

İlgili Kanun / Madde
625 S.HUAK/9

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2834

Karar No. 2026/4109

Tarihi: 29.04.2026

●ARABULUCU

●ARABULUCUNUN KONUSUNDA UZMAN, EĞİTİMLİ, TARAFSIZ, GÜVENİLİR VE OBJEKTİF BİR KİMLİĞE SAHİP OLMASININ GEREKTİĞİ

●ARABULUCUNUN UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM SÜRECİNİN TÜM AŞAMALARINDA TARAFLAR ARASINDA EŞİTLİĞİ GÖZETEREK SÜRECİN SONUÇLANMASINI SAĞLAMASININ GEREKTİĞİ

●ARABULUCUNUN AYNI ZAMANDA DAVALI İŞVERENİN AVUKATI OLMASI HALİNDE ARABULUCUNUN KESİN OLARAK TARAFSIZ OLMADIĞI ANLAMINA GELECEĞİ.

●VEKİLLİĞİ DEVAM EDEN ARABULUCUNUN TARAFSIZ OLAMAYACAĞININ ŞÜPHELİ DEĞİL, KESİN OLDUĞU

●TARAFLARIN İŞVEREN VEKİLİ ARABULUCUYA MUVAFAKAT VERMESİNİN ARABULUCUNUN TARAF OLDUĞU GERÇEĞİNİ DEĞİŞTİRMEYECEĞİ

●TARAFSIZ OLMADIĞI KESİN OLAN ARABULUCUNUN ARABULUCULUK GÖRÜŞMESİNİ USULÜNE UYGUN YÜRÜTMEDİĞİNİN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ

●ARABULUCULUK GÖRÜŞMESİNİ USULÜNE UYGUN YÜRÜTMEDİĞİ DURUMLARDA İRADE FESADI İDDİALARI BAKIMINDAN BİR YILLIK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN GEÇİP GEÇMEDİĞİ DE ARANMAYACAĞI.

ÖZETİ Anayasa Mahkemesinin 2017/178 Esas, 2018/82 Karar 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.

Arbuluculuk 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.

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 arabulucunun, müvekkilinin menfaatlerini korumaya yönelik bir tutum içinde kalarak müzakerenin işveren tarafı lehine ciddi bir üstünlük sağlaması kaçınılmazdır. Bu hâlde arabulucunun tarafsızlığından şüphe duyulması bir yana, kesin olarak tarafsız olmadığından söz edilmelidir. Başka bir anlatımla; vekilliği devam eden arabulucunun tarafsız olamayacağı şüpheli değil, kesindir. Tarafların muvafakati dahi, varılan bu sonucu değiştirmez. Bu itibarla arabuluculuk görüşmesinin usulüne uygun yürütülmediğinin kabulü gerekmekte olup bu durumda irade fesadı iddiaları bakımından bir yıllık hak düşürücü sürenin geçip geçmediği de aranmaz.

İlk Derece Mahkemesince belirtilen hususlar gözetilmeden davanın bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı gerekçesiyle davanın reddine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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 tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 10.05.2018- 23.12.2022 tarihleri arasında davalı bünyesinde çalıştığını, 10.12.2022 tarihinde geçirmiş olduğu kaza nedeniyle 21.12.2022-25.12.2022 tarihleri arasında raporlu olarak istirahat ettiği dönemde 23.12.2022 tarihinde davalı Şirketin İnsan Kaynakları sorumlusu

