

İlgili Kanun / Madde
4957 S. İŞK/41

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4942
Karar No. 2025/5661
Tarihi: 01.07.2025

**●ARABULUCULUĞUN USULÜNE UYGUN
YAPILMADIĞI İDDİASI**

ÖZETİ: Kanun hükümlerine göre usulüne uygun bir başvuru olmadığını, arabuluculuk görüşmelerinin hiç yapılmadığını ve mevzuat hükümleri çerçevesinde usulüne uygun, geçerli bir tutanak düzenlenmediğini, dava tarihi itibarıyla dava şartı arabuluculuk şartının henüz yürürlüğe girmediği de dikkate alınarak, davaya konu ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacakları yönünden işin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken, hukuken geçerli bir anlaşmanın varlığı kabul edilerek "arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılan konularda dava açılmayacağı" yönündeki gerekçeyle davanın usulden reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar 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 tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin iş sözleşmesinin davacı tarafından emeklilik nedeniyle feshedildiğini, işverenin isteği üzerine istifa dilekçesi verdiğini, kıdem tazminatı ödeneceği yönünde belgeler imzalatıldığını, işverenin isteğiyle arabuluculuk tutanağı tutulacağını bildirildiğini ve davacının tüm yasal haklarını elde edeceği inancıyla işverenin talimatlarına uyduğunu, tazminat ve diğer alacaklarına karşılık 59.751,31 TL tahsil edilebildiğini, fesihden sonra yaşanan süreçte arabuluculuk dosyası oluşturulduğunu ve 2021/134856 sayılı ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesi düzenlendiğini, arabuluculuk belgelerinin hukuken geçersiz olup arabuluculuk sürecinin yasal mevzuata uygun gerçekleştirilmediğini, ihtiyari arabuluculuk sürecini yürüten arabulucunun aynı zamanda davalının vekili olduğunu, davacının arabuluculuk başvurusunun bulunmadığını, sürecin işverenin talimatıyla yürütüldüğünü, baskıyla tutanakların imzalatılarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi uyarınca ibra etkisi kazandırılmaya çalışıldığını, kıdem tazminatı bordrosunun aksine ödemenin içinde diğer işçilik alacaklarını da kapsadığı yönünde düzenlendiğini, arabuluculuk görüşmelerinin hiç yapılmadığını, arabulucunun daveti ile görüşmenin yapıldığı adrese gidildiğini, arabulucu önünde imzalatılan anlaşma belgesi ve diğer tutanakların suretlerinin davacıya verilmediğini, arabuluculuk ücreti eşit olarak ödeneceği hâlde ücretin tamamının davalı tarafından ödeneceğinin kararlaştırıldığını, bütün bu hususlar dikkate alınarak davaya konu edilen alacaklar yönünden işin esasına girilerek bakiye kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; tarafların ihtiyari arabulucu önünde dava konusu alacaklara ilişkin anlaşma belgesi düzenlediğini, davacının ilk anlaşma belgesinin geçersizliğinin iptali veya geçersizliği yönünde bir karar sunmadan dava açamayacağını, alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının belirsiz alacak davası açmasında hukuki yararı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 02.11.2022 tarihli kararı ile; davacının dava konusu alacaklar yönünden davalı ile ihtiyari arabuluculuk sürecinde anlaşarak anlaşma belgesinin düzenlendiği, üzerinde anlaşılan hususlarda dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 02.11.2022 tarihli kararına karşı süresi içinde davacı vekili ve katılma yoluyla davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 15.09.2023 tarihli kararı ile; tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar vermiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 15.09.2023 tarihli kararının süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairece, somut olayda İlk Derece Mahkemesince iki davacı tanığının dinlenmesi için Karabük İş Mahkemesine talimat yazıldığı, 02.11.2022 tarihli celsede ise yazılan talimatların işlemsiz iadesine karar verilerek davanın sonuçlandırıldığı anlaşıldığı, davacının ispat hakkını kullanmasına imkân verilmeden yargılamanın sona erdirilmesinin hukuki dinlenilme hakkının ihlali niteliğinde olduğu, belirtilen sebeple davacı tanıkları dinlenerek davacıya ispat hakkını kullanabilme imkânı tanındıktan sonra tüm dosya kapsamına göre yeniden değerlendirme yapılmak suretiyle işin esasına yönelik karar verilmesi gerektiği, bozma sebebine göre davacı vekilinin diğer temyiz itirazlarının incelenmesine bu aşamada yer olmadığı gerekçesiyle kararın bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozmaya uyularak yapılan yargılama sonucunda, davacının dava konusu alacaklar yönünden davalı ile ihtiyari arabuluculuk sürecinde anlaşarak anlaşma belgesinin düzenlendiği, üzerinde anlaşılan hususlarda dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. İlk Derece Mahkemesince yargılamanın gereği gibi sürdürülmediğini ve sonuçlandırılmadığını,

