

İlgili Kanun / Madde
5510 S. SSGSK/13
6098 S. TBK/51

T.C
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/15140
Karar No. 2025/11206
Tarihi: 02.07.2025

- ARABULUCULUK
- ARABULUCULUK ANLAŞMA TUTANAĞININ MAHKEME KARARI NİTELİĞİNDE OLMADIĞI
- DEVLETİ YARGI YETKİSİNİN MUTLAK EGEMENLİĞİNİ ZEDELEYEN HER DÜZENLEMENİN HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN İHLALİ ANLAMINA GELDİĞİ
- TBK 420. MADDESİYLE İBRANAMEYE İLİŞKİN TBK YAPILAN DÜZENLEMEYLE TAM İFA ESASININ BENİMSENDİĞİ
- TBK M. 420'DE DÜZENLENEN KONU BELİRLİ BİR İSİM TAŞIYAN SÖZLEŞME DEĞİL, İŞÇİNİN HAKLARINDAN VAZGEÇME YASAĞI OLDUĞU
- İHTİYARİ ARABULUCULUK TUTANAĞI, MADDİ ANLAMDA BİR SULH SÖZLEŞMESİ OLDUĞU YASAL EMREDİCİ KURALLAR KAPSAMINDA İNCELENMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ Belirtmek gerekir ki hükümler dikkate alındığında, devletin yargı yetkisinin mutlak egemenliğine hanel getiren her düzenleme, hak arama özgürlüğünün ihlali anlamına gelir. Yargı yoluna başvuruyu dolaylı ya da doğrudan zorlaştıran veya engelleyen düzenlemeler de hak arama özgürlüğünü ihlal eder. Bu nedenle arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar anlaşılan konular hakkında, anlaşmanın geçerli olmadığını ileri sürerek, iptali ile hak ve

alacakların yargı yolu ile hüküm altına alınmasını talep edebilmelerine engel bir durum değildir.

(...)

İş Hukuku açısından işçi alacaklarına mahsus olmak üzere ibraname ile ilgili ağırlaştırılmış şekil şartları getirilmiştir. Hükme göre (TBK Mad. 420 II), ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiği gibi buna ilişkin ödemenin hak tutarına nazaran noksansız olarak yapılması gerekmektedir. Bu hükmü, lafzına uygun olarak, ibra konusu alacağın tamamının belirtilmesi ve ayrıca bu belirtilen alacağın tamamının ödenmesi şeklinde anlamak mümkündür (Tam ifa). İşçi ve işveren arabuluculuk sürecine hiç başvurmadan, doğrudan borcu sona erdiren bir sözleşme yaptıklarında, TBK'nın 420. maddesi gereğince bu sözleşme içerik itibarıyla her zaman başta Anayasa açısından olmak üzere iş mevzuatının emredicilik yapısı ve TBK bakımından denetime tabi olabilecektir. Dolayısıyla, işçilik alacaklarının sulh sözleşmesine ya da ibra sözleşmesine veya benzeri bir sözleşmeye konu olması halinde sözleşmeler geçersiz kabul edilebilecek veya sözleşmeler olası bir davada örneğin hizmet tespit davasında delil teşkil edecektir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenecek anlaşma belgesi, her şeyden önce Borçlar Hukuku anlamında bir sözleşmedir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenecek anlaşma belgesinin konusunu, uyuşmazlığın çözümüne yönelik taraflarca benimsenen yöntemler oluşturacaktır. Bu çözüm yöntemi, bir sulh sözleşmesi şeklinde olabilecektir. Öğretide anlaşma belgesinin sulh benzeri sözleşme olarak nitelendirildiği görülmektedir.

(...)

TBK m. 420'de düzenlenen konu belirli bir isim taşıyan sözleşme değil, işçinin haklarından vazgeçme yasağıdır. Madde işçinin alacağının vazgeçmesiyle değil, ancak ve ancak ifa ile sona erebileceğini düzenlemiştir (Ekmekçi/Özekes/Atalı. s:137.). Taraflar arasındaki bu sözleşmeye arabulucunun dahil olması, arabuluculuk faaliyetinin olması bu olguyu

değiştirmez. Zira arabulucu da sonuçta sözleşmede üçüncü kişi olarak bulunmakta, sözleşmenin niteliğini değiştirmemekte ve usul sözleşmesi niteliğini vermemektedir. Belirtmek gerekir ki arabuluculuk bir yargılama faaliyet değildir. Yargılama faaliyetinin konusu olan davada sulh ve feragat, arabuluculukta geçerli olmadığı gibi arabuluculuk faaliyeti ile iş yargılama süreci de eş değer değildir.

