Sulh Hukuk Mahkemeleri kurulmuş olup, Asliye Hukuk Mahkemelerinde özellikle boşanma ve ayrılık davalarının açılabilmesi için tarafların sulh hukuk hâkimine başvurulması şart kılınmıştı<sup>121</sup>. Sulh hukuk mahkemesi hâkiminin esas görevi, sadece tarafların barışmasını sağlamakla sınırlı bir mahkeme içi arabuluculuk faaliyetiydi<sup>122</sup>. Fakat zamanla bu mahkemeler arasındaki görevsel anlamdaki farklılıklar kalkmış, aynı yargılama niteliği ile hareket etmeye başlamışlardır<sup>123</sup>. Sulh teşebbüsü uygulaması, uyuşmazlıkların çözümünde zaman kaybı yarattığı ve taraflara da külfet haline gelmesi nedeni ile kaldırılmıştır.

Türk hukuk sisteminde arabuluculuğa benzer nitelikte düzenlemeler zaman içinde yer almıştır. Bunlar arasında Mülga 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'na göre sulhe teşvik<sup>124</sup>, Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun kapsamında düzenlenen Tüketici Hakem Heyeti (TKHK m.66), 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu'na göre uzlaşma (m.35/A), 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine

---

<sup>118</sup>**Cengiz İlhan**, Mecelle (Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye), Ankara, 2011, s.9; **Dür**, s.65.

<sup>119</sup>**Şen**, s.116; **Dür**, s.70.

<sup>120</sup>Mülga Hukuk Muhakemeleri Kanunu, 26.09.1963 Tarih ve 338 Sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

<sup>121</sup>**Bahattin Aras**, “Aile Mahkemelerinde Tarafların Sulh Yoluyla Çözümüne Teşviki”, Yargıtay Dergisi, 2005, C.31, S.3, (303-310), s.304; **Dür**, s.71.

<sup>122</sup>**Dür**, s.71.

<sup>123</sup>**Mustafa Serdar Özbek**, “Anayasal Hak Ve Hürriyetler İle Yargılamaya Hakim İlkeler Işığında Arabuluculuk”, Medeni, Usul Ve İcra İflas Hukukçular Toplantısı, TBB Dergisi, 2006/64, (107-154), s.130; **Sevim**, s.102.

<sup>124</sup>30.1.1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 25.10.2017 Tarihli ve 30221 sayılı Resmi Gazete ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Dair Kanun'a göre sulh yoluyla teşvik (AMK m.7), 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu'na göre zorunlu arabuluculuk (STİSK m.50), 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu'na göre Sigorta Tahkim Komisyonu (SK m.30), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Kanunu'nun göre uzlaşma (SSGSK m. 85), 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu'na göre uzlaşma (VUK Ek m.1), 5894 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da düzenlenen Tahkim Kurulu (TFFKKGK m.6), Borsa işlemlerinden doğan uyuşmazlıklarda Borsa Yönetim Kurulu (Borsa İstanbul Anonim Şirketi Uyuşmazlık Komitesi Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi m.6), 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'na göre Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) gibi örnekler yer almaktadır. Bu düzenlemeler, çeşitli alanlarda uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk veya benzeri yöntemlere başvurmayı teşvik etmekte ve yargısal süreçlerin dışında çözüm yolları sunmaktadır.

Yukarıda bahsettiğimiz uyuşmazlık çözüm yolları arabuluculuğa benzer nitelikte yöntemler olsa da arabuluculuk kavramı, Türk hukukunda nispeten daha yeni bir kavramdır. Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk, 6325 Sayılı Kanunun (HUAK) kabul edilmesiyle mevzuatımızda yer almıştır. Bu kanun, 07 Haziran 2012 tarihinde TBMM'de kabul edilerek, 22 Haziran 2012 tarihinde resmi gazetede yayımlanmış ve 22 Haziran 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>125</sup>. Birincil mevzuata ek olarak da “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Yönetmeliği” (HUAKY) 26.01.2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanarak uygulanmaya başlamıştır<sup>126</sup>.

Arabuluculuk faaliyetlerinin düzenli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla, Adalet Bakanlığı bünyesinde ayrı bir teşkilatlanma yapılmıştır. Bu çerçevede, arabuluculukla ilgili temel görevler Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bununla birlikte, kanunun yayımlanmasından sonra Adalet Bakanlığı tarafından Hukuk İşleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak Arabuluculuk Daire Başkanlığı kurulmuştur. Ayrıca yürütülecek her faaliyete katılım ve tarafsızlığın sağlanabilmesi açısından farklı kurum ve kuruluşlardan temsilcilerinde katılacağı ayrı bir Arabuluculuk Kurulu oluşturulmuştur<sup>127</sup>. Kurul, esasen arabuluculuk hizmetlerine ilişkin temel ilkeler ve arabuluculuk meslek kurallarını ve arabulucuların denetimine ilişkin kuralları belirleyerek, temel arabuluculuk eğitimi ile bu eğitim sonunda yapılacak olan

<sup>125</sup>6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, RG., T. 22.06.2012, S: 28331.

<sup>126</sup>Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Yönetmeliği, RG.,T. 02.06.2018, S: 30439.

<sup>127</sup>**Muktedir Lale**, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Ankara, 2016, s.5.

arabuluculuk sınavına ilişkin ilke ve standartları tespit eder (HUAK m.31/1, HUAKY m.55/1).

Arabuluculuğun merkezi kurumları yanında ayrıca Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu tarafından görevlendirilen Sulh hukuk hâkiminin gözetim ve denetimi altında görev yapan arabuluculuk bürolarında bulunmaktadır<sup>128</sup>. Merkezi kurumlar ve diğer birimlerin yanında arabuluculuk faaliyetinin en önemli unsuru ise arabuluculardır. Arabuluculuk temel eğitimini tamamlamış hukuk fakültesi mezunu olan kişiler Arabuluculuk Daire başkanlığı tarafından yazılı sınava tabi tutularak arabulucu unvanını alırlar. Arabulucu unvanı alındıktan sonra tüm uyuşmazlıklarda ihtiyari arabuluculuk yapılabilmekte ise de arabuluculuğun dava şartı olduğu uyuşmazlıklarda arabuluculuk yapabilmek için uzmanlık eğitimi alınması gereklidir. 2018 yılında ilk olarak iş uyuşmazlıklarında, akabinde 2019 yılında ticari uyuşmazlıklarda ve 2020 yılında tüketici uyuşmazlıklarında son olarak da 2023 yılında Kira uyuşmazlıkları ile taşınmazın devrine veya taşınmaz üzerinde sınırlı ayni haklar kurulmasına ilişkin uyuşmazlıklarda dava şartı arabuluculuk sistemi getirilmiş olduğundan dolayı tüm bu dava şartı uyuşmazlıklar için uzmanlık eğitimleri açılmış, söz konusu eğitimler 2023 yılı itibari ile de halen devam etmektedir.

### **1.5.3. Arabuluculuk Temel İlkeleri**

#### **1.5.3.1. İradilik (Gönüllülük)**

İradilik, Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 24'de düzenlenen tasarruf ilkesinin gereğidir. Tasarruf ilkesi gereğince, taraflar iradi olarak açmış oldukları davada farklı usullerle ve kendi iradeleri ile devam eden yargılamanın bir kısmını veya tamamını sona erdirebilirler. Mahkeme yargılamasına benzer şekilde hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk da kural olarak gönüllülük esasına dayanan bir yöntemdir. Taraflar arabuluculuk yöntemine başvurup başvurmamak noktasında serbesttirler<sup>129</sup> (HUAK m.3/1; HUAKY m.5/1). Arabuluculuk yöntemine başvuru serbestisini

---

<sup>128</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.43-44.

<sup>129</sup>HUAK m.3 gerekçesinde tarafların öncelikle uyuşmazlığı arabuluculuk yöntemi ile sonuçlandırmak konusunda anlaşmaları gerektiği vurgulanmıştır. Çünkü tarafların her ikisinin veya birinin bu süreç zorla dahil edilmesi ya da süreç içerisinde zorla tutulması istisnalar haricinde mümkünde değildir. <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss233.pdf>, e.t.10.09.2023.

kullanan taraflar arabuluculuk sürecini devam ettirmek ya da arabuluculuğu sonuçlandırmak konusunda da serbesttirler<sup>130</sup>.

İradilik ilkesi, arabuluculuğa başvuru aşamasında, arabuluculuk sürecine katılım konusunu hatta arabuluculuk sürecini sonlandırma konusunu kapsar. Taraflar arabuluculuk sürecine başvurmakta serbest oldukları kadar süreci devam ettirmek ve arabuluculuk sürecini herhangi bir nedene bağlı olmaksızın sonlandıma konusunda da serbesttirler (HUAK m.3/1). Her ne kadar tarafların süreci devam ettirip ettirmeme konusunda iradilik söz konusu ise de Türk Hukukunda dava şartı olarak düzenlenen arabuluculukta tarafların arabuluculuk sürecindeki ilk toplantıya katılımı zorunlu olarak düzenlenmiştir<sup>131</sup>. Taraflardan biri toplantıya gelmeme durumunu geçerli bir mazeret ile desteklemediği ve arabuluculuk süreci tarafın toplantıya gelmemesi nedeni ile anlaşmama ile sonuçlandığı durumlarda arabulucu bu durumu ayrıca tutanakta belirtir ve uyuşmazlığa ilişkin dava açıldığı zaman toplantıya katılmayan ve sürecin anlaşmama ile sonlanmasına neden olan taraf, açılacak olan davada kısmen ya da tamamen haklı olsa dahi dava sonunda hükmedilecek yargılama giderlerinin tamamından sorumlu olur. Ayrıca toplantıya mazeretsiz olarak katılmayan taraf davada kendini vekil ile temsil ettirmiş olsa bile lehine vekâlet ücreti hükmedilmez. Uyuşmazlık taraflarının her ikisinde toplantıya katılmaması nedeni ile sonlanan arabuluculuk sürecinden sonra açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır şeklinde düzenleme yer almaktadır (İMİK m.3/12; Benzer yönde HUAKY m. 25/9).

7036 sayılı kanunun 3. maddesinde, işveren veya işçi alacağı, tazminatı veya işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurmanın dava şartı olduğu hükme bağlanarak, iş uyuşmazlıklarından kaynaklanan belirli hukuki uyuşmazlıklar için arabuluculuk başvurulması zorunlu hale getirilmiştir. Bu düzenleme ile arabuluculuk sürecine başvurudaki iradilik ilkesine de istisna getirilmiştir<sup>132</sup>. İş uyuşmazlıklarının çözümü hususunda tarafların uyuşmazlığı mahkemeye intikal ettirmeden önce

---

<sup>130</sup>**Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.28; **Kaplan**, s.136; **Taşpolat Tuğsavul**, s.126-127(Arabuluculuk).

<sup>131</sup>**Okur**, s.23.

<sup>132</sup>**Okur**, s.21; **Mert Namlı**, “*İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi*”, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 2016 İstanbul, (151- 166), s.156; **Ali Güzel**, “*İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler*”, Çalışma Ve Toplum Dergisi, 2016, S.3(50), (1131-1146), s.1137; **Bahadır**, s.139.

arabuluculuğa başvurması konusunda zorunluluk getirilerek, özellikle bireysel iş uyuşmazlıkları yönünden arabuluculuk ihtiyari olmaktan çıkmış, bir dava şartı haline getirilmiştir<sup>133</sup>.

Tarafların arabuluculuk süreci içerisinde uyuşmazlığı çözme konusunda karar vermelerine bağlı olarak, bu süreci devam ettirmelerine rağmen sürecin sonunda anlaşıp anlaşmayacakları, sürecin nasıl sonuçlanacağı konusu da tarafların iradesine bırakılmıştır<sup>134</sup>. Taraflar aralarındaki uyuşmazlığı ortadan kaldıracak bir anlaşmaya varabileceği gibi uyuşmazlığı kısmen çözüme ulaştıran bir anlaşmayla veya farklı bir sonuçla da sonuçlandırabilirler. Yani süreç her zaman anlaşma ile sonuçlanmak zorunda değildir. Bu durum arabuluculuğun esnek yapısının da bir gereğidir<sup>135</sup>.

### 1.5.3.2. Eşitlik

Eşitlik ilkesi, her türlü uyuşmazlığın çözümünde, hem 6100 Sayılı Kanun kapsamında hem de diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleriyle yargılama usulüne uygun evrensel ve anayasal nitelikli bir ilkedir. Bu ilke, ülkemiz Anayasasının 36. Maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesi kapsamında, adil yargılanma hakkı ve hukuki dinlenilme hakkını da içerecek şekilde düzenlenmiştir<sup>136</sup>. Eşitlik ilkesi, Anayasa ve kanunlarda taraflar açısından bir hak olarak düzenlenmişken; arabulucu için taraflar arasındaki eşitliği sağlamak arabulucunun yerine getirmesi gereken bir yükümlülüktür<sup>137</sup>.

Eşitlik ilkesi gereğince; arabuluculuk sürecinde taraflar arasında ayırım yapılamaz. Arabuluculuk sürecinin başından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte uyuşmazlık tarafları eşittir<sup>138</sup>. Kanunda bu durum uyuşmazlık taraflarının, arabuluculuğun her aşamasında eşit haklara sahip oldukları şeklinde hüküm altına alınmıştır (HUAK m.3/2).

Arabuluculuk sürecinde, taraflar arasında bazen güç dengesizliği ve yapısal farklılıklar ortaya çıkabilir. Arabuluculuk faaliyetinde, taraflar arasındaki eşitlik ilkesinin bir gereği olarak, arabulucu tarafların menfaatlerini ve sundukları çözüm

---

<sup>133</sup>**Muhammed Alparslan Budak**, “*İş Hukukunda Arabuluculuk*”, İstanbul Barosu Dergisi, 2020, C.94, S.4, (251-256), s.253; **Bahadır**, s.102.

<sup>134</sup>**Okur**, s.24.

<sup>135</sup>**Çiçek**, s.41; **Dür** s.253.

<sup>136</sup>**Dür**, s.262.

<sup>137</sup>**Kaymaz/Kaymaz**, s.11.

<sup>138</sup>Anayasa'nın 10. maddesinde yer alan herkesin kanun önünde ayırım yapılmaksızın eşit olması kuralı arabuluculuk sürecindeki uyuşmazlık tarafları içinde geçerliği olacağı yönünde bkz. **Yazıcı Tıktık**, s.47-56.

önerilerini tarafsız bir şekilde değerlendirmelidir. Aynı zamanda arabulucu, taraflar arasında herhangi bir nedenden kaynaklanan güç dengesizliği olup olmadığına da dikkat etmelidir. Çünkü uyuşmazlık tarafları arasında güç dengesizliği sıklıkla karşılaşılabilen bir durumdur ve arabulucu, bu dengesizliği ortadan kaldırmak için çaba sarf etmelidir<sup>139</sup>. Arabulucu, taraflar arasında bir eşitsizlik söz konusu olduğunda bu durumu ortadan kaldırmak ve zayıf tarafın yanında olmak zorunda değilse de arabuluculuğun esasından kaynaklı olarak, tarafsızlığını kaybetmeden taraflar arasında var olan eşitsizliği azaltmaya ve görünüşte zayıf olan tarafı hukuki destek alma konusunda teşvik edici olmalıdır<sup>140</sup>.

Taraflar arabuluculuğa başvurma konusunda eşit oldukları gibi arabulucunun seçimi konusunda da kanun önünde eşittirler (HUAK m.14). Arabuluculuk görüşmelerinde de tarafların birbirinden üstünlüğü bulunmamaktadır. Eşitlik ilkesi gereğince toplantılarda taraflar konuşma süresi ve söz hakkı konusunda da eşittirler. Sürecin başından itibaren eşitlik ilkesine uygun olarak yürütülen görüşmeler sonunda arabuluculuk sürecinin sonlandırılması konusunda da taraflar arasında eşitlik söz konusudur. Arabuluculuk sürecinin sonlandırılması tek bir tarafın inisiyatifine bırakılamaz. Aynı zaman da sürecin sonlandırılması arabulucunun onayına da tabi tutulamaz. Arabuluculuk sürecinin sonlandırılması ancak tarafların anlaşamayacakları konusunda kararlı olmaları durumunda tarafların eşit iradesi doğrultusunda mümkündür<sup>141</sup>.

### 1.5.3.3. Gizlilik

Kanunda aksi kararlaştırılmadıkça arabuluculuk görüşmelerinin gizli olduğu ve bu görüşmeler sırasında sunulan ya da arabuluculuk nedeni ile elde edilen bilgi ve belgelerin gizli tutulacağı hüküm altına alınmıştır<sup>142</sup> (HUAK m.4). Tarafların devlet yargısı önünde uyuşmazlıklarını çözme çalışmaları, bir nevi güç savaşını ortaya çıkarmaktadır ve taraflar arasındaki saygıyı ve ticari ilişkinin devamlılığına gölge

---

<sup>139</sup>**Kekeç**, s.263; **Ertuğrul Yuvalı**, “*Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk*”, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, C.11, S.2, (355-376), s.362; **Dür**, s.263; **Kekeç**, s.304; Yargıtay 9.HD.2022/7271 E, 2022/8056 K, 26.06.2022 T. (Karararama/Yargıtay).

<sup>140</sup>Arabulucu, taraflar arasındaki eşitsizliği gideremeyeceği konusunda tikanıklık yaşar ise, taraflar arasındaki eşitsizliğin uyuşmazlığın çözümü konusunda adil bir anlaşma yapmaya engel olduğu yada olacağı kanaati ile arabulucu tarafından arabuluculuk sürecini sonlandırmalı görüşü için bkz. **Dür**, s.263.

<sup>141</sup>**Okur**, s.27-29; **Kaymaz/Kaymaz**, s.10-11.

<sup>142</sup>12.10.2017 tarihli 7036 sayılı kanun m.18 ile 6325 sayılı HUAK m.4 f.2'ye taraflarla birlikte görüşmelere katılan diğer kişilerinde madde kapsamındaki gizliliğe uymak zorunda olduğuna dair ekleme yapılmıştır. (HUAK m.4 Gereğesi).

düşürmektedir. Devlet yargısı dışında uyuşmazlıkların arabuluculuk yolu ile çözüme kavuşturulmasının istenilmesinin en önemli sebebi aralarındaki uyuşmazlığı üçüncü kişilerin bilmeyecek olmasıdır<sup>143</sup>.

Gizlilik ilkesi, güvenilirlik ilkesi olarak da bilinen bir prensip ile birlikte gelir ve arabuluculuk yöntemine duyulan güvenin de temel taşıdır<sup>144</sup>. Bu ilkenin temel amacı, arabuluculuk süreci başarısız olursa, uyuşmazlık konusunda açıklanan bilgilerin açıklayan taraf aleyhine kullanılmasını önlemektir. Bu ilke, tarafların arabulucuya ve arabuluculuk sürecine güvenmelerini sağlar<sup>145</sup>.

Gizlilik ilkesi, arabuluculuk çözüm yöntemi tercih edildiğinde, tarafların üç beklentisinin karşılanmasına yardımcı olur. İlk olarak, uyuşmazlık ve arabuluculuk sürecinin gizli tutulması, kişisel ve ticari itibarın tehlikeye atılmaması ve taraflar arasındaki ilişkinin sürdürülmesi istenir. İkinci olarak, tarafların arabuluculuk sürecine başvurduktan sonra anlaşmaya varılamadığı durumlarda önceki durumlarından daha dezavantajlı duruma düşmemeleri beklenir. Bu nedenle, arabuluculuk sürecinde taraflarca yapılan davet, toplantıya katılma isteği, teklif ve talepler veya iddiaların kabulü ve arabuluculuk sürecinde elde edilen bilgi ve belgeler daha sonra kullanılamaz ve bu bilgi ve belgelere dayanarak davada arabulucu ve taraflar tanıklık yapamaz. Üçüncü olarak, arabulucunun, arabuluculuk müzakerelerinde edindiği bilgileri üçüncü kişilerle paylaşamayacağı ve özel oturumlarda edindiği bilgilerin diğer tarafa açıklanamayacağı beklentisidir<sup>146</sup>.

Arabuluculuk süreci içerisinde gizlilik yükümlülüğüne arabulucu ve taraflar uymak zorundadır. Ayrıca görüşmelerde yer alan taraf vekilleri, görüşmelere katılan diğer kişiler, arabulucunun yanında çalışan kişiler, stajyerler ile kurum ve Bakanlık görevlileri yönünden de gizlilik geçerlidir<sup>147</sup>. Bu kişiler, arabuluculuk faaliyeti sırasında kendilerine sunulan veya başka yollarla elde ettikleri belgeler ve bilgileri, tarafların aksi kararlaştırmadığı durumlar dışında, arabuluculuk faaliyetinin dışında

---

<sup>143</sup>Çiçek, s.42.

<sup>144</sup>Dür, s.275; Yazıcı Tıktık, s.33; Zeynep Ezgi Görkem, “Arabuluculuk Sürecinde Arabulucunun Hukuki Statüsü-Hakları-Yükümlülükleri”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015, s.107.

<sup>145</sup>Dür, s.276, dn.641 (naklen: Günther, Klaus/Hilber, Marc, Mediation im Zivilrecht, insbesondere Wirtschaftsrecht, in: Henssler/Koch, Mediation in der, Anwaltpraxis, Köln 2004, s. 515).

<sup>146</sup>Dür, s.275; Yazıcı Tıktık, s.54.

<sup>147</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.35; Çiçek, s.43.



kalan üçüncü kişilerle paylaşamazlar<sup>148</sup>. 6325 Sayılı Kanun m.33/1'de “*Bu kanunun 4. maddesindeki yükümlülüğe aykırı hareket ederek bir kişinin hukuken korunan menfaatinin zarar görmesine neden olan kişi altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır*’ hükmünü içermektedir. Ayrıca soruşturulması ve kovuşturulmasının şikayete bağlı olduğu kanunun aynı maddesinin devamında düzenlenmiştir.

---

<sup>148</sup>Arabuluculuk faaliyetinde kullanılan her türlü beyan ve belgelerin faaliyet sonrasında taraflardan herhangi biri aleyhine kullanılması HUAK m.5 “beyan ve belgelerin kullanılmaması” hükmü ile engellenmiştir. **Dür**, s.278; Yargıtay 9. HD, 2022/3222 E, 2022/3813 K, T. 21.03.2022 (Karararama/Yargıtay).

## İKİNCİ BÖLÜM

### ARABULUCULUĞUN BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA İHTİYARI OLARAK UYGULANMASI

#### 2.1. Genel Olarak

Hukukumuzda, özel hukuk kaynaklı hukuki uyuşmazlıkların alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olarak arabuluculuk, 6325 Sayılı Kanun (Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu) ile düzenlenmiştir. Bu kanun 07 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiş ve 22 Haziran 2012 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>149</sup>. 6325 Sayılı Kanunun uygulanmasını düzenleyen HUAKY (Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yönetmeliği) ise 23 Haziran 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Daha sonra, 25 Ekim 2017 tarihinde iş mahkemeleri kanununda yapılan bir düzenleme ile bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk yoluna başvurma şartı olduğu belirtilmiş ve bu düzenlemeye uygun olarak 6325 Sayılı Kanunda 12 Ekim 2017 tarihinde değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerle eş zamanlı olarak kanun yönetmeliği tekrar düzenlenmiş ve 02 Haziran 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>150</sup>. Ayrıca, 19 Aralık 2018 tarihinde yürürlüğe konulan 7155 sayılı kanunun 22. maddesi ile 6325 Sayılı Kanuna eklenen 18/A maddesi ile arabuluculuk dava şartı genel olarak düzenlenmiş ve kanunda yer almıştır<sup>151</sup>.

12 Ekim 2017’de kabul edilen ve 1 Ocak 2018 ‘de yürürlüğe giren İş Mahkemeleri Kanunu'nun m.3 uyarınca, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan işçi veya işveren alacakları, tazminat talepleri ve işe iade talepleriyle ilgili davalarda, dava açmadan önce arabulucuya başvurma şartı getirilmiştir. Bu düzenleme, belirli iş uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözülmesini dava şartı olarak öngörmektedir<sup>152</sup>.

<sup>149</sup>22.06.2012 Tarihli Resmî Gazete, Sayı : 28331.

<sup>150</sup>02.06.2018 Tarihli Resmî Gazete, Sayı : 30439.

<sup>151</sup>Bahadır, s.90; Okur, s.63; 19.12.2018 Tarihli Resmî Gazete, Sayı : 30630

<sup>152</sup>Kübra Doğan Yenisey, “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 2016, İstanbul, (166-193), s.167; Geçmez, s.71.

## 2.2. Arabuluculuğun İş Hukuku Uyuşmazlıklarına Uygunluğu

Özel hukuk, kişiler arasındaki ilişkileri irade serbestisi ve eşitlik temelinde düzenleyen hukuk kurallarının tümünü ifade eder. İş hukuku ise genel anlamda özel hukukun bir dalı olarak kabul edilir<sup>153</sup> ve irade serbestisini içerir ancak iş sözleşmelerinde taraflar arasında tam bir eşitlik olduğunu söylemek mümkün değildir. İş hukukunda, işçi lehine yorum ilkesi ön plandadır. İşçi lehine yorum ilkesi, bir hukuk kuralının uygulanması sırasında herhangi bir tereddüt olduğunda, eğer kural yeterince açık değilse ve farklı yorumlara yol açıyorsa, işçinin lehine olan çözümün tercih edilmesi anlamına gelir<sup>154</sup>. Bu ilke, kuralın amacını dikkate alarak işçinin haklarını korumayı hedefler. Kanunda açık hüküm olmadığı durumlarda bile işçi lehine hareket edilmesi gerektiğine dair Yargıtay kararları da mevcuttur<sup>155</sup>.

Yargıtay'ın 1958 tarihinde verdiği içtihadı birleştirme kararında bu durum: "*İş Kanunlarının kabul edilmesine sebep olan tarihi nedenler ve bunlar arasında maddi durumu daha zayıf olan işçinin maddi olarak daha güçlü işverene karşı özel bir şekilde korunmasını ve toplumun huzurunu sağlama amacı ve hukuk kurallarının yorumlanmasında lafzın amacın ışığında anlaşılması gerektiği dikkate alındığında, iş hukukuna ait hükümlerin yorumunda tereddüt durumunda işçi lehine olan çözümün kabul edilmesi, iş hukukunun temel prensiplerinden biridir.*" şeklinde ifade edilmiştir<sup>156</sup>. Yargıtay, bu görüşünü daha sonraki kararlarında da sürdürmüştür<sup>157</sup>.

Kanunda yer alan bir çok hüküm işçiyi koruma amacıyla düzenlenmiş olup, bu nedenle birçok zorunlu hükme yer verilmiştir. İş mahkemeleri de hem zorunlu hükümlerden kaynaklı hem de 1958 tarihli içtihadı birleştirme kararı esas alınarak işçiyi koruyucu içtihatlar geliştirmiştir<sup>158</sup>. Fakat arabuluculuk faaliyetinde tarafsızlık ilkesinin uygulanmasının mümkün olmadığı düşünülebilir, çünkü işçiyi koruma politikasıyla uyumlu olmayabilir. Arabulucunun işçi lehine olan ilkeleri uygulamak

---

<sup>153</sup>İş hukuku, işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenlerken aynı zaman da tarafların devlet ile olan ilişkilerini de düzenlemektedir. Bu nedenle bir bütün olarak değerlendirildiğinde iş hukukunun salt özel hukuk ya da kamu hukuku kapsamına dâhil edilemeyeceği hakkında görüş için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.2; **Süzek**, s.3; Ayrıca iş hukukunda özel hukuk ve kamu hukukunun bir bütün halinde birleşmiş ve kaynaşmış olduğuna dair görüş için **Tunçomağ/Centel**, s.7.

<sup>154</sup>**Kaan Muharrem Yağcıoğlu**, "Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Arabuluculuk Ve Arabuluculuğun İş Yargısına Etkileri", DEÜHF Dergisi, 2018, C.20, S.2, (457-486), s.477; **Süzek**, s. 26.

<sup>155</sup>Yargıtay 9.HD, 2006/32297 E, 2007/ 3272 K, 12.02.2007 T (Legalbank).

<sup>156</sup>YİBBGK Esas 1957/15, Karar 1958/5, K.T: 27.05.1958 (Resmi Gazete Numarası:10017).

<sup>157</sup>Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 25.01.1978 T, 3435/23; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 24.03.1976 T, 9-762/1164; Yargıtay 9 HD, 2000/1676 E, 2000/5561K, T.13.04.2000 (Corpus.com.tr)..

<sup>158</sup>**Yağcıoğlu**, s.478; **Namlı**, s.160.

yetkisi ve imkanı bulunmamaktadır<sup>159</sup>. İşçinin korunmasının salt koruma olarak değerlendirilmesinden ziyade işçinin menfaati ve iradesi göz önünde bulundurulduğunda, bireysel iş uyuşmazlıklarının arabuluculuk yöntemi ile çözümlenmesinin uygun olduğu kanaatindeyim.

Arabuluculuk sürecinde, iş hukukundaki işçi lehine düzenlenen hükümlerin ve ispat kolaylıklarının uygulanamaması, işçinin işveren karşısında zayıf bir konumda olmasına ve çıkarlarına aykırı durumların oluşmasına neden olabilir. Özellikle işverenler tarafından kasıtlı olarak işçinin istem dışı bir şekilde arabuluculuk anlaşması imzalamasına yol açan muvazaalı uygulamalar ve işçinin alacakları üzerinde pazarlık yapmaya çalışılması gibi durumlarla karşılaşılabilir. Bu da işçiye hak ettiği alacağının daha azını elde etmesine neden olabilmektedir<sup>160</sup>. Bu durumlar işçinin aleyhine olabilir ve iş hukuku korumasının tam olarak sağlanamadığı anlamına gelebilir. Uyuşmazlığın çözümünde hızlı, adil, etkin ve mahremiyet içinde bir sonuca ulaşılabilmesi için hem tarafların hem de arabucunun dürüst hareket etmesi gerekmektedir<sup>161</sup>.

Bu endişelere<sup>162</sup> katılmakla birlikte, bu sorunların azaltılması için öncelikle, arabuluculuk görüşmelerinde, işçinin daha güçlü ekonomik ve hukuki bilgiye sahip olan işverenle karşı karşıya geldiği düşünüldüğünde, işçinin bir avukat tarafından temsil edilmesi, kendisi için büyük fayda sağlayacaktır<sup>163</sup>. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşma durumu ya da anlaşmama durumunda karşılaşabileceği olasılıklar konusunda yeterli hukuki bilgiye erişebilmesi, işçi açısından işveren karşısındaki eşitsizliği giderebilir. Bunun için de hukuki yardımdan maddi kaygılar nedeni ile yararlanamayan işçi için hukuk devleti ve sosyal devlet olmanın bir gereği olarak adli yardım kurumunun devreye girmesi doğru olacaktır<sup>164</sup>.

---

<sup>159</sup>**Orhan Gazi Sarıdağ**, “Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabulucuktan Kaynaklanan Bazı Sorunlar”, DEÜHF Dergisi, 2022, C.24, S.2, (1093-1119), s.1108.

<sup>160</sup>**Okur**, s.209.

<sup>161</sup>**Hıdır Kırkıncı**, “İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk ve Arabuluculuk Tutanakları”, İzmir Barosu Dergisi, 2020/5, 279-331, s.285.

<sup>162</sup>**Polat Soyer**, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2018(57), (21-46), s.29-30.

<sup>163</sup>**Yağcıoğlu**, s.479.

<sup>164</sup>**Leyla Akyol Aslan**, “Adli Yardım Kurumunun Arabuluculukta Uygulanması (HUA Km.13/3)”, BAÜHF Dergisi, 2018, C.4, S.1, (79-134), s.80; Doktinde, maddi imkânsızlıklar nedeni ile arabuluculuk faaliyetinin gider ve masraflarını karşılayamayan taraflar yönünden arabuluculuk sürecini de kapsayacak şekilde bir adli yardım sisteminin oluşturulması gerektiği; Zira vatandaşların hak arama özgürlüklerinin güvence altına alınmasının sosyal devlet ve hukuk devleti olmanın bir gereği olduğuna

## 2.3. Arabuluculuğa Elverişli Bireysel İş Uyuşmazlıkları

### 2.3.1. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında İhtiyari Arabuluculuk

#### 2.3.1.1. Genel Olarak

Türkiye’de uyuşmazlıkların mahkemeye taşınması, yargı sistemine ekstra yük ve sorunlar getirmektedir. Yargının en temel sorunu, yargılama sürecinin verimli ve etkili bir şekilde gerçekleşmemesidir. Kişilerin maddi hukuk haklarına dayalı uyuşmazlıkların hızlı bir şekilde çözülememesi, adil yargılama hakkının bir parçası olan makul süre içinde yargılanma hakkının da ihlali anlamına gelir<sup>165</sup>. Son dönemde, bağımsız yargı dışında bir alternatif çözüm yolu olarak arabuluculuk yöntemi, hukuk sistemimizde sıkça tartışılmış ve 2012’de 6325 Sayılı Kanunun kabul edilmesiyle yasal bir temel kazanmış ve bu yöntemin uygulanmasına başlanmıştır<sup>166</sup>. Zira esas itibarıyla ihtiyari olan arabuluculuk sistemi 2012 yılında 6325 Sayılı Kanunun uygulanmaya başlaması ile iş uyuşmazlıklarının arabuluculuk yolu ile çözümlenmesinin önünü açmıştır.

6325 Sayılı Kanunun kabul edilmesiyle, arabuluculuk sürecine başvuru alan uyuşmazlıkların yaklaşık %89’u işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar olarak belirlenmiş ve bu uyuşmazlıkların yaklaşık %93 oranında arabuluculuk anlaşmasıyla sonuçlandığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, arabuluculuk sürecine başvuru alan iş uyuşmazlıklarının yaklaşık %95’i bir gün veya daha kısa süren müzakereler sonucunda çözüme kavuşturulmuştur<sup>167</sup>. Yasama organı ve yargı yetkilileri, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun taraflarca benimsendiğini ve başarılı bir şekilde uygulandığını göz önünde bulundurarak, 2017 yılında arabuluculuğun yasal bir düzenleme ile dava öncesinde en azından denenmiş olmasına dair kurallar koymuştur.

#### 2.3.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sebebi ile Açılan Maddi ve Manevi Tazminat Davalarının İhtiyari Arabuluculuk Yönünden Değerlendirilmesi

Kanunda, işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle açacağı tazminat davaları ile bu tür davalarla ilgili tespit, itiraz ve rucü davaları için arabuluculuğun

---

dair görüş için bkz. **Nesibe Kurt Konca**, “Arabuluculuk Sürecinde Adli Yardım Taleplerinde Görevli Merciyeye İlişkin Bir Değerlendirme”, TBB Dergisi, 2019(142), (232-248), s. 233.

<sup>165</sup>**Kurt**, s.422; **Çukur/Koç**, s.6

<sup>166</sup>**Kurt**, s.423.

<sup>167</sup>**Kırkıncı**, s.287; İstatistik bilgileri İş Mahkemeleri Kanunu genel gerekçesinden alınmıştır. bkz. İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, <https://mgm.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1211201914003511%C4%B0MKGEREK%C3%87EL%C4%B0%20D%C3%9CZ%20MET%C4%B0N.pdf> (e.t. 03.10.2023).

dava şartı olmadığı hükme bağlanmıştır (İMK m.3/3). Söz konusu düzenleme gereğince işçi ya da diğer hak sahipleri arabuluculuğa başvurmadan uyuşmazlığı mahkemeye taşıyabilirler<sup>168</sup>. Kanun maddesinde iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan uyuşmazlıklar için dava açmadan önce arabuluculuğa başvurmayı zorunlu kılmamışsa da uyuşmazlığın ihtiyari arabuluculuk yöntemi ile çözümlenmesinin de önü kapatılmamıştır. İşçi ya da diğer hak sahiplerinin, işveren ile aralarında yapacakları mahkeme dışı sulh sözleşmesi ya da mahkeme içi sulh sözleşmesi ile iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan uyuşmazlıklar dava yoluna gidilmeden çözülebilmektedir<sup>169</sup>. Öğretideki bu görüşler dikkate alındığında söz konusu bu uyuşmazlıkların ihtiyari arabuluculuk yöntemi ile de çözümlenmesinin mümkün olduğu görülmektedir<sup>170</sup>. Ayrıca tarafların sulh sözleşmesi ile çözümlenebildiği bir uyuşmazlığın tarafsız bir arabulucu huzurunda sonuca kavuşturulması, kendi aralarında yapmış oldukları sözleşmeye oranla daha hakkaniyetli sonuçlar doğuracağı aşikârdır<sup>171</sup>.

Benzer bir görüş, iş kazası ve meslek hastalığı kaynaklı maddi ve manevi tazminat uyuşmazlıklarında doğrudan dava yoluna gitmek yerine mutlaka arabulucuya başvurmayı gerektiren bir şartın getirilmesi gerektiği yönündedir<sup>172</sup>. Bu görüşe göre söz konusu uyuşmazlık konusunda açılan davalarda hakimler herhangi bir şekilde takdir yetkisi kullanmamakta, doğrudan bilirkişi raporu ve kusur raporu doğrultusunda karar vermektedir. Bu nedenle arabuluculuk yöntemi ile çözümlenmeye en elverişli uyuşmazlığın iş kazası ve meslek hastalığından doğan uyuşmazlıklar olduğu ifade edilerek doğrudan dava açmaya imkan veren kanun hükmü eleştirilmiştir<sup>173</sup>.

---

<sup>168</sup>Yalçın Bostancı/Tunahan Çetinel,“İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, 11(1), (331-375), s.365; Yargıtay 10 HD. 2021/11042 E, 2021/15246 K, K.T. 01.12.2021 (Legalbank); Adana BAM 8. HD, 2018/3117 E, 2018/1924 K, T. 30.11.2018 (Legalbank).

<sup>169</sup>Mehmet Zahid Yener, “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Sulh Sözleşmesi ve İbra Sözleşmesi ile Çözülmesi”, Adalet Dergisi, 2020, S. 64, (531-564), s.556; İş kazasından ve meslek hastalığından kaynaklanan uyuşmazlıkların ibra yöntemi ile çözümlenmesine ilişkin olarak bkz. Yargıtay 21.HD, 2018/2852E, 2019/5185K (Karararama/Yargıtay).

<sup>170</sup>Kurt, s.430; Asiye Şahin Emir/Büşra Kazmaz Tepe,“İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümünü İçeren Arabuluculuk Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi”, Çalışma Ve Toplum Dergisi, 2018/3, (1481-1508), s.1486; Okur, 90; Ekmekçi/Özeker/Atalı/Seven, 212-214; Köme Akpulat, s.360.

<sup>171</sup>Bostancı/Çetinel, s.367-398.

<sup>172</sup>Talat Canbolat, “İş Yargısında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantıları (2017), İstanbul Barosu Yayınları, 2018, (95-110), s.98 (İş Yargısı).

<sup>173</sup>Canbolat, s.98 (İş Yargısı).