2. Dava konusu ihtiyari arabuluculuk tutanağının aynı zamanda davalı vekili olan arabulucu tarafından düzenlenmiş olmasının arabulucunun tarafsızlığı hususuna aykırı olduğunu,

3. Kanun hükümlerine göre usulüne uygun bir başvuru olmadığını, arabuluculuk görüşmelerinin hiç yapılmadığını ve mevzuat hükümleri çerçevesinde usulüne uygun, geçerli bir tutanak düzenlenmediğini, dava tarihi itibarıyla dava şartı arabuluculuk şartının henüz yürürlüğe girmediği de dikkate alınarak, davaya konu ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacakları yönünden işin esasına girilerek sonuca gidilmesi gerekirken, hukuken geçerli bir anlaşmanın varlığı kabul edilerek "arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılan konularda dava açılmayacağı" yönündeki gerekçeyle davanın usulden reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının hukuki dinlenilme hakkının kısıtlanıp kısıtlanmadığı ve ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin iptalinin gerekip gerekmediğine ilişkindir.

Temyiz olunan nihai kararların bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin

varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

01.07.2025 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

K A R Ş I O Y

Davacı işçi, iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle feshettiğini, kıdem tazminatının ödeneceği yönünde belgeler imzalatıldığını, tazminat ve diğer alacaklarına karşılık sadece 59.751,31 TL ödendiğini, arabuluculuk anlaşma belgesi imzalatılmışsa da arabuluculuk faaliyetinin usulüne uygun yürütülmediğini, arabulucunun aynı zamanda davalı işverenin avukatı olduğunu, kendisinin arabuluculuk başvurusunda bulunmadığını, arabuluculuk ücretinin tamamının davalı işveren tarafından ödendiğini, anlaşma belgesinin geçersiz olduğunu iddia ederek kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

İlk Derece Mahkemesince, arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerli olduğu gerekçesiyle, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun (6325 sayılı Kanun) 18/5 hükmü uyarınca davanın reddine karar verilmiştir.

Karara karşı davacı vekilinin istinaf talebi, Bölge Adliye Mahkemesince anlaşma belgesine karşı davacı tarafça irade sakatlığı iddiasının bir yıllık süre geçtikten sonra ileri sürüldüğü, kesin hükümsüzlük sebeplerinin bulunmadığı gerekçesiyle esastan reddedilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairemizce, davacı tanıkları dinlenmeden karar verilmesinin hukuki dinlenilme hakkına aykırı olduğu gerekçesiyle karar bozulmuştur. İlk Derece Mahkemesince bozma kararı doğrultusunda davacı tanıkları dinlendikten sonra arabuluculuk sürecinin usulsüzlüğüne ilişkin iptal davası açılmadığı, Yargıtay bozma ilâmında sürecin usulsüzlüğü ile ilgili araştırma yapılmasının istenmediği, arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştığı, anlaşılan hususlarda dava açılmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Alacaklının dava açmadan önce arabuluculuk yoluna başvurması zorunluluğu

ve arabuluculukta anlaşılan hususlarda dava açılmamasına ilişkin yasal düzenlemeler mahkemeye erişim hakkını sınırlandırmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de arabuluculuğu hak arama özgürlüğünü sınırlandıran bir yöntem olarak değerlendirmiştir (Anayasa Mahkemesi, 10.07.2013 tarihli ve 2012/94 Esas, 2013/89 Karar sayılı; 11.07.2018 tarihli ve 2017/178 Esas, 2018/82 Karar sayılı kararları). Anayasa Mahkemesine göre Anayasa bu tür yöntemlere başvurulup başvurulamayacağı hususunu, anayasal sınırlar içinde adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütlerini göz önünde bulundurmak şartıyla kanun koyucunun takdir yetkisine bırakmıştır (Anayasa Mahkemesi, 11.07.2018 tarihli ve 2017/178 Esas, 2018/82 Karar, §16). Dolayısıyla arabuluculuğa ilişkin yasal düzenlemelerin bu çerçevede yorumlanması ve uygulamaların da sözü edilen ölçütlere göre değerlendirilmesi gerekir.