İşçi ve işverenin arabuluculuk faaliyeti sonucunda arabulucu vasıtası ile düzenlediği tutanağın (sözleşmenin) TBK'nın belirtilen kurallarına göre şekil şartlarına tabi tutulması, aşırı yararlanma, yanılma, korkutma ve aldatma durumlarda geçersizliğini ileri sürülmesi olanaklıdır. Arabuluculuk anlaşma tutanağı, kural olarak maddi hukuka ilişkin bir sözleşme olduğuna göre, şekil şartı yönünden 6325 sayılı HUAK hükümlerine tabi tutulmalı, yasadaki şekle uygun yapılmamış ise TBK. 12/2. maddesi uyarınca geçersiz kabul edilmelidir.

Anlaşma tutanağının tarafların iradesi esas alınarak değerlendirilmesi gerekir (TBK. 19). Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan arabuluculuk anlaşma tutanakları hükümsüzdür (TBK. mad. 27).

Gabin (aşırı yararlanma) halinde, arabuluculuk tutanağına karşı bağlı olmadığı bildirilerek alacağın tamamının tahsili veya oransızlığın giderilmesi istemi ile dava açılabilir (TBK. mad. 28). Arabuluculuk süreçlerinin işçilik alacaklarını bertaraf etme yönünde bir amaca hizmet etmesi halinde İş Hukuku çerçevesinde bulunabilecek çözümlerden biri de, anlaşma tutanağı kapsamında yapılan ödemelerin, gerçek tazminat ve alacak tutarlarına göre aşırı oransız olması halinde, anlaşmaya varılan hususlarda dava açılabileceğinin kabulüdür (Çil, Şahin. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk. s:49).

Anlaşma tutanağı; yanılma (hata, TBK. mad. 30 vd , Ki, TBK. mad. 31/1.5 “Yanılanın, gerçekte üstlenmek istediğinden önemli ölçüde fazla bir edim için veya gerçekte istediğinden önemli ölçüde az bir karşı edim

için iradesini açıklamışsa, bunun esaslı bir yanılma olduğunu kabul etmiştir. Kısaca gabin halini yanılma olarak belirtmiştir), aldatma (TBK. 36.) ve korkutma (TBK. 37) hallerinde imzalanmış ise geçersizliği ileri sürülebilir.

Taraflar arasındaki ihtiyari arabuluculuk tutanağı, maddi anlamda bir sulh sözleşmesi olup yukarıda belirtilen yasal emredici kurallar kapsamında incelenmesi gerekir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı, davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda; temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Türkan Koçak tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesi ile müvekkilinin asıl işveren davalı işveren Nar Gross isimli iş yerinde çalışmakta iken 15.03.2018 tarihinde iş kazası geçirdiğini, diğer davalı H. A 'ın taşeron olduğunu, davalı şirketin yapmış olduğu inşaatta davacı malzeme indirirken malzeme ile birlikte yüksekte düşüğünü, kaza mahallin iş güvenliği olarak alınması zorunlu olan file baret kemer gibi tedbirlerin bulunmaması nedeniyle oluşan bu kaza neticesinde ağır şekilde yaralanması neticesinde Beyhekim Devlet Hastanesinde ilk tedavisi yapıldığını ve halen tedavisi devam ettiğini, müvekkil adına 16.01.2020 tarihinde Beyhekim Devlet Hastanesi tarafından düzenlenen iş göremezlik raporu ile %36 oranında engelli kaldığını, bu kaza neticesinde uzun bir süre çalışmadığını ve sakatlığı sebebiyle uzun süre iş bulmakta zorlandığını bu iş kazası sebebiyle kalıcı sakatlığı yani malüliyet oranı artarak devam ettiğini, davalı işveren ilgili mevzuat ve bilhassa 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 'nun 4 v.d. maddelerinde belirtilen kanuni yükümlülüklerini yerine getirmediğini, Kanun Koyucu işverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanarak mesleki risklerin önlenmesi için bir taraftan işçilere eğitim, bilgi vermesini uyarılar yapmasını, gerekli koruyucu alet ve malzemeyi verip kullanılmasını sağlamasını emretmiş diğer taraftan işçinin tüm bu tedbir kurallarına uyup uymadığını kontrol ederek, uygunsuzluk olması halinde bunu gidermesini de mecbur kıldığını, buna rağmen davalı işveren kanun koyucu tarafından belirlenmiş yükümlülüklerini ihlal ederek müvekkilin bu kazayı yaşamasına sebebiyet verdiğini, müvekkilin iş kazası geçirdiği sırada okuma yazma bilmediğini, daha sonra Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü vasıtasıyla 12.09.2019 tarihinde okur yazarlık sertifikası aldığını, iş kazası geçirdikten bir süre işveren tarafından bazı belgeler imzalatılmışsa da esasen okuma yazma bilmeyen müvekkil verdiği belgelerden de sorumlu olmadığını, dava konusu olayla ilgili 02.04.2018 tarihinde ihtiyari

