İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

DENİZLİ
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
5.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/772
Karar No. 2026/652
Tarihi: 26/03/2026

●GEÇERSİZ İHTİYARİ ARABULUCULUK
●İŞ SÖZLEŞMESİ HENÜZ SONA ERMEDEN ARABULUCULUK FAALİYETİNE GEÇİLEMEYECEĞİ
●İHTİYARİ ARABULUCULUK EVRAKINDA YAZILI FESHE BAĞLI HAKLAR, İŞE İADE, TAZMİNAT VE DİĞER ALACAKLAR AÇISINDAN HENÜZ BİR UYUŞMAZLIK ORTAYA ÇIKMAMIŞ OLDUĞU DİKKATE ALINDIĞINDA ARABULUCUNUN DÜZENLEDİĞİ ANLAŞMA BELGESİNİN GEÇERSİZ OLACAĞI

ÖZETİ: Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ile Yargıtay içtihadında belirtilen ilke ve esaslar çerçevesinde somut olay değerlendirildiğinde; ihtiyari arabuluculuk sürecinin başladığı 29/11/2024 tarihinde iş sözleşmesi sona ermemiştir. Bu tarih itibarıyla ihtiyari arabuluculuk evrakında yazılı feshe bağlı haklar, işe iade, tazminat ve diğer alacaklar açısından henüz bir uyuşmazlık ortaya çıkmamıştır. Taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunmadığı bir tarihte başlatılan arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanak veya anlaşma belgesi geçerli kabul edilemez. Bu itibarla, davanın kabulüne karar verilmesi gereklidir. İlk Derece Mahkemesince aksi yönde kanaatle davanın reddine karar verilmesi hukuka aykırıdır. Belirtilen sebeplerle Dairemizce yeniden esas hakkında tesis edilen hükümde davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesince verilen karara karşı davacı vekili tarafından istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine istinaf incelemesi yapılması için dosya Dairemize tevzi edildiğinden; Dairemiz esasının yukarıda belirtilen sırasına kaydedildi. Dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda gereği düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 10/02/2022-30/11/2024 tarihleri arasında satış şefi olarak çalıştığını, davalı işverence iş sözleşmesinin bildirim yapılmadan 30/11/2024 tarihinde feshedildiğini, Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan işten ayrılış bildirgesinde çıkış sebebinin kod 4 olarak gösterildiğini, davalı işveren insan kaynakları birimi çalışanının kendisini aradığını ve arabuluculuk evrakını imzalamadığı takdirde tazminat ödenmeyeceğini söylediğini, 30/11/2024 tarihinde arabulucunun müvekkilini aradığını, süreç hakkında bilgi vermediğini ve imzalaması gereken evrakı posta yoluyla göndereceğini söylediğini, müvekkilinin ihtiyari arabuluculuk başvurusu bulunmadığı halde belgelerde başvuran olarak gösterildiğini, davalı şirketin merkezinin İstanbul ili Üsküdar ilçesinde olduğunu, arabulucunun da şirket merkeziyle aynı ilçede faaliyette bulunduğunu, müvekkilinin 30/11/2024 tarihinde işten çıkarılacağını öğrendiği halde 29/11/2024 tarihinde arabulucuya başvurmuş gibi gösterilmesinin gerçeğe ve hayatın olağan akışına uygun olmadığını, davalının insan kaynakları biriminde çalışan şahsın, müvekkilini bir kafeye çağırdığını ve tazminatların ödenmeyeceği baskısı altında korkutarak arabuluculuk evrakını imzalattığını, arabuluculuk anlaşma belgesinde yazılı meblağın miktarı dikkate alındığında dahi belgelerin özgür iradeyle düzenlenmiş olamayacağını, arabuluculuk sürecinin şeffaf ve iyiniyetli şekilde yürütülmediğini, belgelerin irade fesadı altında imzalatıldığını ileri sürerek ihtiyari arabuluculuk tutanağının geçersizliğinin tespitiyle iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlendikten sonra dava açılmasının mümkün olmadığını, dava şartlığı yokluğu sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının iddialarının gerçeğe uygun olmadığını, iş sözleşmesinin 29/11/2024 tarihinde sonlandırıldığını, çıkış mülakat formu ile araç iade alma formunun bu tarihte düzenlendiğini, çıkış tarihinin sehven 30/11/2024 olarak gösterildiğini, davacı ile müvekkili işveren arasında hukuka uygun şekilde ihtiyari arabuluculuk faaliyetinin gerçekleştiğini, toplantıların yapıldığını ve sürecin yürütüldüğünü, belgelerin davacı tarafından imzalandığını, irade fesadı iddiasını kanıtlamaya elverişli delil sunulmadığını, arabuluculuk anlaşma belgesinde yazılı meblağın müvekkili tarafından ödendiğini, davacının herhangi bir alacağı kalmadığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince, SGK kayıtlarına göre davacının davalıya ait işyerinde 10/02/2022-30/11/2024 tarihleri arasında çalıştığı, arabuluculuk süreci hakkında davacı tanıklarının görgüye dayalı bilgi sahibi olmadığı, davacının hak kazandığı kıdem ve ihbar tazminatı ile arabuluculuk anlaşma belgesinde ödenmesi kararlaştırılan tutarların birbirine yakın olduğu, davacının işten çıkış tarihinin