Ö.T.S. tarafından aranarak işyerine çağrıldığını, işyerine gittiğinde güvenlik görevlilerinin davacıyı içeri almayarak güvenlik odasına götürdüklerini, güvenlik odasına müvekkilin başına ismini bilmedikleri güvenlik personeli ve M.Ç. isimli güvenlik amirinin dikildiğini, devamında işyeri vekili Av. P.T'nin geldiğini ve bir kağıda müvekkilinin ailevi sebeplerden dolayı kendi isteği ile işten çıktığını yazmasını istediğini, bunu kayıtsız şartsız kabul etmesi gerektiğini, aksi takdirde çok farklı işlemler yapacaklarını, hakkında karalama kampanyası başlatılacağı, sicilini bozacakları, bir daha başka hiç bir yerde işe giremeyeceği şeklinde söylem ve tehditlerle de 2022/484965 No.lu işçi alacaklarına yönelik ihtiyari arabuluculuk tutanakları ve 2022/485011 No.lu ihtiyari arabuluculuk tutanaklarını imzalatmış olduğunu, müvekkili tarafından davalı Şirket aleyhine Ankara 1. İş Mahkemesinin 2023/122 Esasına kayden açılmış olan dava ile 2022/485011 No.lu ihtiyari arabuluculuk dosyasının iptali ve işçi alacaklarının davalıdan tahsilinin istendiğini, anılan Mahkemece müvekkiline rızası hilâfına ve zorla imzalatılan ancak kendisine nüshası dahi verilmeyen, kargo ile de gönderilmeyen ve bu nedenle de dava sürecinde bilgi sahibi oldukları 2022/484965 No.lu işçilik alacaklarına yönelik ihtiyari arabuluculuk tutanaklarının iptali amacıyla süre verildiğini belirterek ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın hak düşürücü süre nedeniyle reddi gerektiğini, davacının müvekkili Şirket bünyesinde 08.05.2018-23.12.2022 tarihleri arasında bakım onarım teknisyeni olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğini, davacının işten ayrılmak istediğini belirtmeden önceki hafta, müvekkili Şirkete ait işyerinde çalışan bir başka iş arkadaşının, davacı hakkında uyuşturucu kullanımı ve işyerinde ticareti konusunda iftira attığı yönünde telaşlı bir şekilde İnsan Kaynakları Uzmanının yanına gittiğini ve konuyla ilgili gerekli önlemlerin alınmasını istediğini, bunun üzerine söz konusu iddiaların son derece ciddi görüldüğünü ve müvekkili Şirket İç Denetim Ekibi ve İnsan Kaynakları Uzmanınca tanıklar ve olayın içinde bulunan kişiler tek tek ve gerektiğinde birden fazla kez dinlenmek suretiyle günlerce işin aslı araştırıldığını, bu esnada davacının ve olayın içinde olan diğer kişilerin hep telaşlı ve birbirleriyle çelişkili ifade ve beyanlarda bulunduğunu, araştırma yapılmaya devam edildikçe başka hususlar da ortaya çıktığını, birtakım üretim personelinin üretimde çalışan bir başka kadın işçinin, üretimdeki diğer erkek işçileri akşam yemeklere ve başka yerlere davet ederek onlardan para istediğini belirttiklerini, söz konusu kadın işçiyi, 2018 yılından beri işyerinde çalışıyor olması ve daveti kabul edebilecek nitelikteki erkekleri bilmesi nedeniyle, davacının yönlendirdiği, sonunda aldığı parayı da davacıyla birlikte ikisinin paylaştığı yönünde söylemler duyulduğunu, ayrıca bu kadın personelin, işyerindeki erkek personellerden biriyle bir evin yatak odasında whatsapp kanalıyla fotoğraf paylaştıklarının öğrenildiğini, bu olayların gerçekleşme tarihinin 16.12.2022 tarihi civarında olduğunu, daha sonra 21.12.2022 tarihinde davacının rapor