arabuluculuk yapılarak uyuşmazlık konusu iş kazasının arabuluculuğa elverişli olmaması ve geçerli bir arabuluculuk süreci yönetilememesi sebebiyle ihtiyari arabuluculuk tutanağında iptal edilerek yargılamaya devam edilmesini, iş kazasının 15.03.2018 tarihinde meydana geldikten 17 gün sonra ihtiyari arabuluculuk tutanağı düzenlendiğini, işçinin okuma yazması olmayıp sonradan okur yazar belgesi alması nedeniyle, çok detaylı anlaşma belgesini anlaması mümkün olmaması, bu hususunun tutanağa yazılarak yeterli açıklamanın yapılmaması, haklarının nelerden ibaret olduğunu, bunun maddi karşılığının ne kadar olacağını bilmeyen işçiye hukuki yardım aldırılmamış olması, yukarıda vurgulandığı üzere maluliyetinin ne olacağını henüz bilmeyen işçiye kazanın hemen ertesinde aceleyle anlaşma imzalatılması, haklarının tam olarak verilmemesi, iş kazasının ihtiyari veya zorunlu arabuluculuğa uygun bir dava türü olmaması sebebiyle 02.04.2018 tarihli ihtiyari arabuluculuk tutanağının iptali ile 15.000 TL maddi tazminat, tedavi giderleri ve iyileşme sürecinde yapılan diğer tüm masraflar için şimdilik 2.000 TL geçici iş göremezlik nedeniyle iş ve kazanç kaybı için şimdilik 5.000 TL, sürekli iş göremezlik nedeniyle çalışma gücü ve kazanç kaybı için şimdilik 7.000 TL, SGK tarafından ödenmeyen ve belgelendirilemeyen tüm masraflar için 1.000 TL'nin tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalı H. A. vekilinin cevap dilekçesinde; müvekkil asıl işveren ile yaptığı iş sözleşmesi gereğince taşeronluğunu üstlendiği inşaatta, davacı 15.03.2018 tarihinde iş kazası sonucu yaralandığını, davalı Nargross Gıda ve Marketçilik İmalat San. Tic. Ltd. Şti. burda asıl işveren konumunda olduğunu, kazanın oluştuğu andan itibaren tüm aşamalarda maddi-manevi davacının yanında olduklarını, hastane sürecinden itibaren işverenler olarak maddi-manevi tüm yükü üstlendiklerini, hastaneden taburcu olduktan sonra da diğer davalı da müvekkil geçmiş olsun ziyaretinde bulunarak hukuki olarak maddi-manevi zararının ne kadar talebi varsa karşılayacaklarını kendisine ilettiklerini, davacının hastaneden taburcu olmasından sonra tarafların görüşmesi neticesinde maddi-manevi zararların karşılanması hususunda mutabık kalınarak taraflar yapılan 02.04.2018 tarihinde ihtiyari arabuluculuk görüşmeleri sonucu iş kazası nedeniyle doğmuş ve doğacak tüm maddi zararlar ve manevi tazminat konusunda anlaşma sağarak 120.000,00 TL ödemeyi 03.04.2018 tarihinde davalının hesabına banka aracılığıyla ödendiğini, aradan geçen 4 yılı aşkın süreden sonra davacının kötü niyetle okuma yazma bildiği iddiasıyla dava açtığını, ancak davacının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tüm eğitimler verildiğini, söz konusu iş sözleşmesinden kaynaklı formları, belgeleri de kendi el yazısıyla doldurduğunu, bu nedenle davacının okuma yazma bilmediği iddiasının asılsız olduğunu, söz konusu iş kazası ile ilgili müvekkil ve asıl işveren tarafından gerekli tüm önlemler ve tedbirler alınmasına karşın tamamen davacının kendi kusuru ile oluştuğunu, davaya konu iş kazası nedeniyle Konya Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 2018/27052 soruşturma numaralı dosyasında da davacı tarafın