30/11/2024, arabulucuya başvuru tarihinin ise 29/11/2024 tarihi olduğu, arabulucuya başvuru tarihi itibarıyla feshe bağlı hakların henüz muaccel olmadığı, ancak davalının ilgili alacak kalemleri yönünden ödeme yaptığı, davacının iradesinin fesada uğratıldığına dair delil bulunmadığı, dava dilekçesindeki iddiaların kanıtlanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı vekili istinaf başvurusunda; davacının davalıya ait işyerinde 10/02/2022-30/11/2024 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin 30/11/2024 tarihinde davalı işverence bildirimsiz feshedildiğini, müvekkilinin ihtiyari arabuluculuk başvurusu olmadığını, hukuka uygun şekilde arabuluculuk sürecinin yürütülmediğini, tazminatların ödenmeyeceği baskısı altında arabuluculuk evrakının imzalatıldığını, baskı, hile ve korkutma yoluyla imzalatılan belgelerin hukuki bir geçerliliği bulunmadığını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

Dava, ihtiyari arabuluculuk son tutanağıyla anlaşma belgesinin geçersizliğinin tespitiyle iptali istemini içermektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin emsal nitelikteki 10/10/2024 tarihli ve 2024/10147 E. 2024/13332 K. sayılı kararının ilgili bölümü şöyledir:

"1.Ülkemizde hukuk uyuşmazlıklarında alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak arabuluculuk, ilk defa 07.06.2012 tarihli ve 6325 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Daha sonra başta 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı Kanun) olmak üzere bazı kanunlarla arabuluculuk, dava şartı hâline getirilmiştir.

2.Arabuluculuk, 6325 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, "Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ..." olarak tanımlanmıştır. Uyuşmazlık ise tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri çıkar aykırılığından doğan ve özel hukuktan kaynaklanan her türlü anlaşmazlıktır.

3.Arabuluculuk süreci sonunda düzenlenen anlaşma belgesi maddi hukuka ilişkin bir borçlar hukuku sözleşmesidir (Asiye Şahin Emir, Büşra Kazmaz Tepe, " İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükmü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2018/3, s. 1497; Emel Badur, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y.9, S.11, Aralık 2021, s.66-67; Mine Akkan, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları", DEÜHFD, C.20, S.2, s.16). Söz konusu belgede taraflar dışındaki bir üçüncü kişinin imzasının bulunması ve hatta

bu belgenin mahkemece şerh verilebilir nitelikte olması, belgenin maddi hukuk sözleşmesi olma özelliğini ortadan kaldırmaz. Tarafların ehliyeti, sözleşmenin konusunun emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlâka, kişilik haklarına aykırı olmaması, irade beyanlarının sağlıklı olması gibi diğer tüm sözleşmeler bakımından aranan geçerlilik şartlarının, arabuluculuk sonunda düzenlenen anlaşma belgesi bakımından da aranması, bu durumun bir sonucudur (Melis Taşpolat Tuğsavul, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019/1, 344).