Farklı bir görüş ise, bu tür tazminat taleplerine ilişkin uyuşmazlıkların 7036 Sayılı Kanununun 3/1 maddesine dâhil edilmemiş olmasının isabetli olduğu yönündedir. Söz konusu davaların çözümünün nitelikli uzmanlık gerektirdiği<sup>174</sup>, belirli bazı standartlara tabi olduğu, iş kazasının neden olduğu mağduriyet ile meslek hastalığının etkileri ve bunların neden olduğu maddi ve manevi zararların hemen ortaya çıkmama ihtimali ile işçinin veya hak sahiplerinin zorla pazarlık masasına oturtulmasının hakkaniyetsiz sonuçlar doğuracağı<sup>175</sup>, işçinin ve hak sahiplerinin haklarının korunması noktasında kanun hükmünün yerinde olduğu ifade edilmiştir.

İş kazasından veya meslek hastalığından kaynaklı maddi ve manevi tazminat talepli davaların sonucunda da bir para alacağının söz konusu olması ve bu nedenle tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabileceği uyuşmazlıklar olması nedeni arabuluculuk ile çözümlenmesi mümkündür. Her ne kadar bu uyuşmazlığa neden olan olayı yaşamış işçi veya diğer hak sahiplerini zorunlu olarak bir masaya oturtmanın hakkaniyetli bir sonuç doğurmayacağı düşünülse de söz konusu uyuşmazlıklarda dava açmadan önce arabuluculuğa başvurulmasının dava şartı olması, mağduriyet yaşayan tarafların mahkeme süreci ile yıllarca daha fazla mağdur olmasının önüne geçilmesini sağlayabilir. Fakat bu düzenlemenin sağlam temeller altında özellikle tarafların uyuşmazlığı anlaşma ile sonlandırması durumunda bir denetime tabi tutulmasının, taraflar arasındaki güç dengesinin sağlanması açısından önemli olacağı kanaatindeyim.

### **2.3.2. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk**

7036 Sayılı Kanun'un 3. maddesinin birinci fıkrasında, işçi veya işveren alacakları, tazminatları ve işe iade talepleri, bireysel veya toplu iş sözleşmelerine dayalı davalarda arabulucuya başvurmanın dava şartı olduğu ifade edilmiştir. Aynı maddenin devamında da iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklı maddi ve manevi tazminat talepli davalarda birinci fıkranın uygulanmayacağı hükmü yer alır ve bu tazminat davalarının arabuluculuk kapsamı dışında olduğu belirtilmiştir (İMK m.3/3).

7036 Sayılı Kanuna göre arabuluculuğa başvuru uyuşmazlığın dava şartı olarak kabul edilebilmesi için, uyuşmazlığın işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden

---

<sup>174</sup>Kurt, s.430; Mehdi Can Özkır/Yusuf Yiğit, “İş Hukuku Açısından Dava Şartı (Zorunlu) Arabuluculuk Uygulamasına Başvurunun Hukuki Sonuçları”, Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi, 2020, C.4 (3), (69-93), s.75.

<sup>175</sup>Köme Akpulat, s.359-360; Gülsevin Alpagut, “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantıları (2017), İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2018, (111-156), s.126.

kaynaklanmış olması gerekmektedir. Söz konusu bu durum, Kanunun gerekçesinde de açıklığa kavuşturulmuştur<sup>176</sup>. Uyuşmazlık tarafları arasındaki İş ilişkisinin temelini oluşturan iş sözleşmesinin bireysel ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanıyor olması yeterlidir. Aynı şekilde, taraflar arasındaki iş ilişkisine ilişkin hükümlerin özellikle 4857 Sayılı Kanuna tabi olması da gerekmemektedir. Türk Borçlar Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanlar ile işverenleri arasındaki uyuşmazlıklar da dava şartı arabuluculuk kapsamına girmektedir<sup>177</sup>. Temelinde işçi işveren ilişkisi bulunan uyuşmazlıklar ve taraflar arasındaki bu iş ilişkisinden kaynaklanan alacak kalemlerine aşağıda değinilecek; bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk konusu üçüncü bölümde detaylı olarak incelenecektir.

### **2.3.3. İşçi Tarafından Açılabilir Davaların Arabuluculuk Yönünden Değerlendirilmesi**

#### **2.3.3.1. Genel Olarak**

Arabuluculuk, özel hukuk ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda kullanılan ve yalnızca uyuşmazlık taraflarının üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabileceği iş ve işlemleri ve bu iş ve işlemlerden kaynaklanan talepleri çözmek için başvuru bir yöntemdir. Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk yoluna başvurulabilmesi için bu uyuşmazlığın taraflarının aralarında iş ilişkisi bulunan işçi ve işveren olması yanında ayrıca taleplerin de birbirlerine karşı ileri sürülmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, bu uyuşmazlıkların iş mahkemelerinin görev alanına dahil olan uyuşmazlıklar arasında yer alması gerekmektedir<sup>178</sup>. Kanunun gerekçesinde verilen bir örnekte, işçi veya işverenin iş ilişkisi kapsamında birbirlerine hakaret etmesi veya işçinin işverenin işyerine zarar vermesi nedeniyle doğan tazminat taleplerinde arabuluculuğun dava şartı olduğu vurgulanmış, ancak işverenin, işçinin kiracısı olduğu bir işyerine ait kira borcunun ödenmemesi gibi iş ilişkisinden kaynaklanmayan alacaklar için arabuluculuk şartının geçerli olmayacağı da özellikle belirtilmiştir<sup>179</sup>.

---

<sup>176</sup>7036 Sayılı Kanunun m.3/3'ün hükümet gerekçesinde de işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden doğan alacak ve tazminat talepleri için arabuluculuğa başvuru dava şartı olarak kabul edilmiştir; Ayrıca bkz. **Köme Akpulat**, s.355.

<sup>177</sup>**Sarıdağ**, s.1098-1099; **Yuvalı**, s.366.

<sup>178</sup>**Çiçek**, s.186; Buna ilişkin olarak bkz. Yargıtay 9.HD. 2019/520E, 2019/5144K, T. 04.03.2019 (Corpus.com.tr).

<sup>179</sup>Her ne kadar işveren ile işçi arasındaki kira ilişkisinden kaynaklı olan uyuşmazlık bireysel iş uyuşmazlıkları kapsamında dava şartı arabuluculuğa dâhil değilse de 05.04.2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7442 sayılı kanun ile kira ilişkisinden kaynaklı uyuşmazlıklar da 6325 Sayılı



Kanun koyucu tüm işçilik alacakları bakımından dava şartı zorunluluğunu getirmemiştir. Dava şartı arabuluculuk kapsamında bulunan uyuşmazlıklardan ilki bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak talepleridir. Bu iş sözleşmeleri sadece iş kanunu ile sınırlı olmayıp, Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde bulunan hizmet sözleşmesi, Deniz İş Kanunu<sup>180</sup> kapsamındaki iş sözleşmeleri (Deniz iş kanununda iş sözleşmesi tanımı yer almadığından 6098 Sayılı Kanun hükümlerinden yararlanılmaktadır.), Basın İş Kanunu<sup>181</sup> kapsamındaki iş sözleşmeleri de dahildir. Burada önemli olan hangi kanundan kaynaklandığı değil yukarıda da değindiğimiz üzere uyuşmazlığın içerisinde bir işçi işveren ilişkisinin varlığıdır<sup>182</sup>.

### 2.3.3.2. Ücret Alacağı Talepli Davalar

Bireysel iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar da dava şartı arabuluculuk kapsamında bulunan ilk alacak işçinin ücret alacağıdır. Bu ücret alacağının kanundan ya da sözleşmeden doğması arasında bir fark yoktur<sup>183</sup>.

İşçinin işverene karşı açacağı davadan önce dava şartı olarak arabuluculuğa başvurduğunda talep edebileceği ücrete ilişkin alacak kalemleri şunları içerir: işçinin çıplak ücreti, primleri, ikramiyeleri, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yüzde usulü ücreti, hazırlama, tamamlama ve temizleme ücreti, zorlayıcı sebepler nedeniyle çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye ödenen yarım ücret, kullanılmayan yıllık izin süresi için ücret, yeni iş arama izni ücreti, iş sözleşmesinin sona ermesiyle kazanılan ücret, taşınma, nakil ve tahsil yardımları gibi işçiye sağlanan yardımlar, işçiye doğum, hastalık gibi çalışmadığı dönemlerde verilen ücretler, yabancı dil tazminatı, sorumluluk tazminatı gibi talepler bu kapsamda yer almaktadır.<sup>184</sup> Ayrıca Deniz İş Kanunu kapsamında yer alan iaaşe bedelleri, Basın İş Kanunu kapsamında yer alan askerlik süresindeki ücret talepleri ve 6772 Sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilerde İlave

---

HUAK m.18/B kapsamında 01.09.2023 tarihinde yürürlüğe girerek dava şartı arabuluculuğa dahil edilmiştir.

<sup>180</sup>29.04.1967 Tarihli Resmi Gazete; S:12586.

<sup>181</sup>20.06.1952 Tarihli Resmi Gazete; S:8140.

<sup>182</sup>Kar, s.493; Sarıdağ, s.1098-1099; Çıplak; s.186-187; Güzel, s.24-25.

<sup>183</sup>Ekmekçi/Özkes/Atalı/Seven, s.204; Çiçek, s.203-204.

<sup>184</sup>Geçmez, s.100, Köme Akpulat, s.355.

Tediye Yapılması Hakkında Kanunu<sup>185</sup> kapsamında yer alan işçilik alacak talepleri de arabuluculuk kapsamında yer almaktadır<sup>186</sup>.

İşçilik alacaklarına ilişkin olarak arabuluculuğa başvurulduğunda, her bir alacak ayrı ayrı belirtilerek, tarafların hangi alacaklarda anlaştığı hangi alacaklar da anlaşamadığı detaylı olarak son tutanağa yazılmalıdır. Bu belirtilen detaya ilişkin olarak Yargıtay 9. Hukuk dairesi, arabuluculuk faaliyeti sonunda hazırlanan anlaşma belgesinde ve son tutanakta tereddüte yer vermeyecek şekilde tarafların anlaştıkları ve anlaşmadıkları kalemlerin tek tek sayılması gerektiğine karar vermiştir<sup>187</sup>.

### 2.3.3.3. Tazminat Talepli Davalar

İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle sonlandırılması, işveren tarafından haksız nedenle sonlandırılması veya diğer sona erme sebepleriyle, işçinin çeşitli alacakları doğabilir. Bu alacakların başında kıdem tazminatı gelir. Bunun yanı sıra, ihbar tazminatı, işe başlatmama tazminatı, kullanılmayan yıllık izin ücreti, sendikal tazminat, kötü niyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı, manevi tazminat, işçinin işe iade talebine rağmen işverenin işçinin işe iade talebini kabul etmemesi nedeniyle işçinin talep edebileceği kanuni altı aylık ücreti tutarındaki tazminat, işçinin işi için yaptığı harcamalar, 6098 Sayılı Kanun'un 438/1. maddesine göre bakiye süreye ilişkin tazminatlar gibi talepler de bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk sürecine tabi olan önemli uyuşmazlık konularını oluşturur<sup>188</sup>.

İş ilişkisinden kaynaklanan haksız fiil, sözleşme ihlali veya sebepsiz zenginleşme nedeniyle ortaya çıkan taleplerinde arabuluculuk sürecine dahil olduğu öğretide kabul görmektedir<sup>189</sup>. Örneğin, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi kapsamında meydana gelen hakaret veya işçinin işyerine zarar vermesi gibi olaylar, tazminat taleplerini içeriyorsa, arabuluculuk kanun hükümleri uygulanacaktır. Ayrıca psikolojik tacizden

<sup>185</sup>11.07.1956 Tarihli Resmi Gazete, S:9355.

<sup>186</sup>Sarıdağ, s.1099-1100; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.205.

<sup>187</sup>Yargıtay 9.HD. 2019/510E. 2019/3277K, 11.02.2019 T. (Legalbank).

<sup>188</sup>Faruk Barış Mutlay, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk”, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No.7: İş Hukuku, Onikilevha Yayıncılık, 2018, (23-174), s.81; Geçmez, s.99; Faruk Barış Mutlay, “İşe İade Davalarında Arabuluculuk”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018, S.4, (2129-2154), s.2146. (İşe İade).

<sup>189</sup>Güzel, s.24-25; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.208- 209; YHGK, 2017/13-647E, 2018/980K, 25.04.2018 T (Legalbank).

(mobbing) kaynaklanan maddi ve manevi tazminat talepleri de dava şartı arabuluculuk kapsamına dahildir<sup>190</sup>.

İşverenin işçi ile arasındaki iş sözleşmesi devamı sırasında veya iş sözleşmesinin sona ermesinde, işverenin belirli ayırım yasaklarına aykırı davranması durumunda işçinin dört ay kadar ücreti miktarında işverenden uygun bir tazminat talep edebileceği kanunda hüküm altına alınmıştır (İş K. m.5). İşveren, iş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce sebepleri ile esaslı neden olmadıkça belirli süreli sözleşmeye tabi işçi ile belirsiz süreli sözleşmeye tabi işçi arasında farklı işlem yapamaz<sup>191</sup>. Söz konusu davranışlara maruz kalan işçinin, ayrımcılık nedeni ile yoksun kaldığı hak ve alacaklarını yine arabuluculuk çözüm yöntemini kullanarak elde etmesi mümkündür.

### **2.3.3.4. İşe İade Talepli Davaların Arabuluculuk Yönünden Değerlendirilmesi**

#### **2.3.3.4.1. Genel Olarak**

4857 Sayılı Kanun, işçileri iş sözleşmelerinin geçersiz feshedilmelere karşı korumayı ve iş güvencesi hükümlerini düzenlemiştir (İş K. m.18). İş sözleşmesinin geçersiz feshi durumuyla karşı karşıya kalan bir işçi, feshin geçersiz olduğunu ileri sürmek istiyorsa önce arabuluculuğa başvurmalıdır<sup>192</sup>. Arabuluculuk sürecinin olumlu sonuçlanmaması durumunda, işçi iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğini mahkemeye veya özel hakem önüne götürme hakkına sahiptir<sup>193</sup>.

İşe iadeye ilişkin davalar, arabuluculuk açısından iş uyuşmazlıklarının özel bir türünü oluşturmaktadır ve işçilik alacağı talepleriyle ilgili uyuşmazlıklardan farklı bir değerlendirmeye tabi tutulur. Bunun nedeni 6325 Sayılı Kanun hükümleri ile 4857 Sayılı Kanununun 20. ve 21. maddelerinde bu dava türünün ayrı olarak hüküm altına alınmış olmasıdır<sup>194</sup>. Bu dava türünü farklı kılan özelliklerin en başında işçinin iş sözleşmesinin haksız nedenle feshedildiğinin kendisine tebliğinden itibaren başlayan ve arabuluculuğa başvurmak ya da dava açmak için kanunda yer alan bir aylık hak düşürücü sürenin varlığı (İş K. m.20) ve işçinin işe iadesi konusunda arabuluculukta

---

<sup>190</sup>**Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu (Ed)**, İş Uyuşmazlıklarında Uzman Arabuluculuk, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü-Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Ankara, 2021, s.276; **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.209.

<sup>191</sup>**Yılmaz Ağırnas**, Hukukumuzda Arabuluculuk, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s.619.

<sup>192</sup>**Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.226; **Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit**, Bireysel İş Hukuku, 2022, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, s.675.

<sup>193</sup>**Özekes**, s. 311.

<sup>194</sup>**Geçmez**, s.101; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.449.

anlaşılması halinde anlaşma belgesine yazılması gerekli unsurların varlığıdır (İş K. m.21/7).

Bazı yazarlar<sup>195</sup> işe iade talepli arabuluculuk başvurusu sonucunda tarafların işe iade konusunda anlaşmamaları halinde mahkemeden yeniden işe iade talep etmesinin pratik olmadığını düşünmektedirler. Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen anlaşmama belgesi ile açılacak dava da işçinin işe iade talep etmesi yerine doğrudan parasal haklarla ilgili dava açılması daha yerinde olacaktır. Çünkü arabuluculuk faaliyetinde işveren işçinin işe iade talebini açıkça kabul etmemiştir ve dava sonunda mahkeme işe iade konusunda değerlendirme ile karar verse dahi işveren tarafından işe iade kararı uygulanmayacaktır<sup>196</sup>.

İşe iade davalarında arabuluculuk dava şartı olmasına rağmen, tarafların isteğe bağlı olarak önceden veya sonra ihtiyari olarak arabulucuya başvurması da mümkündür. Nitekim, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi bir kararında<sup>197</sup>, taraflar önceden isteğe bağlı olarak işe iade konusunda arabuluculukta anlaştıktan sonra anlaşma belgesini ve dava şartı olarak işe iade konusunda anlaşmamaya dair son tutanağı mahkemeye sunmuşlar ve yerel mahkeme işe iade kararı vermiştir. Ancak, bu karar, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi tarafından yerinde bulunmayarak kaldırılmıştır. Kararın kaldırılma gerekçesi ise, işe iade konusunda önceden anlaşılan konuların HUAK m.18/5'e göre dava konusu edilemeyeceğidir<sup>198</sup>.

#### **2.3.3.4.2. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Varlığı Halinde İşe İade Talebi**

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde üçlü bir ilişki söz konusudur. 4857 Sayılı Kanun m.2'ye göre asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için; bir iş yerinde işçi çalıştırmanın asıl işveren olması, asıl işverenin iş yerinde işin yapılması, işin asıl işverenin mal ve hizmet üretimine ilişkin olması; işin yetkinlik gerektiren bir iş olması ve işçilerin yalnızca asıl işverene ait olan işyerinde çalıştırılıyor olması gerekmektedir. İşverenler arasındaki bu ilişkinin önemi, her iki işvereninde alt

---

<sup>195</sup>Ersin Erdoğan, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi", Legal İSGHD, 2017, S. 55, (1211-1242), s.1238 (Zorunlu Arabuluculuk); Ersin Erdoğan/ Nurbanu Erzurumlu, "İş Mahkemeleri Kanun Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Düşünceler", Legal İSGHD, 2016, C.13, S.52, (1861-1911), s.1881 vd.

<sup>196</sup>Özkes, s.310.

<sup>197</sup>Ankara BAM 6. HD 2019/4092 E. 2020/304 K, 04.02.2020 T (Lexpera.com.tr).

<sup>198</sup>İzmir BAM 3. H.D. 2018/1207 E. 2019/272 K. 22.02.2019 T (Corpus.com.tr).

işverenin çalıştırdığı işçilere karşı birlikte sorumlu olmasıdır<sup>199</sup>. Söz konusu sorumluluk, müteselsil sorumluluktur<sup>200</sup>.

Yargıtayın uygulamalarında<sup>201</sup> işe iade davalarında, işe iade edilecek işçi açısından muhatap sadece asıl işverenle sınırlı değildir çünkü asıl işveren ile alt işveren işe iade kararının mali sonuçlarından birlikte sorumlu tutulacağına dair karar verilmektedir. İşverenler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var ise ve aynı anda hem asıl işveren aleyhine hem de alt işveren aleyhine arabuluculuğa başvurulmamışsa, dava şartı yerine getirilmiş kabul edilmez ve dava usulden reddedilir<sup>202</sup>. Uygulamada da işe iade davalarında işverenler arasında asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin varlığı söz konusu olduğu durumlarda, davalı işverenler arasında mecburi dava arkadaşlığı oluşturacak biçimde davanın her iki işverene karşı birlikte açılması gerektiği, asıl işveren ve alt işverenin birlikte taraf gösterilmediğinin anlaşılması halinde bu durumun hâkim tarafından kendiliğinden göz önünde bulundurulacağı, hâkim tarafından eksikliğin giderilmesi için davacı tarafa süre verileceği, verilen süre içerisinde eksikliğin giderilmediğinin anlaşılması üzerine davanın usulden reddedilmesi gerektiği kabul edilmektedir<sup>203</sup>.

Bir işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda, bu işçi asıl işverenin işyerinde çalışan bir alt işveren işçisi olabilir. Bu durumda, uyuşmazlığın işveren tarafında kimlerin dâhil olduğu, arabuluculuk sürecinde hangi işverenlerle görüşüleceği konusu, bir tartışma konusu olabilir ve netlik kazanması gerekebilir<sup>204</sup>. Kanun koyucu, buna benzer tartışmalara mahal vermemek adına, 7036 sayılı kanunun 3. maddesinin 15. fıkrasında özel bir düzenlemeye yer vermiştir. Bu düzenlemeye göre, işverenler arasında asıl işveren ve alt işveren ilişkisi varsa ve işçi işe iade

---

<sup>199</sup>Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.217; Şahin Çil, “Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sempozyumu (04 Nisan 2009), Kadir Has Üniversitesi Yayınları, 2009, İstanbul, s.108 (İş Hukukunda Üçlü İlişkiler).

<sup>200</sup>Mustafa Halit Korkusuz, “Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2014, C. LXXII, S. 2, (209-232), s.227; Tunçomağ/Centel, s.59.

<sup>201</sup>Yargıtay 7. HD. 2016/4998 E, 2016/12119 K, 02.06.2016 T (Legal Bank).

<sup>202</sup>Yargıtay 9 HD, 2021/9540 E, 2021/14240 K, T. 13.10.2021 (Corpus.com.tr) ; Seracettin Göktaş, İş Hukuku Yargılamasında Arabuluculuk İle İlgili Uygulamalar Sunusu, <https://web2.ebaro.web.tr/uploads/58/2022/ARABULUCULUK.pdf> ,e.t.30.05.2023 (Çevirimiçi); Mutlay, s.2149 (İşe İade).

<sup>203</sup>Kaya, s.238; Yargıtay 22. HD, 2016/1151 E, 2016/4207 K, 17.02.2016 T (Corpus.com.tr); aynı yönde kararlar için bkz. Yargıtay 7. HD. 2014/6327 E., 2014/10549 K, 13.05.2014 T ; Yargıtay. 22. HD. 2014/782 E, 2014/4499 K, 03.03.2014 T. (Legalbank); Doktrinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvaazalı olması durumunda gerçek işverenin başlangıçtan itibaren asıl işveren olduğunun kabul edilemesi yönünde görüş için bkz. Mutlay, s.91 (İş Hukukunda Arabuluculuk); Kar, s.491.

<sup>204</sup>Astarlı, s.42.

talebiyle arabuluculuğa başvuruluyorsa, işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve uyuşmazlık konusunda iradelerinin birbirleri ile uyumlu olması gerekmektedir. Bu düzenlemenin amacı, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz veya muvazaalı olduğu durumlarda işçinin hak kaybını önlemek ve işverenlerin, kendi haklarını savunurken adil bir yargılama hakkına sahip olmalarını sağlamaktır<sup>205</sup>.

İşçi, arabuluculuk başvurusu sırasında alt işveren-asıl işveren ilişkisinin varlığından bi haberse ve başvuru sırasında bu durumu öğreniyor ise karşı taraf olarak alt işveren-asıl işveren beraber olarak karşı taraf gösterilir. Başvurucu işçi asıl işverenin varlığından haberdar değil ve arabuluculuk başvurusu sırasında işçi tarafından karşı taraf olarak sadece alt işveren gösterilmişse arabuluculuk faaliyeti sırasında işçinin beyanı esas alınarak arabulucu tarafından asıl işveren dosyaya taraf olarak eklenecektir. Başvuran işçi tarafından başvuru aşamasında asıl işverenin eklenmemesi ve arabuluculuk faaliyeti içerisinde de asıl işverenin varlığı söz konusu olmamış ve dosyaya taraf olarak eklenmemiş ise arabuluculuk faaliyetinin anlaşma ile sonuçlanması ve anlaşmama ile sonuçlanması açısından farklı ihtimaller söz konusu olacaktır<sup>206</sup>.

İşçi ile alt işveren arabuluculuk aşamasında işçinin işe başlatılmayıp işçilik alacaklarının ödenmesi konusunda anlaşmışlar ise söz konusu anlaşma işe iadeyi kapsamadığı için hukuken geçerli bir anlaşma söz konusu olacaktır ancak başvuran işçi artık işe iade talebi ile arabulucuğa başvuramayacak ve dava açamayacaktır<sup>207</sup>. Başvuran işçi ile alt işveren, işçinin işe başlaması yönünde anlaşılırsa işçi ile başvurunun karşı tarafı olarak gösterilen alt işveren arasında yapılan anlaşma hukuken geçerli bir anlaşma olmayacaktır<sup>208</sup>. Çünkü yukarıda da bahsettiğimiz üzere 7036 Sayılı Kanun m.3/15'te arabuluculuk görüşmelerine asıl işveren ile alt işverenin beraber katılması ve iradelerinin birbirleri ile uyumlu olması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Ancak işçi ile alt işverenin, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşılmasına rağmen işe başlatmaması veya işe başlatmasına rağmen boşa geçen süreye ilişkin ücretin ödenmemesi durumunda işçinin dava açma yoluna gitmesi için

---

<sup>205</sup>Astarlı, s.43; Yargıtay 22. HD, 2017/548 E, .2017/982 K, 24.01.2017 T. (Legalbank)

<sup>206</sup>Okur, s.109;

<sup>207</sup>Okur, s.110; Köme Akpulat, s.386-387.

<sup>208</sup>Hasan Erdem, "İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk", İstanbul Barosu Dergisi, 2015, C.92, S.2, (245-256), s.254; Köme Akpulat, s.387; Okur, s.110; Süzek, s.647; Yargıtay 9 HD, 2009/44022 E, 2011/162 K, 24.01.2011 T (Legalbank).

arabuluculuk şartının sağlanmış olmasından söz edilemeyecektir ve işçi dava açmak için asıl işveren yönünden de arabuluculuk dava şartını yerine getirmesi gerekecektir<sup>209</sup>.

Son ihtimalde ise işçinin arabuluculuk başvurusunda karşı taraf olarak sadece alt işvereni taraf olarak göstermesi halinde işçinin işe iade talebinin kabul edilmemesi veya boşa geçen sürelerle ilişkin ücret ödemesi konusunda anlaşmanın sağlanmaması durumunda sadece alt işveren yönünden arabuluculuk dava şartı yerine getirilmiş olacak fakat arabuluculuk dava şartı asıl işveren yönünden geçerli olmayacaktır. İşçinin bu hali ile işe iade talepli dava açması durumunda işverenler arasındaki şekli açıdan mecburi dava arkadaşlığı kapsamında mahkeme asıl işverenin davaya dahil edilmesini isteyecek fakat asıl işveren yönünden dava şartı arabuluculuğa gidilmemesi nedeni ile davaya dahil edilemeyecek ve mahkeme asıl işveren bakımından dava şartı eksikliğinden davayı usulden reddedecektir<sup>210</sup>. Yargıtay kararları<sup>211</sup> bu yönde olsa da söz konusu bu durum alt işverenle uzlaşma sağlanamamış olmasına rağmen asıl işverenin uzlaşmaya zorlanamayacağıda göz önünde bulundurulduğunda ve ayrıca işe iade talepli davaların hak düşürücü süreye tabi olması nedeni ile Anayasa'da düzenlenen hak arama özgürlüğü ilkesi ile bağdaşmamaktadır<sup>212</sup>.

#### **2.3.4. İşveren Tarafından Açılabilecek Davaların Arabuluculuk Yönünden**

##### **Değerlendirilmesi**

##### **2.3.4.1. Alacak Talepli Davalar**

İş yargısında, işçilerin açtığı davalar öne çıksa da işverenlerin de işçi ile aralarındaki iş ilişkisinden kaynaklanan ve konusu bir miktar paranın ödenmesine ilişkin alacak davalarını açma hakları bulunmaktadır. 6098 Sayılı Kanun ve 4857 Sayılı Kanunda işçinin işverene karşı olan borçları ve sorumlulukları düzenlenmiştir<sup>213</sup>. İşverenlerin işçiden talep edebileceği alacaklar; ihbar tazminatı, cezai şart, mesleki eğitim karşılığı cezai şart, avansın iadesi, eğitim gideri, işçinin hesap verme borcu kapsamında işveren adına tahsil ettiği ve ödemediği paralar, işverenin işçiye fazladan yaptığı ödemelerden kaynaklı alacaklar, işçinin iş ilişkisi

<sup>209</sup>Köme Akpulat, s.387; Okur, s.111.

<sup>210</sup>Yargıtay 22 HD, 2014/9111 E, 2014/7922 K, 14.04.2014 T (Legalbank).

<sup>211</sup>Yargıtay 9. HD 2021/9540 E, 2021/14240 K, 13.10.2021 T (Legalbank).

<sup>212</sup>Okur, s.110-111; Ayrıca Erzurum BAM 6. HD. 2019/570 E, 2019/1808 K, 16.05.2019 T bu yönde hak düşürücü sürelerin hak arama özgürlüğünün ihlali olduğuna ilişkin karar vermiştir.(Legalbank).

<sup>213</sup>Geçmez, s.106.

kapsamında haksız fiilinden kaynaklanan alacak ve tazminatlar<sup>214</sup>, haksız fesih nedeniyle tazminat, işçiye borçlu olmadığına dair menfi tespit davası veya işçinin sadakat borcuna aykırı davranışından kaynaklanan zararlarının tazmini olarak sıralanabilir<sup>215</sup>.

### 2.3.4.2. Rekabet Yasağına Aykırılıktan Doğan Talepler

Rekabet yasağına aykırılık nedenine bağlı davalar 7036 Sayılı Kanunla birlikte iş mahkemelerinin görev alanına dâhil edilmiştir. 6098 Sayılı Kanunun 444. maddesi, işçinin rekabet yasağını düzenlemektedir. İş sözleşmesi içerisinde işçinin işverenle rekabet etmeme yükümlülüğü sadakat borcu içerisinde yer almaktadır<sup>216</sup>. Bu yasağa uymayan işçi, işverenin uğradığı zararı tazmin etmekle yükümlüdür (TBK m.446). Ancak bu zararlar, bazen iş ilişkisi devam ederken ortaya çıktığı gibi bazen de taraflar arasındaki iş ilişkisinin sonra ermesinden sonra ortaya çıkmaktadır. Kanaatimizce önemli olan zararın ne zaman meydana geldiği değil, rekabet yasağının ihlalinin iş ilişkisinin devamı sırasında ya da iş ilişkisinin sonra ermesinden sonra meydana gelmesidir. Çünkü her iki durumda farklı sonuçlar doğurmaktadır.

İşçi ile işveren arasındaki rekabet yasağının ihlalden doğan uyuşmazlıklarda, iş ilişkisinin devamı sırasında işçinin sadakat yükümlülüğünü ihlal etmesi halinde işverenin rekabet etme yasağından kaynaklanan tazminat talebinde görevli mahkemenin iş mahkemesi olmasından dolayı işverenin dava açmadan önce arabuluculuğa başvurması gereklidir. Rekabet yasağının ihlal edildiği iddiası, yalnızca işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi sürerken değil, aynı zamanda sözleşmenin sona ermesinin ardından da gündeme gelebilir. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi son bulduğunda, işçinin iş ilişkisi sona eren işvereniyle rekabet etmeme ve benzer nitelikteki başka bir işte çalışmama yükümlülüğü de son bulur<sup>217</sup>. Ancak bazı koşulların varlığı halinde, taraflar arasındaki iş sözleşmesi sonlandıktan sonra da

<sup>214</sup>İşçinin şirket aracını işverenden izinsiz ve alkollü olarak kullanmasından kaynaklı olarak kaza yapması ve meydana gelen zarar nedeni ile maddi tazminat talebine ilişkin olarak açılan davanın dava şartı arabuluculuk kapsamında olduğuna dair bkz Adana BAM 7 HD. 2018/4703 E, 2019/177 K, 07.02.2019 T. (Legalbank).

<sup>215</sup>**Doğan Yenisey**, s.186, **Okur**, s.92; Bursa BAM 3 HD. 2019/5073 E, 2020/71 K.; Menfi tespit talepli davanın dava şartı arabuluculuğa tabi olmadığı yönünde karar için bkz. Bursa BAM 9.HD, 2021/3591 E, 2021/2650 K. bkz. **İzzet Yeşilkaya**, “İş Hukukunda Dava Şartı Arabuluculuk”, [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) e.t.01.09.2023 (Çeviri miçi)

<sup>216</sup>**Geçmez**, s.108; **Süzek**, s.459.

<sup>217</sup>**Bozkurt Gümrükçüoğlu**(Ed.), s.301.



işçinin belirli bir süre boyunca işvereniyle rekabete neden olacak başka bir işte çalışmayacağı iş sözleşmesinde ya da ayrı bir sözleşmede kararlaştırılabilir (TBK m. 444-447). İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra meydana gelen rekabet etmeme yasağı ihlaline ilişkin uyuşmazlıklar iş hukuku kapsamına girmemektedir<sup>218</sup>. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki süreçte tarafların rekabet yasağına aykırı davranışları halinde uyuşmazlığa bakmakla görevli mahkemenin ticaret mahkemesi olduğu, niteliği itibari ile mutlak ticari dava niteliğindeki bu davaya bakmakla görevli mahkemenin iş mahkemesi olmadığına ilişkin kararlarda mevcuttur<sup>219</sup>.

---

<sup>218</sup>**Esra Kaşak**, “Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme Ve Dava Şartı Arabuluculuk (TTK m.4/1-C,5/A;İMK m.3,5/1-A Bakımından İnceleme)”, SÜHF Dergisi, 2021, C.29, S.4, (3165-3209), s.3199; Yargıtay 11. HD. 2021/1534E., 2021/6811K., 03.12.2021 T ( Legalbank).

<sup>219</sup>**İbrahim Çağrı Zengin**, “Pazarlamacının ve İşçinin Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme-7036 sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme”, İÜHF Mecmuası, 2017, C. LXXV, S.2, (791-811) s.801; Yargıtay 13.HD, 2016/6184E, 2017/3717K, 23.03.2017 T (Corpus.com.tr).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARABULUCULUĞUN BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA DAVA ŞARTI OLARAK UYGULANMASI

#### 3.1. Dava Şartı Kavramı ve Arabuluculuğun Dava Şartları İçerisindeki Yeri

Dava şartı, normatif anlamda ilk kez 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun m.114-115'te düzenlenmiştir. Kanunda yer alan bu dava şartlarının herhangi birinin eksik olması durumunda mahkeme tarafından davanın esasına girilemez. Hâkim dava şartlarının eksikliğini re'sen dikkate alır ve tarafların bu konuda ayrıca bir talepte bulunması gerekmemektedir. Dava şartları davanın esasına ilişkin olmadığından usuli olarak öncelikle dikkate alınması gereken unsurlardır<sup>220</sup>. Özetle açılmış bir davanın mahkeme hâkimi tarafından dinlenebilir, incelenebilir olması bazı şartların varlığına bağlıdır ve var olması gereken bu şartlara da “*dava şartları*” denilmektedir.

6100 Sayılı Kanun m.114'te dava şartlarına ayrıntılı şekilde yer verilmiştir. Dava şartları yargılamanın başlamasından sona ermesien kadar davanın her aşamasında var olması gereken ve hâkimin dosyanın esasına girip karar verebilmesi için varlığı hatta bazen yokluğu gerekli olan usuli şartlardır<sup>221</sup>. Madde de yer alan bu şartların eksikliği her zaman ileri sürülebilir (HMK m.115). Kanunda sayılan bu dava şartlarının bir kısmı eksikliği sonradan giderilebilen dava şartlarıdır. Örnek olarak, gider avansının eksik yatırıldığı bir durumda, hâkim taraflara bu eksikliğin düzeltilmesi için iki haftalık kesin bir süre verir. Bu süre içinde eksiklik giderilirse davaya devam edebilir, ancak eksiklik düzeltilmezse, dava usulden reddedilir (HMK m.115/2, m.120/2). Kanunda sayılan dava şartlarının bir kısmı ise eksikliği sonradan giderilemeyen dava şartlarındandır ve bu şartların eksikliğinin tamamlanabilmesi herhangi bir şekilde mümkün olmayıp dava usulden reddedilir<sup>222</sup>.

---

<sup>220</sup>Ali Cem Budak/Varol Karaaslan, Medeni Usul Hukuku, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2021, s.169; Pekcanitez/Atalay/Özekeş, Medeni Usul Hukuku, s.206-207; Kar, s. 483.

<sup>221</sup>Pekcanitez/Atalay/Özekeş, s.206-207; Aslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 276; Budak/Karaaslan, s.169.

<sup>222</sup>Köme Akpulat, s.365; Okur, s.78.

6100 Sayılı Kanunda genel nitelikli dava şartları sayılmış olmakla birlikte bazı özel kanunlarda sadece belirli davalarda geçerli olan özel dava şartları öngörülmüştür. 01 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe giren 7036 Sayılı Kanun ile belirli iş hukuku uyuşmazlıkları için dava yoluna gitmeden önce arabuluculuğa başvuru özel dava şartı olarak eklenmiştir. Daha sonra 22 Temmuz 2020 tarihinde, 7251 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ve 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'a eklenen 73/A madde başlığıyla, "dava şartı olarak arabuluculuk" düzenlemesi getirilmiştir. Bu düzenleme, tüketici uyuşmazlıklarında dava açmadan önce arabulucuya başvurmayı zorunlu kılmaktadır<sup>223</sup>. Ayrıca, 05 Nisan 2023 tarihinde 7445 Sayılı İcra ve İflas Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılan değişiklikle, kiralanın taşınmazların ilamsız icra takibi yoluyla tahliyesine ilişkin hükümler hariç olmak üzere, kira ilişkisinden kaynaklanan anlaşmazlıklar, taşınır ve taşınmazların paylaşılması ve ortaklığın giderilmesine ilişkin anlaşmazlıklar, 23/06/1965 tarihli ve 634 Sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu'ndan kaynaklanan anlaşmazlıklar ve komşuluk hukukundan kaynaklanan anlaşmazlıklar için de arabuluculuğa başvurmak dava şartı haline gelmiştir<sup>224</sup>. Söz konusu bu özel kanunlara getirilen arabuluculuk dava şartı 6100 Sayılı Kanun m.114'te yer alan genel dava şartlarına ek nitelikte olan özel dava şartıdır. Mahiyetleri gereği özel dava şartları, genel dava şartlarından önce ve mahkeme hâkimi tarafından re'sen incelenir<sup>225</sup>. Bireysel İş uyuşmazlıkları açısından da dava şartı arabuluculuk için uygulanması gereken temel hükümler 6325 Sayılı Kanun m.18/A ve 7036 Sayılı Kanun m.3'de yer almaktadır. 7036 Sayılı Kanunda yer alan kurallar, 6325 Sayılı Kanunda yer alan kurallar karşısında özel kanun niteliği taşıdığından arabuluculuğun dava şartı olduğu bireysel iş uyuşmazlıkları konusunda öncelikli olarak 7036 Sayılı Kanun hükümlerine başvurulacaktır<sup>226</sup>.

---

<sup>223</sup>Şebnem Akipek Öcal/Abdulkerim Yıldırım (Ed.), Tüketici Hukukunda Uzman Arabuluculuk, İbrahim Ermenek , “ Tüketici Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Arabuluculuğa Uygunluğu”, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2021, s.115.

<sup>224</sup>7445 Sayılı İcra ve İflas Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun her ne kadar 05.04.2023 tarihinde Resmi Gazete de yayımlanmışsa da Kanununun 37. maddesinde yer alan dava şartı arabuluculuk kapsamına yeni eklenen uyuşmazlıklar için kanun 01.09.2023 tarihinde yürürlüğe girmiştir. bkz. 05.04.2023 Tarihli RG, S.32154.

<sup>225</sup>İstanbul 13.BAM 13 HD, 2019/2623 E, 2020/553 K, 14.05.2020 T (Legalbank).

<sup>226</sup>Kırkıcı, s.301.