vermiş olduğu 02.04.2018 tarihli şikayetden vazgeçme dilekçesinde de "yetkililer tarafından yakından ilgilenilmiş olması, maddi manevi tüm zararımın arabuluculuk sözleşmesi kapsamında giderilmiş olması da dikkate alınarak iş kazası ile ilgili şikayetimden vazgeçiyorum." şeklinde beyanda bulunduğunu, arabuluculuk görüşme belgesinin sonuç kısmınının 3 numaralı bendinde bedelin 40.000,00 TL olan miktarı müvekkil tarafından kalan 80.000,00 TL bedeli asıl işveren tarafından olmak üzere ödenmesi kararlaştırılmış ve davacı tarafın hesabına banka kanalıyla gönderildiğini, bu nedenlerle davacının dürüstlük kuralına aykırı, kötünüyetle açılmış haksız ve mesnetsiz davasının öncelikle, hukuki yarar bulunmaması nedeniyle dava şartı yokluğundan öncelikle usulden, aksi kanaatte ise esastan reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Nargross Gıda vekilinin cevap dilekçesinde; davacının diğer davalı olan taşeron H. A.'a bağlı olarak işçi sıfatıyla müvekkile ait olan inşaatta çalışmakta iken 15.03.2018 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu yaralandığını, meydana gelen bu kazadan sonra taşeron olan diğer davalı H. A. ve müvekkil şirketin yetkilisi derhal hastaneye giderek davacının tüm hastane süreçleriyle ilgilendiğini, tüm vicdani ve insani vazifelerini eksiksiz yerine getirdiğini, davacı hastaneden taburcu edildikten sonra, müvekkili şirket yetkilisi ve diğer davalı olan taşeron bu sefer davacının evine ziyarete gittiklerini, davacıya hukuki süreci istediği gibi yürütebileceğini, kendisinin talep ettiği maddi ve manevi tazminat miktarını ödemeye talip olduklarını fakat bunu istemezse de açılacak tazminat davası sonunda mahkemenin kararına göre maddi manevi zararını karşılayacaklarını söylediğini, ve davacı ile abisinin müvekkili şirket yetkilisi ile iletişime geçerek maddi ve manevi olmak üzere toplamda 120.000 TL tazminat istediklerini, taraflar arasında yapılan 02.04.2018 tarihinde ihtiyari arabuluculuk görüşmeleri sonucu anlaşma sağlanan miktarı 03.04.2018 tarihinde davalı tarafa banka aracılığıyla ödediğini, akabinde geçen yaklaşık 4 yılı aşkın süre sonunda haksız olarak müvekkil şirket aleyhine anlaşma tarihten yaklaşık dört sene sonra arabuluculuğa zorlandığı iddiası karşı tarafın kötü niyetinin göstergesi olduğunu, davacının 02.04.2018 tarihinde (arabuluculuk tutanağının tanzim edildiği gün) adliyeye gelerek "maddi ve manevi tüm zararımın arabuluculuk sözleşmesi kapsamında giderilmiş olması da dikkate alınarak şikayetimden vazgeçiyorum" demek suretiyle şikayetinden vazgeçtiğini, müvekkili şirketin 02.04.2018 tarihinde yapılan arabuluculuk görüşmesi sonrası tutanakta belirlenen günde 03.04.2018 tarihinde anlaşılan para miktarını (120.000 TL-10.000 TL manevi tazminat, 110.000 TL maddi tazminat) banka aracılığı ile davacı tarafa gönderildiğini, bu nedenlerle müvekkili aleyhine ikame edilen mesnetsiz ve hukuki dayanaktan yoksun davanın öncelikle usulden, Mahkemenizin aksi kanaatte olması halinde ise esastan reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "tüm