4. Öğretide de arabuluculuk anlaşma belgesi, arabuluculuk faaliyeti sonucunda uyuşmazlığın taraflarınca varılan anlaşmanın yazılı hâle getirildiği, taraflar (ya da yasal veya iradi temsilcileri) ve arabulucu tarafından imzalanması sonucunda tamamlanan bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

5. Borçlar hukuku sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinde bulunması gereken esaslı unsurlardan ilki, bu anlaşmaya arabuluculuk faaliyeti sonucunda ulaşılmış olmasıdır (Badur, s. 59). Tarafların kendi aralarında gerçekleşen bir müzakere veya görüşme sonucunda anlaşmaya varılması üzerine anlaşma belgesinin arabulucu tarafından imzalanması hâlinde kanuna uygun bir arabuluculuk faaliyetinden söz edilemez. Keza arabuluculuk faaliyeti sürecin başından sonuna kadar bizzat arabulucu tarafından yürütülmelidir. Anlaşmanın arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşmiş olması, tek bir aşamayı değil arabulucuya başvuru ve arabulucunun seçiminden faaliyetin sona ermesine kadarki tüm süreci ifade eder. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygunluğu, sürecin tamamında mevcut olmalıdır. Kanuna uygun biçimde yürütülen arabuluculuk faaliyetinin sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin varlığı hâlinde ilk koşul gerçekleşmiş kabul edilmelidir. İşçinin arabuluculuk faaliyetinin hiç gerçekleşmediği veya usulüne uygun olarak gerçekleştirilmediği yönündeki iddiası, bu ilke ve esaslar ile birlikte somut olayın özellikleri dikkate alınarak titizlikle araştırılmalıdır. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygun olarak yürütülmediği sonucuna varıldığı takdirde arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşen bir anlaşmadan söz edilemez. Bu hâlde anlaşma belgesinin iptaline karar verilmelidir.

6. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin ikinci esaslı unsuru tarafların anlaşmasıdır. 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin birinci fıkrasına göre arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır. Kanun'un 17 nci maddesinin ikinci fıkrasında ise arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığının bir tutanak ile belgelendirileceği ifade edilmiştir.

7. Tarafların hangi konularda, hangi ölçüde ve koşulda anlaştıklarının anlaşma belgesinden veya son tutanaktan tespit edilebilmesi gerekir. Aksi takdirde 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanabilir olması

mümkün değildir. Söz konusu hükümde, kanunlarda icra edilebilirlik şerhi alınmasının zorunlu kılındığı hâller hariç, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilâm niteliğinde belge olduğu ifade edilmektedir. Aynı maddenin beşinci fıkrasında arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamayacağı vurgulanmıştır.

Her iki düzenleme, arabuluculuk faaliyeti sonucunda varılan anlaşmanın asgari unsurlarının tespit edilebilir olmasını zorunlu kılmaktadır. 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin gerekçesinde de "... arabulucu tarafından düzenlenecek ve taraflar ve varsa temsilcileri veya avukatları tarafından imzalanacak anlaşma tutanağında 'anlaşılan hususların' net bir şekilde ortaya konulmasında zorunluluk bulunmaktadır." denilerek anlaşmanın açık ve net olması gerekliliği vurgulanmıştır.

Bu bakımdan anlaşılan hususlarda dava açılamayacağına ilişkin kural, mahkemeye erişim hakkını sınırlayıcı bir düzenleme olduğundan, dar yorumlanmalıdır. Anlaşma belgesinden, anlaşılan hususların açık ve net bir şekilde belirlenememesi hâlinde, arabuluculuk faaliyetinin anlaşma ile sona ermediği kabul edilmelidir.

8. Belirtmek gerekir ki maddi hukuk sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerliliği için uyuşmazlığın taraflarının uyuşmazlığın çözümüne dair karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanlarının buluşması ve bu anlaşmayı yazılı bir hâle getirme yönündeki karşılıklı istekleri gerekir. Şüphesiz karşılıklı irade beyanlarının uyuşmazlığın tamamını kapsaması zorunlu değildir (Badur, s. 59). Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının uyuşmazlık konusu olduğu bir durumda, sadece kıdem tazminatının konu edildiği bir anlaşma belgesi düzenlenebilir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda elde edilen ilâm niteliğindeki anlaşma belgesi maddi anlamda kesin hüküm olmadığından, tarafların kesin hükümsüzlük, aşırı yararlanma, yanılma, aldatma, korkutma, sahtelik iddiası gibi hâllerde anlaşma belgesinin geçersizliğini ileri sürmesi mümkündür (Akkan, s. 22-23). İrade fesadı iddiasıyla arabuluculuk anlaşma belgesinin iptalinin talep edilmesi hâlinde, yanılma ve aldatmanın öğrenildiği, korkutmanın ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl içinde iptal iradesinin ileri sürülmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