aldığının anlaşıldığını ve İnsan Kaynaklarınca arandığını, kendi kendine habersizce işyerine geldiğini ve güvenlik amirlerine istifasını vermek istediğini söylediğini, güvenlik tarafından İnsan Kaynaklarının bilgilendirildiğini, davacının müvekkili Şirketin işyerine uyusturucu yerleştirmek ve Şirketi ihbar etmek suretiyle sabote etmek, kendisi aleyhinde tanıklık yaptığını düşündüğü arkadaşlarına sataşmak veya saldırmak davranışlarında bulundurabileceği yönünde müvekkili Şirket yetkililerinde bir endişe uyandırması nedeniyle Şirket içine alınmadığını, davacının istifa edeceğine ilişkin arkadaşlarını da bilgilendirdiğinin anlaşıldığı, davacının sevilen bir çalışan olması nedeniyle Aralık 2022 ayında hak ettiği tüm alacakları yanında bir aylık ücretinin de ek olarak verilmesi ve bunun arabuluculuk süreciyle tamamlanması teklif edildiğini, kendisinin bunu kabul ettiğini, davacı iddialarının yerinde olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın 04.11.2024 tarihinde açıldığı, iptali talep edilen 2022/484965 No.lu arabuluculuk tutanak tarihinin ise 23.12.2022 tarihine ilişkin olduğu, bu itibarla 1 yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğinin anlaşıldığı, dava dilekçesinde her ne kadar arabuluculuk görüşmesinden Ankara Batı 1. İş Mahkemesine açılmış olan davadan sonra haberdar olunduğu iddia edilmiş ise de, 24.01.2022 tarihli dava şartı arabuluculuk son tutanağında iş bu davaya konu arabuluculuk tutanağından da bahsedildiği, yani en geç 24.01.2022 tarihli dava şartı arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği toplantıda davacı tarafın iş bu davaya konu 2022/484965 No.lu arabuluculuk tutanağından haberdar olduğunun anlaşıldığı, tüm bu hususlar göz önüne alındığında bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra davanın açıldığının anlaşıldığı gerekçesi ile 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; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belge ve delillere göre; İlk Derece Mahkemesinin uyuşmazlık konusu hukuki ilişki ve hususları nitelemesi, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitleri, delilleri takdir ve değerlendirmesi, uyuşmazlığın çözümü için gereken hukuk kurallarını uygulaması, uyuşmazlık konusu hususları gerekçelendirmesi isabetli olup, kamu düzenine aykırı bir husus da tespit edilmediği gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının 10.12.2022 tarihinde geçirmiş olduğu kaza nedeniyle 21.12.2022-25.12.2022 tarihleri arasında raporlu olarak istirahat ettiği dönemde 23.12.2022 tarihinde davalı Şirketin İnsan Kaynakları sorumlusu Ö.T.S. tarafından

aranarak işyerine çağrıldığını, işyerine gittiğinde güvenlik görevlilerinin davacıyı içeri almayarak güvenlik odasına götürdüklerini, güvenlik odasına müvekkilin başına ismini bilmedikleri güvenlik personeli ve M.Ç. isimli güvenlik amirinin dikildiğini, devamında işyeri vekili Av. P.T'nin geldiğini ve bir kağıda müvekkilinin ailevi sebeplerden dolayı kendi isteği ile işten çıktığını yazmasını istediğini, bunu kayıtsız şartsız kabul etmesi gerektiğini, aksi takdirde çok farklı işlemler yapacaklarını, hakkında karalama kampanyası başlatılacağı, sicilini bozacakları, bir daha başka hiç bir yerde işe giremeyeceği şeklinde söylem ve tehditlerle de 2022/484965 No.lu işçi alacaklarına ilişkin ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının imzalatıldığını,

2. Müvekkilinin tutanakları içinde bulunduğu sağlık durumunun ve korkunun etkisiyle imzaladığını, tutanakların kendisine usulüne uygun bir biçimde tebliğ edilmediğinin açıkça ortada olduğunu, durum böyleyken müvekkilinin korkuyla imzaladığı ve kendisine tebliğ edilmeyen ve bir nüshası verilmeyen tutanaklardan sorumlu tutulmasının usul ve yasaya aykırı olduğunu, müvekkilinin kendi iradesiyle imzalamadığı bu tutanaklarla bağlı olmadığını,

3. Dava şartı olan arabuluculuk tutanağında karşı tarafın iptali istenen tutanaklardan bahsetmesinin müvekkilinin bu tutanaklardan haberdar olduğunun kabulü için yeterli olmadığını, müvekkiline usulüne uygun biçimde tebliğ ve bilgilendirme yapılmadığını,

4. Müvekkilinin çıkışının Kod (03) (istifa) kodu ile verildiğini, müvekkilinin raporlu olduğu dönemde işyerine giderek kendi rızası ile istifa etmeyeceğini, bu konuda tarafına baskı yapıldığının ortada olduğunu,

5. Çalışma kıdemi göz önüne alındığında ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında kıdem tazminatı ve sair işçilik alacaklarına ilişkin ödeme yapılacağına dair bir hususa yer verilmediğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; arabuluculuk sürecinin kanuna uygun şekilde yürütülüp yürütülmediği ve buna göre dava konusu ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının iptalinin gerekip gerekmediğine ilişkindir.