dosya birlikte değerlendirildiğinde davacının davaya konu ettiği kazanın iş kazası olduğu ve davacı ile davalıların iş kazası tazminatına ilişkin ihtiyari arabuluculuk yolunda anlaşmaları ve bu nedenle davacının ihtiyari arabulucukta anlaşmadan kaynaklı olarak davalı şirketten iş kazasına ilişkin talep edebileceği bir alacağının kalmadığı anlaşılmalı davanın reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılarak gerekçesiyle,

Davanın usulden reddine, karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurusunun esaslanarak reddine, karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Davacı vekili temyizinde yerel Mahkemece ihtiyari arabuluculuk belgesi kapsamında davanın reddine karar verilmiş ise de, bu belgenin geçerli olmadığını, çünkü müvekkili davacının iş kazası geçiriği esnada okuma yazma bilmediğini, Milli Eğitim Bakanlığının Hayat boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü vasıtasıyla 12.09.2019 tarihinde okur yazarlık sertifikasını aldığını, dolayısıyla işveren tarafından bazı belgeler imzalatılmışsa da müvekkilinin bu belgelerden sorumlu olmayacağını, iş kazasının ihtiyari veya zorunlu arabuluculuğa uygun bir dava türü olmaması nedeniyle 02.04.2018 tarihli ihtiyari arabuluculuk tutanağının iptalinin gerektiğini, davanın kabulüne karar verilmesi gerektiğini belirterek kararı temyiz etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş kazası nedeniyle maddi tazminat istemine ilişkindir.

Davanın yasal dayanakları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21. maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi hükümleridir.

Uyuşmazlık, iş kazası nedeni ile destekten yoksun kalma tazminatında, ihtiyari arabuluculuk sonunda düzenlenen tutanağın uyuşmazlığı sona erdirip erdirmediği, arabuluculuk anlaşma tutanağı nedeni ile aynı isteklerle ilgili dava açılıp açılmayacağı noktasında olup aşırı yararlanma ve irade fesadı nedeni ile arabuluculuk anlaşma tutanağının geçersizliğine ve geçersizlik halinde fark destekten yoksun kalma nedeni ile maddi ve manevi tazminatların istemine ilişkindir.

İş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun maddi hukukta yaratacağı en önemli sorun; 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 18/5. maddesi düzenlemesi nedeni ile "Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılacak hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz" düzenlemesidir. Bu kural bir dava şartı düzenlemesi niteliğinde değildir. Zira

Mahkeme kararı olmadığından maddi ve şekli anlamda kesin hüküm kabul edilemez. Bu hükmün, arabuluculuk tutanağının hukuki niteliği ile birlikte Anayasa ve İş Hukukunun emredici kuralları kapsamında değerlendirilmesi gerekir. “Dava açılmaz” düzenlemesinin, Anayasa’nın ilgili hükümleri değerlendirildiğinde pek de isabetli olmadığı, aslında alacaklarla ilgili tarafların hak ve yükümlülüklerinin sona erdiği, dava açılacağı, ancak anlaşmanın geçerli olması halinde anılan alacak hakkının doğmadığı kabul edilmelidir.

Belirtmek gerekir ki hükümler dikkate alındığında, devletin yargı yetkisinin mutlak egemenliğine halel getiren her düzenleme, hak arama özgürlüğünün ihlali anlamına gelir. Yargı yoluna başvuruyu dolaylı ya da doğrudan zorlaştıran veya engelleyen düzenlemeler de hak arama özgürlüğünü ihlal eder. Bu nedenle arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar anlaşılan konular hakkında, anlaşmanın geçerli olmadığını ileri sürerek, iptali ile hak ve alacakların yargı yolu ile hüküm altına alınmasını talep edebilmelerine engel bir durum değildir. Kanun Koyucunun genel yaklaşımı karşısında HUAK.’ın 18/5 madde hükmüne mutlak şekilde bağlı kalınamayacağını savunmak güç olsa da olması gereken hukuk bakımından kanunun emredici hükümlerine uygun biçimde yapılan anlaşmalar açısından dava açılmayacağı kabul edilmelidir (Mutlay, F. B. s: 45-46. Konuya ilişkin yapılan detaylı açıklamalar için bkz. Doğan Yenisey Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta, İstanbul 2014, 229 vd.). Kısaca dava açılmaz kuralı hükmü, iş mevzuatının emredici hükümlerine aykırı olmayan anlaşmalar için hüküm ifade eder (Ekmekçi/Özekes/Atalı. s: 142.).