9. Anlaşma belgesinin geçerliliği bakımından gerçekleşmesi gereken üçüncü ve son koşul şekildir. Arabuluculuk sonucunda varılan anlaşmanın geçerliliği, anlaşma belgesinin düzenlenmesi hâlinde imza dışında herhangi bir şekil kuralına tâbi kılınmamıştır. Bununla birlikte varılan anlaşmanın, arabuluculuk anlaşma belgesi olarak nitelenebilmesi için, 6325 sayılı Kanun'da belirtilen şekil kuralına uyulması gereklidir. Buna göre arabuluculuk sonucunda ortaya çıkan anlaşma tutanağında (belgesinde), arabulucunun ve tarafların imzasının bulunması zorunludur. Arabulucunun imzasının bulunmadığı tutanak, arabuluculuk anlaşma tutanağı değil ancak taraflar arasında genel hükümlere göre düzenlenmiş bir adi

yazılı sözleşme niteliğinde olacaktır. Böyle bir anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi verilmesine konu edilemez (Hıdır Kırkıcı, "İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk ve Arabuluculuk Tutanakları", İzmir Barosu Dergisi, Mayıs 2020, 309).

10. Dairemize intikal eden dosyalardan, taraflar arasında henüz bir uyuşmazlık bulunmamasına rağmen, işverence başlatılan arabuluculuk süreci sonunda anlaşma belgesi düzenlenmesi şeklinde bir uygulamaya sıklıkla başvurulduğu anlaşılmaktadır. 6325 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinde arabuluculuğun hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanacak bir çözüm yolu olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle öncelikle taraflar arasında bir hukuk uyuşmazlığının varlığı, arabuluculuğun ön koşuludur. Ortada somut bir uyuşmazlık bulunmadığı hâlde ihtiyari arabuluculuk yoluyla düzenlenen son tutanağın veya anlaşma belgesinin, 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrasında öngörülen bir belge anlamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

11. Taraflar arasında 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında bir anlaşmanın varlığından söz edebilmek için ise öncelikle bir uyuşmazlığın ortaya çıkmış olması ve bundan sonra arabulucuya başvurulmuş olması gerekmektedir. Burada sözü edilen uyuşmazlıktan anlaşılması gereken, 6325 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin ikinci fıkrasında da ifade edildiği üzere tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarıdır. Taraflar arasında uyuşmazlık çıktığından söz edilebilmesi için, taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunması, bunu ileri sürmesi; ancak karşı tarafın bu iddia ve talebi kabul etmemesi sonucunda kendi aralarında anlaşamamış olmaları gerekir.

Örneğin; henüz iş sözleşmesinin sona ermediği durumda, taraflar arasında kıdem tazminatına ilişkin bir uyuşmazlık bulunmadığından, kıdem tazminatına ilişkin 6325 sayılı Kanun anlamında bir anlaşmanın varlığından da söz edilemez (Dairemizin aynı yöndeki 2021/12911 E., 2022/1387 K. sayılı kararı). Yine işçinin fazla çalışma alacağının ödenmesi yönünde bir talepte bulunmadığı ya da yapılmak istenen ödemeyi reddetmediği; bir diğer ifadeyle taraflar arasında bu konuda henüz bir uyuşmazlık çıkmadığı hâlde, başlatılan arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanak veya anlaşma belgesi de geçerli kabul edilemez.