## 3.2. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk

### 3.2.1. Genel Olarak

6100 Sayılı Kanunda sayılan genel dava şartlarına, 7036 Sayılı Kanunun 01 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmesi ile belirli davalar için geçerli olmak üzere özel dava şartı olarak “arabuluculuk” eklenmiştir<sup>227</sup>. 7036 Sayılı Kanunun 3/1. maddesi, bireysel iş uyuşmazlıklarında, işçi alacakları, işveren alacakları ve işçinin işe iade talebini dava şartı olarak arabuluculuk kapsamına almıştır. Bu düzenlemeye göre, arabuluculuk sürecine başvurmadan, dava şartı olarak kabul edilen iş uyuşmazlıkları için dava açılmaz. Bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin dava açılabilmesi için öncelikle arabuluculuk sürecinin işletilmiş olması gerekmektedir. 7036 Sayılı Kanundaki bu düzenleme olumsuz yani tamamlanamayan dava şartı olarak kabul edilmiştir. Bu durum, 7036 Sayılı Kanunun m.3’ün gerekçesinde arabuluculuk dava şartı eksikliğinin giderilmesi için mahkeme tarafından davacıya süre verilmeyeceği, açılan davaya ilişkin olarak dosyanın mahkemede derdest olarak beklemeyeceği şeklinde ifade edilmiştir. Kısaca ifade etmek gerekirse dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmamış olması halinde, arabuluculuğa başvurulması konusunda taraflara kesin süre verilmeyecektir<sup>228</sup>.

Kanun koyucunun dava şartı arabuluculuk uygulamasını öncelikle iş uyuşmazlıklarına getirmesindeki en temel neden, özellikle bireysel iş davalarının tüm dava türleri arasındaki oransal fazlalığından kaynaklanmaktadır. Bu oransal yoğunluğun önemli bir kısmını yargı yoluna taşınmadan arabuluculuk faaliyeti ile çözümlenmesini ve her uyuşmazlık için yargı yoluna başvurulmadan uyuşmazlığın sonuçlandırılması ve yine buna bağlı olarak da yargının yükünün azaltılması amaçlanmıştır<sup>229</sup>. Her ne kadar önceki bölümlerde iş uyuşmazlıklarında işçi ile işveren arasındaki hukuki eşitsizlikten bahsetmiş olsakta özellikle son yıllarda ülkemizde enflasyonun hızlı yükselişi, bununla birlikte Türk Lirasının değer kaybetmesi ve buna bağlı olarak maddi alım gücünün düşmesi ile iş uyuşmazlıkları konusunda arabuluculuk tarafların yargı yoluna alternatif olarak tercih ettikleri bir çözüm yöntemi olarak benimsenmiştir. Buna ilişkin özellikle dava şartı arabuluculuk kapsamında

<sup>227</sup>Budak/ Karaaslan, s.185; Kar, s.485.

<sup>228</sup>Kar, s.486; Yargıtay 9. HD. 2022/649 E, 2022/3499 K, 16.03.2022 T (Legalbank)

<sup>229</sup>Çiçek, s.83; Sarıdağ, s.1100.

Arabuluculuk Daire Başkanlığının istatistiklerinde<sup>230</sup> de uygulamanın başladığı 2018 yılından bu yana arabulucu görevlendirmesi yapılan 1.481.761 dosyanın %58 oranla anlaşma ile sonuçlandığı görülmektedir.

### **3.2.2. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Dava Şartı Arabuluculuk**

İşçiyi feshe karşı koruma ve iş güvencesine ilişkin hükümler 4773 Sayılı Kanunla başlayarak daha sonra 4857 Sayılı İş Kanunu ile hukuk sistemimize dahil edilmiş ve işçileri, iş sözleşmelerinin geçerli olmayan nedenlerle feshedilmesine karşı korumak amacıyla özel bir düzenleme yapılmıştır. Bu doğrultuda geçersiz fesih durumunda işçilerin başvurabileceği hukuki yollar ve sonuçları da kanunda ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir<sup>231</sup>(İş K. m.18).

7036 Sayılı Kanunun 11. maddesi ile 22/05/2003 tarihli ve 4857 Sayılı Kanunun 20/1-3 maddesi değiştirilerek, işe iade taleplerine ilişkin dava açma yoluna gitmeden önce arabulucuya başvuru süresi ve arabuluculuk sonucunda anlaşma sağlanamaması halinde dava açılması gereken süre düzenlenmiştir<sup>232</sup>. 4857 Sayılı Kanun m.20 uyarınca, işveren tarafından iş sözleşmesinin tek taraflı olarak feshedilmesi durumunda işçi, fesih bildiriminde herhangi bir sebep gösterilmediği veya gösterilen nedenin usulüne uygun ve geçerli nedene dayanmadığı iddiasıyla, fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle 7036 Sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak arabuluculuğa başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanamaz ise, işçi, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşamadığına ilişkin son tutanağının düzenlenme tarihi itibari ile iki haftalık süre içerisinde iş mahkemesinde dava açabilir<sup>233</sup>.

### **3.2.3. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununa Göre Dava Şartı Arabuluculuk**

7036 Sayılı Kanununda, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinden kaynaklı işçi veya işveren alacakları, tazminatlar ve işe iade talepleriyle ilgili davalarda dava açmadan önce arabuluculuğa başvurulması dava şartı olduğu hüküm altına alınmıştır (İMK m.3). Aynı maddenin devamında ise, iş kazasından veya meslek hastalığından doğan

---

<sup>230</sup>Arabuluculuk İstatistikleri için bkz. <https://adb.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/arabuluculuk-istatistikleri07012021034403> , e.t.23.05.2023.

<sup>231</sup>Özkes, s.287.

<sup>232</sup>Mutlay, s.2135-2136 (İşe İade).

<sup>233</sup>Ağrinas, s.194. Kuru/Aydın, s.1152.

maddi ve manevi tazminat talepleri ile bunlara ilişkin tespit, itiraz ve rücu davalarında bu şart aranmamaktadır. Ancak bu davalar yönünden ihtiyari olarak arabuluculuğa başvurulmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır. Kanun maddesi gereğince, uyuşmazlığın taraflarının işçi ve işverenin olduğu işçi veya işveren arasındaki iş hukukundan kaynaklı alacakları, tazminatları ve işe iade taleplerine ilişkini davalarda arabulucuya başvurulmadan dava açılmaz. Bu düzenleme, 4857 Sayılı Kanuna veya 6098 Sayılı Kanuna, bireysel iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine dayanılmış olmasına bakılmaksızın geçerlidir. Arabuluculuk kapsamına dahil olan uyuşmazlığın öncelikle bir iş ilişkisinden doğmuş olması önemlidir. Bu uyuşmazlığın konusunun hangi kanundan kaynaklanması gerektiği konusunda 7036 Sayılı Kanunda ayrıca bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanunun 3. Maddesinin gerekçesinde, 6098 Sayılı Kanunda düzenlenen ve hizmet sözleşmeleri kapsamında yer alan işçi ile işveren arasındaki alacak ve tazminat talepleri için de arabulucuya başvuru zorunluluğunun dava şartı olarak kabul edildiği ifade edilmiştir. Bu tür iş uyuşmazlıkları, İş Kanunundan kaynaklanacağı gibi Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ya da Türk Borçlar Kanunundan da kaynaklanabilir. Özetle, bu tür davaları açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu hale gelmiştir<sup>234</sup>.

### **3.3. Dava Şartı Arabuluculuğun Hak Arama Özgürlüğü Bakımından Değerlendirilmesi**

Arabuluculuk temelinde tarafların iradesine, uzlaşmaya dayanan bir yoldur. Taraflar hem arabuluculuğa başvurmak hem de süreci yürütmek ve süreci sonuçlandırmak bakımından iradeleri ile hareket ederler. Arabuluculuk ile yargılama arasındaki en önemli fark zorunluluk olmaması, taraf iradelerinin ön planda olmasıdır. Taraflardan biri dahi süreci yürütmek istemezse veya süreçten çekilirse arabuluculuk faaliyeti söz konusu olamaz. Kanunda bu durum açıkça düzenlenmiştir (HUAK m.3/1). 7036 Sayılı Kanunda yer alan dava şartı arabuluculuk düzenlenmesi ile arabuluculukta benimsenen iradilik ilkesine kısmi bir ayrışıklık getirilmiştir. Bu ayrışık düzenleme ile 6325 Sayılı Kanunun 18/A maddesine yollama yapılmıştır<sup>235</sup>. Aslında 6325 Sayılı Kanun'un yasallaştırma aşamasında da, tarafların arabuluculuğa başvurmak, arabuluculuk sürecini ilerletmek, süreci sonuçlandırmak veya bu süreci

---

<sup>234</sup>Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun Uygulanması- Tazminat Ve Alacaklarda Hesaplamalar- İş Güvencesi, 2018, Ankara, s.25; Yağcıoğlu, s.460; Kar, s.489.

<sup>235</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.139, Bahadır, s.137.

terk etmek konusunda özgür oldukları vurgulanarak, arabuluculuğa başvurunun iradi olduğunun açık bir şekilde belirlendiği görülmektedir. Tasarının ilgili madde gerekçesinde<sup>236</sup>, tarafların ilk olarak anlaşmazlığı arabuluculuk yoluyla çözme konusunda uzlaşmaya varmaları gerektiği, arabuluculuğa başvuruda ve sürecin ilerlemesinde zorlama yapılamayacağı belirtilmiş, zaten zorlamanın arabuluculuğun doğasına aykırı olacağı ve bu konuda yalnızca teşvik edici önlemlerin alınabileceği, aksi takdirde Anayasa'nın sağladığı hak arama özgürlüğüne (AY m.36/1) aykırılık teşkil edeceği ifade edilmiştir<sup>237</sup>.

İradilik ilkesinin hakim olduğu arabuluculuk kurumuna başvuru belirli dava türleri için dava şartı olarak getirilmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu taslağı, 12 Ekim 2017'de onaylanarak ve 01 Ocak 2018'de yürürlüğe giren 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla resmi nitelik kazanmıştır. Kanunun 3. maddesine göre, belirli bireysel ve toplu iş sözleşmelerine dayanan anlaşmazlıkların çözümünde yargı yoluna girmeden önce arabulucuya başvurmak zorunluluğu getirilmiştir. Bu düzenleme, 7036 Sayılı Kanun ile getirilen önemli bir yeniliktir ve Türk hukuk sistemi açısından büyük bir önem taşır. Çünkü bu düzenleme ile arabuluculuk, özellikle bireysel iş uyuşmazlıklarında, dava açma şartı olarak kabul edilmiştir<sup>238</sup>.

Arbuluculuğun tarafların iradesine bağlı alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olması nedeni ile bu yöntemin dava açmadan önce dava şartı olarak zorunlu kılınmasının arabuluculuğun özüne aykırı düşeceği ve özellikle Anayasa da düzenlenen hak arama özgürlüğünü kısıtlayıcı nitelikte olduğu<sup>239</sup>, kişiye uyuşmazlığını mahkeme yoluyla çözmek ile arabuluculuğa başvurmak arasında bir seçim hakkı tanınmaması nedeni ile kişinin adalete erişim hakkının sınırlandırılmış olduğu konusunda doktrinde farklı görüşlerin ortaya atılmasına neden olmuştur<sup>240</sup>. Özel hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuğa gidilmesinin anayasaya aykırılığı sorunu Anayasa Mahkemesi tarafından tartışılmış, mahkeme 10.07.2013 tarihinde verdiği kararda arabuluculuğunun ihtiyarı olması itibariyle hukuk devletine aykırı olmadığı ve

---

<sup>236</sup> HUAK Kanun Tasarısı ve Genel Gerekçe için bkz. <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss233.pdf>, e.t.20.08.2023

<sup>237</sup> **Kürşat Karacabey**, “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, Ankara Barosu Dergisi, 2016/1, (457-489), s.466.

<sup>238</sup> **Çıplak**, s.179.

<sup>239</sup> **Ersan Şen**, “İş Hukuku Davalarında Arabuluculuk” 13.06.2017 Tarihli yazısı, ([www.hukukihaber.net](http://www.hukukihaber.net)), e.t. 12.04.2023 (Çevirimiçi).

<sup>240</sup> **Ekmekçi/Özkes/Atalı/Seven**, s.146,150; **Bahadır**, s.141; **Köme Akpulat**, s.412-415.

aynı zamanda anayasaya da aykırı olmadığını hükmetmiştir<sup>241</sup>. Bu karar gerekçesi ile birlikte değerlendirildiğinde arabuluculuğa başvurunun dava şartı olmasının Anayasaya aykırı olmadığını gerekçesini de hüküm altına almıştır.

7036 Sayılı Kanun taslağının genel gerekçesine göre, Anayasa Mahkemesi tarafından 10.10.2013 tarihinde verilen 2012/94 Esas ve 2013/89 numaralı Kararı<sup>242</sup> da dikkate alınarak, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri mahkemelerin yerine geçmeyi amaçlayan veya onunla rekabet halinde olan yöntemler değildir. Bunun aksine, bu yöntemler uyuşmazlık çözümünde mevcut yöntemlere ek olarak sunulan tamamlayıcı araçlardır. Taslakta öngörülen uyuşmazlıklarda, dava açmadan önce tarafların arabulucuya başvurması gerekmektedir. Ancak tarafların arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma sağlama zorunluluğu bulunmamaktadır; yani taraflar serbest iradeleriyle bu görüşmeleri sürdürebilirler. Eğer arabulucuda anlaşma sağlanamazsa, taraflar mahkemeye başvurarak haklarını arayabilirler. Bu nedenle arabuluculuğa başvurmanın dava açmanın bir ön şartı olarak konulması, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak arama özgürlüğünün ihlali anlamına gelmeyeceği ifade edilmiştir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında, arabuluculuğa başvurunun dava şartı olması ve iradilik ilkesinin bertaraf edilmesinin hak arama özgürlüğünü ihlal edip etmediği yönünden iki farklı yaklaşım vardır. Başlangıç olarak, hak arama özgürlüğü kapsamında Anayasa'da herkesin mahkemeye başvurarak adil yargılanma hakkına sahip olduğu hüküm altına almıştır. Bu hak arama özgürlüğü, herkesin yargı yoluna başvurarak iddialarını ve savunmalarını adil bir yargılama süreci içinde ileri sürebilme hakkını içerir. Bu aynı zamanda yargıya erişilebilirliği de ifade eder, böylece haklarını mahkeme önünde savunmak isteyen herkes için zorlayıcı engeller olmaksızın bu yolun açık olması gerekmektedir. Arabuluculuk çözüm yöntemine olumlu yaklaşanlara göre, uyuşmazlığın ortaya çıkmasından sonra fakat devlet mahkemelerinde dava açmadan önce arabuluculuğa başvuru yapma zorunluluğu söz konusu olsa da, taraflar bu süreci sürdürmekte veya sona erdirmekte tamamen özgürdür. Bu nedenle, istedikleri her an arabuluculuk sürecini sonlandırma konusunda serbestlikleri olan tarafların, hak arama

---

<sup>241</sup>**Mert Namlı**, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usûl Hukukku Bakımından Değerlendirilmesi”, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 2016 İstanbul, (151-166), s.157.

<sup>242</sup>Anayasa Mahkemesi, 2012/94 E, 2013/89 K., 10.07.2013T (RG. 25.01.2014 T, S. 28893).



özgürlüklerinin kısıtlandığından da bahsedilemez<sup>243</sup>. Bu yaklaşıma ek olarak ayrıca arabuluculuğun mahkemelerin yargı yükünü azaltacağı ve usul ekonomisine katkı sağlayacağı ileri sürülerek, usul ekonomisini sağlamak da devletin bir görevi olduğundan bunu sağlamak adına devletin ek tedbirler alması, mahkemelerin iş yükünün azaltılması için bir takım zorunluluklar getirmesinin hak arama hürriyetini sınırlamayacağı ifade edilmiştir<sup>244</sup>.

Dava şartı arabuluculuğa olumsuz yaklaşımlara göre ise; arabuluculuğun temelini iradilik ilkesine dayanması nedeni ile söz konusu zorunluluk durumunun iradilik ilkesine aykırılık oluşturduğu ve özellikle bireysel iş uyuşmazlıkları açısından<sup>245</sup>, sosyal ve ekonomik açıdan gerçek anlamda eşit olmayan işçi ve işverenin karşı karşıya gelmesi neticesinde ekonomik olarak zayıf konumda olan işçi için arabuluculuğun baskı aracı olarak kullanılabilmesi<sup>246</sup> ayrıca anayasal anlamda hak arama özgürlüğü ile adalete erişim noktasında engel oluşturduğu görüşü hakimdir<sup>247</sup>.

7036 Sayılı Kanun ile iş hukukumuzda dava şartı olarak arabuluculuk başvurusunu getiren 3. maddenin belirli bölümlerinin iptali talebi ile soyut norm denetimi yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne sunulmuştur. Anayasa Mahkemesi, arabulucuya başvurmanın bir dava şartı olarak öngörüldüğünü kabul etmekle birlikte, bu zorunluluğun sadece başvurmayla sınırlı olmasının ve tarafların arabulucuyla serbest iradeleriyle anlaşma yapma özgürlüğünün korunmasının önemli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, her uyuşmazlığın mahkemelerden çözüm beklemesinin mahkeme iş yükünü artırabileceği ve bu durumun dava sonuçlarının makul sürelerde alınamamasına yol açabileceği hususlarına da dikkat çekilmiştir. İş uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla hızlı ve

---

<sup>243</sup>**Erdoğan**, s.1235 (Zorunlu Arabuluculuk); **Kaya**, s. 225; Arabulucuya başvurma zorunlu olsa da uyuşmazlığın arabulucu tarafından çözümünün zorunlu olmadığı ve tarafların mahkemeye başvuru hakkının saklı olduğu yönünde görüş için bkz. **Çıplak**, s.180-181, **Korkusuz/Korkusuz**, s.489; Dava şartı arabuluculuğun mahkemeye erişim hakkına engel olmadığı yönünde bkz. **Ersin Erdoğan/Nurbanu Erzurumlu**, “*Hukuk Uyuşmazlıklarında Türkiye'nin Arabuluculuk Tecrübesi ve Zorunlu Arabuluculuk Taslağı*”, SETA Raporu, 2016, Seta Yayınları, İstanbul, s. 41, <https://setav.org/assets/uploads/2016/12/Turkiyenin-Arabuluculuk-Tecrubesi-PDF.pdf> .e.t.19.09.2023.

<sup>244</sup>**Volkan Özçelik**, “*Dava Şartı Arabuluculuğa Başvuru Zorunluluğu (Usul Ekonomisi İlkesi Ve Hak Arama Hürriyetiinin Değerlendirilmesi)*”, Kesit Akademi Dergisi, 2018, Y.4, S.14, (344-352) s.349; **Bahadır**, s.138; Dava şartı arabuluculukta, arabuluculuk faaliyetinin anlaşmama ile sonuçlanması durumunda taraflarca davanın daha geç açılmasına ve uyuşmazlığın çözüm sürecinin daha uzun sürmesine yol açacağına dair görüş için bkz. **Karacabey**, s.476.

<sup>245</sup>İş hukukuna ilişkin bireysel iş uyuşmazlıklarını dava şartı kapsamına almak, 6325 Sayılı HUAK'ın ruhuna ve “arabuluculuk” tanımlamasına aykırı olduğuna dair görüş için bkz. **Karacabey**, s.479

<sup>246</sup>Özellikle zayıf konumdaki işçilerin işverenler tarafından baskı altına alınabileceği ve belirli talepler yönünden kabule zorlanabileceği, buna bağlı olarak arabuluculuğun niteliği gereği zorunlu olmasının Anayasa m.36'ya aykırı olacağı görüşü için bkz. **Şahin**, s.88; Ayrıca bkz. **Namlı**, s. 157.

<sup>247</sup>Gerçek anlamda eşit olmayan tarafları arabuluculuğa başvurmaya zorlamak arabuluculuğun temel ilkesi olan eşitlik ilkesinin de ihlali sayılacağı görüşü için bkz. **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.151; Ayrıca bkz. **Özçelik**, s.349; İradilik ilkesine aykırılık yönünden bkz. **Bahadır**, s.138-139.

müzakereyle çözümlenmesinin, çalışma barışına ve ülke ekonomisine olumlu etkileri olabileceği de bu bağlamda vurgulanmıştır. Bu nedenlerle Anayasa Mahkemesi, ilgili hükmün Anayasa'ya aykırılık teşkil etmediği sonucuna ulaşarak iptal talebini reddetmiştir<sup>248</sup>. Söz konusu kararda Anayasa Mahkemesi arabuluculuğun dava şartı olmasının hak arama özgürlüğüne ve mahkemeye erişim hakkına getirilen bir sınırlama olduğunu kabul etmişse de başvurunun dava şartı olmasının kişilerin hak aramalarını imkansız hale getirmediği ve hak aramayı zorlaştırıcı bir etkisinin olmadığını ifade ederek hak dengesinde bir çeşit sınır belirlemiştir<sup>249</sup>.

### **3.4. Bireysel İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyeti**

#### **3.4.1. Genel Olarak**

Bireysel iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıkların arabuluculuk yöntemiyle çözümlenmesine ilişkin olarak, tarafların ve arabulucunun yaptığı tüm faaliyetler arabuluculuk faaliyeti kapsamındadır. Tarafların arabuluculuk yöntemini tercih etme, arabuluculuk ve arabulucu sözleşmesi yapma, arabulucu seçme gibi faaliyetler arabuluculuk faaliyetine dahildir. Arabulucu, mevzuata uygun olarak arabuluculuk sürecinin tümünü yönetir ve tarafların uyuşmazlığını çözmeye yardımcı olma görevini üstlenir<sup>250</sup>.

6325 Sayılı Kanunun dördüncü bölüm başlığı arabuluculuk faaliyeti olup, başlık altında 13,14,15,16,17 ve 18. maddeler arabuluculuk faaliyetinin aşamaları olarak yer almaktadır. Kanunun 15. maddesi, tarafların arabuluculuk sürecinin nasıl yürütüleceğini, kanunda belirtilen kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbestçe kararlaştırabileceklerini belirtir. Tarafların aksini kararlaştırmadıkları durumlarda, faaliyetin nasıl yürütüleceği kanun ve yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Arabuluculuğa başvurunun dava şartı olduğu istisnai hallerde ise tarafların sadece arabuluculuğa başvurma konusunda zorunlulukları söz konusu olup süreci devam ettirmek ya da süreçten çekilmek konusunda taraflar serbesttirler<sup>251</sup>. Bireysel iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlığın tarafları olan işçi ve işverenin arabuluculuk sürecine bizzat katılması, istek ve ihtiyaçlarının en uygun çözüme ulaşması için önemlidir. Bununla birlikte, taraflar toplantılara kanuni temsilcileri veya vekilleri aracılığıyla da katılabilir

<sup>248</sup>Anayasa Mahkemesi Kararı, 2017/178E, 2018/82K, ,11.07.2018T ([normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr](http://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr) ).

<sup>249</sup>Sarıdağ, s. 1097-1098.

<sup>250</sup>Dür, s.113.

<sup>251</sup>Şebnem Akipek Öcal(Ed), Uzman Arabuluculuğa Giriş Kitabı, Türkiye'de Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarının Geliştirilmesi Projesi, 2023, Ankara, s.198.

(HUAK m.15/6). Ancak, vekillerin faaliyete katılabilmeleri için özel yetkiye sahip olmaları gerekmektedir<sup>252</sup>. Kanun bireysel iş hukuku uyuşmazlıklarına özgü olarak arabuluculuk görüşmelerine işverenin yetkilendirdiği sigortalı çalışanın yazılı belge ile işvereni temsilen görüşmelere katılabilmesi ve son tutanağı imzalayabilmesi imkanı tanımıştır (İMİK m.3/18).

Arabuluculuk faaliyeti, arabulucunun taraflara uyuşmazlığın çözümü konusunda belirli sınırlar içinde yardımcı olmayı amaçlar. Bu faaliyet, bir yargılama süreci olmadığından arabulucu, tanık dinleme, keşif veya bilirkişiye başvurma gibi yargısal yetkilere sahip değildir. Ancak taraflara yardımcı olabilmek için, tarafların açık rızasıyla uzman kişilerin müzakerelere katılmasını sağlayabilir. Arabulucu, uyuşmazlığın tarafları olan işçi ve işveren arasında güç dengesizliği nedeni ile taraflardan birinin diğeri karşısında ezildiğini farkettiğinde müzakereye ara vererek zayıf konumda olan tarafa hukuki danışmanlık alması konusunda süre verebilir<sup>253</sup>. Arabuluculuk süreci yürütülürken tarafların menfaat temelli ihtiyaçlarının ortaya çıkartılmasına yardımcı olmak arabulucunun en önemli görevlerinden biridir. Bu aşamada arabulucu taraflara net bir çözüm önerisi sunamaz fakat tarafların uyuşmazlığı çözümü noktasında tikanıklık yaşamaları halinde yine menfaat temelli olmak şartı ile bir çözüm önerisi sunabilir (HUAK m.15/7). Arabulucu sunduğu çözüm önerisi için tarafları kabule zorlayamaz (HUAKY m.17/6).

### **3.4.2. Dava Şartı Arabuluculuğa Başvuru**

Bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk sürecini başlatmak isteyen işçi veya işverenin bu adımları nasıl atması gerektiği ve başvuruda bulunması gereken yer, İş Mahkemeleri Kanununun 3. maddesinin 5. ve 6. fıkraları ile bağlantılı olarak Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Yönetmeliğinin 23. maddesinde açıklanmıştır. Bireysel iş hukukuyla ilgili uyuşmazlıklarda, dava açmadan önce uyuşmazlığı çözmek isteyen taraf, uyuşmazlığın karşı tarafının yerleşim yeri veya işin yapıldığı yerde bulunan adliyedeki arabuluculuk bürosuna başvurabilir. Arabuluculuk bürosunun bulunmadığı yerlerde arabuluculuk başvurusu görevlendirilen Sulh Hukuk Mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılabilir (İMİK m.3/5). Bu hüküm bireysel iş hukuku uyuşmazlıklarında sadece dava şartı olarak arabuluculuğa başvurulması halinde uygulanır.

<sup>252</sup>Yeşilirmak/Kekeç/Bulur (Ed.), s.200-201.

<sup>253</sup>Kaya, s.231.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabulucunun tarafları hukuki uyuşmazlık tarafları olan işçi ve işverendir. 7036 Sayılı Kanunda dava şartı arabuluculuğa başvurmak zorunda olan taraf için işçi ya da işveren ibaresi kullanılmamış olup bunun yerine işçi alacağı, işe iade talebi ve işveren alacağı olarak nitelendirme yapılmıştır (İMK m.3/1). Nitekim aynı kanun maddesinin gerekçesinde alacak veya tazminat taleplerinin taraflar arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanması gerektiği, ayrıca taleplere ilişkin olarak tarafların işçi veya işveren olması gerektiği ve bu taleplerin birbirlerine karşı ileri sürülmüş olmasının şart olduğu ayrıntılı şekilde ifade edilmiştir<sup>254</sup>.

Bireysel iş uyuşmazlığına ilişkin dava yoluna gitmeden önce arabuluculuğa başvuru zorunluluğu olan taraf, arabuluculuk başvurusunu bizzat yapabileceği gibi kanuni temsilcisi veya avukatı aracılığı ile de yapabilir. Bu konuda tarafların bizzat başvurma zorunluluğu söz konusu değildir. Dava şartı olan bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvuran taraf, başvuruyu avukatı aracılığı ile yapmak isterse avukatın vekaletnamesinde arabuluculuğa başvuru yetkisi veya alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvuruya ilişkin özel yetki olmalıdır<sup>255</sup>.

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Yönetmeliği m. 23/3'e göre, dava şartı olarak arabuluculuk başvurusu dilekçeyle, arabuluculuk bürolarında bulunan formlar doldurularak veya elektronik ortamda yapılabilir. Yine aynı yönetmeliğin 24/2 maddesine göre, arabuluculuk başvurusu yapan işveren veya işçinin, iletişim bilgilerini ve varsa karşı tarafın iletişim bilgilerini adliye arabuluculuk bürosuna vermesi gerekmektedir.

Her ne kadar arabuluculuk başvurusunun dilekçe ile yapılmasından bahsedilmiş olsa da arabuluculuk başvuru dilekçesinin dava dilekçesi niteliği bulunmamaktadır. Kural olarak arabuluculuğa başvuru ve sonrasında taleple bağlılık ilkesi işlemeyecektir. Bireysel iş uyuşmazlığı için arabuluculuğa başvuran işçi veya işveren taraf başvuru formu ya da başvuru dilekçesinde yazmış olduğu talepleri ile bağlı değildir. Uyuşmazlık konuları arabuluculuk faaliyeti devam ederken artırılabilir ya da eksiltilebilir<sup>256</sup>. Fakat talep edilen alacaklar nitelendirilmeli ve tek tek

---

<sup>254</sup>Okur, s.100-101.

<sup>255</sup>Çiçek, s.107; Okur, s.101; Avukatın hangi durumlar için özel yetkisinin olması gerektiği 6100 sayılı HMK m.74/1'de sayılmıştır.

<sup>256</sup>Yargıtay 9 HD. 2019/6226 E, 2019/15522 K, 10.09.2019 T (Legalbank); İbrahim Ermenek, Arabuluculuk Sürecinde Zayıf Tarafın Korunması, Yetkin Yayınları, 2021, Ankara, s.105 (Zayıfın Korunması).

belirtilmelidir<sup>257</sup>. Söz konusu bu durum zamanaşımı sürelerinin durması konusunda da önem arz etmektedir. Aksi takdirde, anlaşılmayan veya belirsiz bir şekilde belirtilen konular için daha sonra kötü niyetli olarak taraflar arasında hiçbir şekilde müzakere edilmeyen bir uyuşmazlık hakkında da dava açılmayacağına dair itirazların ortaya çıkmasına neden olabilir<sup>258</sup>. Bu nedenle, örneğin kıdem tazminatı talebine ilişkin bir uyuşmazlıkta, arabuluculuğa başvuru yapılırken uyuşmazlık konusunun net bir şekilde belirtilmemesi veya belirtilirken genel bir ifade olarak "işçi alacağı, iş ilişkisinden kaynaklanan alacaklar veya işveren alacağı" gibi genel ifade kullanılması durumunda, daha sonra açılacak kıdem tazminatı davasında dava şartının yerine getirilmesi için başvurunun yeterli olmayabileceği öngörülmektedir<sup>259</sup>.

### 3.4.3. Arabuluculuğa Başvurulmadan Dava Açılması

Bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan iş uyuşmazlıklarında, dava dilekçesine arabuluculuk sonuç tutanağı eklenmesi zorunludur. Eğer bu zorunluluk yerine getirilmeden dava açılırsa mahkeme, davacı tarafa arabuluculuk son tutanağının bir haftalık kesin süre içerisinde sunulması gerektiğine dair ihtar gönderir. İhtara uyulmadığı takdirde, davanın usuli eksiklikten reddedileceği bildirilir. Açılan davada davacı tarafından ihtar yerine getirilmezse, dava dilekçesi davalı tarafa tebliğ edilmeden davanın usulden reddine karar verilir (HUAK m. 18/A-2). Arabuluculuğa başvurulmadan dava açıldığının tespit edilmesi halinde ise mahkeme tarafından herhangi bir işlem yapılmaksızın açılan davanın dava şartı yokluğu nedeni ile reddine karar verilir<sup>260</sup>.

Yargıtay kararlarında<sup>261</sup> da açıkça ifade edildiği gibi arabuluculuk faaliyeti sonunda hazırlanan anlaşmamaya dair arabuluculuk son tutanağını dava dilekçesine eklemek davacının yükümlülüğündedir. Dava açan tarafın arabuluculuk faaliyetine ilişkin son tutanak aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklememiş olması durumunda mahkeme tarafından verilen bir haftalık kesin süre

<sup>257</sup>İşçilik alacak kalemlerin ayrı ayrı belirtilmemesi nedeni ile sorun oluşması halinde arabuluculuk başvuru formunun esas alınması gerektiği yönünde bkz. Ankara BAM 8 HD. 2018 /3757 E., 2019/ 633 K, 07.03.2019 T; Arabuluculuk başvuru formunun değil son tutağın esas alınması gerektiği yönünde bkz. Erzurum BAM 6. HD, 17.01.2019 Tarih, 51/225.

<sup>258</sup>**Çil**, s.29; **Mine Akkan**, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı Ve Sonuçlar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C.20, S.2, (1-31), s. 18.

<sup>259</sup>**Çelik/Caniklioğlu/Canpolat**, s.75; **Kar**, s.499; İşçi tüm alacak kalemleri için dava açmayı düşünüyor ise dava konusu edilecek tüm talepleri arabuluculuk dava şartını yerine getirirken tek tek saymasının gerek olmadığına dair görüş için bkz **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.220.

<sup>260</sup>**Orhan/Eşiyok**, s.96; **Tanrıver**, s.112 (Dava Şartı Arabuluculuk); **Budak/Karaarslan**, s.506.

<sup>261</sup>Yargıtay 9. HD, 2020/932 E, 2020/5773 K, 17.06.2020 T (Legalbank).

içinde bu eksikliğin tamamlanmış olması gerekmekte olup, ancak eksikliğin tamamlanmaması halinde açılan dava, dava şartı yokluğundan reddedilecektir. Arabuluculuk süreci sonunda anlaşmamaya dair son tutanak dava dilekçesine eklenmemiş ise bu durum doğrudan davanın usulden reddedilmesini gerektirmez. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 04.06.2020 tarihli kararında<sup>262</sup> davacının dava dilekçesine son tutanağı eklememiş olması nedeniyle, davacıya arabuluculuk son tutanağının mahkemeye bir haftalık kesin süre içinde sunulması için ihtar göndermeden doğrudan davanın dava şartı eksikliği sebebiyle usulden reddedilmesi, usul ve yasaya aykırı bulunmuştur. Ayrıca, arabuluculuğa başvuru yapılmamış olması sebebiyle, dava şartı eksikliği nedeniyle usulden reddedilen bir davada, dava şartının sonradan yerine getirilmesi halinde davanın tekrar açılabilmesi de mümkündür. Bu durumda, davanın bir kez usulden reddedilmiş olması, uyuşmazlığı yargıya taşınmaya engel teşkil etmez<sup>263</sup>. İş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda re'sen araştırma ilkesi geçerli olmadığından hakimin anlaşmamaya ilişkin tutanağa UYAP sistemi üzerinden ulaşabilir olması davacının bu yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır. Tutanağın dava dilekçesine eklenmesine ilişkin kural emredici niteliktedir ve bu konuda mahkemenin ya da hakimin herhangi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır<sup>264</sup>.

İş mahkemeleri Kanununun 3/1 maddesi ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu 114. maddesinde yer alan genel dava şartlarına ek olarak özel bir dava şartı getirilmiştir.<sup>265</sup> Özel dava şartının incelenmesi usulü, aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, 6100 Sayılı Kanunda düzenlenen genel dava şartı noksanlıklarının tamamlanması mümkün olan durumlarda kesin süre verilerek dava şartı noksanlığının giderilmiş sayılacağı ve davanın görülmeye devam edeceğidir. Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmanın sağlanamadığına dair arabuluculuk tutanağının, iş mahkemesinin belirlediği bir haftalık kesin süre içinde düzenlenmiş olması halinde dahi dava yine de dava şartı noksanlığından reddedilecektir. Ancak dava açılmadan önce düzenlenmiş bir arabuluculuk son tutanağının ibrazıyla bu eksiklik giderilebilir. Bu bağlamda, 6100

---

<sup>262</sup>İstanbul BAM 17. HD, 2019/3336 E, 2020/971 K, 04.06.2020 T (Legalbank).

<sup>263</sup>Çiçek, s.89.

<sup>264</sup>Gümrükçüoğlu(Ed.), s.264. Okur, s.78-79.

<sup>265</sup>Pekcantez/Atalay/Özekes, s.212; Budak/Karaaslan, s.185.

Sayı Kanununun 115. maddesindeki genel düzenleme ile 7036 Sayılı Kanunun 3. maddesindeki özel düzenleme arasında olumlu- olumsuz farklılıklar bulunmaktadır<sup>266</sup>.

Uyuşmazlığın dava yoluyla mahkemeye taşınmasından önce arabulucuya başvurulmuş gibi görünen ancak anlaşmadan farklı bir sonuçla arabuluculuk sürecinin yazılı olarak sona erdiğinin belgelendirilmiş olması, özel bir dava şartı haline getirilmesi, kanun yolu rejimi bağlamında ciddi ve önemli hukuki sonuçlara yol açabilir. Aslında, uyuşmazlık konusu arabuluculuğa götürülmeden doğrudan davanın konusu haline gelmiş olabilir. İlk derece yargı mercii bu durumu gözden kaçırmış ve taraflar da bu hususu ilk derece mahkemesinde iddia etmemiş olabilir. Ancak, istinaf incelemesini yapacak olan Bölge Adliye Mahkemesi (BAM) Hukuk Dairesi, dava şartı olan arabuluculuğun yerine getirilmediğini resen dikkate almak durumundadır. İlk derece mahkemesinin kararının dosya üzerinden esasen incelenmeden kaldırılması ve uyuşmazlığa ilişkin dava dosyasının, dava şartı olan arabuluculuğun gereğinin yerine getirilmemesi nedeniyle usulden reddedilmesi için, kararına karşı istinafa gidilen ilk derece mahkemesine kesin olarak gönderilmesi gerekmektedir. Diğer yandan, Bölge Adliye Mahkemesi de bu özel dava şartının ihlalini gözden kaçırmış ve istinaf başvurusunun esasen reddedilmesine karar vermiş olabilir. Bu karar aleyhine yapılan temyiz başvurusu üzerine ise Yargıtay ilgili Hukuk Dairesi tarafından 6100 Sayılı Kanunun 371/b maddesi gereğince dava şartlarına aykırılık bulunması durumunun mutlak bir bozma sebebi oluşturduğu gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi'nin kararına karşı bozma kararı vererek dava dosyasını, usulden reddedilmesi için ilk derece mahkemesine gönderme zorunluluğuyla karşı karşıya kalabilecektir<sup>267</sup>.

#### **3.4.4. Dava Şartı Arabuluculukta Yetki**

Kanuna göre, arabuluculuk başvurularıyla ilgili yetki, aleyhine başvuru yapılan tarafın yerleşim yeri veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosundadır. (İMK m.3/5) Bireysel iş uyuşmazlıkları açısından uyuşmazlık konusu işin yapıldığı yerin birden çok yargı çevresini kapsamaması halinde ise yetkili arabuluculuk bürosu Yargıtay'ın iş mahkemeleri bakımından uyguladığı çözüm doğrultusunda alacaklı işçinin seçimine göre, işçinin uyuşmazlık konusu işi yaptığı yerlerden herhangi birinin bulunduğu yerdeki arabuluculuk bürosudur<sup>268</sup>. Yetkili arabuluculuk bürosu, genel

<sup>266</sup>Dür, s.299-300; Ekmekçi/ Özekeş/ Atalı/ Seven, s.167-168.

<sup>267</sup>Tanrıver, (Dava Şartı Arabuluculuk), s.120.