İş Hukuku açısından işçi alacaklarına mahsus olmak üzere ibraname ile ilgili ağırlaştırılmış şekil şartları getirilmiştir. Hükme göre (TBK Mad. 420 II), ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiği gibi buna ilişkin ödemenin hak tutarına nazaran noksansız olarak yapılması gerekmektedir. Bu hükmü, lafzına uygun olarak, ibra konusu alacağın tamamının belirtilmesi ve ayrıca bu belirtilen alacağın tamamının ödenmesi şeklinde anlamak mümkündür (Tam ifa). İşçi ve işveren arabuluculuk sürecine hiç başvurmadan, doğrudan borcu sona erdiren bir sözleşme yaptıklarında, TBK.’nın 420. maddesi gereğince bu sözleşme içerik itibarıyla her zaman başta Anayasa açısından olmak üzere iş mevzuatının emredicilik yapısı ve TBK bakımından denetime tabi olabilecektir. Dolayısıyla, işçilik alacaklarının sulh sözleşmesine ya da ibra sözleşmesine veya benzeri bir sözleşmeye konu olması halinde sözleşmeler geçersiz kabul edilebilecek veya sözleşmeler olası bir davada örneğin hizmet tespit davasında delil teşkil edecektir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenecek anlaşma belgesi, her şeyden önce Borçlar Hukuku anlamında bir sözleşmedir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenecek anlaşma belgesinin konusunu, uyuşmazlığın çözümüne yönelik taraflarca benimsenen yöntemler oluşturacaktır. Bu çözüm yöntemi, bir sulh sözleşmesi şeklinde olabilecektir. Öğretide anlaşma belgesinin sulh benzeri sözleşme olarak nitelendirildiği görülmektedir. (Kıyak, Emre. Arabuluculuk

Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği. www.taa.gov.tr. TAAD, Yıl:6, Sayı:21 (Nisan 2015) s: 532. AŞPOLAT-TUĞSAVUL, Melis, Türk Hukukunda Arabuluculuk, Yetkin, Anka-ra, 2012. S: 185). Nitekim damga vergisine ne şekilde tabi olacağını genelge ile belirleyen Maliye Bakanlığı, Adalet Bakanlığı'nın yazısı üzerine verdiği cevapta "Kanunun aradığı şartlarda düzenlenmesi durumunda sulh sözleşmesi olarak değerlendirilmesi" gerektiğini belirtmiştir (Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'nün 01.11.2017 tarihli ve 86493661-19259 sayılı yazısına, Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı'nın verdiği 09.03.2018 gün ve E. 30833 sayılı yazı. İcra edilebilirlik şerhi verilmeden resmi işlemlerde kullanılması halinde damga vergisine tabi tutulacağı da belirtilmiştir).

İşçinin feragat ve irade serbestini sınırlayan hükümler bu nedenle kabul edilmiştir. Bu hükümlere örnek olarak birbirini tamamlayan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/5 ve 6098 sayılı TBK'nın 420. maddeleri gösterilebilir. 6098 sayılı TBK'nın 420. maddesi uyarınca;

"İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır".

TBK m. 420'de düzenlenen konu belirli bir isim taşıyan sözleşme değil, işçinin haklarından vazgeçme yasağıdır. Madde işçinin alacağının vazgeçmesiyle değil, ancak ve ancak ifa ile sona erebileceğini düzenlemiştir (Ekmekçi/Özekes/Atah. s:137.). Taraflar arasındaki bu sözleşmeye arabulucunun dahil olması, arabuluculuk faaliyetinin olması bu olguyu değiştirmez. Zira arabulucu da sonuçta sözleşmede üçüncü kişi olarak bulunmakta, sözleşmenin niteliğini değiştirmemekte ve usul sözleşmesi niteliğini vermemektedir. Belirtmek gerekir ki arabuluculuk bir yargılama faaliyet değildir. Yargılama faaliyetinin konusu olan davada sulh ve feragat, arabuluculukta geçerli olmadığı gibi arabulucu-luk faaliyeti ile iş yargılama süreci de eş değer değildir.