12. Diğer yandan, 6325 sayılı Kanun'un açıkça hukuk uyuşmazlıklarının çözümü için öngördüğü bu yöntemin amacına uygun kullanılması gerekir. Bir hakkın amacına aykırı kullanılması, bütün hukuk sistemlerinde olduğu gibi 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2 nci maddesine göre de hakkın kötüye kullanımı niteliği taşır. Bu nedenle arabuluculuk, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve feshin sonuçlarına ilişkin muhasebe işlemlerinin yapılması için bir araç olarak kullanılamaz. Başka bir anlatımla; arabuluculuk sistemi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi veya iş sözleşmesinden doğan alacaklara ilişkin ödeme belgelerinin düzenlenmesi amacıyla kullanılacak bir yöntem değildir. Belirtmek gerekir ki ortada

bir uyuşmazlık bulunmadığı hâlde, iş sözleşmesinden doğan borcun ifasına yönelik işlemlerin arabulucu önünde yapılması gerekmez. Salt ödemeyi belgelendirmek amacıyla yapılan bu uygulama, bir uyuşmazlığı çözmeye yönelik bir yöntem değil; aksine işverenin borcu ifa işlemine, arabuluculuk anlaşma belgesi niteliği kazandırmak amacıyla başvurduğu bir yöntem olarak değerlendirilmelidir.

13. Unutulmamalıdır ki Türkiye Arabulucular Etik Kuralları'nın (Etik Kuralları) 5 inci maddesinin (6) ncı bendi uyarınca arabulucu da, arabuluculuk sürecinde arabuluculuktan başka bir uyuşmazlık çözüm yöntemini yürütemez. Arabuluculuk mevzuatından kaynaklanan avantajları kullanmak amacıyla herhangi bir çözüm yolunu arabuluculuk olarak adlandıramaz. Esasen arabulucunun görevi de taraflar arasında mevcut bir uyuşmazlığın bulunmasına bağlı olup, ortada 6325 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin ikinci fıkrası anlamında somut bir uyuşmazlık yoksa arabulucu, Etik Kuralları gereğince, arabuluculuk faaliyetini sürdürmemelidir.

14. Hiç kuşkusuz arabulucu önünde yapılan anlaşmada, ibraya ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 420 nci maddesinin uygulanması mümkün değildir. Aksi kabulde arabulucu önünde tarafların anlaşması imkânsız hâle gelir. Nitekim 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrası hükmünde arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamayacağı öngörülmüş olup, buna göre ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği değerlendirilemez (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.02.2022 tarihli ve 2022/436 Esas, 2022/1380 Karar sayılı kararı).

Ancak bu kabul şekli, sadece usulüne uygun gerçekleştirilmiş olan bir arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen bir son tutanak veya anlaşma belgesinin varlığı hâlinde mümkündür. Çünkü ibraya ilişkin hükümlerin emrediciliği karşısında, bu hükümleri devre dışı bırakacak bir anlaşma belgesinin de Kanun'un öngördüğü kurallar çerçevesinde yürütülen arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenmiş olması gerekir. 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında bir anlaşma söz konusu değilse, somut olayın özelliğine göre, 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesindeki koşulların veya ifaya ilişkin hükümlerin göz önünde bulundurularak sonuca gidilmesine bir engel bulunmamaktadır."

Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden; davacının davalıya ait işyerinde 10/02/2022-30/11/2024 tarihleri arasında çalıştığı, iş sözleşmesinin 30/11/2024 tarihinde sona erdiği, davalı işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan işten ayrılış bildirgesinde çıkış tarihinin 30/11/2024, çıkış sebebinin kod 4 (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) olarak gösterildiği anlaşılmıştır. Davaya cevap dilekçesinde, iş sözleşmesinin 29/11/2024 tarihinde sona erdiği, sehven SGK'ya çıkış tarihinin 30/11/2024 olarak bildirildiğini savunmuş ise de, 29/11/2024 tarihli araç iade formu ya da çıkış mülakat formu başlıklı belgelerin fesih bildirimi niteliğinde olmadığı, SGK kayıtlarında işten çıkış tarihinin 30/11/2024 tarihi olarak gösterildiği,

kayıtlarda herhangi bir düzeltmenin bulunmadığı, Kurum kayıtlarının aksinin yeterli bir delille kanıtlanmadığı gözetildiğinde iş sözleşmesinin 30/11/2024 tarihinde feshedildiğinin esas alınması gereklidir.