<sup>268</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.160; Yargıtay 22 HD. 2018/12118 E, 2018/24352 K, 14.11.2018 T (Corpus.com.tr).

yetki kurallarını düzenleyen 6100 Sayılı Kanunun 6. maddesi ile iş mahkemelerinin yetkisini düzenleyen 7036 Sayılı Kanunun 6. maddesi esas alınarak belirlenmiştir. Yetkili arabuluculuk bürosu konusundaki bu düzenleme, arabuluculuğun esnek yapısı ile bağdaşmadığı, mahkemelerin yetkisi dışında yeni bir yetki sorunu ortaya çıkarabileceği ve yeniden uyuşmazlık yaratabileceği, buna bağlı olarak da arabuluculuk sürecini uzatabileceği yönünde eleştirilmiştir<sup>269</sup>. Söz konusu eleştirilere arabuluculuk kurumunun niteliği ve amacı göz önüne alındığında mahkemenin kesin yetki kuralı ile arabuluculuk bürosunun yetkisinin eşdeğer nitelikte olmaması, tarafların kendi iradeleri ile herhangi bir arabulucuya başvurmaları ya da herhangi bir arabuluculuk bürosuna başvurmalarının özellikle zayıf koruma ilkesi gereğince başvuran işçi açısından değerlendirildiğinde süreci kolaylaştıracağı yönünden katılmaktayız.

Arabulucu, görevlendirme yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden değerlendiremez. Bir başka ifade ile arabuluculuk bürosunun yetkisi kamu düzeninden değildir. Uyuşmazlığın karşı tarafı en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgeleri sunmak kaydıyla arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir (HUAK m.18/A-8). En geç ilk oturumda yetkiye ilişkin itirazda bulunmayan taraf sonradan yetki itirazında bulunamaz. Kanun yetki itirazından bahsederken karşı taraf ibaresini kullandığından, dava şartı arabuluculuğa başvuran tarafın yetki itirazı hakkı bulunmamaktadır<sup>270</sup>. Karşı tarafın en geç ilk toplantıda arabuluculuk bürosunun yetkisine itirazda bulunması halinde arabulucu, dosyayı hemen ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderir (HUAK m.18/A-8). Hem 6325 sayılı Kanun m.3/9’da hem de Kanun Yönetmeliği m.25/4’te, itiraz konusunda karar verecek olan sulh hukuk mahkemesi için “*ilgili sulh hukuk mahkemesi*” ifadesi kullanılmıştır. Yetki itirazını değerlendirecek olan “*ilgili sulh hukuk mahkemesi*” ifadesinden, arabulucuyu görevlendiren arabuluculuk bürosunun bağlı bulunduğu yerdeki sulh hukuk mahkemesinin anlaşılması gerekmektedir<sup>271</sup>. İtiraz eden tarafın, gerekli belgelerle birlikte arabulucuya durumu iletebilmesi için ıslak ya da elektronik imzalı bir formatta dilekçe ile iletişim kurması gerekmektedir. Dolayısıyla, arabuluculuk bürosunun

---

<sup>269</sup>Köme Akpulat, s.371. Erdoğan, s.1218 (Zorunlu Arabuluculuk).

<sup>270</sup>Köme Akpulat, s.372.

<sup>271</sup>Yargıtay 5. HD. 2021/461 E, 2021/4337 K, 29.03.2021 T (Legal Bank).



yetkili olmadığına dair soyut iddiaların sadece e-posta yoluyla iletilmesi yetki itirazı olarak kabul edilemez. Bu gibi durumlarda arabuluculuk süreci devam etmelidir<sup>272</sup>.

Arbulucu, usulüne uygun yetki itirazının varlığı halinde yetki itirazı belgelerini gönderdikten sonra, ilgili sulh hukuk mahkemesi, dosyanın incelenmesi sonucunda yetkili büroyu kesin olarak belirler ve arabuluculuk dosyasını büroya iade eder<sup>273</sup>. Arabulucunun görev yaptığı yerdeki sulh hukuk mahkemesinin yetkili olduğuna dair yetki kuralı kesin yetki kuralıdır. Yetki itirazı talebi mahkeme tarafından reddedilirse, dosyaya yeniden aynı arabulucu görevlendirilir ve süreç arabulucunun yeni görevlendirme tarihinden itibaren başlar. Yetki itirazı mahkeme tarafından kabul edilirse, kararın yetki itirazında bulunan tarafa tebliğ edilmesinden itibaren bir hafta içinde, yetki itirazında bulunan taraf yetkili büroya tekrardan başvurulabilir. Bu durumda yetkisiz büroya başvuru tarihi, yetkili büroya başvuru tarihi olarak kabul edilir (HUAK 18/A-8). Bu esas, kanunda arabuluculuğa başvuru konusunda hak düşürücü sürenin var olduğu durumlarda ve zamanaşımına uğramasına kısa süre kalan işçi veya işveren alacakları yönünden önem taşımaktadır<sup>274</sup>. 7036 Sayılı Kanun m.20'ye göre fesih bildirimini tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde işçinin işe iade talebine ilişkin olarak arabuluculuğa başvuru yapması gerekmektedir. İşçinin arabuluculuğa başvurmasından sonra işveren karşı tarafın arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz etmesi halinde, işçinin itirazı değerlendiren sulh hukuk mahkemesi kararının kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir haftalık süre içerisinde yetkili arabuluculuk bürosuna başvuru yapması gerekmektedir. İşçinin arabuluculuğa ilk başvuru tarihi itibari ile fesih bildirimini tebliğ tarihi arasındaki kanuni bir aylık süre dolmuş olsa da söz konusu başvuru 7036 Sayılı Kanun m.20'ye aykırı olmayacaktır.

Arbuluculuk bürosu bulunmayan bir yerde, adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonunca görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne arabuluculuk başvurusu yapılabilecektir (HUAK m.28/3). Başvurunun yazı işleri müdürlüğüne yapıldığı durumlarda, eğer karşı taraf yetki itirazı ileri sürerse, yetki itirazını değerlendirecek olan sulh hukuk mahkemesi, arabulucunun görevlendirildiği yazı işleri müdürlüğünün bağlı olduğu sulh hukuk mahkemesi olacaktır<sup>275</sup>.

---

<sup>272</sup>Ayşe Kılınç, “Mevcut Düzenlemeler Çerçevesinde Zorunlu Arabuluculukta Yetki”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Y.8, S.2023/2, (535-564), s.551; Gümrukçüoğlu(Ed.), s.270-271; Köme Akpulat, s.372-373.

<sup>273</sup>Okur, s.114; Arabuluculuk bürosu, mahkemenin vermiş olduğu yetki itirazına ilişkin kararın 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanun hükümleri doğrultusunda taraflara tebliğ eder.

<sup>274</sup>Erdem, s.249; Köme Akpulat, s.374.

<sup>275</sup>Kılınç, s.552-553.

### 3.4.5. Arabuluculukta Süreler ve Arabuluculuğun Sürelere Etkisi

#### 3.4.5.1. Genel Olarak

Arabuluculuk görüşmeleri, tamamen tarafların kendi inisiyatiflerine ve sorumluluklarına dayalı olarak çözüm yolları bulmalarına odaklanan bir süreçtir. Bu süreç, aslında tarafların kendi başlarına çözüm üretmelerini teşvik eden bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Arabuluculuğa başvuru için arabuluculuk kanununda herhangi bir süre belirtilmemiş olmakla birlikte sürecin hızlı sonuçlandırılması esas kabul edilmiştir (HUAK m.15/3). Fakat arabuluculuk sürecinin başlamasından itibaren uyuşmazlık taraflarının talepleri ile ilgili dava açma haklarının kaybolmaması ve bu konuda herhangi bir hak kaybı yaşamamaları için söz konusu uyuşmazlık konularına ilişkin olarak hak ve alacaklara ilişkin sürelerin durması gereklidir.

Bireysel iş uyuşmazlık açısından arabuluculuğa başvurmanın dava şartı olarak kabul edilmediği ihtiyari arabuluculuk uygulamasında, arabulucu seçildikten sonra uyuşmazlığın hızlı bir şekilde sonuçlanması çerçevesinde faaliyetin yürütüleceğini belirtilmiş ancak faaliyetin tamamlanması konusuna ilişkin olarak açık ve kesin bir süre öngörmemiştir (HUAK m.15/3). İş uyuşmazlığının tarafları olan işçi veya işverenin dava sürecinden önce veya davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurmak konusunda anlaşmaları yönünden egemenlik taraflardadır. Ancak taraflar arabuluculuk sürecinin ortak bir şekilde başlatılması konusunda anlaşamamışlar ise; sadece taraflardan birinin arabulucuya başvurması ihtimalinde, uyuşmazlığın diğer tarafının bu arabuluculuk teklifine cevap vermesi beklenecektir. Kendisine teklifte bulunulan karşı taraf, arabuluculuk teklifinin kendisine ulaşmasından itibaren otuz gün içerisinde teklife olumlu cevap vermez ise teklif zımnen reddedilmiş sayılacaktır. Ancak taraflar bu otuz günlük süreyi kısaltabilecekleri gibi uzatadabilirler<sup>276</sup>.

Bireysel iş uyuşmazlığın tarafları olan işçi veya işverenin dava açılmadan önce ya da davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurması hallerinde, tarafların ilk toplantıya davet edilerek arabulucu ile sürece devam edilmesi konusunda anlaşmaya varmaları ve bu durumun bir tutanakla belgelenmesi ile zamanaşımını durur ve hak düşürücü süreler de işlemeyecektir (HUAK m. 16/1). Çünkü ihtiyari arabuluculuk uygulamasında arabuluculuğa başvuru yapmak değil, taraflar arasında arabuluculuğun

---

<sup>276</sup>Ekmekçi/Özekeş/Atalı/Seven, s.87; Köme Akpulat, s.376; Kuru/Aydın, s.1125; Tanrıver, s. 281 (Medeni Usul Hukuku).

devam etmesi konusunda anlaşmanın tutanağa geçirilmesiyle süreç başlarken, dava süreci başladıktan sonra arabuluculuğa başvurulması halinde ise mahkeme tarafından sunulan arabuluculuk teklifinin taraflarca kabul edilmesi ya da tarafların aralarındaki uyuşmazlık için arabulucuya başvurma konusunda anlaşmaya vardıklarına dair yazılı olarak beyanda bulunmaları veya duruşmada bu beyanlarını tutanağa geçirmeleri halinde arabuluculuk süreci başlar ve kanunda bu sürecin sona ermesine kadar geçen sürenin zamanaşımı ve hak düşürücü niteliğinde olan sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmayacağı da hüküm altına alınmıştır<sup>277</sup>(HUAK m.16/2).

#### **3.4.5.2. Dava Şartı Arabuluculukta Süreler**

Arabuluculuk süreci, arabulucu tayini için adliye arabuluculuk bürosuna ya da bulunmadığı durumlarda görevlendirilmiş olan Sulh Hukuk Mahkemesi Yazı İşleri Müdürlüğü'ne taraflardan birisi tarafından başvurunun yapılması ile başlar ve arabulucu tarafından düzenlenen ve yürütülen arabuluculuk faaliyetinin nasıl sona erdiğini belirleyen son tutanağın düzenlendiği tarihte sona erer (7036 Sayılı Kanun m.3/7).

Arabuluculuğa başvurulması konusunda kanun ihtiyari arabuluculukta süreler başlığının altında değindiğimiz üzere herhangi bir süre öngörmemiştir. Ancak 4857 Sayılı Kanunun m.20'de işe iade taleplerine ilişkin uyuşmazlıklarda dava açmadan önce arabuluculuğa başvuru için öngörülen süre otuz gündür. İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçi, işverenin fesih bildiriminde geçerli bir sebep göstermediğini veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığını iddia ederek, fesih bildiriminden itibaren bir ay (30 gün) içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurması gereklidir. Arabuluculuk süreci sonunda anlaşma sağlanamazsa, arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde görevli ve yetkili iş mahkemesinde dava açabilir. İşe iade talepli davalarda arabuluculuğa başvurabilmesi için başvuruyu yapan kişinin çalıştığı iş yerinde en az otuz işçinin olması, en az altı ay kıdem süresine sahip olması, iş sözleşmesinin süresiz olması ve iş yerinde işveren vekili olarak çalışmamış olması gerekmektedir<sup>278</sup>.

Bireysel iş hukukundan kaynaklı uyuşmazlıklarda arabulucu, uyuşmazlık hakkındaki başvuruyu komisyonun kendisini görevlendirildiği tarihten itibaren üç

<sup>277</sup>Sevim, s. 116; Okur, s.119; Bulur/ Koçyiğit, s.55

<sup>278</sup>Ağırnas, s.680. Kuru/Aydın, s.1157; İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanma Koşulları hakkında bkz. Nuri Çelik/ Nurcan Canikoğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 30. Baskı, s.450; Ayrıca bkz. Süzek, s.574.

hafta içerisinde sonuçlandırır (İMK m.3/10). Kanunda yer alan üç haftalık süre, zorunlu hallerin var olması halinde en fazla bir hafta uzatılabilir ve arabuluculuk faaliyetinin tamamlanması gereken süre dört hafta olarak uygulanır. Söz konusu bu süre tarafların ortak muvafakatı ile dahi uzatılamaz<sup>279</sup>. Zorunlu hallerin varlığına ilişkin değerlendirme yapma yetkisi arabulucuya bırakılmıştır. Zorunlu hallerden nelerin anlaşılması gerektiğine ilişkin kanun ya da kanun gerekçesinde herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Arabulucunun ya da uyuşmazlık taraflarından birinin hasta olması, taraflardan birinin ya da arabulucunun yurt dışında olması ya da taraflardan birine geç ulaşılmış olması halleri zorunlu haller kapsamında değerlendirilebilecek durumlar olarak sayılabilir<sup>280</sup>.

Kanunda açıkça belirtildiği üzere, dava şartı arabuluculukta, arabuluculuk bürosuna başvuru yapıldığı tarih itibari ile zamanaşımı kesilir ve hak düşürücü süreler işlemez (İMK m. 3/17). Hak düşürücü sürelerin işlememesi ve zamanaşımının süresinin durması, arabuluculuk bürosuna başvurunun gerçekleştiği andan itibaren başlar<sup>281</sup>. Arabulucunun görevlendirmeyi kabul ettiği tarih itibari ile ise üç haftalık süre (zorunlu hallerde ilave bir hafta) başlar. Arabuluculuk bürosuna başvuru ve arabulucunun görevlendirildiği tarih aynı olabileceği gibi, aralarında birkaç günlük fark da olabilir. Arabuluculuk süreci anlaşmazlıkla sonuçlandığında, başvuran tarafın hak kaybını önlemek için son tutanakta "*arabuluculuk başvuru tarihi*" ile "*arabulucunun görevlendirildiği tarih*" ayrı ayrı belirtilmelidir<sup>282</sup>. Arabulucunun, belirlenen azami sürelerle uymakla yükümlü olması, tarafların hak kaybına uğramaması ve mağdur olmaması amacıyla önemlidir. Her ne kadar 6325 Sayılı Kanun, arabuluculuk görüşmelerinin zorunlu hallerde en fazla dört hafta süreceğini belirtse de, son tutanağın arabulucu tarafından düzenlenmesi tarihine kadar zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin işlemeyecek olması nedeni ile arabulucunun dört haftalık azami süreyi aşması önem arz etmeyecektir, ayrıca arabulucunun bu süreyi aşması durumunda açık bir yaptırım hükmü de bulunmamaktadır. Ancak, arabulucunun bu durumu disiplin bakımından hukuki ve cezai sorumluluğu gerektirebilir<sup>283</sup>.

---

<sup>279</sup>**Çiçek**, s.117; Ayrıca arabuluculuk sürecinin başlaması ve sona erme süresinin kanunda düzenlenmiş olmasının, arabulucuya tarafların anlaşıp anlaşamayacağı konusunda yol göstermesi hakkında bkz. **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s. 170

<sup>280</sup>**Bozkurt Gümrükçüoğlu (Ed.)**, s.272.

<sup>281</sup>Arabuluculuğa başvurunun dava şartı olduğu uyuşmazlıklar bakımından arabuluculuk bürosuna başvuru ile sürelerin durmasına yönelik düzenlemenin hak arama hürriyetini koruduğuna dair görüş için bkz. **Bahadır**, s.168.

<sup>282</sup>**Bozkurt Gümrükçüoğlu(Ed.)**, s.272.

<sup>283</sup>**Okur**, s.140-141; **Tanrıver**, s.316 (Medeni Usul Hukuku).

### 3.4.6. Arabuluculuk Faaliyetinin Yapılacağı Yer

Arabulucunun görüşme yeri konusunda 7036 Sayılı Kanun m.3/19'da belirli bir alan düzenlenmiştir. Kanunun maddesine göre; *“Tarafların görüşme yapılacak yer konusunda bir anlaşmaları bulunmuyor ise arabuluculuk görüşmeleri arabulucunun görevlendirildiği arabuluculuk bürosunun bağlı bulunduğu adli yargı ilk derece mahkemesi adalet komisyonu yetki alanı içinde yürütülür”*. Genel arabuluculuk düzenlemelerine göre, arabuluculuk faaliyetinin yürütülebileceği herhangi bir uygun ortamda ve zamanda arabulucu görevini yerine getirebilir. Arabulucunun kendi bürosu, arabuluculuk bürosunun bağlı bulunduğu komisyonun yetki alanı içinde olma şartı olmadan tarafların kararlaştırdığı başka bir yer, taraflardan birinin bulunduğu yer veya adliyelerde arabuluculuk için ayrılmış yerlerde görüşmeler yapılabilir<sup>284</sup>.

Arabuluculuk toplantısının yapılacağı yer, arabuluculuğun gizliliğine, arabulucunun tarafsızlığına uygun bir yer olmalı, taraflar ile arabulucunun özel görüşmeler yapabilmesine uygun bir yer olmalı ancak görüşmelere elverişsiz, halka açık mekanlarda arabuluculuk faaliyeti yürütülmemelidir. Yargıtay bir kararında<sup>285</sup> arabuluculuk faaliyeti sırasında, davalı şirketin vekalet ilişkisi bulunan avukatının arabulucu olarak atanmış olmasına rağmen, arabuluculuk faaliyetinin gerçekleştirildiği, ancak arabulucunun davacı tarafı, aynı zamanda şirketin fiilen avukatlığında yaptığı konusunda bilgilendirip bilgilendirmediğinin tespit edilemediği, benzer dosyalardaki tanık ifadelerine göre, arabuluculuk müzakerelerinin fiili olarak hiç yapılmadığı hatta işçilerin tutanakları imzaladığı sırada arabulucunun işyerinde bulunmadığının beyan edilmesi karşısında; usulüne uygun bir arabuluculuk başvurusunun ve buna bağlı olarak arabuluculuk görüşmesinin yapılmadığı gibi mevzuat hükümleri çerçevesinde arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlenmediği sonucuna vararak hüküm kurmuştur. Arabulucunun, arabuluculuk faaliyetini gerçekleştireceği yer konusunda öncelik arabulucunun tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirmeyecek, arabuluculuk faaliyetinin gizliliğine gölge düşürmeyecek şekilde uygun bir ortamda toplantı yapılması gerektiği yukarıda ifade edilmiştir. Bununla birlikte arabuluculuk sürecinin tam anlamı ile başarılı olması taraflar arasındaki eşitliğin sağlanması ile mümkündür. Arabulucu taraflar arasındaki eşitliği sağlamak zorunda olduğu gibi taraflara eşit muamelede de bulunması gerekmektedir.

<sup>284</sup>Okur, s.138; Tanrıver, s.316 (Madeni Uusl Hukuku); Ekmekçi/Özekeş/Atalı/Seven, s.170.

<sup>285</sup>Yargıtay 9. HD. 2019/3694 E, 2019/13040 K, T. 11.06.2019 (Legal Bank)

Çalışmamızın konusunu oluşturan bireysel iş uyuşmazlıkları yönünden değerlendirildiğinde arabulucunun salt işveren ile arasında vekâlet ilişkisi bulunması arabulucunun tarafsızlığı ihlali anlamına gelmemektedir. Burada önemli olan arabulucunun tarafları aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi ve bununla birlikte hem aralarında vekâlet ilişkisi bulunan işveren açısından hem de karşı taraf yada başvuran konumunda olan işçi açısından güç dengesizliği yaratılmasına engel olmasıdır. Her ne kadar arabulucu bu yükümlülüklerini yerine getirmiş olsa da arabuluculuk faaliyetinin işverenin işyerinde yapılması işveren karşısında zayıf konumda olan işçi için halen aralarında iş ilişkisinin devam ediyor olması gözönünde bulundurulduğunda işçi üzerinde psikolojik ve özellikle ekonomik açıdan baskı oluşturacağı ifade edilebilir. Kanaatimizce de arabuluculuk sürecinin işverenin iş yerinde yapılması arabuluculuğun esasına uygun değildir. Çünkü arabuluculukta esasa ilişkin çözüm, uyuşmazlığın tarafları olan işçi ve işverenin özgür iradeleri ile ortaya çıkan iradelerinin uyuşmasıdır.

### **3.4.7. Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyetinin Sona Ermesi**

#### **3.4.7.1 Genel Olarak**

Arabuluculuk faaliyetinin sona ereceği durumlar genel hatları ile 6325 Sayılı Kanun m.17’de düzenlenmiş ayrıca arabuluculuk faaliyetinin anlaşma ile sonuçlanması halinde m.18’de düzenleme yapılmıştır. Arabuluculuk faaliyeti, tarafların uzlaşması ve bir anlaşmaya varmasıyla sona erebileceği gibi, uyuşmazlık konusunun arabuluculuk faaliyetiyle çözümlenemeyeceğine kanaat getirmeleri veya bir tarafın süreçten çekilmesi gibi durumlarda, uyuşmazlığın arabuluculuk konusuna girmeyen bir konuyla ilgili olduğu tespit edildiğinde de arabuluculuk faaliyeti sona ereceği gibi ayrıca arabuluculuk müzakerelerine kabul edilebilir bir mazeret olmadan hazır bulunmamak veya arabulucuya ödenmesi gereken ön ödemenin yapılmaması gibi durumlar, arabuluculuğa başvurmadan vazgeçildiğine dair bir işaret olarak nitelendirilebilir<sup>286</sup>. Arabuluculuğun dava şartı olduğu durumlarda da faaliyetinin sona erme nedenleri, ihtiyari arabuluculuk faaliyetinin sona erme nedenleri ile aynı olmakla beraber kanunda arabulucunun uyuşmazlık taraflarına ulaşamaması, davete rağmen tarafların toplantıya katılmaması nedeni ile görüşme yapılamaması ve taraflar görüşmeye katılmış olsa da uyuşmazlık konusunda anlaşmaya varılamaması halinde

---

<sup>286</sup>Sevim, s.120; Taşpolat Tuğsavul, s.181 (Arabuluculuk).

arabuluculuk faaliyetinin sona ereceği özel olarak belirtilmiştir (HUAK m.18A/10, İMK m.3/11).

Kanunda belirtilen haller gerçekleştiğinde arabuluculuk faaliyeti tamamlanmış ve süreç sona ermiş olacaktır. Kanunda sayılan bu durumlardan herhangi birinin varlığı halinde, arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen tutanakta, tarafların uyuşmazlık konusunda anlaşmışları veya anlaşamadıkları veya arabuluculuk sürecinin ne şekilde sonuçlandığı belirtilir. Bu tutanakta sürecin hangi nedene bağlı olarak anlaşmama ile sona erdiğinin özellikle belirtilmesi gerekmektedir<sup>287</sup>. Çünkü bazı sonuçlar örneğin yargılama giderlerinden sorumluluk konusu arabuluculuk faaliyetinin ne şekilde sonuçlandığına bağlıdır. Bu belgeyi arabulucu düzenler ve tutanak arabulucu, uyuşmazlığın asıl tarafları veya vekilleri tarafından imzalanır. Eğer belge, taraflar veya vekilleri tarafından imzalanmazsa, sadece arabulucu tarafından imzalanır ve imzalanmama sebebi belirtilir (HUAK m.17/2). Taraflar, arabuluculuk faaliyetinin sonunda düzenlenecek tutanakta hangi uyuşmazlık konularının yer alacağına karar verir. Arabulucu, düzenlenen bu son tutanak ve tutanağın sonuçları hakkında taraflara gerekli açıklamaları ve bilgilendirmeleri yapar (HUAK m.17/3). Arabuluculuk faaliyeti sona erdiğinde, arabulucu bu faaliyete ilişkin kendisine sunulan uyuşmazlığa ilişkin bildirim ve elinde bulunan belgeleri ve maddeye göre düzenlenen tutanağı “*Arabulucunun Dosya Ve Belge Saklama Yükümlülüğü*”<sup>288</sup> gereğince 5 yıl süreyle saklamakla yükümlüdür. Arabulucu, arabuluculuk faaliyetinin sonucunda düzenlenen tutanağın bir örneğini arabuluculuk faaliyetinin sona erdiği tarihten itibaren bir ay içerisinde Arabuluculuk Daire Başkanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğüne gönderir (HUAK m. 17/4).

### **3.4.7.2. Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyetinin Anlaşmama İle Sonlanması Ve Sonuçları**

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Yönetmeliği m.25/6’da arabuluculuğun tarafların anlaşması nedeni ile sona ermesi hali dışında kalan

---

<sup>287</sup>Çiçek, s.140.

<sup>288</sup>“Belge saklama yükümlülüğünün ihlali arabulucunun disiplin sorumluluğunu doğuracaktır. İhlal iddiası üzerine Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından arabulucu öncelikli olarak uyarılır ve sonrasında savunması talep edilir. Sonuçta ihlal durumunun ortaya çıkması halinde arabulucunun sicilinden silinmesi konusu gündeme gelecektir. Arabulucunun hukuki sorumluluğu için özel bir düzenlemeye gidilmemiş olup taraflar uğramış oldukları zararı, genel hükümlerde düzenlenmiş haksız fiil sorumluluğuna ve tazminat sorumluluğu hükümlerine dayanabileceklerdir.” bkz. **Büşra Kazmaz Tepe**, “*Arabuluculuk Anlaşma Belgesine İlişkin İcra Edilebilirlik Şerhi Taleplerinde Yargılama Usulu*”, Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi, 2018, C.5, S.1, (125-150), s.142.

arabuluculuk sürecini sonlandıran tüm durumlarda tarafların anlaşmamış sayılacağı ve buna ilişkin arabulucu tarafından anlaşmama son tutanağı düzenleneceği ifade edilmektedir. Arabuluculuk faaliyetinin devamı noktasında uyuşmazlığın çözümüne ilişkin olarak arabulucu daha fazla çaba sarf edilmesinin uyuşmazlığı çözüme kavuşturmayacağını tespit ettiğinde, taraflardan biri arabuluculuk faaliyetinden çekildiğinde veya taraflar birlikte süreci sona erdirdiğinde, arabulucu uyuşmazlık konusunun arabuluculuğa uygun olmadığını tespit ettiğinde, 04/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu uyarınca uzlaşma kapsamına dahil olmayan bir suç olduğunun tespit edilmesi<sup>289</sup> hallerinde arabuluculuk faaliyeti sona erer<sup>290</sup>(HUAK m.17,I/b; HUAKY m.20,I/ç). Arabulucu, taraflara ulaşılabilmesi<sup>291</sup>, tarafların toplantıya katılmaması nedeni ile görüşmenin yapılamaması, görüşme yapılmasına rağmen görüşmeler sonucunda veya kanunda belirtilen süre zarfında tarafların uyuşmazlık konusunda anlaşmaya varamaması ya da uyuşmazlık konusunda anlaşmaya varılmış olması hallerinde arabuluculuk faaliyetini sonlandırır ve uyuşmazlığa ilişkin son tutanak düzenleyerek durumu derhal adliye arabuluculuk bürosuna bildirir (HUAKY m.25/8).

Sürecin ne şekilde sonlandığına dair arabulucu tarafından hazırlanan ve arabuluculuk bürosuna gönderilen son tutanak, bu aşamadan sonra uyuşmazlığın yargı önüne götürülmesi için işleyecek olan sürecin de başlangıcı sayılacaktır<sup>292</sup>. Tarafların anlaşamadıklarına dair son tutanak tarihinden itibaren duran zaman aşımı süresi,

---

<sup>289</sup>Taraflar arasından uzlaşmanın sağlanmış olması halinde, soruşturmaya konu suç nedeniyle tazminat davası açılmayacağı ve açılmış olan bir dava var ise bu davadan feragat edileceği hükmü CMK m. 253/19'de yer almaktadır. Buna göre, uzlaşma sağlayamayan tarafların tazminat talep etme hakları vardır ve bu tazminat açısından arabuluculuk yolunun kullanılabilmesine hukuki engel yoktur. Fakat suç, 253. Madde kapsamı dışında kalan tazminat alacaklarına ilişkin ise arabuluculuk yöntemi kullanılamayacak, başlamış olan arabuluculuk faaliyetiinde sona erdirilmesi gerekecektir. bkz. **Pekcanitez** Usul, s.2843; Ancak Anayasa Mahkemesi 26.07.2023 tarihinde 2023/43 E numaralı dosyada, CMK 253. Maddesinin 19. Fıkrasının “uzlaşma sağlanması halinde tazminat davası açılmayacağı” cümlesini anayasaya aykırı olduğu gerekçesi ile iptal etmiştir. (18.10.2023 T. R.G, S. 32343).

<sup>290</sup>**Çiçek**, s.129-130;**Kar**, s.505; **Tanrıver**, s.294-295 (Medeni Usul Hukuku).

<sup>291</sup>Arabulucu, görevlendirildiği dosyada taraflarla iletişim kurmaya çalışırken her türlü iletişim aracını kullanır. Arabuluculuk bürosu tarafından sağlanan iletişim bilgilerini temel alarak taraflara ulaşmayı hedefler. Ancak, herhangi bir şekilde taraflarla iletişim kuramazsa, arabulucu dosyayı taraflara ulaşamama nedeniyle görüşme sağlanamama sonucuyla kapatır. Arabulucunun taraflara ulaşması ve belirlenen gün yapılan toplantıya tarafların katılmaması durumunda da arabuluculuk faaliyeti usulen sona erer ve arabulucu derhal faaliyet sonucunu arabuluculuk bürosuna bildiren bir tutanak düzenler. bkz. **Çiçek**, s.129.

<sup>292</sup>**Köme Akpulat**, s.389.



arabuluculuğun dava şartı olarak yerine getirilmesi nedeniyle işlemeye devam eder ve bu aşamadan sonra dava açma hakkı ortaya çıkar<sup>293</sup>.

Arabuluculuk görüşmesinden sonra, taraflar arasında anlaşmaya varılamazsa, davacı uyuşmazlık konusunda anlaşılmadığına ilişkin arabuluculuk son tutanağının aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir suretini dava dilekçesine eklemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe uymazsa, mahkeme davacıya arabuluculuk son tutanağını bir haftalık kesin süre içerisinde sunulması gerektiğine ilişkin ihtar içeren bir davetiye gönderir. Eğer bu ihtar davacı tarafından yerine getirilmezse, dava dilekçesi davalı tarafa tebliğ edilmeden davanın usulden reddedilmesine karar verilecektir. Davayı açan işçi veya işveren tarafından dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmadığının mahkemece anlaşılması halinde, herhangi bir işlem yapılmaksızın dava, dava şartı yokluğundan reddedilecektir (HUAK m.18A/2; İMK m.3/2). Bu bağlamda, dava dilekçesi ve eklerini inceleyen mahkeme, arabuluculuğa başvurulmadan dava açıldığını tespit ettiğinde, dava şartının eksik olduğunu belirleyecek ve davacıya arabuluculuğa başvurması için ek bir süre verilmeyecektir<sup>294</sup>. Arabuluculuğa herhangi bir başvuru olmadan davanın açılmış olması ve davanın usulden reddi durumunda, kesinleşen red kararının taraflara resen tebliği itibari ile iki hafta içerisinde davacının arabuluculuğa başvurabileceği kanunda öngörülmüştür (İş K. m.20/1). Bu durumda işe iade davaları için işçinin arabuluculuğa başvuru süresi bir ay değil iki haftadır. Bu iki haftalık süre içerisinde arabuluculuğa başvurulması halinde işe iade davalarındaki bir aylık hak düşürücü nitelikte olan dava açma süresinin korunacağını kabul etmek gerekmektedir<sup>295</sup>.

Yargıtay, bireysel iş hukuku uyuşmazlıkları açısından anlaşmama son tutanağına bağlı olarak alacak davası açıldığında alacak ve tazminat kalemlerinin tek tek belirtilmesi gerektiğine ilişkin bir kararında<sup>296</sup> başvuru sonucunda düzenlenen arabuluculuk son tutanağında uyuşmazlık konularına ilişkin olarak alacak kalemleri ayrı ayrı belirtilmiş olmadığından dolayı dava konusu işçilik alacaklarının tamamının arabuluculuğa konu edildiğinin söylenemeyeceği şeklinde hüküm kurmuştur. Bu durumun aksi yönünde; dava açılmadan önce dava şartı olarak arabuluculuğa

---

<sup>293</sup>Çil, s.69 (İş Uyuşmazlıkları).

<sup>294</sup>Kaya, s.236.

<sup>295</sup>Budak/Karaarslan, s.510.

<sup>296</sup>Yargıtay 9. HD. 2023/1855 E, 2023/2169 K, 15.02.2023 T (Legal Bank), aynı yönde karar için bkz. Bursa BAM 3 HD. 2018/3008 E. 2018/2564 K, 22.10.2018 T (LegalBank).

başvurulmasının gerekli ve yeterli olduğu, mahkeme hâkiminin görevinin sadece arabuluculuğa başvuru yapılıp yapılmadığını incelemesi gerektiği fakat dava dilekçesinde belirtilen talepler ile arabuluculuk son tutanağında belirtilen alacak kalemlerinin aynı olup olmadığının incelemesinin re'sen yaparak davayı dava şartı eksikliğinden reddetmesinin usul ve yasaya aykırı olduğuna dair kararlarda mevcuttur<sup>297</sup>.

Bireysel iş hukuku bakımından 7036 Sayılı Kanun ile getirilen ve İş Kanununun 20. maddesinde değişiklik öngören düzenlemede; 01 Ocak 2018 itibari ile işe iade davalarında iş sözleşmesinin fesihinin işçiye tebliğ edildiği tarihten başlamak üzere bir ay içerisinde işe iade talebi ile arabulucuya başvurulması zorunlu tutulmuştur. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığında “*son tutanağın düzenlendiği*”<sup>298</sup> tarih itibari ile iki hafta içinde işçinin iş mahkemesinde dava açabileceği düzenlemesi getirilmiştir. Bu hüküm diğer bireysel iş uyuşmazlıklarından da farklılık göstermektedir<sup>299</sup>. Burada işe iade talebi ile yürütülen arabuluculuk faaliyeti sonrasında işçinin talebini yargı yoluna taşıyabilmesi için kanundan doğan iki haftalık süresi vardır ve bu süre hak düşürücü süredir.

### **3.4.7.3. Dava Şartı Arabuluculuk Faaliyetinin Anlaşma İle Sonlanması Ve Sonuçları**

#### **3.4.7.3.1. Genel Olarak**

Arabuluculuk görüşmeleri sonucunda taraflar arabulucu nezdinde anlaşmaya varırsa, arabuluculuk faaliyeti beklenen sonucu elde etmiş olacak ve sona erecektir.

---

<sup>297</sup>**Kuru/Aydın**, s.1153; Bu yönde karar için bkz. Bursa BAM 3. HD. 2018/4705 E, 2019/364 K. 18.02.2019 T (Muhalefât Şerhi) (LegalBank).

<sup>298</sup>**Köme Akpulat**, s.389; **Şahin Çil**, “*İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamaları*”, İnşaat Sanayi Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık 2019, S.174, (64-75), s. 69 (İş uyuşmazlıkları) ; Arabuluculuk faaliyetinin sona ermesinden sonra düzenlenen son tutanağın tarihinin değil imza tarihinin veya tebliğ tarihinin esas olması gerektiği yönünden; "...son tutanağın düzenlenme tarihinden itibaren, iki haftalık süre içinde iş mahkemesinde dava açılabilir..." ibarelerinden anlaşılması gerekenin son tutanaktaki son imzanın tamamlanmasıyla başlayacağı, somut olayda davacı tarafından 03.01.2019 tarihinde arabulucuya başvurulduğu, 09.01.2019 tarihinde toplantı yapıldığı, davalı vekilinin imzasının eksik olması nedeniyle eksik olan imzayı tamamlamak amacıyla arabulucu tarafından taraflarına tutanak teslimi yapılmadığı, arabulucu tarafından davalı vekiline evraklar gönderilerek davalı vekili tarafından 17.01.2019 tarihinde imzalandığı, arabulucu tarafından 18.01.2019 tarihli tutanak ile arabuluculuk süreci sonlandırıldığı, davacı vekilinin beyanına göre evrakların taraflara kargo vasıtası ile gönderildiği, bu tutanaktan 22.01.2019 tarihi itibarıyla haberleri olduğu, her ne kadar 18.01.2019 tarihli tutanağın taraflara ne zaman tebliğ edildiğine ilişkin tebliğ mazbatasının dosyada mevcut değil ise de, dava açılış tarihi olan 28.01.2019 tarihi nazara alındığında davanın iki haftalık yasal süresi içerisinde açıldığı anlaşılmıştır. Bu nedenle mahkemece, 7036 sayılı Kanun m.11 ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu m.20 uyarınca davanın hak düşürücü süre nedeniyle reddine karar verilmesi yerinde değildir.” bkz. Ankara BAM 6. HD, 2019/2389 E, 2019/2073 K, 01.10.2019 T (Legalbank)

<sup>299</sup>**Köme Akpulat**, s.389; **Emekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s. 180-181.

Arabuluculukta tarafları anlaşmaya zorlama gibi bir durum söz konusu değildir. Tarafların anlaşması durumunda, arabuluculuk bağlayıcı bir anlaşma ile sonuçlanır. Arabuluculuk faaliyetinin doğası gereği, anlaşmaya varılması durumunda, anlaşmanın kapsamı ve şekli kanunun belirlediği şartlara aykırı olmamak kaydıyla taraflar tarafından serbestçe belirlenebilir<sup>300</sup>. Arabuluculuk faaliyeti sonunda uyuşmazlık konusunda ortaya çıkan çözüm ve anlaşmanın değeri noktasında da bir esneklik mevcuttur. Taraflar isterlerse, bu çözümü herhangi bir metne dökmeyebilirler. Çünkü sorun çözümlenmişse amaç gerçekleşmiş demektir. Fakat ileride anlaşılan bu uyuşmazlık konusunda herhangi bir sorun çıkmasını istemiyorlar ise varılan çözümü bir tutanak haline getirebilirler<sup>301</sup>.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların iradesi doğrultusunda hazırlanan anlaşma metni açık, basit ve kolay anlaşılır olmalı ve herhangi bir tereddüt oluşturmamalıdır<sup>302</sup>. Arabuluculuk süreci anlaşma ile sonuçlandığında, arabuluculuk faaliyetinin sonunda tutulan tutanak, bir anlaşma belgesidir ve bu belge uyuşmazlığın tarafları veya taraf vekilleri ile arabulucu tarafından bizzat ya da elektronik imza ile imzalanacaktır<sup>303</sup>.