Anayasa Mahkemesinin 2017/178 E., 2018/82 K. sayılı kararında da belirtildiği üzere "18. İşçi ve işveren ilişkilerinde işçinin işveren karşısında zayıf konumda olduğu genel olarak kabul edilmekte ise de eşitlik, arabuluculuk kurumunun temel özelliklerindendir. Nitekim 6325 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (2) numaralı bendinde tarafların gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahip oldukları düzenlenmiştir. Yine 6325 sayılı Kanun'un 9. maddesinin (3) numaralı fıkrasında arabulucunun taraflar arasındaki eşitliği gözetmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu bakımdan, ilgili mevzuat gereği iletişim teknikleri yönünden profesyonel, konusunda uzman, eğitilmiş, tarafsız, güvenilir ve objektif bir kimliğe sahip arabulucu uyuşmazlık çözüm sürecinin tüm aşamalarında taraflar arasında eşitliği gözeterek sürecin sonuçlanmasını sağlayabilecektir. Eşitliğin ön planda tutulduğu bir ortamda, işçi ve işverenin eşit düzeyde ve kendilerini rahatça ifade edebilecekleri şekilde karşılıklı olarak uyuşmazlığa çözüm bulmaları sağlandığında, işveren karşısında zayıf konumda olduğu değerlendirilen işçinin baskı altına alınacağı söylenemez." Buna göre eşitliğin gözetilmediği, işçinin işverenle eşit düzeyde ve kendisini rahatça ifade edemediği bir ortamda işveren karşısında zayıf durumda olan işçinin baskı altında olmadığı kabul edilemez.

Arabuluculuk çözüm yöntemine başvurulabilmesi için öncelikle taraflar arasında somut bir uyuşmazlığın ortaya çıkmış olması gerekir. Çünkü arabuluculuk mevcut olan bir uyuşmazlığın anlaşma yoluyla çözülmesi için başvurulması gereken bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Diğer yandan, arabuluculuk yönteminde uyuşmazlığın uygun bir ortamda ve usulüne uygun olarak müzakere edilmesi şarttır. Özellikle bir tarafın ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf olduğu durumlarda, müzakerenin usulüne uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi son derece önemlidir.

Kural olarak borçlunun alacaklı ile aralarındaki uyuşmazlığı çözmek için arabuluculuk yöntemine başvurması mümkündür. Bununla birlikte, Dairemize intikal eden dosyalardan, ihtiyari arabuluculuk yoluna çoğunlukla işverenlerin başvurması son derece dikkat çekmektedir. Bu durumun hayatın olağan akışına

uygun düştüğünü söylemek zordur. Zira normal olan, alacaklının alacağına kavuşmak için harekete geçmesidir. İhtiyari arabuluculuk yöntemine daha çok işverenlerin başvurması, var olan bir uyuşmazlığı arabuluculuk yoluyla çözmekten çok, salt işçinin mahkemeye erişim hakkını ortadan kaldırma amacıyla hareket edildiği ihtimalini güçlendirmektedir. Arabuluculuk yöntemi, uyuşmazlığı çözme dışında başka bir amaç için kullanılamaz.

Diğer yandan, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin işlemlerin arabulucu aracılığıyla gerçekleştirildiğine ve böylece uyuşmazlık ortaya çıkmadan bu yola başvurulduğuna sıkça rastlanmaktadır. Kuşkusuz işçinin alacaklarının eksiksiz ödenmesi durumunda işlemin ya da anlaşmanın ne şekilde yapıldığının önemi yoktur. Ancak işçiye alacaklarının kanun ve sözleşme uyarınca ödenmesi gereken miktarın altında ödenmesini öngören ve aynı zamanda işçinin dava açma hakkını da ortadan kaldıracak bir anlaşmanın kanuna ve usule uygun yapılması anayasal bir zorunluluktur.