Uyuşmazlık konusu ihtiyari arabuluculuk sürecine ilişkin düzenlenmiş belgelerde; başvurucunun davacı işçi, arabuluculuk sürecinin başladığı tarihin 29/11/2024, başvuru konusu uyuşmazlığın "işe iade talebi, işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili, yıllık izin ücreti, AGİ, yol ücreti, yemek ücreti, sendikal tazminat, haksız fesih tazminatı, kötüniyet tazminatı, cezai şart alacağı, gece vardiyası zammı, iş arama izni ücreti, ikramiye, prim, ücret alacağı, boşta geçen süre ücreti, her türlü maddi ve manevi tazminat alacağı olmak üzere tüm işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlık" olarak gösterildiği, ilk toplantının 29/11/2024, son toplantının 02/12/2024 tarihinde yapıldığı ve bu tarihte arabuluculuk sürecinin anlaşma yoluyla sona erdiğine dair son tutanak ile anlaşma belgesinin düzenlendiği, anlaşma belgesinde; davacı işçinin işe başlatılmaması konusunda anlaşıldığı, işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti talebi olmadığı/vazgeçtiği, 101.771,34 TL kıdem tazminatı, 37.041,46 TL ihbar tazminatı, 7.800,00 TL yıllık izin ücreti, 26.000,00 TL son aya ilişkin ücret alacağı ödenmesi, bu alacaklar dışında başkaca bir işçilik hak ile alacağının bulunmadığı hususlarında mutabakata varıldığına yönelik ifadelerin yazıldığı görülmektedir.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ile Yargıtay içtihadında belirtilen ilke ve esaslar çerçevesinde somut olay değerlendirildiğinde; ihtiyari arabuluculuk sürecinin başladığı 29/11/2024 tarihinde iş sözleşmesi sona ermemiştir. Bu tarih itibarıyla ihtiyari arabuluculuk evrakında yazılı feshe bağlı haklar, işe iade, tazminat ve diğer alacaklar açısından henüz bir uyuşmazlık ortaya çıkmamıştır. Taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunmadığı bir tarihte başlatılan arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanak veya anlaşma belgesi geçerli kabul edilemez. Bu itibarla, davanın kabulüne karar verilmesi gereklidir. İlk Derece Mahkemesince aksi yönde kanaatle davanın reddine karar verilmesi hukuka aykırıdır. Belirtilen sebeplerle Dairemizce yeniden esas hakkında tesis edilen hükümde davanın kabulüne karar verilmiştir.

Açıklanan gerekçeyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüyle; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2. maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak aşağıda gösterildiği şekilde yeniden esas hakkında hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüyle; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2. maddesi gereğince, düzelterek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere, yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

B-1-Davanın kabulüyle; 02/12/2024 tarihli ihtiyari arabuluculuk son

tutanağıyla anlaşma belgesinin geçersiz olduğunun tespitiyle iptaline,

2-Alınması gerekli 732,00 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 615,40 TL karar ve ilam harcının mahsup edilerek bakiye 116,60 TL karar ve ilam harcının davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Davacı tarafından yatırılan 615,40 TL dava başvurma harcı, 615,40 TL karar ve ilam harcı, 2.002,00 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcı olmak üzere toplam 3.232,80 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-Davacı tarafından karşılanan posta, tebligat ve tanık gideri olmak üzere toplam 2.670,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

6-Karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre belirlenen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-Taraflarca yatırılan gider avansının varsa kullanılmayan kısmının karar kesinleştiğinde 6100 sayılı Kanun'un 333. maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesince ilgiliye iadesine,

C-1-Davacı tarafından ödenen istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

2-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından, bu inceleme yönünden vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

3-6100 sayılı Kanun'un 302/5. maddesi gereğince, kararın kanun yollarından geçmek suretiyle kesinleşmesi halinde kesinleşme kaydı ile kesinleşme kaydı yapılan kararın yerine getirilmesi için gerekli bildirimlerin İlk Derece Mahkemesince yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi yollamasıyla 6100 sayılı Kanun'un 361. maddesi uyarınca gerekçeli kararın tebliğinden itibaren İKİ HAFTALIK süre içerisinde Yargıtay'a TEMYİZ YOLU AÇIK olmak üzere, 26/03/2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.