Söz konusu düzenlemeler çerçevesinde, hukuki uyuşmazlıkta taraflar, anlaşmazlık konuları konusunda anlaşma veya anlaşmama konusunda serbesttir. Hukuki anlaşmazlık konularında tam bir anlaşma sağlanabileceği gibi, uyuşmazlık konuları bazında kısmi anlaşmalar da mümkündür. Dava şartı arabuluculuk sürecinin sonunda düzenlenen son tutanak ve uyuşmazlığın tarafları tarafından anlaşma belgesinde önemli olan, uyuşmazlık konuları, uyuşmazlığın taraflarının ve üzerine anlaşılan ya da anlaşılamayan hususların tartışmaya mahal verilmeyecek şekilde açık ve net olarak ifade edilmiş olmasıdır<sup>304</sup>.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk faaliyetinde, arabuluculuğa başvuran tarafın işçi olması halinde sadece başvuran işçi tarafın değil, karşı taraf işveren de kendi taleplerini müzakereye dâhil edebilir. Bu durumda, başvuran taraf ile karşı tarafın üzerinde anlaşığı veya anlaşmadığı hususlar, son tutanakta ve anlaşma belgesinde ayrıca belirtilir. Düzenlenen anlaşmamaya ilişkin arabuluculuk son tutanağı, diğer taraf işveren için de arabuluculuk dava şartını sağlar<sup>305</sup>. Yargıtay bir

---

<sup>300</sup>Çiçek, s.130.

<sup>301</sup>Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.640; Özekes, Pekcanitez Usul, s.2844.

<sup>302</sup>Kar, s.507.

<sup>303</sup>Çiçek, s.130-131; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.640.

<sup>304</sup>Okur, s.147; Emre Kıyak, "Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği", TAAD, 2015, Y.6, S.21, (523-548), s.530.

<sup>305</sup>Çiçek, s.132.,

kararında<sup>306</sup> davacı işçi tarafından asıl dava konusu alacaklar yönünden arabuluculuğa başvurulması üzerine yapılan arabuluculuk görüşmelerinde, davalı işverenin karşı dava konusu talebinde müzakere edildiği, son tutanakta hem işçinin hem de işverenin karşılıklı talepleri yönünden görüşmeler yapıldığı ancak anlaşma sağlanamamasının tutanakta açıkça yazılmış olması durumunda, işverenin karşı dava talepleri yönünden arabuluculuk dava şartının yerine getirildiğinin kabulü gerektiği yönünde karar vermiştir.

### 3.4.7.3.2. Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği

#### 3.4.7.3.2.1. Genel Olarak

Tarafların uyuşmazlık konularına ilişkin olarak arabuluculuk faaliyeti neticesinde anlaşmaya varmaları durumunda, anlaşmanın kapsamı uyuşmazlık taraflarınca belirlenir ve anlaşma belgesinde açıklanır. Bu belge, uyuşmazlığın tarafları ve varsa vekilleri ile arabulucu tarafından imzalanır (HUAK 18/I; HUAKY m.21/I). 6325 Sayılı Kanun m.18/1'e göre, anlaşmanın yazılı olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Anlaşmanın yazılı hale getirilmesi, tarafların tercihine bağlıdır<sup>307</sup>. Bununla birlikte, anlaşmanın yazılı olarak düzenlenmesi, gelecekteki uyuşmazlık çözümünün sürekliliğini sağlar. Taraflar arasında yeni bir anlaşmazlık çıkmaması için yazılı hale getirilmesi en uygun yöntemdir ve ayrıca icra edilebilirlik şerhi verilmesi için gereklidir<sup>308</sup>. Buradaki anlaşmanın yazılı şekli sıhhat şartı değil, ispat şartı niteliğindedir<sup>309</sup>.

Arbuluculuk sonucunda hazırlanan anlaşma belgesi, niteliği itibari ile maddi hukuka ilişkin bir borçlar hukuku sözleşmesidir<sup>310</sup>. 6325 Sayılı Kanun, arabuluculuk anlaşma belgesini açıkça tanımlamamaktadır. Dolayısıyla, arabuluculuk anlaşma belgesi, 6098 Sayılı Kanun, 6325 Sayılı Kanun veya diğer özel kanunlarda tüm

<sup>306</sup>Yargıtay 9. HD 2023/3808 E, 2023/4378 K, 27.03.2023 T (Legal Bank)

<sup>307</sup>Arbuluculuk faaliyeti sonunda anlaşma olması halinde, taraflar talep ederse anlaşma belgesinin yazılı hale getirileceği hükmü Arabulucular için düzenlenen Avrupa Etik Kuralları 3/1. maddesinde yer almaktadır. **Mustafa Serdar Özbek**, “Arbuluculara İlişkin Avrupa Etik Kuralları”, s.2 (ankaratahkim.com)

<sup>308</sup>**Dür**, s.372; **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.181; **Seda Baş**, “6325 Sayılı Kanun İle Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali”, İNÜHF Dergisi, 2022, 13(1), (176-189), s.178.

<sup>309</sup>**Okur**, s.157; Yazılı şartın geçerlilik şartı olduğu hakkında bkz. **Taşpolat Tuğsavul**, s.191 (Arbuluculuk).

<sup>310</sup>**Okur**, s. 155, **Melis Taşpolat Tuğsavul** “Arbuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği”, GSÜHF, 2019/1, (333-379), s. 344 (Anlaşma Belgesi); ; **Dür**, s.364; **Emel Badur** “Arbuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 2021, Y.9, S.18, (49-87), s.67; **Gökçe Arıkan**, “Üçüncü Kişi Lehine Arabuluculuk Sözleşmesi İle Şarta Bağlı Arabuluculuk Sözleşmesinin İcra Edilebilirliği”, AHBVÜHF Dergisi, 2021, C.25, S.2, (129-164) , s.137.

detaylarıyla düzenlenmediği için, isimsiz (atipik) bir sözleşme olarak kabul edilmelidir<sup>311</sup>. Dava açılmadan önce başvuru arabuluculuk sonucunda, tarafların uyuşmazlığı konusunda anlaşmaya vardıkları takdirde düzenlenen anlaşma belgesi, mahkeme dışı sulh niteliğindedir<sup>312</sup>. Ancak dava açıldıktan sonra tarafların arabuluculuk süreci sonucunda anlaşmaya varmaları ve bunun mahkeme tarafından hükme bağlanmasını talep etmeleri durumunda anlaşma belgesinin mahkeme içi sulhe dönüştürüleceği ve kesin hüküm doğuracağı<sup>313</sup>, dava açıldıktan sonra arabuluculuğa başvurulması ve tarafların anlaşmaya varmaları ve bu anlaşmanın şarta bağlanması veya tarafların anlaşmanın hükme bağlanmasını talep etmemeleri durumunda, sadece uyuşmazlığın sulh yoluyla sonuçlandırıldığı tutanağa geçirilmesi halinde bu anlaşma mahkeme içi sulh olarak kabul edilecektir<sup>314</sup>.

Anlaşma belgesi hukuki nitelik itibari ile bir sözleşme olduğundan kanunlarda yer alan sözleşmelerin geçerliliği konusunda düzenlenen genel hükümlere tabidir ve bu sözleşmenin arabulucu tarafından imzalanmış olması bu kuralı değiştirmeyecektir. Borçlar hukukunda sözleşmelere karşı ileri sürülebilen yanılma, aldatma veya korkutma gibi iddialar, anlaşma belgesine karşı da ileri sürülebilir. Anlaşma belgesi, kesin hükümsüzlük (TBK m. 27), aşırı yararlanma (TBK m. 28), yanılma (TBK m. 30), aldatma (TBK m. 36) veya korkutma (TBK m. 37) sonucunda oluşturulmuş olabilir ancak anlaşma belgesi maddi anlamda kesin hüküm niteliği taşımadığı için sayılan bu durumlarda sözleşmenin iptali talep edilebilir<sup>315</sup>.

Arbuluculuk sürecinde imzalanan anlaşma belgesi, ilam niteliğinde bir belge olabileceği gibi sonradan ilam niteliğine kavuşturulacak bir belge de olabilir. Aşağıda bu hususa ayrıntılı olarak yer verilecektir.

---

<sup>311</sup>**Badur**, s.67; **Yazıcı Tıktık**, s.165.

<sup>312</sup>**Taşpolat Tuğsavul**, s.185-190 (Arbuluculuk); **Cengiz Topel Çelikoğlu**,“6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’na Göre Arabuluculuk Yoluna Başvurulması Ve Çözüm Anlaşmasının Mahkeme Ve İcra Usulleri İle İlişkisi”, Prof. Dr. Ejder Yılmaz’ a Armağan, 2014, C.I, Ankara, (669-716), s.707; **Akkan**, s.14.

<sup>313</sup>**Akkan** s.15, **Çelikoğlu** s.707; HMK m.315 gerekçesinden yola çıkarak mahkeme içi sulhün kesin hüküm gibi sonuç doğuracağı yönünde görüş için bkz. **Taşpolat Tuğsavul**, s. 190 (Arbuluculuk); Aynı yönde HMK m. 315’te anlatılmak istenen sulhun hem maddi anlamda hem de şekli anlamda kesin hüküm sonuçlarını doğuracağı yönünde bkz. **Tanrıver** s.108 (Medeni Usul Hukuku).

<sup>314</sup>**Akkan** s.15; **Çelikoğlu**, s.707; **Taşpolat Tuğsavul** s. 190(Arbuluculuk).

<sup>315</sup>**Geçmez**, s.141; Arabuluculuk anlaşma belgesinin iptal edilebilirliğine ilişkin olarak bkz 3. Bölüm 6.başlık.

### 3.4.7.3.2.2. Anlaşma Belgesinin İlam Niteliğinde Olması

Arabuluculuk sürecinin sonucunda düzenlenen sözleşmenin anlaşma belgesi olarak nitelendirilmesi ve arabuluculuk süreciyle ilişkilendirilmesi için, belgenin arabulucu tarafından imzalanması gereklidir (HUAK m. 18/1). Arabulucunun imzası, anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesi talebinin temelini oluşturur. Arabulucunun imzasını taşımayan bir anlaşma belgesi, uyuşmazlığın çözümüne yönelik bir anlaşmayı içermesi durumunda dahi, m. 18/1 anlamında geçerli bir anlaşma belgesi olarak kabul edilemez ve mahkemeden icra edilebilirlik şerhi verilmesi talebine dayanak teşkil edemez<sup>316</sup>. Arabulucunun arabuluculuk anlaşma belgesini imzalamasının temel amacı, bu belgenin arabuluculuk faaliyetinin bir sonucu olarak oluşturulduğunun daha kolay ispat edilebilmesidir. Tarafların arabuluculuk süreci sonucunda varılan anlaşmayı resmi bir belge olarak kabul edebilmek için, arabulucunun da imzasını taşıması yasal bir zorunluluktur. Ancak, arabulucunun imzasının anlaşma belgesinde bulunmamasının, belgenin genel hükümlere göre geçerliliğini etkilemediğini belirtmek önemlidir<sup>317</sup>.

Avukatlık Kanunu 35/A ile uyumlu olarak; bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak yürütülen arabuluculuk sürecinin anlaşma ile neticelenmesi durumunda taraflar ve taraf avukatları ile arabulucu tarafından imzalanan anlaşma belgesi mahkemeden icra edilebilirliğe ilişkin şerh alınmasına gerek kalmaksızın ilam niteliği taşıyan belgelerden sayılır (HUAK m. 18/4). Burada taraflar ve taraf vekileri ile arabulucunun anlaşma belgesini hep beraber imzalamış olmaları gerekmektedir. Uyuşmazlığın taraflar ile arabulucu ya da sadece vekiller ile arabulucu tarafından imzalanmış olması anlaşma belgesine ilam niteliği kazandırmaz. Başka bir deyişle taraflar ve arabulucu ya da vekiller ile arabulucu tarafından imzalanmış anlaşma belgesinin ilam niteliği taşıması için yetkili ve görevli mahkemeden icra edilebilirlik şerhi alınması gerekmektedir<sup>318</sup>. İdarenin dahil olacağı işçi işveren uyuşmazlıklarına ilişkin arabuluculuk görüşmelerinde, anlaşma belgesinin ilam niteliğinde kabul edilebilmesi için idare tarafından iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat veya hukuk müşavirinin görevlendirildiği bir komisyonun bulunması yeterlidir. İdarenin komisyonla temsili ya da vekaleten avukatla temsili işçi ve avukatı ile

---

<sup>316</sup>Kıyak, s.530.

<sup>317</sup>Badur, s.64, Kıyak, s.530; Arabuluculuk anlaşma belgesinin arabulucunun imzasını taşınamaması halinde, söz konusu sözleşmenin arabuluculuk anlaşma belgesi olarak nitelendirilebilmesinin mümkün olmayacağına dair görüş için bkz. Badur, s.61.

<sup>318</sup>Ekmekçi/Özkes/Atalı/Seven, s.112; Çiçek, s.132; Köme Akpulat, s.395.

birlikte arabulucunun imzalayacağı anlaşma belgesi de ilam niteliğindedir<sup>319</sup>. Ayrıca bu şekilde icra edilebilirliğe ilişkin şerh aranmaksızın ilam niteliğinde sayılan anlaşma belgesi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da doğrudan ilam niteliği taşıyan belge olarak işlem görecektir<sup>320</sup>. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 22.11.2017 tarihli yazısında, uyuşmazlığın tarafları ve taraf vekilleri ile arabulucu tarafından hep beraber imzalanan anlaşma belgesinin icra edilebilirliğe ilişkin şerhe gerek olmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacağı, buna bağlı olarak kurum iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı niteliğinde kabul edilerek işlem yapılacağı açıklanmıştır<sup>321</sup>.

İlam niteliğinde sayılan belgeler, özel kanunlarda açıkça ilam niteliği taşıdığı belirtilen ya da İcra ve İflas Kanunu m.38'de sayılan belgelerdir ve mahkeme ilamlarından farklıdır. İlam niteliği taşıyan belgeler, sadece ilamın icra takibinin konusunu oluşturmaları açısından ilam niteliğinde kabul edilir. İlamlar, maddi anlamda kesin hüküm teşkil ederken, ilam niteliği taşıyan belgeler, maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmez<sup>322</sup>. İlam niteliği taşıyan belgeler, ilamllı icra takibine konu edilebilme özelliğine sahiptir, ancak gerçek anlamda ilam olarak kabul edilmedikleri için bağlanan sonucun kesin hüküm niteliğine haiz olmadığı belirtilmektedir<sup>323</sup>. Ancak, işçi işveren uyuşmazlıklarında anlaşma belgesinin kesin hüküm niteliği taşımadığına dair düşünülen riskleri engellemek için, 6325 Sayılı Kanun m.18/5'de, arabuluculuk faaliyeti sonucunda uyuşmazlık konularında daha sonra dava açılmayacağına dair bir düzenleme getirilmiştir. Bireysel iş uyuşmazlıkları için arabuluculuk süreci sonucunda taraflar arasında anlaşma sağlandığında, tarafların dava açabilmeleri, bu anlaşma belgesinin geçersiz olduğunun tespit edilmesi durumunda mümkün olacaktır<sup>324</sup>.

### 3.4.7.3.2.3. Anlaşma Belgesinin İlam Niteliğine Kavuşması

Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk faaliyetinde sadece işçi ve işveren ile arabulucu tarafından imzalanan anlaşma belgesi doğrudan ilam niteliğinde belge olmaz. Aynı şekilde, anlaşma belgesinde sadece taraflardan birinin ya da her iki

<sup>319</sup>Çil, s.71-72 (İş Uyuşmazlıkları).

<sup>320</sup>Kurt, s.437.

<sup>321</sup>Sosyal Güvenlik Kurumu, 21.11.2017 Tarihli Genel Yazısı, Konu: Arabulucu Sözleşmeleri; Köme Akpulat, s.394.

<sup>322</sup>Kesin hükmün şekli etkisi mevcut davadaki yargılamaya son verirken, kesin hüküm maddi etkisi aynı uyuşmazlığın taraflar arasında ikinci defa mahkeme önüne getirilmesine engel olduğu yönünde görüş için bkz. Budak/Karaaslan, s.331-332; Dür, s.386; Köme Akpulat, s.390.

<sup>323</sup>Namlı, s.165.

<sup>324</sup>Köme Akpulat, s.392; Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s.1504.

tarafın avukatının imzası ile arabulucunun imzalaması durumunda da anlaşma belgesinin ilam niteliği taşıyan belge olması ve icra edilebilirlik açısından ilamlarla eş değer hale getirilebilmesi için sulh hukuk mahkemesinden icra edilebilirliğe ilişkin şerh alınması şarttır<sup>325</sup> (HUAK m.18/2). İcra edilebilirlik şerhi, HUAK m.18’de belirtilen kurallara göre yetkili mahkemeden talep edilir<sup>326</sup>. Anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi talebinde görevli ve yetkili mahkeme arabulucunun görevlendirildiği arabuluculuk bürosunun bağlı bulunduğu yer sulh hukuk mahkemesidir<sup>327</sup>.

İcra edilebilirliğe ilişkin şerh verilmesi işi, çekişmesiz yargı işi niteliğindedir ve icra edilebilirlik şerhi verilmesine yönelik inceleme, kanun tarafından belirlenen çerçevede dâhilinde yapılır<sup>328</sup>(HUAK m.18/3). İcra edilebilirliğe ilişkin şerh verilmesi düzenlenirken incelemenin kapsamı konusunda 6325 Sayılı Kanunda herhangi bir kural öngörülmemiş olduğundan bu konuda 6100 Sayılı Kanun 385/2. maddesi uyarınca mahkemenin anlaşma tutanaklarının hukuka uygunluğunu re’sen inceleyebilmesi gerektiğini söylemektedir<sup>329</sup>. Mahkeme, icra edilebilirlik şerhi taleplerini karara bağlarken, anlaşmanın arabuluculuğa uygun olup olmadığını, anlaşma kapsamında sağlanan hususun zorunlu icra için uygun nitelikte olup olmadığını, kanunun emredici hükümlerine aykırılık ve kamu düzeni bakımından denetlemelidir<sup>330</sup>. Ayrıca anlaşma belgesinin eda ile ilgili bir kayıt içerip içermediğini incelemek zorundadır. Eğer anlaşma konusu bir edimin kayıtsız şartsız ifasına ilişkin değilse, hukuki ilişki tespitinden oluşuyorsa cebri icraya elverişli sayılmaz<sup>331</sup>. Benzer biçimde anlaşma konusu belirlenebilir nitelikte değilse yine icra edilebilmesi mümkün

---

<sup>325</sup>HUAK 18/2. Maddesine göre; arabulucunun imzası eksik olması durumunda anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi almak isteyen taraf Sulh Hukuk Mahkemesinden icra edilebilirlik şerhi alamayacaktır. bkz. **Kıyak**, s.530.

<sup>326</sup>Anlaşma belgesine icra edilebilirliğe ilişkin şerh verilmesi talebi yönünden arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden talep edilmesine ilişkin yetki kuralının kesin yetki kuralı olduğuna dair bkz. Bursa BAM 4 HD 2019/1506 E, 2019/1468 K, 25.11.2019 T. , **Yeşilkaya**, s.11.

<sup>327</sup>Sulh hukuk mahkemesi gibi genel ve sınırlı görevi olan bir mahkemenin anlaşma belgesinin arabuluculuğa elverişli olup olmadığı ve diğer hususları incelemesi hakkındaki görüş için bkz. **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.111; “ İcra edilebilirlik şerhinin verilmesinde görevli mahkemenin, icra mahkemesi olmalı” görüşü için bkz. **Mustafa Serdar Özbek**,“*Arbuluculuk Sonunda Düzenlenen Anlaşma Belgesine İcra Edilebilirlik Şerhi Verilmesinde Görevli Ve Yetkili Mahkeme*”, BAÜHF Dergisi, 2017, C.3, S.2, (69-84), s.80.

<sup>328</sup>**Kırkıcı**, s.313.

<sup>329</sup>**Kırkıcı**, s.313; **Kaya**, s.248.

<sup>330</sup>**Geçmez**, s.146; **Özbek**, s.1262 (AUÇ).

<sup>331</sup>**Taşpolat Tuğsavul**, s.192 (Arbuluculuk); **Önen**, s. 157.



olmaz.<sup>332</sup> Bu hüküm ile tarafların arabuluculuğa başvurulamayacak ve başvurulmasına gerek olmayan hususlarda anlaşma belgesi düzenlemelerinin ve icra kabiliyeti taşımayan bir belgeye ilam niteliği kazandırılmasının önüne geçilmek istenmiştir.

Anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi verilmesi talebiyle ilgili mahkeme tarafından verilen kararlara karşı hukuki yararı olan taraf, maktu harç yatırarak istinaf yoluna başvurabilir<sup>333</sup>. İstinaf başvurusu sonucunda verilen Bölge Adliye Mahkemesi kararına karşı temyiz yoluna başvurulamaz (HMK m.362/1). Şerh verilmesi talebine ilişkin mahkeme kararlarının bölge adliye mahkemesi incelemesinde, istinaf talebinde bulunanın başvuru dilekçesinde gerekçeli başvuru sebepleri belirtilmemiş olsa bile Bölge Adliye Mahkemesi, bu sebepleri resen inceleyecektir. İstinaf incelemesinin kapsamı, yalnızca anlaşma belgesinin arabuluculuğa ve cebr-i icraya uygunluğunun yanı sıra kamu düzenine aykırılık teşkil edip etmediği ve emredici hukuk kurallarına aykırı olup olmadığı konularına ilişkindir. Bu nedenle Bölge Adliye Mahkemesi, istinaf incelemesinde, icra edilebilirlik şerhi veren mahkemenin inceleme kapsamıyla aynı sınırlamalara tabidir. Ancak Bölge Adliye Mahkemesi, istinaf talebinde bulunan tarafın talep olsa dahi anlaşma belgesinin içeriğine yönelik bir inceleme yapamaz<sup>334</sup>. Anlaşma belgesi için icra edilebilirlik şerhi verilmesine ilişkin karar çekişmesiz yargı işi olması nedeni ile şekli bakımdan kesinleşmeye elverişli bir karar olsa da maddi anlamda kesin hüküm niteliği taşımayan kararlardandır (HMK m.303). Bu nedenle icra edilebilirlik şerhi kararı aleyhine, mahkeme kararının istinaf yoluna başvurulmaksızın kesinleşmesi durumunda, kanuni yollara başvurulamaz. Ayrıca, icra edilebilirlik şerhi verilmiş bir anlaşma belgesi maddi anlamda kesin hüküm niteliği taşımadığı için, mahkemenin icra edilebilirlik şerhi verilmesine ilişkin kararı yönünden yargılamanın yenilenmesi talebinde de bulunulamaz<sup>335</sup>.

### 3.4.7.3.3. Anlaşma Belgesinin İçeriği

Arabuluculuk anlaşma belgesi, dava şartı kapsamındaki bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin olarak tarafların uzlaşma sağladığı bir sözleşmedir ve içeriği büyük önem taşır. Bu belgenin herkes tarafından anlaşılabilir ve tarafların iradelerini

---

<sup>332</sup>Tanrıver, (Dava Şartı Arabuluculuk),s.132, Köme Akpulat, s.395; Taşpolat Tuğsavul, s.192.(Arabuluculuk); Anlaşma belgesinin eda hükmü içermesi gerektiği yönünde bkz. Yargıtay 12. HD. 2022/9143 E, 2022/9318 K, 26.09.2022 T (Corpus.com.tr).

<sup>333</sup>Tanrıver, s.291( Medeni Usul Hukuku).

<sup>334</sup>Dür, s.389-390; Taşpolat Tuğsavul, s.197 (Arabuluculuk); Kaya, s.250.

<sup>335</sup>Kuru/Aydın, s.1498, 1857; Budak/Karaaslan, s.387; Aslan/ Yılmaz/ Taşpınar Ayyavaz, s.673, 720.

yansıtan bir nitelikte olması gereklidir. Arabulucu, aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde anlaşma belgesinin geçersizliğine veya belirsizliğine yol açabilecek herhangi bir uyuşmazlık noktasında tarafları uyarmalıdır<sup>336</sup>. Arabuluculuk süreci sonunda 6325 Sayılı Kanun 18. maddesine göre taraflar arasındaki uyuşmazlık konusu hakkında varılan anlaşmanın sınırları taraflarca belirlenir ve taraflar ve varsa taraf vekilleri ile arabulucu tarafından imzalanır. Fakat anlaşma belgesinin kim tarafından hazırlanacağı kanunda açıkça belirtilmemiş olduğundan uygulamada anlaşma belgesi tarafların talep ve kabullerine göre arabulucu tarafından hazırlanmaktadır<sup>337</sup>. Arabuluculuk süreci, tarafların iradelerinin doğru bir şekilde ifade edildiği durumda sürdürülebilir bir barışı sağlama potansiyeline sahiptir. Soyut ve muğlak ifadelerin kullanılması durumunda, anlaşmanın tenfizinde sorunlar ortaya çıkabilir<sup>338</sup>. Özellikle iş hukukundan kaynaklanan alacak ve tazminat talepleri açısından, alacak kalemleri ayrı ayrı ve net şekilde belirtilmelidir. Bu husus, arabuluculuk süreci sonrasında uzlaşılacak konular için dava açılmayacağı konusunda önemlidir<sup>339</sup>. Yargıtay da kararlarında herhangi bir anlaşmazlığa ve tereddüte neden olmaması için arabuluculuk son tutanağında tarafların uyuşmazlık konularında anlaştıkları ya da anlaşamadıkları alacak kalemlerinin ayrı ayrı belirtilmiş olması gerektiği görüşündedir<sup>340</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nun 27/1. maddesi uyarınca, kamu düzenine, ahlaka, kişilik haklarına, emredici hükümlere aykırı olan veya konusu ifa açısından imkansız olan sözleşmeler kesin hükümsüzlük yaptırımına tabidir. Bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin arabuluculuk anlaşma belgesi, belirtilen sınırlara uygun olarak oluşturulmazsa kesinlikle hükümsüz olacaktır. Aynı maddenin devamında öngörülen kısmi kesin hükümsüzlük ilkesinin bu sözleşme kapsamında da geçerli olduğu da açıkça ifade edilmelidir. Bu durum, arabuluculuk anlaşma belgesinin içeriğinin bir kısmının hükümsüz olması halinde genellikle diğer hükümlerin geçerliliğini etkilemeyeceği anlamına gelir. Ancak, taraflar açıkça bu geçersiz hükümler olmadan sözleşmeyi kabul etmeyeceklerini belirtmişlerse, arabuluculuk anlaşma belgesinin tamamı kesinlikle hükümsüz olur<sup>341</sup>.

---

<sup>336</sup>Sevim, s.121.

<sup>337</sup>Badur, s.63.

<sup>338</sup>Kekeç, s.180-181.

<sup>339</sup>Baş, s.186; Tanrıver, (Dava Şartı Arabuluculuk), s.135.

<sup>340</sup>Yargıtay 9. HD 2023/1855 E, 2023/2169 K, 15.02.2023 T (Legal Bank); yine bkz. Yargıtay 9. HD. 2019/510E, 2019/3277K, 11.02.2019T (Legal Bank).

<sup>341</sup>Badur, s. 71.

Anlaşma belgesinin içeriği, işe iade talepleri açısından özel bir düzenlemeyi içermektedir. İş Kanunu'nun 12. maddesi uyarınca yapılan değişiklik, işe iade talepleriyle ilgili düzenlemeyi kapsamaktadır. Bu düzenlemeye göre, işe iade talebiyle yapılan arabuluculuk başvurularında, tarafların anlaşması durumunda işçinin işe başlatılmasına ilişkin anlaşma belgesinde belirli hükümler yer almalıdır. Bu hükümler arasında, işe başlama tarihi, işçiye ödenecek boşta geçen ücret ve diğer parasal haklarının miktarı (İş K. m.21/3) ve işçinin işe başlatılmaması durumunda kazanacağı tazminatın miktarı (İş K. m.21/2) yer almalıdır. Aksi takdirde, taraflar arasında herhangi bir anlaşmadan söz edilemeyecektir ve son tutanak buna göre düzenlenecektir<sup>342</sup>. 7036 Sayılı Kanun, arabuluculuk süreci için de benzer bir düzenleme yapmış ve anlaşmaya rağmen işçinin kendisinin işe başlamaması durumunda iş sözleşmesinin feshinin geçerli hale geleceğini belirtmiştir<sup>343</sup>.

#### **3.4.7.4. Arabuluculuk Ücreti ve Arabuluculuk Süreleri Sonunda Anlaşılmasını Halinde Açılacak Davalarda Yargılama Giderlerinden Sorumluluk**

Bireysel iş uyuşmazlıkları genellikle para ile değerlendirilebilen veya konusu bir miktar para olan uyuşmazlıklar olarak ortaya çıkar. Dava şartı arabuluculuk sürecinde arabulucunun ücreti, tarafların anlaşıp anlaşmamasına bağlı olarak iki şekilde belirlenir. Taraflar arabuluculuk görüşmesinde anlaşmışlarsa ve başka bir kararlaştırma yapılmamışsa, arabulucunun ücreti taraflar arasında eşit olarak paylaşılır<sup>344</sup> (HUAK m.7). Bu nedenle 7036 Sayılı Kanununun 3/13. maddesi gereğince, arabulucunun ücreti, anlaşma durumunda taraf sayısına göre belirlenen iki saatlik asgari ücret tutarından az olmamak kaydıyla, tarafların üzerinde anlaştığı miktarın belli bir yüzdesi olarak hesaplanır (HUAKY m.26). Dava şartı arabuluculuk süreci için belirlenen ücret tarifesi, her dosya için geçerlidir. Arabuluculuk ücreti, ArAÜT'de belirlenen ücretlerin altında kararlaştırılmaz. Aksine hükümler içeren sözleşmeler geçersiz sayılır ve ilgili asgari ücret tarifesi hükümleri uygulanır<sup>345</sup> (2023 Yılı ArAÜT'de m. 1/II).

<sup>342</sup>Özlem Özekes, “İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk”, TBB Dergisi, 2018, S.138, (273-316), s.300.

<sup>343</sup>Ömer Faruk Demir, “İşe İade Davasında Yargılama”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017,C.22,S.37, (285-312), s.305; Okur, s.151; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.227; Çağatay Serdar Şahin, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, S.15(2), (75-114), s.103.

<sup>344</sup>Budak/ Karaarslan, s.508.

<sup>345</sup>Dür, s.401.

Arabuluculuk sürecinde, tarafların katılmaması, ulaşılamaması veya iki saatten az süren görüşmelerde anlaşmaya varılamaması durumunda ise, arabuluculuk ücreti Tarife'nin Birinci Kısımına göre iki saatlik ücret tutarı Bakanlık tarafından ödenir<sup>346</sup> (HUAK m.18A/14; İMK m.3/14). Görüşmeler iki saatten daha uzun sürdüyse, iki saati aşan kısım taraflar arasında eşit olarak tarifenin birinci kısmına göre belirlenen ücret tutarı ödenir<sup>347</sup>(İMK m.3/14). Ancak taraflar kendi arasında bu durumun aksine bir anlaşma yapabilirler. Arabuluculuk bürosunun yapmış olduğu zorunlu giderler – arabuluculuk bürosunun tarafların iletişim bilgilerini araştırmak için yaptığı masraflar ya da yetki itirazından sonra sulh hukuk mahkemesi kararının taraflara tebliğine ilişkin masraflar- ve arabuluculuk faaliyetinin anlaşmama ile neticelenmesi nedeni ile arabulucuya ödenen ücret bütçeden karşılanır ve ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak sureti ile yargılama masrafı olarak kabul edilir.<sup>348</sup> Dava açıldığında, zorunlu giderlerle ilgili makbuzlar mahkeme tarafından dosyaya eklenir ve davada haksız çıkan taraftan 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun<sup>349</sup> uyarınca tahsil edilir. Arabuluculuk sürecinde sehven kayıt açılması, mükerrer kayıt veya arabuluculuğa uygun olmama nedeniyle sürecin sona erdirilmesi durumunda bakanlık bütçesinden arabulucuya herhangi bir ücret ödenmez (HUAK m. 18A/13; İMK m. 3/14; HUAKY m. 26/2).

İşe iade talepli arabuluculuk başvurularında arabulucunun ücretinin ne şekilde hesaplanacağı kanunda özel olarak belirtilmiştir. Buna göre işe iade talepli arabuluculuk faaliyetinin sonucu tarafların usulüne uygun bir anlaşma ile sonlanması durumunda, arabulucuya ödenmesi gereken ücret hesaplamasında, işçiye işe başlatılmadığı durumda işveren tarafından ödenecek olan tazminat tutarı ve işçinin boşa geçen sürelerle ilişkin ücreti ve diğer alacakları toplamı tarifenin ikinci kısmı uyarınca uyuşmazlık konusunda anlaşılan miktar olarak esas alınır<sup>350</sup>(İMK m.3/13).

Arabuluculuk süreci sırasında ortaya çıkan yargılama giderleri ve masraflara yönelik olarak yaptırım niteliği taşıyan bazı hükümler de bulunmaktadır. Taraflardan

---

<sup>346</sup>Budak/ Karaarslan, s.509 ; Kar, s.511.

<sup>347</sup>Okur, s.180.

<sup>348</sup>Arabulucuya ödenen ücretin yargılama gideri sayılması hakkında bkz. Yargıtay 9 HD, 2021/12173 E, 2021/16348 K, T.09.12.2021(LegalBank); yine bkz. Yargıtay 9. HD 2023/746 E, 2023/2458 K, 20.02.2023 T (Legal Bank); Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.183.

<sup>349</sup>6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, 22.06.2021 T RG, S:31462.

<sup>350</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.183; Özekes Ö, s.303; Köme Akpulat, s.401-402.

birinin geçerli bir mazereti olmadan arabuluculuk görüşmelerine katılmadığı durumda arabuluculuk faaliyeti sona erer ve toplantıya katılmayan taraf son tutanakta kayıtlara geçirilir. Geçerli bir davet aldığı halde toplantıya katılmayan taraf, gelecekte açılacak bir dava durumunda, tamamen veya kısmen haklı çıksa dahi yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulur<sup>351</sup>. Bununla birlikte, yargılama giderlerinden sorumlu tutulan tarafın lehine vekalet ücretine hükmedilmez (İMK m.3/12). Uyuşmazlığın her iki tarafında ilk toplantıya katılmaması ve bu nedenle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda, tarafların ileride açacakları dava için yaptıkları yargılama masrafları kendi sorumlulukları altında kalır<sup>352</sup>. (İMK m.3/12) Bu madde ile yapılan düzenlemenin temel amacı, dava şartı arabuluculuğa yönelik kuralların yanı sıra toplumsal faydanın korunmasıdır. Bu sayede, tarafların bilinçlenmesinin ve kültürel alışkanlıkların değiştirilmesinin teşvik edilmesi hedeflenmektedir. Uyuşmazlık taraflarının ilk toplantıya katılım sağlaması, arabulucunun açılış konuşmasını dinlemesi, arabuluculuk hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olacağı savunulmuştur<sup>353</sup>.

### **3.5. Dava Şartı Arabuluculuk Sürecinin Sona Ermesinin Tarafların Dava Hakkına Etkisi**

#### **3.5.1. Genel Olarak**

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmasının en önemli sonuçlarından biri, üzerinde anlaşılan uyuşmazlık konularına ilişkin olarak tarafların dava açmamasıdır (HUAK m. 18/5). Arabuluculuk sürecinin sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanırsa, bu anlaşma belgesi, özel hukuk sözleşmesi niteliği taşır<sup>354</sup> ve üzerinde anlaşılan konular hakkında tarafların dava açmasını engeller. Bu düzenleme, usul ilke ve kuralları karşısında anlamsız olduğu ve hak arama özgürlüğünü ihlal ettiği gerekçesiyle eleştirilmiştir<sup>355</sup>.

---

<sup>351</sup>Köme Akpulat, s.403.

<sup>352</sup>Yaptırımın arabuluculuk anlayışı ile bağdaşmadığı konusu hakkında bkz. Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.184; Kar, s.511; “Geçerli mazeret” değerlendirmesinin arabulucu tarafından yapılması ve bu incelemenin ilerleyen aşamalarda mahkeme tarafından değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, ayrıca iradilik ilkesi çerçevesinde şekillenen arabuluculuğun başlangıcında taraflar üzerinde böyle bir baskı unsuru oluşturularak açıkça kötü niyetli davranmayan tarafın yargılama giderlerinden sorumlu tutulması hususunun isabetli bir düzenleme olmadığı görüşü için bkz. Köme Akpulat, s.406.

<sup>353</sup>Köme Akpulat, s.408; Erdoğan, s.1238 (Zorunlu Arabuluculuk).

<sup>354</sup>Badur, s.67; Taşpolat Tuğsavul, s.344 (Anlaşma Belgesi); Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.51.

<sup>355</sup>Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.641.

### 3.5.2. Tarafların Anlaştıkları Konularda Dava Aşamamaları

Kanunda, arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların aralarındaki uyuşmazlık konusunda anlaşmaya varması durumunda, üzerinde anlaşılan konulara ilişkin olarak taraflarca dava açılmayacağı hükmü ile tarafların dava açma hakkına bir sınırlama getirilmiştir (HUAK m.18/5). Bu hükmün gerekçesinde, anlaşılan konuların daha sonra dava edilemeyeceği de göz önüne alınarak, kapsamı taraflarca belirlenen ve arabulucu tarafından düzenlenen, tarafların, varsa temsilcileri veya avukatları ile arabulucu tarafından imzalanacak anlaşma belgesinde, anlaşılan konuların açık ve net bir şekilde ifade edilmesi gerektiği, anlaşma belgesinin içeriğinde, anlaşılan konuların açıkça ve şüpheye yer bırakmayacak bir şekilde belirlenmesinin sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.

Dava açma yasağının temel nedenini, arabuluculukla ilgili düzenlemelerin ana amaçlarından çıkarmak mümkündür. Arabuluculuğa yönelik yeni düzenlemelerin esas amacını, arabuluculuk çözüm yolunu yaygınlaştırmak, mahkemelerin iş yoğunluğunun azaltılması, düşük maliyetlerle ve daha kısa sürede uyuşmazlıkların çözümlenmesi, gelecekteki anlaşmazlıkların önlenmesi ve toplumsal barışın güçlendirilmesi olarak özetlenebilir<sup>356</sup>. Bu genel amaç doğrultusunda, arabuluculuk sonucunda anlaşmaya varıldığında, tarafların iradeleriyle uyuşmazlığın çözüldüğü kabul edilmiş ve bu uyuşmazlığın tekrar mahkemeye taşınmaması hedeflenmiştir. Bu sonuçla, temeldeki anlaşmazlıkların çözülmesi, tarafların barışması ve aynı konuların mahkemeye taşınmamasıyla mahkemelerin iş yükü hafifletilmiş olacaktır<sup>357</sup>.

Taraflar arasında çözülen konularda dava açmanın yasak olduğu düşünüldüğünde, en kritik nokta, arabulucunun düzenleyeceği ve taraflar ile varsa vekilleri tarafından imzalanacak olan anlaşma belgesinde "anlaşılan konuların" açık ve belirgin bir şekilde ifade edilmesinin gerekliliğidir. Tarafların uyuşmazlık konusunda kısmi bir uzlaşma sağlayabileceği durumlar da vardır. Bireysel iş uyuşmazlığının söz konusu olduğu hallerde işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının işveren tarafından ödenmesi konusunda anlaşılması fakat işçinin fazla mesai alacağı konusunda işverenin ödeme yapmayı kabul etmemesi durumunda kısmi anlaşma söz konusu olacaktır. Kısmi

---

<sup>356</sup> Akkan, s.5.