İşçi ve işverenin arabuluculuk faaliyeti sonucunda arabulucu vasıtası ile düzenlediği tutanağın (sözleşmenin) TBK'nın belirtilen kurallarına göre şekil şartlarına tabi tutulması, aşırı yararlanma, yanıltma, korkutma ve aldatma durumlarda geçersizliğini ileri sürülmesi olanaklıdır. Arabuluculuk anlaşma tutanağı, kural olarak maddi hukuka ilişkin bir sözleşme olduğuna göre, şekil şartı yönünden

6325 sayılı HUAK hükümlerine tabi tutulmalı, yasadaki şekle uygun yapılmamış ise TBK. 12/2. maddesi uyarınca geçersiz kabul edilmelidir.

Anlaşma tutanağının tarafların iradesi esas alınarak değerlendirilmesi gerekir (TBK. 19) .Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkansız olan arabuluculuk anlaşma tutanakları hükümsüzdür (TBK. mad. 27) .

Gabin (aşırı yararlanma) halinde, arabuluculuk tutanağına karşı bağlı olmadığı bildirilerek alacağın tamamının tahsili veya oransızlığın giderilmesi istemi ile dava açılabilir (TBK. mad. 28). Arabuluculuk süreçlerinin işçilik alacaklarını bertaraf etme yönünde bir amaca hizmet etmesi halinde İş Hukuku çerçevesinde bulunabilecek çözümlerden biri de, anlaşma tutanağı kapsamında yapılan ödemelerin, gerçek tazminat ve alacak tutarlarına göre aşırı oransız olması halinde, anlaşmaya varılan hususlarda dava açılabilceğinin kabulüdür (Çil, Şahin. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk. s:49).

Anlaşma tutanağı; yanılma (hata, TBK. mad. 30 vd , Ki, TBK. mad. 31/1.5 “Yanılanın, gerçekte üstlenmek istediğinden önemli ölçüde fazla bir edim için veya gerçekte istediğinden önemli ölçüde az bir karşı edim için iradesini açıklamışsa, bunun esaslı bir yanılma olduğunu kabul etmiştir. Kısaca gabin halini yanılma olarak belirtmiştir), aldatma (TBK. 36.) ve korkutma (TBK. 37) hallerinde imzalanmış ise geçersizliği ileri sürülebilir.

6098 sayılı TBK'nın 39. maddesine göre “Yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılır.

Taraflar arasındaki ihtiyari arabuluculuk tutanağı, maddi anlamda bir sulh sözleşmesi olup yukarıda belirtilen yasal emredici kurallar kapsamında incelenmesi gerekir. İş kazasının varlığı ve sürekli iş göremezlik oranının tespiti açısından davacıya Kuruma başvurusu sağlanarak iş kazası tahkikat dosyası getirilmeli, dosya kapsamında taraf vekillerince sunulan deliller değerlendirilerek ve Mahkemece iş kazasına dayanan tazminat davalarında Dairemiz yerleşik kararlarına uygun olarak kusur ve zarar hesaplanmalı, maddi tazminat isteminin hesabına girilmesi halinde ise TBK'nın 420 ve 55. maddeleri kapsamında ifaya dayalı ödemelerin hesaplanan tazminattan tenzili noktasında "denkleştirme metodu" da dikkate alınarak, iş bu tutanağa bağlı iş kazası nedeniyle ne miktar ödemede bulunduğu tespit edilerek, tespiti halinde bu ödemenin maddi tazminattan tenzil edilerek sonucuna göre bir karar verilmeli,sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Dairemizin 02.05.2023 tarih ve 2021/2800 Esas - 2023/4645 Karar, 17.09.2024 tarih 2023/6024 Esas 2024/8622 Karar sayılı ve 12.09.2024 tarihli 2023/2864 Esas - 2024/8516 Karar ilamları da bu yöndedir.

VI. KARAR:

Açıklanan sebeplerle;

1.Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2.İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA,**

Aşağıda yazılı temyiz harcının ilgisinden alınmasına,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

02.07.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.