Somut olayda, iş sözleşmesi davacı tarafından emeklilik sebebiyle feshedilmiştir. Dosyada mevcut kıdem tazminatı bordrosuna göre davacıya ödenmesi gereken kıdem tazminatı net 59.751,31 TL tutarındadır. Arabuluculuk son tutanağında davacının arabulucuya başvurduğu, davacıya kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, asgari geçim indirimini alacaklarına karşılık 59.751,31 TL'nin ödenmesi konusunda anlaştıkları, bu paranın üç taksitte ödeneceğinin kararlaştırıldığı, arabuluculuk ücretinin davalı işveren tarafından ödeneceği belirtilmiştir.

Dinlenen davacı tanıkları, dava konusu işyerinde iş sözleşmesi sona erenlerin işverenin tayin ettiği arabulucuya yönlendirildiğini, anlaşma belgesi imzalatıldığını, arabulucunun işverenin avukatı olduğunu belirtmişlerdir. Dosya içeriğine ve özellikle tanık anlatımlarına göre arabuluculuğa başvuran taraf işveren olduğu hâlde davacı işçi başvurmuş gibi gösterilmiştir. Arabuluculuk tutanağında arabuluculuk ücretinin davalı işverence karşılandığı belirtilmiştir.

Mahkemece arabuluculuk faaliyetinin usulüne uygun yürütülmediğine ilişkin iddianın bulunmadığı, irade sakatlığı iddiasının ise kanıtlanmadığı belirtilmişse de, irade sakatlığı nedeniyle arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliğinin ileri sürüldüğü durumda, öncelikle arabuluculuk faaliyetinin usulüne uygun yürütülüp yürütülmediğinin araştırılması gerekir. Zira usulüne uygun yürütülmemiş arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenmiş anlaşma belgesi 6325 sayılı Kanun'un 18/5 hükmü anlamında bir anlaşma belgesi olarak kabul edilemez. Başka bir anlatımla, usulüne uygun düzenlenmiş bir anlaşma belgesi hakkında geçersizlik iddiasında bulunulabilir.

Dosya içeriğine göre arabuluculuğa başvurmadan önce davacı işçi ile hangi konuda ve nasıl bir uyuşmazlık çıktığı ortaya konulmuş değildir. Yine dosyadaki bilgi ve belgelerden emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini fesheden davacıya kıdem tazminatının ödenmesinin arabuluculuk anlaşma tutanağına imza atması şartına

bağlandığı anlaşılmaktadır. Anlaşma tutanağında ise sadece kıdem tazminatı tutarı olan miktar diğer işçilik alacaklarını da kapsayacak şekilde gösterilmiştir.

Dosya kapsamına göre arabulucunun aynı zamanda davalı işverenin avukatı olduğu anlaşılmaktadır. Arabuluculuk tutanağında bu hususun taraflara hatırlatıldığı, tarafların davalı vekili olan arabulucunun arabuluculuk sürecini yürütmesine muvafakat ettikleri belirtilmiştir. 6325 sayılı Kanun'un 9/2 hükmüne göre arabulucu olarak görevlendirilen kimsenin, tarafsızlığından şüphe duyulmasını gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığı hâlinde bu hususta tarafları bilgilendirmekle yükümlü olduğu, bu açıklamaya rağmen tarafların arabulucudan birlikte talep ederlerse arabulucunun görevi üstlenebileceği belirtilmişse de, bu düzenleme taraflardan birisi ile vekilliği devam eden arabulucular için geçerli değildir. Zira vekilliği devam eden arabulucu taraf konumundadır. Tarafsız olamaması şüpheli değil, kesindir. Tarafların muvafakati, bu kesinliği ortadan kaldıramaz.

Dosyada mevcut maddi ve hukuki olgulara göre ortada bir uyuşmazlık bulunmadığı hâlde davacının işveren vekili olan arabulucuya yönlendirilmesi, arabulucunun aynı zamanda işveren vekili olması nedeniyle tarafsız olmaması, arabulucuya başvuran taraf işveren olduğu hâlde davacı işçi başvurmış gibi gösterilmesi, kıdem tazminatının ödenmesi için arabulucuya yönlendirilen davacıya kıdem tazminatı ile birlikte tüm işçilik alacaklarını kapsayacak şekilde anlaşma tutanağının düzenlenmesi ve sadece kıdem tazminatı tutarı olan miktarın tüm işçilik alacaklarına karşılık olarak gösterilmesi nedeniyle anlaşma belgesinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir. Kararın bu gerekçe ile bozulması gerektiği kanaatinde olduğumuzdan Sayın Çoğunluğun onama yönündeki görüşüne katılamıyoruz.