<sup>357</sup> Okur, s.162; Söz konusu düzenlemenin iş hukukun emredici hükümlerine aykırı olduğu, anlaşılan hususlarda taraflarca dava açılmamasına ilişkin düzenlemenin arabuluculuk vasıtası ile işveren tarafından "ibra" olarak kullanıldığı ve anlaşma belgesinin denetime tabi tutulması gerektiği yönünde eleştiriler hakkında bkz. Ekmekçi/Özkes/Atalı/Seven, s.244-266.

anlaşma halinde, tarafların anlaştığı konular net bir şekilde anlaşma belgesinde belirtilir ve bu hususlar üzerinde dava açılamaz. Ancak, anlaşma belgesinde belirtilmeyen hususlar için tarafların dava açma hakkı mevcuttur<sup>358</sup>.

Arabuluculuk süreci içinde, tarafların anlaştıkları konularda dava açamamaları ile arabuluculuk sürecinde yapılan anlaşmanın hukuki geçerliliğine karşı açılan dava konularının birbirinden ayrı olduğunu belirtmek gereklidir. Tarafların arabuluculuk sürecinde yaptıkları anlaşmanın hukuki geçerliliğine karşı dava açma meselesi ileride ele alınacaktır<sup>359</sup>. Burada bahsedilen ise, arabuluculuk sürecinde tarafların üzerinde anlaştıkları hukuki anlaşmazlık konularında dava açılamamasıdır. Arabuluculuk faaliyetinin sonunda anlaşmaya varıldığında, tarafların ellerinde bir ilam niteliğinde belge bulunacağından, artık dava açılmasında tarafların hukuki yararının olmadığı ifade edilebilir<sup>360</sup>. Bu durum, 7036 Sayılı Kanun ile 6325 Sayılı Kanunun m.18'e eklenen 5. fıkra ile netleştirilmiş ve güçlendirilmiştir. Örnek olarak, işçi işveren ilişkisinden kaynaklanan bir uyuşmazlık nedeniyle arabuluculuk sürecinde bir araya gelen taraflar, alacak talepleri karşılığında belirli bir miktar paranın ödenmesi konusunda anlaşılırsa, artık arabuluculuk aracılığıyla müzakere edilen ve anlaşmaya varılan bu uyuşmazlık için mahkemeye başvurma ihtiyacı ortadan kalkar. Çünkü taraflar arasındaki uyuşmazlık, tarafları bağlayıcı bir şekilde çözülmüş ve aynı uyuşmazlık nedeniyle mahkemede dava açma gerekliliği ortadan kalkmış olur..

Bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda hakim, arabuluculuk başvurusunun var olup olmadığını re'sen kontrol eder ve yargılamaya devam edilebilmesi için arabuluculuğa başvurulup anlaşılamadığına dair son tutanağın dava dilekçesine eklenmesini bekler. Bu durumda, eğer taraflar arabuluculuk sürecinde anlaşmışlarsa, dava açılamayan konularda dava açmakta hukuki yararının olmaması nedeniyle hakim, dava şartının eksikliği sebebiyle usulden red kararı verecektir<sup>361</sup>.

---

<sup>358</sup>Çiçek, s.135-136; Okur, s.162; Arabuluculuğun taraflar arasında eşitlik varsayımına dayandığı fakat iş uyuşmazlıklarında işçi işveren arasında eşitlik olmadığı buna rağmen Anayasa mahkemesi'nin de işçiyi zayıf konumda değerlendirmediklerine ilişkin eleştiriler için bkz. Geçmez, s.110-111; Ayrıca Köme Akpulat, s.416.

<sup>359</sup>Anlaşma belgesinin geçersizliği ve iptal edilebilirliğine ilişkin olarak bkz. 3. Bölüm 6. Başlık.

<sup>360</sup>Akkan, s.5-6.

<sup>361</sup>Ersin Erdoğan/Büşra Cömert, "Arabuluculuk Sonunda Hazırlanan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği ve Anlaşma Belgesine Karşı Başvurulabilecek Hukuki Careler", Terazi Hukuk Dergisi, 2018, C. 13, S.138, (27-47), s.37; Emre Kıyak, "Tarafları Bağlayıcı Arabuluculuk Anlaşmalarının Hukuki Niteliği ve Dava Açma Yasası Etkisi Üzerine Düşünceler", 21.11.2019 Tarihli Çevirim İçi Yazısı. <https://blog.lexpera.com.tr/>, e.t.14.08.2023.

6325 Sayılı Kanunun 18/5. Maddesi uyarınca, arabuluculuk faaliyeti neticesinde tarafların anlaşmaya varması halinde üzerinde anlaşılan konular hakkında dava açamayacakları ifade edilmiştir. Fakat bu hükmün uygulanması her zaman mümkün olmayabilir. Örneğin; bireysel iş uyuşmazlıkları kapsamında işe iade talepli olarak yürütülen bir arabuluculuk faaliyetinin sonunda tarafların işçinin işe başlaması konusunda anlaşmış olmalarına rağmen işveren tarafından işçi yeniden işe başlatılmaz ve buna karşılık işçi işe iade tazminatı için ilamsız icra takibi yaparsa ve işveren bu takibe itiraz ederse takip duracak ve bu durumda işçinin icra takibine devam edebilmesi için itirazın kaldırılması yoluna başvurması (İİK m.68-69) ya da itirazın iptali davası (İİK m.67) açması gerekecektir. Bu durum göz önüne alındığında duran takibe devam edilebilmek için bir dava açılması gerektiğinden “*arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşılan hususlar hakkında dava açılamaz*” hükmü anlamını kaybetmektedir<sup>362</sup>.

Arabuluculuk faaliyetinin sonunda kısmen ya da tamamen anlaşmaya varıldığında düzenlenen anlaşma belgesi, icra edilebilirliğe ilişkin şerh alınıp alınmamasına bakılmaksızın, maddi hukuk açısından özel bir hukuk sözleşmesi niteliği taşır. Arabuluculuk anlaşma belgesi, sözleşme serbestisi ilkesi ve tarafların egemenliği ilkesince taraflarca belirlenir. Sözleşme serbestisi ilkesi gereği taraflar istedikleri şekil ve şartlarda sözleşme hazırlayıp imzalayabilirler fakat iş hukukuna ilişkin sözleşmeler sözleşme serbestisi dışında kalmaktadır. Bu sebeple, diğer özel hukuk sözleşmeleri gibi, anlaşma belgesi de 6098 Sayılı Kanun m.27 veya özel bir sözleşme şekli gibi geçerlilik koşullarına tabi tutulabilir<sup>363</sup>. Dava açma yasağı, tarafların anlaştıkları uyuşmazlık konularında yeniden dava açabilmeye imkân vermese de, arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğine ilişkin tespit davası açılabilir<sup>364</sup>. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi kararında da arabuluculuk sonunda tarafların anlaşmaya varması ve düzenlenen anlaşma belgesinde uyuşmazlık konuları açık ve net şekli ile belirtilmiş olsa da irade fesadı hallerinin varlığı halinde ya da Borçlar Kanununda sayılan diğer iptal sebeplerinin varlığı durumlarında anlaşma belgesi iptal edilerek, aynı uyuşmazlık

---

<sup>362</sup>Özkes Ö, s.306-307; Süzek, s.653.

<sup>363</sup>Turgut Akıntürk/Derya Ateş, Borçlar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.55-56; Bu sözleşmeler 6098 Sayılı Kanun 27. Maddesi gereğince, kamu düzenine, ahlak kuralları, kişilik hakları ve kanunun emredici nitelikli hükümlerine aykırı olamaz. Bu şekilde yapılan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür bkz.Akıntürk/Ateş, s.56.

<sup>364</sup>Okur, s.163; Bahadır, s.178.



konularında dava açılabilmesine, dava açma yasağının mutlak olmadığını vurgulamıştır<sup>365</sup>.

Dava açma yasağının, dava açma hakkı ve hak arama hürriyeti ile ilişkisi değerlendirildiğinde, taraflar arasında etik kurallara ve yasalara uygun olarak gerçekleştirilen arabuluculuk görüşmelerinin sonucunda oluşturulan anlaşma belgesi, tarafların özgür iradesini yansıtıyorsa, maddi hukuka göre artık dava açma hakkını kullanmalarında hukuki yararları yoktur. Bu durumda, taraflar, maddi hukuktan kaynaklanan hukuki hakkın varlığından ve bu hakkın parçası olan dava yoluna gitme hakkının varlığından bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle, taraflar arasında anlaşılan konularda dava açma yasağı, hak arama hürriyetini sınırlamamaktadır<sup>366</sup>.

### 3.5.3. Tarafların Anlaşamadıkları Konularda Dava Açabilmeleri

Kanunda belirtilen arabuluculuk faaliyeti sonucunda uyuşmazlık konularında anlaşmaya varılması halinde üzerinde anlaşılan konular hakkında taraflarca dava açılmayacağı hükmünden de anlaşılacağı üzere arabuluculuk sürecinde taraflarca üzerinde anlaşılabilen hususlarda dava açılabilir (HUAKE m.18/5). Açılan dava da talep edilen alacaklarla ilgili dava şartının yerine getirilip getirilmediğini dava dilekçesi ekine eklenen son tutanak ile hakim tarafından tespit edilecektir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında arabulucu, sürecin sona ermesine bağlı olarak faaliyetin anlaşma veya kısmi anlaşma, taraflara ulaşılamaması, tarafların toplantıya katılmaması nedeni ile görüşme yapılamaması, yapılan görüşmeler neticesinden tarafların anlaşamaması ya da kanunda belirtilen diğer sona erme sebeplerinin birinin varlığı halinde süreci sona erdirip son tutanak düzenlenerek derhal arabuluculuk bürosuna durumu bildirir ( HUAKE m.25/8). Arabuluculuk sürecinin anlaşmama ile sonlanması halinde arabuluculuk faaliyeti sonunda hazırlanan son tutanak aslının yada son tutanağın arabulucu tarafından onaylanmış bir suretinin dava dilekçesine eklenmesi gerekmektedir<sup>367</sup>(İMKE m.3/2). Arabuluculuğa başvurulmasına rağmen dava

---

<sup>365</sup>**Taşpolat Tuğsavul**, s.185 (Arabuluculuk); **Nazlı Elbir**, “İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021, S.1,s.306; **Okur**, s.181; **Akkan**, s.22-24; **ErmeneK**, s.226 vd (Zayıfın Korunması); İzmir BAM 9HD, 2019/2343 E, 2019/1223 K, 21.10.2019 T (Legalbank)

<sup>366</sup>**Akkan** s.3; **Bahadır**, s.182; **Akkan**, s.12.

<sup>367</sup>Dava dilekçesi ekinde son tutanak yer almasa da; arabuluculuğa başvurulduğunun dava dilekçesinde belirtilmiş olması, arabuluculuk başvuru numarası bilgisinin verilmesi halinde mahkemece UYAP sistemi üzerinden son tutanağa erişilmesi mümkündür. Sadece son tutanağın eklenmemiş olması nedeni ile tarafa süre vermek ve tutanak eklenmediği için davanın usulden reddedilmesi mahkemeye erişim

dilekçesine son tutanağın eklenmemesi durumunda, ilgili son tutanağın dosyaya sunulması için mahkemece davacı tarafa bir haftalık kesin süre verilir ve bu sürede son tutanak mahkemeye sunulmaz ise dava usulden reddedilir. Arabuluculuğa başvuru yapılmaksızın davanın açıldığının mahkemece tespit edilmesi halinde ise mahkeme tarafından herhangi bir işlem yapılmadan dava, dava şartı yokluğu nedeni ile usulden reddedilir<sup>368</sup>(HUAK 18A/2).

Bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin dava şartı arabuluculuk faaliyetinin sona ermesinden sonra arabulucunun düzenlemek zorunda olduğu son tutanakta tarafların arabuluculuk sürecine başvurduğu hukuki uyuşmazlık konularını, hangi konularda anlaştıklarını ya da anlaşamadıklarını açık ve ayrıntılı şekilde belirtmesi gerekmektedir. Mahkeme dava şartı arabuluculuk kapsamında özellikle bireysel iş uyuşmazlıkları açısından, açılan davada hangi taleplerin dava şartı arabuluculuk sürecinden geçirilip geçirilmediğinin tespiti noktasında önem arz etmektedir. Arabuluculuk sürecine başvurulması ve sürecin sonunda anlaşılamayan hususların ayrıntılı ve net bir şekilde belirtilmemiş olması durumunda sürece dahil edilen uyuşmazlık talepleri ayrılarak sürece dahil edilmeyen uyuşmazlık talepleri yönünden davanın dava şartı yokluğundan dolayı reddi gerekecektir<sup>369</sup>.

### **3.6. Arabuluculuk Sürecinde Hazırlanan Anlaşma Belgesinin Geçersizliği Ve İptal Edilebilirliği**

#### **3.6.1. Genel Olarak**

Arabuluculuk sürecinde görüşülen ve süreç sonunda anlaşılan uyuşmazlık konuları hakkında taraflarca dava açılmayacağı kesin olduğu kabul edilmez. Arabuluculuk

---

hakkının engellenmesi niteliğinde olup aynı zamanda usul ekonomisinde ihlali anlamına gelmektedir. Görüş için bkz. **Ermenek**, s.230-231(Zayıfın Korunması); Arabuluculuk faaliyetine ilişkin anlaşmamaya dair son tutanak aslının veya onaylanmış bir örneğinin elden ya da UYAP sistemi üzerinden dosyaya ibrazının gerektiği yönünde aksi görüş için bkz. Yargıtay 9 HD, 2020/932 E, 2020/5773 K, 17.06.2020 T. (Karararama/Yargıtay)

<sup>368</sup>**Ermenek**, s.230 (Zayıfın Korunması); **Okur**, s.161; **Çiçek**, s.138-139; **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.155.

<sup>369</sup>**Okur**, s.164-165; Hâkimin görevinin dava açılmadan önce arabuluculuğa başvuru yapıp yapılmadığının tespiti ile sınırlı olup arabuluculuk tutanağında istenen alacakların tek tek sayılmasının gerekmediği arabuluculuğa başvurunun belgelendirilmesi yeterli olup, davanın reddi usul ve yasaya aykırıdır. bkz. Bursa BAM 9 HD, 2018/2288 E, 2018/2001 K.,15.11.2018 T (corpus.com.tr); Aynı yönde Bursa BAM 9 HD, 2019/542 E, 2019/668 K, 19.03.2019 T; Erzurum BAM 6 HD. 2019/697 E, 2019/971 K, 07.03.2019 T (LegalBank) ; Tarafların arabuluculuk sonucunda anlaştıkları ya da anlaşmadıkları alacak kalemleri tek tek tutanakta belirtilmelidir. Eğer alacak kalemleri ayrı ayrı belirtilmemişse, tazminat taleplerinin ve alacak kalemlerinin açıkça gösterilmemesinin arabulucunun hatasından kaynaklandığı kabul edilmelidir. Bu eksikliğin, arabuluculuk dava şartının sağlanmadığı şeklinde yorumlanması, hak arama özgürlüğünü aşırı şekilde zorlaştıran bir hal olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair bkz. Yargıtay 9.HD. 2019/510E, 2019/3277K, 11.02.2019T( LegalBank).

faaliyeti sonucunda uyuşmazlık konularında anlaşmaya varıldığında, anlaşma belgesi düzenlenir ve anlaşma belgesinde, anlaşmaya varılan uyuşmazlık konuları açık ve net bir şekilde ifade edilse de, yine de çözülen uyuşmazlık hakkında dava açılma olasılığı çeşitli durumlar göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir.

### 3.6.2. Anlaşma Belgesinin Geçersizliği

Anlaşma belgelerinin geçersizliği, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 27. maddesine aykırılık sebebiyle ele alınabilir. Madde içeriğinde, Kanunun zorunlu hükümlerine, ahlak kurallarına, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmele ilgili kesin olarak geçersiz olduğu ifade edilmiştir. İş hukuku mevzuatının zorunlu hükümlerine aykırı olan anlaşma belgelerinin genel olarak geçerli olup olmadığı öğretilerde tartışılmıştır. Ancak bu tartışma özellikle 6098 Sayılı Kanun m.420'de düzenlenen ibranameye aykırılık ve tasarruf edilemeyen alacaklar için yapılan anlaşmaların geçerliliği konusunda yargı kararlarına yansımıştır<sup>370</sup>.

İşçinin, işveren tarafından ödenmesi gereken alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması ve ayrıca ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden itibaren en az bir aylık bir sürenin geçmiş olması gerekmektedir. İbraya konu edilen alacağın türü ve miktarı da açıkça belirtilmelidir. Ödemenin, hak tutarına nazaran eksiksiz ve banka aracılığıyla gerçekleştirilmiş olmasına ilişkin şartlar kanunda hüküm altına alınmıştır (TBK m.420). Bu şartların yerine getirilmiş olması, borcun ibra ile değil ifa ile sonlandığı anlamı taşıyacaktır. Madde de ibra ifadesi geçse bile iş hukukunda işçinin işvereni borçtan ibrası kabul edilmemiş ve ibra işleminin geçersiz olduğu düzenlenmiştir<sup>371</sup>.

Yargıtay arabuluculuğun dava şartı olmadığı dönemde vermiş olduğu bir kararında<sup>372</sup>, ibra niteliği taşıyan arabuluculuk anlaşma belgesinin cebri icraya

<sup>370</sup>Gümrükçüoğlu (Ed.), s.297; Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.244-266; Anlaşma belgesinin geçerliliğine ilişkin tartışma kapsamında ayrıca bkz. Mehmet Refik Korkusuz/Mustafa Halit Korkusuz, “İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Durumu”, Adalet Dergisi, 2020, S.64, (481-506), s.495-496; Aynı yönde Taşpolat Tuğsavul, s.344 (Anlaşma Belgesi).

<sup>371</sup>Gümrükçüoğlu(Ed.)s.298;Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven,s.250-266; Ekmekçi/Yiğit, s. 837; Süzek, s.796-798.

<sup>372</sup>Yargıtay 9.HD, 2016/25300E, 2016/21744K, 08.12.2016 T (LegalBank); Kararda yüksek mahkeme arabuluculuk süreci sonunda düzenlenen anlaşma belgesinin geçerliliği bakımından TBK m.420’de yer alan ibra sözleşmesinin şartlarının varlığını aramıştır. Fakat arabuluculuk aşamasında bu şartların aranmasının yerinde olmadığına dair görüş için bkz. İbrahim Subaşı/Şeref Güler, “7036 Sayılı Kanun Kapsamında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk”, ABUHF Dergisi, 2020, C.8, S.16, (1217-1256), s.1249.

elverişli olmadığına karar vermiştir. Yargıtay yine başka bir kararında<sup>373</sup> ibranameye ilişkin kanuni düzenlemenin dikkate alınması durumunda somut olaya göre değerlendirme yapıldığında arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersiz olduğunu kabul etmiştir. Söz konusu kararlarda Türk Borçlar Kanununun 420. maddesine atıf yapılarak arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersiz olduğu benimsenmiş ise de daha sonrasında görüş değişikliğine gidilmiş ve ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerliliğinin değerlendirilemeyeceği yönünde karar vermiştir<sup>374</sup>.

Türk Borçlar Kanunu m.420’de düzenlenen konu işçinin haklarından vazgeçme yasağıdır. Kanun kapsamında esas olanın ibra değil, işçinin hakkının ifa ile sona ermesidir. Taraflar arasında yapılan sözleşmeye arabulucunun dâhil olması arabuluculuk faaliyetinin olması bu kuralı değiştirmeyecektir. Yani, taraflarca hazırlanan anlaşma belgesinin ibraname niteliğine sahip olması, Türk Borçlar Kanunu 420. maddesinde yer alan şartların aranmayacağı anlamına gelmemektedir<sup>375</sup>. Arabuluculuk bir yargılama faaliyeti değildir. Yargılama faaliyetinin konusu olan dava da sulh ve feragat, arabuluculukta geçerli olmadığı gibi arabuluculuk faaliyeti ile yargılama faaliyeti de eş değer nitelikte değildir. Her ne kadar 6325 Sayılı Kanun m.15’de yapılan değişiklikle<sup>376</sup> arabulucuya faaliyetin belirli bir aşamasından sonra taraflara çözüm önerisinde bulunma yetkisi verilmiş olsa da arabulucu hakkın gerçek miktarını belirleyebilecek yetki ve araçlara sahip kimse değildir<sup>377</sup>.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ve özellikle arabuluculuk, iş hukuku kapsamında tamamen yasaklanmamalı, söz konusu yöntemlerin tamamen yasaklanması yerine tarafların bir borcu yenileme, sulh, ibra sözleşmesi ya da feragat ile sona erdirdiklerinde söz konusu hukuki işlemlerin Türk Borçlar Kanunu m.420 gereğince hem geçersizlik açısından hem de yapıldığı zaman açısından yargı denetimine tabi olmalıdır. Ayrıca arabuluculuk sonunda hazırlanan anlaşma belgesi için “*İcra edilebilirlik şerhi*” iş mahkemeleri tarafından verilmeli ve bununla birlikte

---

<sup>373</sup>Yargıtay 9.HD, 2019/3694E, 2019/13040K, 11.6.2019T (LegalBank)

<sup>374</sup>**Gümrükçüoğlu(Ed.)**, s.298; Arabuluculuk faaliyeti sonunda yapılan anlaşmada ibraya ilişkin 6098 Sayılı TBK’nın 420. maddesinin uygulanması mümkün olmadığı hakkında bkz. Yargıtay 9. HD. 2022/436 E, 2022/1380 K, T. 07.02.2022 (LegalBank).

<sup>375</sup> **Köme Akpulat**, s.398; Ayrıca **Geçmez**, s.113; **Şahin Emir/Kazmaz Tepe**, s.1502.

<sup>376</sup>Tarafların uyuşmazlık konusu üzerinde çözüm üretememeleri hâlinde arabulucunun bu konuda bir çözüm önerisinde bulunabileceği hükmü 12.10.2017 tarihinde 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 22. Maddesi ile HUAK m.15/7’ye eklenmiştir.

<sup>377</sup>**Kar**, s.519; **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.258, **Geçmez**, s.116.

anlaşma belgesi sadece şekil olarak değil aynı zaman da Türk Borçlar Kanunu açısından sözleşmelerde uygulanması gereken zorunlu kurallara uygun olup olmadığı ve tarafların arabuluculuk sürecinde yeterli bir şekilde bilgilendirilip bilgilendirilmediği konularında da içerik denetimi yapılmalıdır<sup>378</sup>.

Türk Borçlar Kanunu m.420’de yer alan ibra niteliğini taşıyan anlaşma belgesinin geçersizliğinin yanında ayrıca işçilik alacakları konusunda henüz doğmamış işçilik alacaklarının arabuluculuk anlaşma belgesine konu edilmesi durumu da vardır. Kanunda hangi iş hukuku uyuşmazlıklarının arabuluculuğa elverişli ve arabuluculuğa tabi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca uyuşmazlık konusunun arabuluculuğa elverişli bir uyuşmazlık olması için arabuluculuğa konu edilen uyuşmazlığın taraflarca üzerinde serbestçe tasarrufta bulunulabilecek bir uyuşmazlık olması gerekmektedir. Uygulamada işçi işveren arasındaki iş sözleşmesi devam ederken, işveren kendi menfaati doğrultusunda fazlasını ödememek için, işçi tarafından da anlık para ihtiyacını karşılamak için kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti gibi işçilik alacaklarını içeren anlaşma belgeleriyle sık sık karşılaşmaktadır. Fakat Yargıtay bu şekilde yapılan iş sözleşmesi devam ederken henüz doğmamış alacak kalemlerinin ödenmesini ihtiva eden anlaşma belgeleri neticesinde işçiye ödenen paranın avans niteliği taşıdığını ve bu paranın iş sözleşmesi devam ettiği için iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanan alacak kalemlerine ilişkin bir ödeme olmadığına karar vermiştir<sup>379</sup>.

### 3.6.3. Anlaşma Belgesinin İptal Edilebilirliği

Anlaşma belgesinin hukuki niteliği, belgenin içeriğine bağlı olarak belirlenir. Dava açılmadan önce ilam niteliği kazanmamış belge niteliğinde olan anlaşma belgesi mahkeme dışı sulh sözleşmesi niteliğindedir<sup>380</sup>. Bu sözleşme, kuruluşu ve kurulduktan sonraki hukuki etkileri yönünden maddi hukuka ilişkin bir sözleşmedir<sup>381</sup>. Sulh, ilgili

---

<sup>378</sup>Geçmez, s.117; Mutlay, s.40-41 (İş Hukukunda Arabuluculuk).

<sup>379</sup>.. Taraflar arasında gerçek bir fesih söz konusu olmamasına rağmen işçiye ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı adı altında bir ödemenin arabuluculuk faaliyeti marifetiyle yapılması, yapılan ödemenin avans niteliğini ortadan kaldırmaz.” bkz. Yargıtay. 9. HD. 2021/12911 E, 2022/1387 K. ,07.02.2022 T (LegalBank); Benzer nitelikte bir karar için bkz. Yargıtay 9 HD. 2022/436 E, 2022/1380 K, 07.02.2022 T (Corpus.com.tr).

<sup>380</sup>Kaya, s.249; Dür, s.374; Çelikoğlu, s.707; Arabuluculuğunun temelinde sulh kurumu bulunduğuuna dair görüş için bkz. Taşpolat Tuğsavul, s. 184(Arabuluculuk) ; Benzer yönde bkz. Şahin Emir/Kazmaz Tepe, s.1499.

<sup>381</sup>Kaya, s.249.

bulunduğu uyuşmazlığı sona erdirir ve kesin hüküm gibi hukuki sonuç doğurur (HMK m.315/1).

Bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin arabuluculuk sürecinin sonunda tarafların anlaşmaya varması halinde, üzerinde anlaşılan husularda taraflarca dava açılmaz ise de taraflardan birinin iradesinin fesada uğraması haline de değinmekte yarar vardır. Sözleşmelere yönelik ileri sürülebilen yanılma, aldatma, korkutma gibi iddialar, arabuluculuk sonunda düzenlenen anlaşma belgesi için de aynı şekilde geçerlidir; yani sözleşme hukukuna ilişkin kurallar burada da uygulanacaktır. Anlaşma belgesi yanılma, aldatma veya korkutma sonucu meydana gelmişse, taraflardan birinin iradesi bozulmuşsa, sözleşmenin iptali talep edilebilir. Çünkü sözleşme, taraflar arasında karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla oluşur. Bu nedenle, Türk Borçlar Kanunu 39. maddesi uyarınca<sup>382</sup>, aldatma, korkutma veya yanılma sebebiyle sözleşmeyi imzalayan taraf, yanılma, aldatma veya korkutmadan haberdar olduğu veya etkisinin ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl içinde sözleşmenin geçerli olmadığını bildirme hakkına sahiptir. Başka bir ifadeyle, bu taraf sözleşmenin iptalini talep edebilir. Ancak, bu iddiayı ileri süren taraf, iradesini sakatlayan olguyu şüpheye yer bırakmayacak şekilde kanıtlamakla yükümlüdür<sup>383</sup>.

Ayrıca, arabuluculuk anlaşma belgesinin iptal edilmesi meselesi, belgede icra edilebilirlik şerhi olup olmamasından bağımsızdır. Arabuluculuk anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi eklenmesi ve böylece ilam niteliği kazanması, anlaşma belgesinin niteliğinin temelde bir borçlar hukuku sözleşmesi niteliği taşıdığı gerçeğini değiştirmez. Ayrıca, şerh alınmasından kaynaklı ya da arabulucu, taraflar ve vekilleri tarafından imzalanan ilam niteliği taşıyan arabuluculuk anlaşma belgesi, somut anlamda kesin hüküm niteliği taşımadığı için anlaşma belgesinin geçersiz olduğu iddiası genel hükümlere dayanarak ileri sürülebilir<sup>384</sup>.

Arabuluculuk sürecindeki anlaşma, uyuşmazlık taraflarının karşılıklı iradeleri ile oluşturdukları borçlar hukukuna tabi bir sözleşme olup, maddi hukuk işlemi olması nedeni ile tarafların iradesi ile irade açıklaması arasındaki istenmeyen uyumsuzlukların doğumuna neden olan unsurları yani irade sakatlığı hallerinden biri

---

<sup>382</sup>Akıntürk/Ateş, s.53.

<sup>383</sup>Gümrükçüoğlu (Ed.), s.297; Çiçek, s.138; Tanrıver, s. 293(Medeni Usul Hukuku).

<sup>384</sup>Baş, s186; ; Erdoğan/Cömert, s.42; Dür, s.373.

yanılma (hata), aldatma (hile) ve korkutma (ikrah) ya da aşırı yararlanma nedeni ile belgenin iptali talep edilebilir<sup>385</sup>.

Arabuluculuk anlaşma belgesi imzalanırken, uyuşmazlığın taraflarından birinin iradesinin olumsuz etkilenebileceği bir olasılık her zaman bulunabilir. Örneğin, işçiye işe geri dönme vaadi ile önceki hizmetlerine dair bir ibraname imzalatılıp bu taahhüdün sonradan yerine getirilmemesi, işverenin yanıltıcı davranışı olarak kabul edilebilir. Ayrıca, sözleşmenin tarafları arasında Türk Borçlar Kanunu m. 30/11 hükmüne göre açıkça haksız menfaatler sağlandığı durumda, bu da bir tür korkutma olarak değerlendirilebilir. Örnek olarak, işyerinde hırsızlık suçu işleyen bir işçinin şikayet edileceği tehdidi altında, tüm işçilik haklarından feragat etmeye zorlanan ibra belgesi, korkutma olarak yorumlanabilir<sup>386</sup>. Bu tür durumlarda, yanılan, aldatılan veya korkutulan uyuşmazlık tarafı, Türk Borçlar Kanunu m.30 vd. hükümleri uyarınca arabuluculuk anlaşma belgesinin iptal edilmesini talep edebilir<sup>387</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 03.11.2020 tarihli kararında da bu hususu kısmen dikkate alarak, arabuluculuk anlaşma tutanaklarına karşı yapılan geçersizlik itirazın değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>388</sup>. Yanılma, aldatma veya korkutma gibi nedenlerle sakat olan bir anlaşma belgesine dayanan maddi hukuk anlamında sulh sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu m.39 uyarınca, yanılmanın, aldatmanın öğrenildiği veya korkutmanın etkisinin sona erdiği tarihten itibaren bir yıl içinde iptal edilebilir. Eğer irade fesadı sonucu oluşan bu geçersiz sözleşme, bu belirtilen süre içinde iptal edilmezse, geçerli bir sözleşme gibi hüküm ve sonuç doğurur<sup>389</sup>. Bu süreler, hukuki açıdan önemli sürelerdir. Yargıtay, başka bir içtihadında, bir yıldan daha uzun süre içinde iptal talebinin yapılmasını kabul etmemiş ve kararı bozmuştur<sup>390</sup>. Sözleşmenin iptali için iradasi sakatlanan kişi özellikle dava açmasına gerek yoktur; karşı tarafa iletilmesi gereken tek taraflı bir beyanla iptal iradesi açıklanabilir. Ayrıca hâkim önüne gelen

---

<sup>385</sup> Akkan, s.22; Kar, s.527-528; Okur, s.194; Erdoğan/Cömert, s.40.

<sup>386</sup> Şahin Çil, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011, S. 21, (66-85), s.77 (İbranın Geçerliliği)

<sup>387</sup> Çelikoğlu, s.710.

<sup>388</sup> "...Davacı taraf usulüne uygun bir arabuluculuk faaliyetinin gerçekleşmediği, iş yerinin muhasebe bölümünde bir takım evraklar imzalatıldığı, iradesinin fesada uğratıldığını iddia etmiş,buna ilişkin deliller sunmuş olmasına rağmen, mahkeme davacının sunduğu deliller toplanmadan ve davacının iradesinin gerçekten fesada uğrayıp uğramadığı hususu araştırılmadan eksik inceleme yapılarak karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." b kz. Yargıtay 9 HD. 2020/5958 E, 2020/14477 K, 03.11.2020 T (LegalBank).

<sup>389</sup> Akıntürk/Ateş, s.53.

<sup>390</sup> Yargıtay 9. HD, 2021/5860 E, 2021/16271 K, T. 07.12.2021 T.(Legalbank).

dosyada, karşılaştığı irade sakatlığı durumunu ya da iptal edilebilirliği kesin hükümsüzlükte olduğu gibi kendiliğinden dikkate alamaz<sup>391</sup>.

Korkutma nedeniyle iradesi sakatlanmış tarafın anlaşma belgesinin iptalini talep edebilmesi yönünden Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.12.2021 tarihli kararı<sup>392</sup> önemlidir. Dava konusu uyuşmazlıkta ilk derece mahkemesi davacının iptal istemini kabul etmemiş, Bölge Adliye Mahkemesi ise arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali yönünde karar vermiştir. Yargıtay'ın bozma kararı verdiği içtihadta davacının pasaportuna el konulmak sureti ile arabuluculuk tutanağı imzalatıldığı, arabuluculuk görüşmelerinin kanunun emredici kuralları ile kamu düzenine ve ahlaka aykırı olduğu iddia edilmiş, ancak davacının iddia edilen korkutma eyleminin ortadan kalktığı tarih itibari ile bir yıl içinde sözleşmeyle bağlı olmadığını beyan etmediği, bu nedenle sözleşmeyi onadığı kabul edilmiş ve davanın hak düşürücü sürenin dolmasından sonra açıldığının tespiti ile arabuluculuk tutanağının iptali talebinin reddine karar verilmesi gereken dosyada bozma kararı vermiştir<sup>393</sup>.

İrade fesadı durumları haricinde aşırı yararlanma (gabin) nedeni ile de arabuluculuk anlaşma belgesine ilişkin iptal talebi söz konusu olabilir. Anayasa Mahkemesinin 10.07.2013 tarihli kararında<sup>394</sup> belirtildiği üzere arabuluculuk anlaşma belgelerine karşı aşırı yararlanma olgusunun da ileri sürülebileceği, başka bir deyişle aşırı yararlanma hali de irade fesadı halleri kapsamında incelenmelidir. Tarafların devam eden yargılama sırasında yaptığı mahkeme içi sulh sözleşmesinin dahi gabin iddiasıyla iptalinin mümkün olması (HMK. 315/2) karşısında, arabuluculuk görüşmeleri sonunda hazırlanan anlaşma tutanaklarının da aşırı yararlanma kapsamında irdelenmesi gerektiği ifade edilebilir<sup>395</sup>. Aşırı yararlanma, her iki tarafa da karşılıklı olarak borç yükleyen sözleşmelerde, taraflardan birinin o anın koşullarına göre zor durumda olmasından, düşüncesizliğinden veya deneyimsizliğinden yararlanılarak oluşturulan edimler arasındaki açık orantısızlık durumudur. Aşırı yararlanma nedeni ile zarara uğrayan taraf, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği tarihten; zor kalma durumunda ise bu durumun ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl ve her halükarda

---

<sup>391</sup>Erdoğan/Cömert, s.41; Baş, s.182; Dür, s.373.

<sup>392</sup>Yargıtay 9. HD, 2021/5860 E, 2021/16271 K, 07.12.2021T (Legalbank).

<sup>393</sup>Benzer yönde bkz Yargıtay 9. HD, 2020/5958 E, 2020/14477 K, 03.11.2020 T (Legalbank); Baş, s.183.

<sup>394</sup>Anyasa Mahkemesi, 10.07.2013, E. 2012/94. K. 2013/89; 25.01.2014 Tarihli RG, S. 28893.

<sup>395</sup>Hasan Kayırgan, "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının İrade Fesadı Bağlamında Değerlendirilmesi", Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu(14 Kasım 2020): Bildiri Tam Metin Kitabı, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, (59-101), s.70-71.



sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl içinde karşı tarafa bildirimde bulunmalıdır<sup>396</sup>. Arabuluculuk sürecinde işçinin gerçekte ne kadar alacağı olduğunu bilmesine rağmen çocuğunun rahatsızlığı nedeni ile acil nakit paraya ihtiyacı olması karşısında işveren tarafından işçiye hak etmiş olduğu 100.000 TL tazminat yerine 10.000 TL ödenmesinin teklif edilmesi ve bunun anlaşma belgesi ile neticelendirilmesi halinde aşırı yararlanmanın varlığından söz edilir ve söz konusu anlaşma belgesinin iptali talep edilebilir.

Burada değinmemiz gereken bir diğer konu da arabuluculuk faaliyeti sonunda hazırlanan anlaşma belgesinin yukarıda sayılan nedenlerden herhangi biri dolayısı ile iptal edilmesi durumunda arabulucuya sorumluluk yüklenip yüklenmeyeceğidir. Öncelikle belirtilmesi gereklidir ki 6325 Sayılı Kanunda arabulucunun sorumluluğuna ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak bu arabulucunun sorumluluğunun olmadığı anlamına da gelmemektedir. Arabulucu özen çerçevesinde, Kanun ve etik değerlere uygun olacak şekilde arabuluculuk sürecini yürütmelidir. Arabuluculuk süreci içerisinde taraflar arasında temelini dürüstlük ilkesinden alan bir güven ilişkisinin varlığı kabul edilmektedir. Tarafların güveninin boşa çıkarılmaması için arabulucu süreci yürütürken bir tarafın anlamadığı hileli davranışlara ya da taraflardan birinin aşırı yararlanmaya maruz kaldığını anladığında diğer tarafa hukuki yardım almasını önermelidir. Arabulucu geçerli bir arabuluculuk süreci yürütürken taraflardan birinin avukatı gibi hareket etmesi ve bu sebeple diğer tarafı yanıltması ya da manipüle ederek anlaşma belgesini imzalatması gibi durumlarda arabucunun tazminat sorumluluğunu gerektirir. Aynı zamanda bu ve benzeri durumların varlığı halinde arabulucunun görevi kötüye kullanmış olması nedeni ile cezai ve disiplin sorumluluğunda ortaya çıkabilir<sup>397</sup>.

---

<sup>396</sup>**Erdoğan/Cömert**, s.41; “Aşırı yararlanmadan kaynaklı olarak sözleşmenin iptali yoluna gidebilmek için biri objektif diğeri sübjektif iki şartın gerçekleşmiş olması gereklidir. Objektif şart, edimler arasında açık orantısızlığın bulunması, sübjektif şart ise açık orantısızlığın karşı tarafın özel durumundan yararlanılarak yaratılmış olmasıdır.” **Akıntürk/Ateş**, s.67-69.

<sup>397</sup>**Bediray Erdost**, “*Arabulucunun Hukuki Sorumluluğu*”, Altınbaş Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, s.125; Ancak belirtilmelidir ki 6325 Sayılı Kanunda arabulucunun gizliliği ihlal etmesi durumu dışında cezai anlamda arabuluculuk faaliyetine özgü başka herhangi bir suç düzenlenmemiştir. **Akipek Öcal**, s.196.; Ayrıca arabulucunun TCK m.6'nın gerekçesinde ve yine 6325 Sayılı Kanunda kamu görevlisi olduğuna dair herhangi bir düzenleme olmadığından dolayı kamu görevlisinin suçu bildirmemesine dair cezai bir yükümlülüğü de yoktur. bkz. **Volkan Alan**, “*Arabulucunun Suçu Bildirme Yükümlülüğü*”, Fasikül Hukuk Dergisi, 2015, C.7, S.64, (21-29), s.28

### 3.7. Dava Şartı Arabuluculuğun Dava Türleri Bakımından Değerlendirilmesi

#### 3.7.1. Genel Olarak

Dava şartı arabuluculuğun, talep sonucunun tek olduğu durumlarda uygulanabilirliği konusunda, kanuni düzenlemeler açık olduğu için bir tereddüt yoktur. Ancak dava şartı arabuluculuk uygulaması, kısmi taleplerin, birden fazla talebin veya taleplerin değiştirilmesi durumlarında nasıl işleyeceği hususu değerlendirilmeyi gerektirmektedir<sup>398</sup>.

#### 3.7.2. Dava Yığılması Bakımından Dava Şartı Arabuluculuk

Davacının, aynı davalıya karşı, birden fazla asli talebini aynı dava dilekçesinde belirtmek suretiyle sürmesine dava yığılması denir (HMK m.110). Burada talep edilen hususlar aynı veya farklı hukuki ilişkilerden doğmuş olabilir<sup>399</sup>. Özellikle iş uyuşmazlıklarında aynı hukuki ilişkiden kaynaklanan birden çok talebin, birlikte aynı davaya konu edilmesi uygulamada çok sık başvuru olan bir yoldur<sup>400</sup>. Örneğin, bir işçinin, işverene karşı iş sözleşmesinden doğan tazminat talebi ile haksız fiilden kaynaklanan tazminat talebini açacağı tek davada birlikte ileri sürmesi mümkündür.

Kümülatif dava yığılması söz konusu olabilmesi için, davacının tek mahkeme dosyası üzerinden aynı davalıya karşı birden fazla talepte bulunması, bu talepler arasında asillik ferilik bir ilişki kurmaksızın, tüm taleplerin aynı yargı dalına ait olması ve bu taleplerin tamamı için yetkili mahkemenin aynı olması gerekmektedir<sup>401</sup>. Çünkü tahkikat aşaması bu davalarda ortak yürütüldüğü için, davalara aynı anda bakılması, usul ekonomisi ilkesi ve makul sürede yargılanma hakkı gereği daha kısa sürede ve daha az maliyetle davalar görülmektedir.

Birlikte ileri sürülen taleplerden biri ya da birkaçı için arabuluculuk dava şartı ise, bu talepler için arabulucuya başvuru zorunluluğu açıktır. Ancak, dava yığılmasıyla ilgili talepler için ayrı dava açma zorunluluğu bulunmadığından bu talepler ayrı ayrı

---

<sup>398</sup> Akipek Öcal, s.226.

<sup>399</sup> Budak/Karaarslan, s.163.

<sup>400</sup> Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.192.

<sup>401</sup> Cenk Akil, "Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hakkında Usul Hukuku Bakımından Bazı Değerlendirmeler", TAAD, 2020, C.11, S.41, (307-324 ), s.311; Dava yığılmasında talepler arasında asillik-ferilik ilişkisi yoktur. Talepler arasında asillik-ferilik ilişkisi kurulmak sureti ile açılan dava terditli davadır. bkz. Budak/Karaarslan, s.163; Uğur Bulut, "Birden Fazla Talebin Yer Aldığı Dava Çeşitlerinde Arabuluculuk Dava Şartının İncelenmesi", Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu(14 Kasım 2020): Bildiri Tam Metin Kitabı, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları , (363-388), s.365.

ele alınmalıdır. Arabuluculuğun dava şartı olduğu talepler için arabulucuya başvuru gerekliliği aranırken, diğer talepler için herhangi bir şart koymaksızın dava açılmasına izin verilmelidir<sup>402</sup>. Arabuluculuğun dava şartı olarak kabul edildiği ve taleplerin ayrı ayrı incelenmesi gerektiği durumlarda, arabuluculuk yoluna başvurulmayan alacak talepleri için ret kararı verilir<sup>403</sup>. Her ne kadar dava şartı kamu düzeninden de olsa ve her talep için ayrı ayrı yerine getirilmiş olması gerekiyor ise de kanaatimizce de iş hukukunun kolaylık, çabukluk ilkesi ve işçi lehine yorum ilkesi göz önünde bulundurularak arabuluculuğa başvurulmayan talep yönünden de yargılamaya devam edilmesi usul ekonomisi açısından değerlendirildiğinde de yerinde olacaktır. Arabuluculuğun dava şartı olmasının karşısında iş yargısının temel ilkelerinde korunması gerekmektedir. Çünkü tarafların herhangi bir işçilik alacağı konusunda arabulucu nezdinde anlaşmamış olması, aslında tüm talepleriyle ilgili mahkeme dışında bir anlaşma yoluna gidemeyeceklerini gösteren bir işarettir<sup>404</sup>. Aksi durumun kabülü halinde zaten mahkeme tarafından arabuluculuğa başvurulmayan alacak kalemleri yönünden dava şartı yokluğundan usulden red kararı verilecek ve davacı reddedilen alacaklar yönünden yeniden arabuluculuğa başvurarak yeni bir dava açacaktır. Bu durumda yukarıda bahsetmiş olduğumuz dava yığılmasının artmasına ve mahkemelerin iş yükünün fazlaşmasına neden olacaktır.

### 3.7.3. Terditli Dava Bakımından Dava Şartı Arabuluculuk

Davacının açmış olduğu davasında dava konusu edilen talepler arasında asillik-ferilik ilişkisi bulunuyor ise dava, terditli dava olarak nitelendirilir<sup>405</sup>. Terditli davaya ilişkin kanuni düzenleme HMK m. 111'de yer almaktadır. İlgili madde uyarınca; *“Davacı, aynı davalıya karşı birden fazla talebini, aralarında asillik ferilik ilişkisi kurmak suretiyle, aynı dava dilekçesinde ileri sürebilir. Bunun için, talepler arasında hukuki veya ekonomik bir bağlantının bulunması şarttır”*. Terditli açılan davalarda davacı, mahkemeden iki farklı talepte bulunur. Bu taleplerin ilki asıl talep; ikincisi ise

<sup>402</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.192.

<sup>403</sup>Köme Akpulat, s.368; “Dava konusu edilen talepler yönünden arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşıldığı hallerde mahkeme tarafından herhanagi bir işlem yapılmaksızın davanın dava şartı yokluğu nedeni ile usulden reddine karar verilir.” bkz. Kar, s.498.

<sup>404</sup>“Örneğin işçinin talep etmiş olduğu feshe bağlı alacaklar yönünden işverenle anlaşması muhtemel iken daha tartışmalı olan fazla mesai ücreti konusunda ayrı bir arabuluculuk süreci işletilebilir.” bkz. Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İMK Uygulaması-Tazminat ve Alacaklarında Hesaplamalar-İş Güvencesi, Yetkin Yayınevi, 2018, Ankara, s.20; Köme Akpulat, s.368.

<sup>405</sup>Budak/Karaarslan, s.164.

fer'i talep olarak adlandırılır<sup>406</sup>. Davasını bu şekilde açan davacı, mahkemeden öncelikle asıl talebinin kabul edilmesini ister; bu talep mahkeme tarafından reddedilirse ikinci talebine göre karar verilmesini ister.

Terditli davanın varlığı halinde mahkeme tarafından öncelikle esastan incelenip karara bağlanacak olan asli talep yönünden dava şartı arabuluculuk yoluna başvurulmuş ve fer'i talep yönünden arabuluculuk yoluna başvurulması dava şartı değil ise herhangi bir sorunla karşı karşı kalınmayacaktır. Ancak her iki talep yönünden de kanundan doğan dava şartı arabuluculuk söz konusu ise dava açılmadan önce ilk olarak asıl talep yönünden, bu talebe ilişkin anlaşma sağlanamaması halinde fer'i talep yönünden arabuluculuğa başvurulacak ve daha sonra dava açılacaktır<sup>407</sup>. Bireysel iş uyuşmazlıklarına ilişkin olarak iş sözleşmesi feshedilen işçi terditli olarak açacağı davasında feshin geçersizliği ve işe iade, bu talebin kabul edilmemesi halinde de feshe bağlı alacakların<sup>408</sup> kendisine ödenmesini talep edebilir<sup>409</sup>. Feshin geçersizliği ve işe iade davaları ile işçilik alacaklarının aynı davada terditli talep edilmesinin önünde herhangi bir hukuki engel bulunmamasına rağmen Yargıtayın yerleşmiş kararları<sup>410</sup> bu taleplerin farklı yargılama usüllerine sahip olduğu<sup>411</sup> ve ayrı hukuki sonuçları doğurduğu gerekçesi ile terditli dahi olsa aynı davaya konu edilemeyeceği yönündedir<sup>412</sup>. Her ne kadar farklı yargılama usüllerine ve farklı hukuki sonuçlara sahip oldukları düşünülse de nasıl ki aynı davada birden fazla talepte bulunulması objektif dava yığılması ile mümkünse usul ekonomisi ilkesi gereğince en azından arabuluculuk sürecinde bu taleplerin terditli olarak görüşülmesi mümkün değildir.

---

<sup>406</sup>**Süha Tanrıver**, “*Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler*”, TBB Dergisi, 2020 (147), (111-142), s.136 (Dava Şartı Arabuluculuk).

<sup>407</sup>**Tanrıver**, s.137 (Dava Şartı Arabuluculuk).

<sup>408</sup>**Yavuz Özkan/Fatih Aydın**, “*İşe İade Davası İle İşçilik Alacaklarının Terditli Davaya Konu Edilmesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2021, S.45, (166-182), s.171-172; Yargıtay 22. HD, 2012/20060 E. 2013/8195 K. 18.04.2013 T (Legalbank); Yargıtay 22. HD, 2015/161 E. 2016/7413 K. 10.3.2016 T (Legalbank).

<sup>409</sup>**Kar**, s.668.

<sup>410</sup>“..Feshin geçersizliği talebine ilişkin davalarda seri yargılama usûlü, işçilik alacak taleplerine yönelik eda niteliğindeki taleplerinin incelenmesine ilişkin davalarda ise sözlü yargılama usulü geçerli olduğundan, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği istemi ile feshe bağlı olsun ya da olmasın işçilik alacaklarının birlikte ve terditli olarak talep edilemeyeceği, bu şekilde açılan davada işçilik alacaklarına ilişkin istemin ayrılarak, farklı bir esasta ayrı olarak yürütülmesi gerektiği yönünde..” bkz. Yargıtay 9. HD, 2008/16654 E. 2009/6199 K. 09.03.2009 T (Legalbank).

<sup>411</sup>İş mahkemelerinde yürütülen davalar bakımından seri yargılama ve sözlü yargılama usulü sona ererek ayırım yapılmaksızın iş mahkemelerinde görülen tüm davalar yönünden 12.10.2017 tarihinde basit yargılama usulüne geçilmiştir.

<sup>412</sup>**Saim Üstündağ**, Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1997, s.338; **Özkan/Aydın**, s.175.

### 3.7.4. Kısmi Dava Bakımından Dava Şartı Arabuluculuk

Kanunda, uyuşmazlığa ilişkin taleplerin niteliği itibari ile bölünebilir olduğu durumlarda alacağın sadece bir bölümünün dava yolu ile ileri sürülebileceği ifade edilmiştir (HMK m.109). Bir davanın kısmi dava olarak nitelendirilebilmesi için aynı hukuki ilişkiden, örneğin bireysel iş sözleşmesinden doğmuş olması ve talep bakımından bir kısmının dava edilmeye elverişli olması gerekir<sup>413</sup>. Davacının aynı davalıdan farklı hukuki ilişkilere dayanan birden çok talebi varsa, bunlardan sadece birini veya birkaç tanesini talep ederek dava açmıssa bu dava, kısmi dava değildir<sup>414</sup>.

Kısmi dava arabuluculuk şartını gerektiriyorsa, dava açmadan önce arabuluculuk şartı yerine getirilmelidir. Bu durumda, son tutanakta, uyuşmazlığın tüm detayları, anlaşılan ve anlaşılmayan meselelerle birlikte eksiksiz bir şekilde açıklanmalıdır. Çünkü son tutanakta belirtilen uyuşmazlık, arabuluculuk dava şartının yerine getirilip getirilmediğini belirlemek için kullanılacaktır<sup>415</sup>. Kısmi dava içerisinde ıslah hakkının kullanılması ya da bu davaya ilişkin ek bir dava açılması halinde arabuluculuk sürecinin yeniden işletilmemesi gereklidir<sup>416</sup>. Çünkü her ne kadar dava kısmi olarak açılmış olsa bile aynı alacak konusu için daha önce arabuluculuk süreci işletilmiş olup bakiye kalan kısım için yeniden arabuluculuk süreci işletilmesi gerekli değildir.

### 3.7.5. Belirsiz Alacak Taleplerinde Dava Şartı Arabuluculuk

Davacının, dava açtığı tarihte, talep sonucunun miktarını yahut değerini, tam ve kesin olarak belirleyebilme imkanı bulunmayan durumlarda, dava dilekçesinde dayanılan hukuki ilişkiye ve dava değeri için asgari bir tutar belirlenerek açacağı davaya belirsiz alacak davası denir (HMK m. 107/D). Davanın yargılama süreci devam ederken, mahkeme tarafından bilirkişi hesaplaması sonucunda alacağın belirlenebilir hale geldiği durumlarda, hâkim, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davacıya yargılama sona ermeden önce iki haftalık kesin süre içinde iddiasını kesin ve tam olarak belirlemesine imkan tanır. Aksi takdirde, hakim davayı dava dilekçesinde belirtilen miktar veya değer üzerinden karara bağlar. (HMK m.107/2). Özellikle iş sözleşmesinden kaynaklı bireysel iş uyuşmazlıklarına konu alacaklar yönünden davanın açıldığı tarih itibari ile alacakların tam ve kesin olarak belirlenebilir olmaması, alacağın miktar ve değerinin belirlenmesi için davacının

---

<sup>413</sup>Kar, s.666

<sup>414</sup>Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s.305; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.220.

<sup>415</sup>Akipek Öcal (Ed.), s.226

<sup>416</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.188.

yeterli bilgi ve belgeye sahip olmaması, alacağın miktar ve değerinin bilirkişi incelemesi ve hakimin takdirine bağlı olarak belirlenebilir olacağından belirsiz alacak davası açmak mümkün görülmektedir<sup>417</sup>. Belirsiz alacak davası, davacının fazladan dava masrafı yapmasını, ikinci bir dava açmasını ve farklı kararlar alınmasını engeller. Ayrıca, usul ekonomisine de uygundur<sup>418</sup>.

Belirsiz alacak davasında, talep edilen alacak aslında tek bir alacak olduğundan dava şartı arabuluculuk sürecinde hangi miktar üzerinden süreç yürütülmüş olursa olsun, davanın açılmasından sonra tüm alacak için dava şartı yerine getirilmiş kabul edilmelidir<sup>419</sup>. Dava değeri yargılama sonunda belirlenebilir hale geldiğinde davacı tarafından dava değerinin ıslah yolu ile tamamlanması halinde daha önce yürütülen arabuluculuk sürecinin tamamlanan kısım içinde yeniden yürütülmesi gerekmez. Çünkü dava şartları davanın açıldığı tarih esas alınarak belirlenir<sup>420</sup>.

### 3.7.6. Karşı Dava Bakımından Dava Şartı Arabuluculuk

Bir davada, davalı tarafın aynı mahkemede ve aynı dava dosyası içerisinde asıl davacıya karşı dava açması, karşı dava olarak adlandırılır (HMK m.132). Karşı dava, asıl davadan bağımsız bir dava niteliğindedir ve bu nedenle dava şartlarının karşı dava için de ayrı bir şekilde incelenmesi ve mahkeme tarafından belirlenmesi gereklidir<sup>421</sup>. Bireysel iş hukuku kapsamında işçilerin dava açmadan önce dava şartı arabuluculuğa başvurmalarının yanında işveren de iş ilişkisinden kaynaklı olarak alacaklarını işçiden talep edebilmek için dava şartı arabuluculuk sürecini işletmiş olmalıdırlar<sup>422</sup>.

İş ilişkisinden kaynaklı olarak işçinin açmış olduğu davaya karşı, işveren tarafından karşı davaya konu edilen talep bakımından da arabuluculuk dava şartı ise, iki haftalık cevap süresi içerisinde bu sürecin tamamlanması gerekecektir. Fakat arabuluculuk sürecinin iki haftalık cevap verme süresi içerisinde tamamlanması mümkün görünmemektedir<sup>423</sup>. Davalı taraf hukukun kendisine tanıdığı bir imkan olan karşı

<sup>417</sup>Kar, s.605; Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı, 2020/13 E, 2021/431 K, 06.04.2021 T (Corpus.com.tr); Ayrıca bkz Anayasa Mahkemesi Kararı, İsmail Avcı, B. No: 2019/12190, 22.02.2022.

<sup>418</sup>Hakan Pekcanitez, "Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması", DEÜHF Dergisi, 2013, C.15, Özel Sayı, (933-968), s.936 (Belirsiz Alacak Davası); YİBBGK, 2016/6 E.2017/5 K, 15.12.2017 T (Legalbank).

<sup>419</sup>Ekmekçi/Özkes/Atalı/Seven, s.188, Tanrıver, s.140 (Dava Şartı Arabuluculuk).

<sup>420</sup>Pekcanitez, s.954 (Belirsiz Alacak Davası).

<sup>421</sup>Tanrıver, s.140 (Dava Şartı Arabuluculuk); Akipek Öcal(Ed.), s.230.

<sup>422</sup>Geçmez, s.106, Okur, s.92.

<sup>423</sup>Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.325; Söz konusu karşı dava halinde arabuluculuk sürecinin iki haftalık cevap süresi içinde tamamlanması mümkün olsa dahi taraflardan birinin arabuluculuğa başvurup dava açtığı durumda, diğer tarafın yeniden arabuluculuğa başvurmak süreti ile dava açan

dava açma hakkından dava şartını tamamlayamaması nedeni ile mahrum kalacak, bu da hak arama özgürlüğünün (AY. m. 36) bir anlamda sınırlandırılması sonucunu doğuracaktır<sup>424</sup>. Karşı dava açma imkânı elinde bulunan davalı, dava şartı arabuluculuk sürecini tamamlayarak, müstakil bir dava açabilir ve davacının açmış olduğu dava ile kendi davası arasında hukuki ilişki bulunması nedeni ile mahkemeden birleştirme talep edebilir<sup>425</sup>(HMK m.166). İş ilişkisinden kaynaklı olarak dava açma niyeti olan işverenin, işçi tarafın yapmış olduğu arabuluculuk başvurusu neticesinde son tutanağa geçirilmek üzere kendisi lehine işçiden olan alacaklarının ödenmesini talep edebilir<sup>426</sup>. Yargıtayda son güncel kararında; işçinin yapmış olduğu arabuluculuk başvurusu neticesinde işverenin tazminat talebinin tutanağa geçirilmiş olmasını, işverenin açacağı karşı dava için yeniden dava şartı arabuluculuk yoluna başvurmasına gerek olmadığına dair karar vermiştir<sup>427</sup>.

Tüm bu hususlar ayrı kalmakla beraber alternatif olarak değerlendirilebilecek bir görüşe göre; 6325 Sayılı Kanun 18/A maddesine uyarınca, arabuluculuk bürosuna başvuru ile son tutanak tarihine kadar geçen süre de hak düşürücü sürelerin işlemeyeceği belirtilmiş olmakla beraber, sadece maddi hukuka ilişkin değil usul hukukuna ilişkin hak düşürücü süreler de duracaktır<sup>428</sup>. Esasen bilindiği üzere, kanun koyucunun amacı, arabuluculuğa tabi uyuşmazlıkların mahkemeye intikal ettirilmeden çözümlenmesidir. Kanun maddesinin bu şekilde geniş yorumlanması halinde karşı dava açmak isteyen taraf için herhangi bir hak kaybı yaşanması söz konusu olmayacaktır.

---

tarafı müzakereye çağırması ve uyuşmazlığın sonlandırılmasının beklenmesi gerçekçi bir yaklaşım değildir. bkz. **Geçmez**, s.93.

<sup>424</sup>**Tanrıver**, s.140 (Dava Şartı Arabuluculuk); **Ekmekçi/Özkes/Atalı/Seven**, s.191-192; Doktrinde HUAK m.18A/15'nin geniş yorumlanması neticesinde, arabuluculuk sürecine başvurulduktan son tutanağın düzenlendiği ve imzaların tamamlandığı tarihe kadar geçen süre içinde, hem maddi hem de usul hukukuna ait olan hak düşürücü süreler işlemeyeceği, bu nedenle, davalının asıl davaya cevap verme süresi içinde arabulucuya başvurması durumunda, karşı dava açma süresinin de duracağı ve hak düşürücü sürelerin usul hukukunda durması, karşı dava açacak olan işverenin hak kaybını önleyeceği yönünde görüş için bkz. **Beratcan Kılıç**, "Zorunlu Arabuluculuğa Tabi Uyuşmazlıklarda Karşı Dava", İstanbul Barosu Dergisi, 2021, C.95, S.2, (204-212), s. 207.

<sup>425</sup>**Akipek Öcal(Ed.)**, s.231; **Tanrıver**, s.141 (Dava Şartı Arabuluculuk).

<sup>426</sup>**Geçmez**; s.93; **Mutlay**, İş Hukukunda Arabuluculuk, s.97.

<sup>427</sup>Yargıtay 9. HD 2023/3808 E, 2023/4378 K, 27.03.2023 T(Legal bank).

<sup>428</sup>**Kılıç**, s.209; **Bulur/Koçyiğit**, s.71; **Akil**, s.315.

### 3.8. Dava Şartı Arabuluculuğun Bireysel İş Uyuşmazlığından Kaynaklı

#### Alacaklarda İcra Takibi Yapılması Yönünden Değerlendirilmesi

##### 3.8.1. Genel Olarak

İş ilişkisinden kaynaklanan alacaklar ve tazminatlar konusunda taraflar alacağına kavuşmak için dava açmak yerine cebri icra yoluna başvurmayı tercih edebilirler. Doktrinde, dava şartı arabuluculuğa tabi uyuşmazlıklarda uygun nitelikte olduğu takdirde icra takibi yapılabileceği yaygın olarak kabul edilmektedir<sup>429</sup>. 7036 Sayılı Kanun, yalnızca dava açma yetkisini arabuluculuk yoluna bağlamakta olup doğrudan icra takibi yapılmasını engelleyen veya yasaklayan özel bir düzenleme içermemektedir. Aksi yönde düşünce takip hakkını sınırlar ve işçinin hak arama özgürlüğüne sınırlama getirmiş olur. İlamsız takip, para alacakları için bir hak arama yoludur ve bu hakkı kullanmak isteyen kişilerin mahrum bırakılmaması gerekir<sup>430</sup>. Örneğin; taraflar ilamsız icra yolunun bir türü olan genel haciz yoluyla takibe başvurabilirler<sup>431</sup>. Alacaklı olan tarafın, ilamsız icra yoluna başvurması durumunda, borçlu tarafından ilamsız icra takibine itiraz edildiğinde, icra takibi durur. Alacaklının duran icra takibinin devamını sağlayabilmesi için İİK m. 66/1 gereği, itirazın kaldırılması davası ya da itirazın iptali davası yollarından birini tercih etme imkanı bulunmaktadır. Alacaklı tarafın itirazın iptali yoluna başvurmayı tercih etmesi durumunda, itirazın iptali davasında mahkemeden talepte bulunabilmesi için dava açmadan önce 7036 Sayılı Kanun m.3 gereğince dava şartı olan arabuluculuğa başvurması gerekmektedir<sup>432</sup>.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık nedeni ile doğrudan arabuluculuk yoluna başvurulması ve süreç sonlandırıldıktan sonra, alacaklı tarafın dava açmak yerine ilamsız icra takibi yoluna başvurması durumunda ve sonrasında borçlunun itiraz etmesi üzerine açılacak itirazın iptali davasında, daha önce arabuluculuk yoluna başvurulduğu için yeniden arabuluculuk yoluna başvurulması gerekmeyecektir<sup>433</sup>.

---

<sup>429</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.195; Elif Kılınç, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuğun Takip Hukukuna Etkileri”, İNÜHF Dergisi, 2021, C.12, S.2, (466-480), s.470; Çiçek, s.94

<sup>430</sup>Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven s.195; Kılınç E., s.471.

<sup>431</sup>Tanrıver, s.306-307 (Medeni Usul Hukuku).

<sup>432</sup>Okur, s.91; Köme Akpulat, ,s.363-364.

<sup>433</sup>Köme Akpulat, ,s.364.



### 3.8.2. İlamsız İcra Takibi Sonrası Açılacak İtirazın iptali Davasında Dava Şartı Arabuluculuk

İtirazın iptali davaları, İcra İflas Kanunu m.67 gereğince alacaklının, borçlu tarafından yapılan itirazının kendisine tebliği edildiği tarihten itibaren bir yıl içinde dava açarak alacağının varlığını ve borçlunun itirazının haksız olduğunu kanıtlamaya çalıştığı davadır. Bu dava, genel mahkemelerde genel hükümler çerçevesinde görülür ve itirazın iptali talepli dava sonunda, itirazın haksız olduğu anlaşıldığında, alacaklının talebi doğrultusunda borçlu icra inkâr tazminatına mahkûm edilecektir<sup>434</sup>.

Dava şartı arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlığından kaynaklı bir alacak için ilamsız takip yapılması halinde de takibin borçlu tarafından itiraza uğraması üzerine alacaklının itirazın iptali davası açabilmesi için arabuluculuk yoluna başvurması gerekmektedir. İtirazın iptali davasının, dava niteliği bakımından tartışmalı olması, arabuluculuğa elverişli olup olmadığı konusunda da tartışmalara neden olmuştur. Fakat en başından beri ilk derece ve Bölge Adliye Mahkemelerinin uygulaması, itirazın iptali davasının da dava şartı olarak arabuluculuğa tabi tutulması gerektiği yönünde devam etmiştir<sup>435</sup>.

Doktrindeki bazı görüşlere göre itirazın iptali davası, takip hukukunun niteliklerini taşıyan bir dava olmakla birlikte sıradan alacak davası niteliği taşımamaktadır<sup>436</sup>. Davanın esasında borçlunun itirazının iptali ve takibin devamına karar verilmesi ve buna bağlı olarak hükmolunan alacağın yüzde yirmisinden aşağı olmamak kaydı ile icra inkar tazminatına hükmedilmesi söz konusudur<sup>437</sup>(İİK m.67). Söz konusu davanın, takip prosedürünün bir bütünü içerisinde yer alıyor olması ve takibin işleyişinin sağlanmasına yönelik bir dava olması nedeniyle dava şartı arabuluculuğun kapsamı dışında kalması gerekmektedir<sup>438</sup>. Doktrindeki başka bir görüş ise, itirazın iptali davalarının genel hükümlere göre incelenen bir eda davası niteliği taşıdığı ve bu davada maddi hukuka ilişkin bir inceleme yapıldığından ve mahkemenin verdiği karar da maddi anlamda kesin hüküm teşkil edeceğinden dava açmadan önce arabuluculuğa

---

<sup>434</sup>**Bakı Kuru**, İcra İflas Hukuku El Kitabı, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2018, s.248-249.

<sup>435</sup>**Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.197.

<sup>436</sup>**Tanrıver**, s.307 (Medeni Usul Hukuku); **Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven**, s.196; **Hakan Pekcanitez/Oğuz Atalay/Meral Sungurtekin Özkan/Muhammet Özekes**, İcra ve İflas Hukuku, Yetkin Yayınları, 2010, s.175.

<sup>437</sup>**Kuru**, İcra İflas Hukuku El Kitabı, s.262.

<sup>438</sup>**Tanrıver**, s.307 (Medeni Usul Hukuku).

başvurulması gerektiği yönündedir<sup>439</sup>. Kanun koyucunun getirmiş olduğu düzenlemede arbuluculuğa tâbi olan hukuki uyumsuzluğun belirlenmesinde davanın türüne göre bir düzenleme yapılmamıştır. Kanun koyucu açıkça "bir para alacağının tahsili ve tazminat" ifadesini kullanarak para alacağının ödenmesi sonucunu doğuracak şekilde davanın amacını esas almıştır<sup>440</sup>.

Bireysel iş sözleşmesinden doğan alacaklarını tahsil etmek amacıyla icra takibi başlatan işçi veya işveren, borçlunun yaptığı itiraz nedeniyle açacakları itirazın iptali davasının iş mahkemelerinde görüleceği göz önüne alındığında, davacı alacaklının dava açmadan önce arbuluculuk yoluna başvurması gerekecektir<sup>441</sup>. Her ne kadar kanuni düzenleme itirazın iptali davasını açmadan önce arbuluculuğa başvuruyu dava şartı olarak kabul ediyor ise de kanaatimizce itirazın iptali davası sonunda verilen karar kesin hüküm niteliği taşısa da sadece takip hukuku bakımından sonuçlar doğurduğu ve mahkemenin verceği karar bir eda hükmü içermeyeceğinden dava şartı arbuluculuk kapsamı dışında kalması gerekmektedir.

İtirazın iptali davasının eda davası niteliği taşıyıp taşımadığı ya da icra hukukuna özgü bir dava olup olmadığı konusunda tam olarak görüş birliği sağlanmamış olsa da 28.03.2023 tarih ve 7445 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun<sup>442</sup> m. 42 ile; 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasına “*Bu alacak ve tazminatla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları hakkında birinci cümle hükmü uygulanır.*”cümlesi eklenmiş ve 01.09.2023 tarihinden itibaren kesin olarak itirazın iptali davaları da dava şartı arbuluculuk kapsamına alınmıştır.

---

<sup>439</sup>Kılınç E. , s.474; Çiçek, s.94; Okur, s.91; Bulur/ Koçyiğit, s.67.

<sup>440</sup>Pekcanitez, s.960 vd.

<sup>441</sup>Canbolat (Ed.), s.17.

<sup>442</sup>05.04.2023 Tarihli Resmi Gazete; S: 32154.

## SONUÇ

Uyuşmazlıkların çözümlenmesinde esas yol, tarafların üçüncü bir aracı kişi veya yargı mercii önüne gitmeden önce anlaşmaya varmalarıdır. Anayasa da yer alan adil yargılanma hakkının varlığı ülkemizde bağımsız mahkemelerin var olduğuna işaret etmektedir. Ülkemiz şartlarında çalışan sayısının artması ve bununla birlikte taraflarının fazlalaşması nedeni ile uyuşmazlıklarını kendi aralarında çözemeyen tarafların, uyuşmazlıkları mahkemeye taşınması sonucu devletin yargı yükü günden güne artmıştır. Ancak ülkemizde mahkemelerin iş yükünün çok fazla olması ve yargılamaların uzun süreli olması nedeni ile taraflar arasındaki uyuşmazlıkların mahkeme dışındaki bazı uyuşmazlık çözüm yolları ile de çözümlenmesi mümkündür. Bu alternatif uyuşmazlık çözüm yolları, uyuşmazlığın taraflar veya tarafsız üçüncü kişiler veya merciler aracılığıyla mahkeme dışında çözülmesini amaçlamaktadır. Uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim, başlıca alternatif uyuşmazlık çözüm yolları olarak sayılabilir. Devletin yargı yükünün fazlalığı nedeni ile uzun süren davalar göz önüne alındığında bu bakımdan özellikle arabuluculuk kolay ve ulaşılabilir bir yöntemdir.

Çalışma konumuz olan arabuluculuk çözüm yöntemi, tarafların bir araya gelmesini sağlayarak, sistemli teknikler uygulayan, iletişim sürecini kurarak ve iletişimin devamlılığını sağlamaya çalışarak, tarafların birbirini anlamasını ve çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlayan, tamamen gönüllülük esasına dayanan ihtiyari olarak gerçekleştirilen bir sistemdir. Arabulucu, tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişi olarak tarafların yanında görev yapar ve kanunlarda yapılan değişikliklerle beraber taraflar arasında müzakerelerde bulunurken uyuşmazlığın çözümüne ilişkin öneriler sunabilir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yaygın hale gelmesi ve gelişmesi, devlet ve bireyler açısından birçok fayda sağlar. Devlet açısından da, mahkemelerin iş yoğunluğunun azalması, yargılama giderlerinin düşürülmesi, yargıya olan güvenin artırılması ve toplumsal anlamda barışının sağlanması gibi faydaları bulunmaktadır. Bireyler açısından ise, taraflar arası iletişimin korunması ile iş ilişkisinin devamının sağlanması ile ekonomik ve sosyal ilişkilerin devam etmesi, uyuşmazlıkların daha hızlı çözülmesi, masrafların azaltılması, tarafların çözüme aktif katılım imkanı, kazançlı bir sonuç elde etme, gizlilik ve uzman kişiler tarafından incelenme gibi faydalarının varlığı sayılabilir..

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, Türk hukuk sistemi içinde tam anlamı ile yer edinmemiş ve yaygınlaşmamıştır. Bu durumun temel nedenleri, insanların yargı yolu dışındaki alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına karşı şüpheli olmaları, bu yöntemlerin yeterince bilinmemesi ve toplumumuzun uzlaşmaya yatkın olmaması ve mahkeme yolu ile uyuşmazlıklarının daha adil bir şekilde çözümleneceğine inanmaları olarak gösterilebilir. Hali hazırda hukuk sistemimizde, alternatif çözüm yollarının yaygınlaşması için bazı düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemeler arasında iş hukuku uyuşmazlıklarının çözümü için getirilen dava şartı arabuluculuk kurumu ön plana çıkmaktadır. Ülkemizde tahkimden sonra uygulanmaya başlayan alternatif çözüm yöntemi arabuluculuktur. Uygulanmaya başlanması ihtiyari olarak başlamış ve 2018 yılında iş hukukundan kaynaklanan özel hukuk uyuşmazlıklarında dava şartı uygulanmaya başlanmıştır. Uyuşmazlıkların çözümü noktasında anlaşma oranının yüksek olması akabinde diğer alanlardaki özel hukuk uyuşmazlıkları da dava şartı kapsamına alınmıştır.

7036 Sayılı Kanun, arabuluculuk yöntemini dava şartı olarak kabul etmiştir. Bu düzenleme, işçi alacakları ve işveren alacakları ile tazminat talepleri ve işe iade davaları gibi bireysel ve toplu iş sözleşmelerine dayalı uyuşmazlıklarda arabuluculuğun zorunlu olduğunu öngörmektedir. Arabuluculuk çözüm yöntemi ile çözülecek uyuşmazlıklar, sadece özel hukuk uyuşmazlıklarını kapsamalı ve tarafların serbestçe tasarruf edebildiği iş ve işlemleri içermelidir. İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan tazminat talepleri dava şartı arabuluculuk kapsamı dışında bırakılmış fakat ihtiyari olarak uyuşmazlığın arabuluculukta görüşülebileceği belirtilmiştir. Arabuluculuğa başvurunun dava şartı olduğu uyuşmazlıkların iş ilişkisinden kaynaklanması gerekmektedir. Bu kural, 7036 sayılı Kanun'un gerekçesinde de açıklanmıştır. İş sözleşmesi türü veya İş Kanunu'na tabi olma durumu fark etmeksizin, çeşitli iş ilişkileri arabuluculuk şartına tabidir.

Kanunda sayılan iş sözleşmelerinden kaynaklanan bireysel iş uyuşmazlıklarında, dava dilekçesine arabuluculuk sonuç tutanağı eklenmesi zorunludur. Eğer bu zorunluluk yerine getirilmeden dava açılırsa, mahkeme davacı tarafa bir haftalık kesin süre içinde arabuluculuk faaliyetine ilişkin son tutanağı mahkemeye sunması gerektiği konusunda bir ihtar gönderir ve eksikliğin tammalanmaması halinde davanın usulden reddedileceği bildirilir. Eğer ihtarın gereği yerine getirilmezse, dava dilekçesi davalı

taraf veya taraflara tebliğ edilmeden davanın usulden reddine karar verilir. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması durumunda ise dava, dava şartı eksikliği nedeniyle usulden reddedilir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3/1. maddesi ile HMK'nın 114. maddesinde yer alan genel dava şartlarına ek olarak özel bir dava şartı getirilmiştir. Özel dava şartının incelenmesi usulü, aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, HMK'da düzenlenen genel dava şartı noksanlıklarının tamamlanması mümkün olan durumlarda kesin süre verilerek dava şartı noksanlığının giderilmiş sayılacağı ve davanın görülmeye devam edeceğidir. İş uyuşmazlıklarında anlaşmanın sağlanamadığına dair arabuluculuk tutanağının, iş mahkemesinin belirlediği bir haftalık kesin süre içinde düzenlenmiş olması halinde dahi dava yine de dava şartı noksanlığından reddedilecektir. Ancak dava açılmadan önce düzenlenmiş bir arabuluculuk son tutanağının ibrazıyla bu eksiklik giderilebilir. Bu bağlamda, HMK'nın 115. maddesindeki genel düzenleme ile İMK'nın 3. maddesindeki özel düzenleme arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Kanunda yer alan düzenleme gereği, mahkeme davanın her aşamasında arabuluculuğa başvurulup başvurulmadığını resen göz önünde bulunduracak ve taraflar da bu durumu her aşamada ileri sürebilecektir. Ayrıca, HMK'nın 115/2. Maddesinin burada uygulama alanı bulamayacağından dolayı, arabuluculuğa başvurulmadan dava açıldıysa, mahkeme tarafından eksikliği gidermesi için herhangi bir süre verilmeden veya herhangi bir işlem yapılmadan davanın, dava şartı yokluğundan usulden reddedilmesi gerekecektir.

Tarafların alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden herhangi birini tercih etmek istemesi gönüllülük esasına dayalı olmasından kaynaklı olarak 7036 sayılı kanunun dava şartı arabuluculuğa ilişkin hükümleri hak arama özgürlüğüne müdahale gibi görülsede bu hükümlerin hak arama özgürlüğünü ihlal ettiği ve Anayasaya aykırı olduğu gerekçesi ile Anayasa mahkemesine iptal davası açılmış ve Anayasa Mahkemesi 2018 yılında söz konusu hükümlerin Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. İş uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda dava şartı haline gelen arabuluculuk yönteminin Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülmüş ve Anayasa Mahkemesi tarafından herhangi bir şekilde hak ihlali oluşturmadığına karar verilmişse de doktrinde farklı farklı yazarların dava şartı arabuluculuğun iş hukuku uyuşmazlıkları yönünden

uygulanabilir olmadığını savunmaktadırlar. Bu tartışmaların en temel nedeni ise dava şartı arabuluculuğun hak temelli değil menfaat temelli bir yöntem olmasıdır. Bireysel iş hukuku uyuşmazlıklarında işçinin hak ettiği alacağın hesaplanması arabuluculuk aşamasında kolay değildir çünkü işçiye ait evrakları elinde bulunduran taraf işverendir ve hiç kimse kendi aleyhine delil oluşturacak beyanda bulunmaya da zorlanamaz. Bu durumun sorun oluşturmaması için işveren tarafın gerçekten iyi niyetli ve yapıcı hareket etmesi gerekmektedir ki bu da günümüz şartlarında ülkemizde pek mümkün değildir. Fakat bu sorunun halledilebilmesi açısından iş hukukunda uzman olan arabulucunun geçerli bir hesaplama yapabilmesi için yasal düzenlemeler yapılabilir.

Arbuluculuk faaliyetine başvuru bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı olsada taraflar sürecin başlamasından sonra, sürece devam etmek zorunda değildir. Faaliyetinin devamı konusunda gönüllülük esas olduğu kadar taraflar arasındaki eşitliğinde dengede tutulması gerekmektedir. Her ne kadar kanunda tarafların arabuluculuk sürecinde eşit olduğu düşünülse de iş hukuku uyuşmazlıklarına ilişkin davalarda bu eşitlik tam anlamı ile mümkün değildir. Ekonomik anlamda güçlü olan işveren taraf ile çalışması fiziki güce dayanan asgari düzeyde ekonomik güce sahip olan işçinin eşitliğinden söz etmek biraz zordur. Taraflar arasındaki eşitlik dengesini sağlamak, arabuluculuk faaliyetin sonuçları ve niteliği hakkında yeterli bir düzeyde tarafları bilgilendirmek görevi arabulucuya aittir. Arabulucu, bu görevi yerine getirirken uyuşmazlığın alternatif yöntemlerle çözümünden beklenen menfaatlerin sağlanması için etik kurallar çerçevesinde hareket etmekle yükümlüdür.

Ticari hayat hızlı karar almak ve pratik çözüm üretmekle ilerlemektedir. Bu işçi işveren uyuşmazlıklarında da işverenin ticari anlamda daha az zaman kaybetmesi ve daha az ticari itibar kaybetmesi demektir. Bireysel iş hukuku uyuşmazlıklarında da taraflar arasındaki ticari iş ilişkisinin ve ticari itibarın zedelenmemesi için hızlı ve pratik çözüm üretmek önemlidir. Arabuluculuk uzun süren yargılamalar karşısında kısa süreli ve daha dostane bir yoldur. Mahkeme önündeki yargılamada taraflardan birinin kaybetmesi söz konusu iken arabuluculukta her iki tarafında menfaati doğrultusunda bir çözüm bulunabilmekte yani her iki tarafta kazanan taraf olabilmektedir. Tüm bu olumlu sonuçlar göz önüne alındığında bireysel iş hukuku uyuşmazlıklarından kaynaklanan davalarda dava şartı arabuluculuk yanında uyuşmazlıkların ihtiyari arabuluculuk yolu ile de çözümlenmesi konusunda devletin vatandaşları bu konuda bilinçlendirmesi ve arabuluculuk kurumunu daha da

yaygınlaştırılması amacı ile ön plana çıkartacak bir arabuluculuk sistemi oluşturmaya çalışılması gerekmektedir Söz konusu mevcut sistemini övmek, sisteme yarar sağlamayacaktır fakat yapılan eleştiriler doğrultusunda adım atmak arabuluculuk sistemi ve biz arabulucular ile özellikle arabuluculuk yöntemini kullanarak uyuşmazlığını çözmek isteyen vatandaş için yarar sağlayacağı bir gerçektir.

## KAYNAKÇA

- AĞIRNAS Yılmaz**, Hukukumuzda Arabuluculuk, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.
- AKINTÜRK Turgut / ATEŞ Derya**, Borçlar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.
- AKİL Cenk** (Çevr.), Avusturya Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Federal Kanunu, İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası, LXX,S.2, s.289-290.
- AKİPEK ÖCAL Şebnem** (Ed), Uzman Arabuluculuğa Giriş Kitabı, Türkiye’de Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarının Geliştirilmesi Projesi, Ankara, 2023.
- AKYOL ASLAN Leyla**, “*Adli Yardım Kurumunun Arabuluculukta Uygulanması* (HUA Km.13/3)” Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2018, C.4, S.1.
- AKSU Özge**, Ticari Uyuşmazlıkların Arabuluculuk Yoluyla Çözümü, İzmir, 2009.
- AKPULAT KÖME Ayşe**, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2018.
- ANSAY Şakir**,”*Sulh*”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1 (1944 ),C.1, S.2, (200-209).
- ARAS Bahattin**, “*Aile Mahkemelerinde Tarafların Sulh Yoluyla Çözüme Teşviki*”, Yargıtay Dergisi, 2005, C:31, S.3,(303-310).
- ARIKAN Gökçe**, “*Üçüncü Kişi Lehine Arabuluculuk Sözleşmesi İle Şarta Bağlı Arabuluculuk Sözleşmesinin İcra Edilebilirliği*”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXV, Y. 2021, Sa. 2,(129-164).
- ASLAN Ramazan / YILMAZ Ejder / TAŞPINAR AYVAZ Sema**, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2016.
- ASTARLI Muhittin**, “*7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2017/II S: 38, (40-53).



**ATALI Murat**, Pekcanıtez Usul- Medeni Usul Hukuku, C.III, 15. Bası, İstanbul 2017.

**BADUR Emel**, “*Arbuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi*”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi - Yıl 9, Sayı 18, Aralık 2021, (49-87).

**BAHADIR Tuğçe**, Hak Arama Hürriyeti Perspektifinde Arbuluculuk, Seçkin Yayınları, 2022.

**BAŞ Seda**, “*6325 Sayılı Kanun İle Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arbuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali*”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2022, 13(1): (176-189).

**BAŞBUĞ Aydın / YÜCEL BODUR Mehtap**, İş Hukuku, Beta Yayınları, 2021.

**BAŞTERZİ Süleyman**, , “*Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi*”, 2012, Ankara, Başbakanlık Basımevi, 2014, (177-345).

**BOSTANCI Yalçın, ÇETİNEL Tunahan**, “*İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Taleplerinin Usul Hukukun Bazı Kurumları Bakımından Değerlendirilmesi*”, Süleyman Demirel Üniverstesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2021, 11(1), (331-375).

**BUDAK Ali Cem / KARAASLAN Varol**, Medeni Usul Hukuku, Filiz Ktabevi, İstanbul, 2021.

**BUDAK Ali Cem**, “*6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun’a Göre Tüketici Hakem Heyetleri*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı, s. Prof. Dr. Hakan PEKCANİTEZ’e Armağan, C. 16, 2015, (77- 103).

**BUDAK Muhammed Alparslan**, “*İş Hukukunda Arbuluculuk*”, İstanbul Barosu Dergisi, 2020, C.94, S.4, (251-256),

**BULUR Alper**, “*Avukatlık Kanunu M. 35/A’nın Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları Çerçevesinde İrdelenmesi Ve Bir Düzenleme Önerisi*”, TBB Dergisi 2010 (89), (196-241).

**BULUR Alper / KOÇYİĞİT İlker**, Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Arabuluculuk, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı Yayını, 2019.

**BULUR Alper**, “*Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi*” Ankara Barosu Dergisi, Yıl:65, S:4, 2007, (30-46).

**BULUT Uğur**,”*Birden Fazla Talebin Yer Aldığı Dava Çeşitlerinde Arabuluculuk Dava Şartının İncelenmesi*”, Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu,14 Kasım 2020, (363-388).

**CANDAN Turgut**, Vergilendirme Yöntemleri Ve Uzlaşma, 2006, s.260.

**CANPOLAT Talat** (Ed.), İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk Eğitim Kitabı, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Ankara, 2018.

**CANPOLAT Talat** “*6356 Sayılı Kanununda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk*” Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4 (247-273).

**ÇAMURCU Meryem Hazal**, *İstanbul Sözleşmesi; Türkiye De İç Hukuka Etkisi Ve Toplumun Tepkisi*, Ankara Barosu Dergisi, 2021, S.4,(64-106).

**ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nursen, CANBOLAT Talat**, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, İstanbul, Yenilenmiş 30. Baskı, 2017 .

**ÇELİKOĞLU Cengiz Topel** ,”*6325 Sayılı HUKAK’a Göre Arabuluculuk Yoluna Başvurulması Ve Çözüm Anlaşmasının Mahkeme Ve İcra Usulleri İle İlişkisi*”, Prof. Dr. Ejder Yılmaz’ a Armağan, C.I, Ankara, 2014.

**ÇINARLI Serkan / AZAK Kerim**, “*Karşılaştırmalı Hukuk Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usulleri Ve Ülkemizde Uygulanabilirliği*”, Terazî Hukuk Dergisi, S:187, Mart 2022,(35-48).

**ÇIPLAK Dilara**, “*İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları*”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:13, S:165-166(Mayıs-Haziran 2018), (163-219).

**ÇİÇEK Mustafa**, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, Ankara 2. Baskı, 2019.

**ÇİL Şahin**, “*Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisi, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sempozyum- 04 Nisan 2009, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2009.

**ÇİL Şahin**, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun Uygulanması- Tazminat Ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi, Ankara, 2018.

**ÇİL Şahin**, “*6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.21, Y. Mart 2011, (66-85),(İbranın Geçerliliği).

**ÇİL Şahin**, “*İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamaları*”, İnşaat Sanayi Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık 2019, S.174, (64-75), (İş Uyuşmazlıkları).

**ÇİL Şahin**, İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 sayılı İMK Uygulaması Tazminat ve Alacaklarında Hesaplamalar, İş Güvencesi, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2018.

**DEMİR Ömer Faruk**, “*İşe İade Davasında Yargılama* “ Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.22, S.37, 2017, (285-312).

**DEMİR Şamil**, Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi, Adalet Yayınevi, 2014, s.51.

**DEMİR Şamil**, “*Avukatlık Kanunu'nun 35/A Maddesinin Uygulanması Sorunu ve Çözüm Önerileri*”, Terazî Hukuk Dergisi Yıl: 3 Sayı: 18 Şubat 2008, (193-203).

**DERELİ Toker**, “*6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme*”, Çalışma ve Toplum Dergisi 2013/1,(41-64).

**DOST Süleyman**, “*Arabuluculuk Ücret Ve Masrafları Hakkında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*”, TBB Dergisi 2014 (115), (449-476).

**DOĞAN YENİSEY Kübra**, “*İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk*”, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 2016 İstanbul, (166-193).

**DÜR Orhan**, Arabuluculuk Faaliyeti Ve Arabulucuların Hak Ve Yükümlülükleri, Adalet Yayınevi, 2018.

**EKMEKÇİ Ömer / ÖZEKEŞ Muhammet / ATALI Murat / SEVEN Vural**, Hukuk Uyuşmazlıklarından Arabuluculuk, Oniki Levha Yayıncılık, 2019.

**EKMEKÇİ Ömer / YİĞİT Esra**, Bireysel İş Hukuku, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

**ELBİR Nazlı**, “İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021/1(68), (289-316).

**ERDEM Hasan**, “İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk”, İstanbul Barosu Dergisi C:92, S:2, 2015,(245-256).

**ERDOĞAN Ersin / CÖMERT Büşra**, “Arabuluculuk Sonunda Hazırlanan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği ve Anlaşma Belgesine Karşı Başvurulabilecek Hukuki Çareler”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 13, S. 138, 2018, (27-47).

**ERDOĞAN Ersin, ERZURUMLU Nurbanu**, “İş Mahkemeleri Kanun Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Düşünceler” Legal İSGHD, S. 52, (1861-1911).

**ERDOĞAN Ersin, ERZURUMLU Nurbanu**, “Hukuk Uyuşmazlıklarında Türkiye'nin Arabuluculuk Tecrübesi ve Zorunlu Arabuluculuk Taslağı”, SETA Raporu, Seta Yayınları, İstanbul, 2016.

**ERDOĞAN Ersin**, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi” Legal İSGHD 2017, s. 55, (1211-1242).

**ERMENEK İbrahim**, Tüketici Hukukunda Uzman Arabuluculuk, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2021.

**ERMENEK İbrahim**, Arabuluculuk Sürecinde Zayıf Tarafın Korunması, Yetkin Yayınları, 2021, Ankara.

**ERMENEK İbrahim**, “*Yargı Kararları Işığında Tüketici Hakem Heyetleri Ve Bu Alanda Ortaya Çıkan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri*”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013, C.XVII, S.1-2, (563-630).

**ERSEN PERÇİN, Gizem**, “*Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerinden Arabuluculuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri*”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni , Cilt: 31, Sayı: 2, (177-201).

**ESKİYÖRÜK Serhat**, “*Avrupa Birliği'nin 2008/52 Sayılı Arabuluculuk Direktifi ve Muhtemel Etkileri Üzerine Değerlendirme*”, <http://www.arabulucu.com/index.php> (Çevrim içi).

**EYRENCİ Öner / TAŞKENT Savaş / ULUCAN Devrim / BASKAN Esra**, İş Hukuku, Beta Yayınları, 2020.

**GEÇMEZ Taha Polat**, Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuk, 2020.

**GOODMAN Andrew**, “*Arabuluculuğa Hazırlanmak Arabuluculuktan Yararlanacaklar İçin Rehber*”, Andrew Goodman Mediation Publishing 2016 Yılı Baskısından Çeviri, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Daire Başkanlığı, Temmuz 2017.

**GÖKTAŞ Seracettin**, İş Hukuku Yargılamasında Arabuluculuk İle İlgili Uygulamalar Sunusu, <https://web2.ebaro.web.tr/uploads/58/2022/ARABULUCULUK.pdf> , (Çevrimiçi).

**GÖRKEM Zeynep Ezgi**, “*Arabuluculuk Sürecinde Arabulucunun Hukuki Statüsü-Hakları-Yükümlülükleri*”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015.

**GÜÇLÜ Yaşar**, Mecelle-İ Ahkâm-I Adliyye, 1. Baskı, Ankara 2019.

**GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT Yeliz** (Ed.), İş Uyuşmazlıklarında Uzman Arabuluculuk, Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, Ankara, 2021.

**GÜZEL Ali**, “*İş Mahkemeleri Kanun Tasarı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler*”, Çalışma Ve Toplum Dergisi, 2016/3(50), (1131-1146).

**HARP Latife Başak**, “1136 Sayılı Avukatlık Kanunu Madde 35/A Kapsamında Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi” Çağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.45.

**HASOĞLU Aynur**, “İdare Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları”, Ankara Üni. Hukuk Fak. Dergisi, 65 (4) 2016: (1981-1996), (AUÇ).

**HASOĞLU Aynur**, *İdarenin Sorumluluğu Bağlamında Yargı Dışı Çözüm Yolu Olarak Sulh*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.25, S.2, 2017, (65-87), (Sulh).

**İLHAN Cengiz**, Mecelle (Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye), Ankara, 2011.

**İPEK Ali İhsan**,” 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri kanunu Çerçevesinde Ön İncelemenin Kapsamı”, Terazi Hukuk Dergisi, C.6, S.63, (64-69).

**İŞİK Olcay**, “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısı Çerçevesinde Arabuluculuk Yönteminin Diğer Alnernatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri İle Karşılaştırılması” Terazi Hukuk Dergisi, Y.6, S.64, 2011, (14-24).

**KAPLAN Yavuz**, “ Arabuluculuk Ve Türk Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısına Eleştirel Bir Bakış” Milletlerarası Hukuk Ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Y.28, S.1-2, 2008,(115-146).

**KAR Bektaş**, İş Yargılaması Usulü, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2021.

**KARAARSLAN Mehmet**, “İdarenin Taraf Olduğu Uyuşmazlıkların Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri ile Giderilmesi “, TBB Dergisi 2019 (140), (71-113).

**KARACABEY Kürşat**, “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”, Ankara Barosu Dergisi 2016/1,( 457-489).

**KARSLI Abdurrahim**, Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı, Alternatif Yayıncılık, 2011.

**KAŞAK Esra**, ”Hizmet Sözleşmesi Sonrası Rekabet Yasağı Sözleşmelerinden Doğan Davalarda Görevli Mahkeme Ve Dava Şartı Arabuluculuk( TTK m.4/1-

- C,5/A;İMK m. 3,5/1-A Bakımından İnceleme*”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.29,S.4, (3165-3209).
- KAVASOĞLU Abdurrahman/GÜNDOĞDU Tansu**, “*Aile Arabuluculuğunun Tarihi Gelişimi ve Ülkemizdeki Mevzuat Açısından Değerlendirilmesi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XI, S. 2, 2021, (771-789).
- KAYA Sedat**,” *7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk*” Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXII, S. 1–2 (2018), (209-261).
- KAYIRGAN Hasan**, “*İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Tutanaklarının İrade Fesadı Bağlamında Değerlendirilmesi*”, Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 14 Kasım 2020, (59-101).
- KAYMAZ Emine/KAYMAZ Mehmet Devran**, “*İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk*”, Kadim Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(1),(1-29).
- KAZMAZ TEPE Büşra**, ‘*Arabuluculuk Anlaşma Belgesine İlişkin İcra Edilebilirlik Şerhi Taleplerinde Yargılama Usulü*’ Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi, , 2018 C: 5, S: 1, (125-150).
- KEKEÇ Elif Kısmet**, Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar Ve Taktikler, Ankara, 2014.
- KEKEÇ Elif Kısmet**, Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar Ve Taktikler, Ankara, 2011.
- KILIÇ Beratcan**,” *Zorunlu Arabuluculuğa Tabi Uyuşmazlıklarda Karşı Dava*” İstanbul Barosu Dergisi,C. 95, 2021/2, (204-212).
- KILINÇ Ayşe**, “*Mevcut Düzenlemeler Çerçevesinde Zorunlu Arabuluculukta Yetki*”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Yıl 8 - Sayı 2023/2, (535-564).
- KIRKICI Hıdır**, “*İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Ve Arabuluculuk Tutanakları*”,İzmir Barosu Dergisi, 2020/5, (279-331).

**KIYAK Emre**, “*Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği*”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:6, Sayı:21, 2015, (523-548).

**KOÇYİĞİT İlker, BULUR Alper**, Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Arabuluculuk, 2019, Ankara.

**KORKUSUZ Refik / KORKUSUZ M. Halit**, “*İş Hukukunun Emredici Hükümlerine Aykırı İfa Edilen Zorunlu Arabulucu Anlaşmalarının Hukuki Durumu*”, Adalet Dergisi, S. 64, 2020/1, (495-496).

**KURU Baki**, İcra İflas Hukuku El Kitabı, 2. Baskı, İstanbul, Yetkin Yayınları, 2018.

**KURU Baki/AYDIN Burak**, Medeni Usul Hukuku El Kitabı, C.II, 2021.

**KURT Resul**, “*İş Yargısında Arabuluculuk*”, TBB Dergisi 2018(135), (407-444).

**KURT KONCA Nesibe**, “*Arabuluculuk Sürecinde Adli Yardım Taleplerinde Görevli Merciyeye İlişkin Bir Değerlendirme*”, TBB Dergisi 2019(142), (232-248).

**KUTAL Metin**, “*Toplu İş uyuşmazlıkları ve Barışçıl Yollar İle Çözümlemesi*”, Journal of Social Policy Conferences , 0 (19) ,1968, (219-254).

**LALE Muktedir**, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Ankara, 2016.

**LİEBSCHER Christoph.**: “*Arabuluculuk Tekniklerinin Tahkimde Uygulanması*” (Çev. Mustafa Göksu), Türkiye Barolar Birliği Medenî Usûl ve İcra – İflâs Hukukçuları Toplantısı IX: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Ankara 2010, (51-75).

**MANAV ÖZDEMİR Eda**, “*İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri*” Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/4, (185-222).

**MUTLAY Faruk Barış**, “*İşe İade Davalarında Arabuluculuk*”, Çalışma Ve Toplum, 2018/4, (2129-2154).

**MUTLAY Faruk Barış**, “*İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*” İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar



- Konferans Serisi No.7 İş Hukuku, Onikilevha Yayıncılık, 2018, (23-174), (İş Hukukunda Arabuluculuk).
- MÜSİAD-Çerçeve Dergisi** 69. Sayı Kapak Röportajı,"*Tahkim, İnsanları Hasım Yerine Hısım Yapar*", 2015, s.2, <https://www.muhamrembalci.com/yayinlar/soylesiler/196.pdf> ,e.t. 08.01.2023.
- NAMLI Mert**, "*İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı İle Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi*", İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 2016 İstanbul, (151-166).
- ODYAKMAZ Zehra/ÇINARLI Serkan**, İdari Uyuşmazlıklarda Yargı Öncesi Çözüm Usullerinin Uygulanabilirliği, Ankara, 2013.
- OĞUZ Özgür**, "*Türk İş Hukukunda Arabulucunun Yükümlülükleri*" Hakemli Makale, Andolu üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 4 - Sayı: 2 - Temmuz 2018, (275-284).
- OĞUZ Özgür**, Türk İş Hukukunda Dava Şartı Arabuluculuk, Legal Yayınları, 2019.
- OKUR Zeki**, Bireysel Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk, 2019.
- ORHAN Serdar / EŞİYOK Yusuf**, "*Bireysel İş Uyuşmazlıkları Ve Alternatif Çözüm Yolları Üzerine*", C. Selek Öz (Ed.). Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar – V içinde (83-106).
- ÖNCEL Mualla/KUMRULU Ahmet/ÇAĞAN Nami**, Vergi Hukuku, Ankara, 2008.
- ÖNEN Ergun**, Medeni Yargılama Hukukunda Sulh, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1972.
- ÖZBAY İbrahim**,. "*Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma Ve Uzlaştırma Tutanağının İlam Niteliği*", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi VIII (2004 ): (387-418).

**ÖZBEK Mustafa**, “*Anayasal Hak Ve Hürriyetler İle Yargulamaya Hakim İlkeler Işığında Arabuluculuk*”, Medeni, Usul Ve İcra İflas Hukukçular Toplantısı, TBB Dergisi 2006/64,(107-154).

**ÖZBEK Mustafa Serdar**, “*Avrupa’da Arabuluculuğun İlkeleri Ve Uygulanması*”, Prof. Dr. Özer Seliçi’ye Armağan, Ankara, 2006,(441-502).

**ÖZBEK Mustafa Serdar**, “*Avrupa Konseyi Arabuluculuk Yönergesi Önerisi*”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2007,s.183-231 (Arabuluculuk Yönergesi)

**ÖZBEK Mustafa Serdar**, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, 2016, Yetkin Yayınevi, Ankara, (AUÇ).

**ÖZBEK Mustafa**, “*İdarî Uyuşmazlıkların Çözümünde Yargılama Dışı Usuller (I)*” TBB Dergisi, Sayı 56, 2005, (90-132).

**ÖZBEK Mustafa Serdar**, “*İdarî Uyuşmazlıkların Çözümünde Yargılama Dışı Usuller (Iı)*”, TBB Dergisi, Sayı 57, 2005, (82-134), (İdari Uyuşmazlıklar).

**ÖZBEK Mustafa Serdar**, “*Arabuluculuk Sonunda Düzenlenen Anlaşma Belgesine İcra Edilebilirlik Şerhi Verilmesinde Görevli ve Yetkili Mahkeme*”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 3 - Sayı: 2 | Temmuz 2017, (69-84).

**ÖZBEK Mustafa Serdar** (Çev.) Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin Aile arabuluculuğu Hakkında R (98) 1 Sayılı Tavsiye Kararı Genel Gerekeç m. 11.  
[http://ankaratahkim.com/R%20\(98\)%201%20SAYILI%20TAVSIYE%20KARARI.pdf](http://ankaratahkim.com/R%20(98)%201%20SAYILI%20TAVSIYE%20KARARI.pdf)

**ÖZÇELİK Volkan**, “*Dava Şartı Arabuluculuğa Başvuru Zorunluluğu(Usul Ekonomisi İlkesi Ve Hak Arama Hürriyetinin Değerlendirilmesi)*”, Kesit Akademi Dergisi, Yıl:4,S:14, Y:Haziran 2018, (344-352).

**ÖZDEMİR Olgü**, “*Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı, C.1, 2016,(601-615),

**ÖZEKES Muhammet**, Pekcanitez Usul-Medeni Usul Hukuku, III. Cilt, 2017 İstanbul, (Pekcanitez Usul).

**ÖZEKES Özlem**, ”İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu Arabuluculuk”, TBB Dergisi 2018(138), (273-316).

**ÖZEL Sibel**, ”Zorunlu Arabuluculuğun Adalete Erişim Hakkı Çerçevesinde İrdelenmesi” Araştırma Makalesi, Public and Private International Law Bulletin, 40(2): (867–892).

**ÖZKAN Ahmet**, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarının Yargılama Sürecine Etkisi ve İdari Yargı Sisteminde İşlerliği”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: CİEP Özel Sayısı, 2016, (617-634).

**ÖZKAN Gürsel**, “Tazminat Uyuşmazlıklarının İdari Yargı Öncesi Sulh Yoluyla Çözümü” , International Conference On Eurasian Economies 2016, (260-267).

**ÖZKAN Zeynep Aslı**, “Bireysel İş Hukuku Ve Toplu İş Hukukunda Arabuluculuğun Özellikleri Ve Karşılaştırılması”,Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı,1-2, Nisan-Mayıs 2020, (2523-2567).

**ÖZKAN Yavuz / AYDIN Fatih**,”İşe İade Davası İle İşçilik Alacaklarının Terditli Davaya Konu Edilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, (45), (166-182).

**ÖZMUMCU Seda**, “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”, İÜHFİM, 2016, C. 74, S.2,(.807-847), (Karşılaştırmalı Hukuk)

**ÖZMUMCU Seda**, Arabulucunun Rolü Kolaylaştırıcı ve Değerlendirici Arabuluculuk, İÜHFİM/2013/71/1, (1369-1389).

**ÖZMUMCU Seda**, Arabuluculuk Modelleri, Oniki Levha Yayıncılık 2021.

**ÖZTÜRK Necla/ YARAR Güven**, AB 2008/52/EC Arabuluculuk Direktif Hükümlerinin Bazı Üye Devlet Ve Türk Hukukunda Yansımaları, Yetkin Yayınevi, 2015.

**ÖZVERİ Murat**,” İş Mahkemeleri Kanunu Ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2020/2, (917-938).

**PATIRLI Burak**, “Sulh”, Bursa Barosu Dergisi,C.42, S.100, Haziran 2017, (89-97).

**PEKCANITEZ Hakan / ATALAY Oğuz / ÖZEKES Muhammet**, Medeni Usul Hukuku, 9. Bası, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

**PEKCANITEZ Hakan / ATALAY Oğuz / SUNGURTEKİN ÖZKAN Meral / ÖZEKES Muhammet**, İcra ve İflas Hukuku, 8. Baskı, Yetkin Yayınları, 2010.

**PEKCANITEZ Hakan**,”*Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri*”, Hukuki Perspektifler Dergisi, Sayı: 5 (Aralık 2005), (12-16).

**SARIDAĞ Orhan Gazi**, “*Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabulucuktan Kaynaklanan Bazı Sorunlar*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 2, 2022, (1093-1119).

**SARISÖZEN Serhat**, "*Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısının Getirdikleri, İcra Edilebilirlik Belgesi Ve Arabuluculuğun Avukatın Tekel Hakkına Aykırılık Oluşturup Oluşturmadığı Sorunu*", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi XV (2011 ): (255-271).

**SARISÖZEN Serhat**,”*Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Hakem Yargılaması*”, Terazi Hukuk Dergisi, 2017, C: 12, S: 132, (105-119). (Hakem Yargılaması)

**SEVİM Onur Utku**, Avrupa Birliği Müktesebatı Ve Türk Hukukunda Arabuluculuk, Adalet Yayınları, Ankara, 2016.

**SİĞRİ Ünsal/VAROĞLU A. Kadir**, Müzakere ve Arabuluculuk, İş, Yönetim, Diplomasi ve Hukukta Uyuşmazlıkların Çözümü, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2013.

**SOYER Polat**,”*Yeni İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme*”, Legal İSGHD,2018(57),(21-46).

**SÜZEK Sarper**, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 22. Baskı, 2022.

**ŞAHİN Çağatay Serdar**,”*İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Uygulaması*”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2018, 15(2), (75-114).

**ŞAHİN CEYLAN Şule**, Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2009.

**ŞAHİN EMİR Asiye**, "*İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu*", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 2, 2020, (905-942).

**ŞAHİN Tuğçem**, "*İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Alternatif Yöntemler*" Ankara Üniversitesi Sosya Bililer Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017.

**ŞEN Yusuf**, "*İslâm Hukukunda Arabuluculuk*", Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 2012/2, C. 11, Sayı: 22, (105-135).

**ŞEN Ersan**, "*İş Hukuku Davalarında Arabuluculuk*",  
<https://www.hukukihaber.net/is-hukuku-davalarinda-zorunlu-arabuluculuk>

**ŞİŞLİ Zeynep**, "*Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm*", Ankara Barosu Dergisi 2012/2,(45-67).

**SUBAŞI İbrahim / GÜLER Şeref**, "*7036 Sayılı Kanun Kapsamında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*", Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 8, S:16,Aralık 2020,(s.1217-1256).

**TAHTALI Murat Buğra**, "*Türk Hukukunda Alternatif Çözüm Yolu Olarak Ombudsman Denetiminin İdare Hukukuna Ve İdari Davalara Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme*", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2022, 2, (1365-1403).

**TANRIVER Süha**, Aile Mahkemeleri, Ankara, 2014.

**TANRIVER Süha**, Türk Aile Mahkemesi Hâkimlerinin Sulhe Teşvik Ödevi, Makalelerim III, 2016.

**TANRIVER Süha**, "*Mahkeme Huzurunda Yapılan Sulhler*", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,1994, Cilt: 49 Sayı: 01, (333-348).

**TANRIVER Süha**, "*Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler*", TBB Dergisi 2020 (147),(111-142), (Dava Şartı Arabuluculuk)

**TANRIVER, Süha**, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Arabuluculuk Kurumuna Hukuki Ve Sosyolojik Bir Bakış, Makalelerim(2006) Ankara, 2007.

**TANRIVER, Süha**; Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk- Makalelerim- 2006, 2007,(1-25).

**TANRIVER Süha**, Arabuluculuk Kurumuna Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış, Prof. Dr. Fikret EREN'e Armağan Ankara 2006, (821-843),( Sosyolojik Bakış).

**TAŞPOLAT TUĞSAVUL Melis**, Türk Hukukunda Arabuluculuk, Ankara, 2012 (Arabuluculuk)

**TAŞPOLAT TUĞSAVUL Melis**, “*Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği*”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 1 (2019),(333-379). (Anlaşma Belgesi)

**TUNÇOMAĞ Kenan / CENTEL Tankut**, İş Hukukun Esasları, Beta Yayınları, 2022.

**TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ**, 11 Mart 2011 Tarihli Dünyada Arabuluculuk Uygulamaları Konferansı, Ankara, 2012, s.59

**UYUMAZ Alper/ ERDOĞAN Kemal**, “*Aile Hukukundan Doğan Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 17(1), (119 – 169).

**ÜSTÜNDAĞ Saim**, Medenî Yargılama Hukuku, C I-II, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1997.

**YAĞCIOĞLU Kaan Muharrem**,”*Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Arabuluculuk Ve Arabuluculuğun İş Yargısına Etkileri*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.20,S.2,2018, (457-486).

**YARAR Güven**, Milletlerarası Özel Hukukta Arabuluculuk, İstanbul, 2019.

**YAZICI TIKTIK Çiğdem**, Arabuluculukta Gizliliğin Korunması, Onikilevha Yayıncılık, 2013.

**YENER Mehmet Zahid**, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Sulh Sözleşmesi ve İbra Sözleşmesi ile Çözülmesi, Adalet Dergisi, 2020, S. 64, (531-564).

**YENİSEY DOĞAN Kübra**, “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”, İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, 2016 İstanbul, (166-193).

**YEŞİLİRMAK Ali/KEKEÇ Elif Kısmet/BULUR Alper** (Eds.), Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı , Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2021.

**YEŞİLYURT DURAN Ali**, “İptal Davalarında Sulh”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XI, S. 2, (2016),(121-154).

**YILDIRIMOĞLU Hakan**, “Avrupa Ülkelerinde Ticari Arabuluculuk Uygulamaları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Hukuk Sayısı, 2022, 21(44), (945-961).

**YILDIZ Hayrettin**, “Kamu Hukuk İle Özel Hukukun Kesiştiği Yer: Kamu Hizmeti İmtiyaz Sözleşmelerinde Tahkim Yolu”, TBB Dergisi, 2014, S.111.

**YILMAZ Elif**, “Uzlaşma Müessesesinin Hukuki Niteliği Ve Temel Vergilendirme İlkeleri Açısından Değerlendirilmesi”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XIII, Y. 2009, Sa. 1-2, (321-351).

**YILMAZ Ejder**, “Avukatın Uzlaşma Sağlama Yetkisi”, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara, 2005.

**YİĞİT Yusuf/ÖZKIR Mehdi Can**, “İş Hukuku Açısından Dava Şartı Arabuluculuk Uygulamasına Başvurunun Hukuki Sonuçları”,Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi, 2020, C.4(3), (69-93).

**YÜCE Mehmet**, “Uyuşmazlıkların Çözümünde Toplumun Rol Üstlenmesi: Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları”, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü Dergisi, 2022 C.1, S.1, (14-32).

**ZENGİN İbrahim Çağrı**, “Pazarlamacının -ve İşçinin- Taraf Olduğu Rekabet Yasağı Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıkların Çözümünde Görevli Mahkeme – 7036 sayılı (Yeni) İş Mahkemeleri Kanunu Bakımından Değerlendirme”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2017, C.LXXV, S.2, (791-811).

## **WEB KAYNAKLARI**

<https://www.resmigazete.gov.tr/>

<https://adb.adalet.gov.tr/>

[4515 \(mevzuat.gov.tr\)](https://4515.mevzuat.gov.tr/)

<https://sertifikaliegitimler.barobirlik.org.tr/>

<https://www.mevzuat.gov.tr/>

<https://web2.e-baro.web.tr/>

<https://www.dunya.com/>

<https://www.dunya.com/>



## EKLER

### EK A. Etik Kurul Onay Belgesi

T.C	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
T.C. NOSU	
ADI VE SOYADI	GAMZE ÖZTEMİR AYDOĞAN
ÖĞRENCİ NO	2021006004
TEL. NO.	
E - MAİL ADRESLERİ	
ANA BİLİM DALI	ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	TEZ
İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLIK KAYDININ YAPILIP-YAPILMADIĞI	2022 / 2023 - GÜZ DÖNEMİ KAYDINI YENİLEDİM.
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER	
TEZİN KONUSU	BİREYSEL İŞ HUKUKU UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK
TEZİN AMACI	Bireysel iş hukukunda arabuluculuğun uygulanma süreci ve temel özellikleri, hangi uyuşmazlıklar yönünden arabuluculuk yönteminin elverişli olduğu ve özellikle bireysel iş hukuku uyuşmazlıkları kapsamında arabuluculuğun uygulama aşamaları ve bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk detaylı bir şekilde irdelenmiştir. Yapılan çalışmada kanuni düzenlemeler, kanuni düzenlemelerin yetersiz kaldığı noktalarda doktrin ve görüşleri ile yargı kararlarına değinilerek konu açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile kamu düzeninden sayılmayan ve tarafların üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabildiği, özellikle konusu bir miktar paranın ödenmesi olan özel hukuk uyuşmazlıklarında öncelikle ihtiyari olarak 2012 yılında hukukumuza giren, sonrasında 2017 yılında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile bireysel iş uyuşmazlıkları yönünden dava şartı haline getirilerek uygulanmaya başlanmıştır. Bu çalışmada da, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden olan arabuluculuğun genel hatlarını ve Türk hukuku kapsamındaki hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuğa elverişlilik ve bireysel iş hukuku uyuşmazlıkları kapsamında dava şartı arabuluculuk süreci incelenmeye çalışılmıştır.
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI	
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI-SUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)	
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER	
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI	
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, .... V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) ..... (.....) Sayfa ..... Ölçeği. 2) ..... (.....) Sayfa ..... Anketi. 3) ..... (.....) Sayfa ..... Formları. 4) ..... (.....) Sayfa .....
ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: GAMZE ÖZTEMİR AYDOĞAN	ÖĞRENCİNİN İMZASI: Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. TARİH: 31/10/ 2023
TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU	

1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.						
2. Anılan konu Özel Hukuk faaliyet alanı içerisine girmektedir.						
<b>1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI</b>	<b>2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)</b>	<b>ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI</b>	<b>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI</b>			
Adı - Soyadı: Tuğçe ARSLANPINAR TAT Unvanı: DR. Öğretim Üyesi	Adı - Soyadı: ..... Unvanı: .....	Adı - Soyadı: FARUK ANDAÇ Unvanı: Prof Dr.	Adı - Soyadı: MURAT KOÇ Unvanı: Prof. Dr.			
Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ..... / ..... / 20....	İmzası: ..... ..... / .... / 20....	Evrakın aslı mail onayı ile onaylanmıştır. ..... / ..... / 20.....	Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ..... / .... / 20...			
<b>ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER</b>						
Adı - Soyadı: <b>Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ</b>	Adı - Soyadı: <b>Yücel ERTEKİN</b>	Adı - Soyadı: <b>Şirvan KALSIN</b>	Adı - Soyadı: <b>Mustafa BAŞARAN</b>	Adı - Soyadı: <b>Mustafa Tevfik ODMAN</b>	Adı - Soyadı: <b>Hüseyin Mahir FISUNOĞLU</b>	Adı - Soyadı: <b>Jülide İNÖZÜ</b>
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.
Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ..... / ..... / 20.....	Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ..... / ..... / 20.....	Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ... / ..... / 20.....	Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ..... / ..... / 20.....	Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ... / ..... / 20.....	Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ..... / ..... / 20.....	Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı ıslak imzalıdır. ..... / ..... / 20.....
<b>Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye</b>	<b>Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi</b>	<b>Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi</b>	<b>Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi</b>	<b>Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi</b>	<b>Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi</b>	<b>Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi</b>
<b>OY BİRLİĞİ İLE</b>	<input checked="" type="radio"/>	<b>Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, ..... / ..... / 20..... - ..... / ..... / 20..... tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi tarafımızca uygundur.</b>				
<b>OY ÇOKLUĞU İLE</b>	<input type="radio"/>					
<b>AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR.</b>						

## EK B. Tez Etik Kurulu İzin İstek Yazısı



T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2300006224

22.06.2023

Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurulu Kararı Alınması Hk.

REKTÖRLÜK MAKAMINA

**İlgi:** Rektörlük Makamınının 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazısı.

İlgi tarihli yazınız kapsamında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programında tez aşamasında kayıtlı olan **Gamze Öztemir Aydoğan** isimli öğrencimize ait tez evrakları "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere Ek'te sunulmuş olduğunu arz ederim.

Prof. Dr. Murat KOÇ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek : 1 adet öğrenciye ait tez evrakları dosyası.

## EK C. Etik Kurul Kararı



T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2300006805

17.07.2023

Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurul İzni Hk.

### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) 04.07.2023 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2300006329 sayılı yazınız.  
b) 06.07.2023 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2300006400 sayılı yazınız.  
c) 07.07.2023 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2300006435 sayılı yazınız.  
ç) 22.06.2023 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2300006224 sayılı yazınız.  
d) 21.06.2023 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2300006182 sayılı yazınız.  
e) 10.07.2023 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2300006515 sayılı yazınız.

İlgi yazılarda söz konusu edilen **Önder Parlakyıldız, Şevval Ceyhan, Nazife Nisa Ok, Mücahit Günay, Mehmet Serkan Balta, Ali Deniz Görhan, Büşra Ergül, Hasan Oran, Kardelen Aynacı, Öykü Eşberk, Ayşenur Perçem, Metin Bolat, Betül Begüm Karadayı, Hatice Danışoğlu, Özlem Erin, İzzettin Bilgin, İbrahim Ata Can Ceren, Muhammed Batuhan Gün, Fahriye Aycan Şahin, Halil Bilsay Tezel ve Gamze Öztemir Aydoğan** isimli öğrencilerimize ait tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Şehnaz ŞAHİNKARAKAŞ  
Rektör Yardımcısı