Somut uyuşmazlıkta davacı vekili tarafından, müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı tarafından feshedilmesinden sonra baskı ve zorlama ile müvekkiline ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağı imzalatıldığı, bu süreçte iradesinin fesada uğratıldığı, arabuluculuk görüşmesinin önemi ve hukuki boyutu hakkında bilgilendirme yapılmadığı, arabulucunun aynı zamanda davalının vekili olduğu, tarafsız olamayacağı ileri sürülmüş; davalı tarafından ise davacının serbest iradesi ile arabuluculuk tutanaklarını imzaladığı savunulmuştur.

İlk Derece Mahkemesince bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra davanın açıldığının anlaşıldığı gerekçesi ile davanın usulden reddine karar verilmiştir. Ne var ki varılan sonuç dosya kapsamına uygun değildir.

Arabuluculuk anlaşma belgesi, borçlar hukuku anlamında bir maddi hukuk sözleşmesi olup bu sözleşmenin 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında

Arabuluculuk Kanunu'nun (6325 sayılı Kanun) 18/5 hükmü bağlamında geçerli olmadığı ileri sürülebilir. Böyle bir durumda, arabuluculuk faaliyetinin hiç yapılmadığı veya usulüne uygun yapılmadığı ya da irade fesadı iddiası ileri sürüldüğünde; ispat yükü davacıya aittir.

Arabuluculuk son tutanağının (anlaşma belgesinin) iptali istemine ilişkin bir davada iddia, arabuluculuk faaliyetinin hiç yapılmadığı veya usulüne uygun yapılmadığı yönünde ise, anlaşma tutanağının iptali için davanın 1 yıllık hak düşürücü süre içinde açılmış olması şartı aranmaz. İrade fesadı iddiası varsa bir yıllık hak düşürücü süre aranır. Tutanağın iptalini isteyen taraf her iki hususu birlikte ileri sürmekte ise öncelikle arabuluculuk faaliyetinin hiç yapılmadığı veya usulüne uygun yapılmadığı iddiasına yönelik araştırma yapılır. Araştırma sonucunda faaliyetin yapıldığı ve usulüne uygun olduğu sonucuna varıldığı takdirde irade fesadı iddiası yönünden araştırma yapılır. Bu ikinci hâlde davanın bir yıllık hak düşürücü süre içinde açılması şartı aranır. Her durumda ispat yükü davacıya aittir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 05.12.2022 tarihli ve 2022/14074 Esas, 2022/15962 Karar sayılı kararı).

Diğer yandan 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 Esas, 2018/82 Karar 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 uyumsuzluk 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 uyusmazlığa 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 uyusmazlığın ortaya çıkmış olması gerekir. Çünkü arabuluculuk mevcut olan bir uyusmazlığın anlaşma yoluyla çözülmesi için başvurulması gereken bir uyusmazlık çözüm yöntemidir. Diğer yandan, arabuluculuk yönteminde uyusmazlığın 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.

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 arabulucunun, müvekkilinin menfaatlerini korumaya yönelik bir tutum içinde kalarak müzakerenin işveren tarafı lehine ciddi bir üstünlük sağlaması kaçınılmazdır. Bu hâlde arabulucunun tarafsızlığından şüphe duyulması bir yana, kesin olarak tarafsız olmadığından söz edilmelidir. Başka bir anlatımla; vekilliği devam eden arabulucunun tarafsız olamayacağı şüpheli değil, kesindir. Tarafların muvafakati dahi, varılan bu sonucu değiştirmez. Bu itibarla arabuluculuk görüşmesinin usulüne uygun yürütülmediğinin kabulü gerekmekte olup bu durumda irade fesadı iddiaları bakımından bir yıllık hak düşürücü sürenin geçip geçmediği de aranmaz.

İlk Derece Mahkemesince belirtilen hususlar gözetilmeden davanın bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı gerekçesiyle davanın reddine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

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,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgilie iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 29.04.2026 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

K A R Ş I O Y

Somut dosyada, 6325 sayılı Kanun'un 9. maddesinden ne anlaşılması gerektiği uyuşmazlık konusunu oluşturmaktadır.

Söz konusu madde;

"Görevin özenle ve tarafsız biçimde yerine getirilmesi

MADDE 9 – (1) Arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir.

(2) Arabulucu olarak görevlendirilen kimse, tarafsızlığından şüphe edilmesini gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığı hâlinde, bu hususta tarafları bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu açıklamaya rağmen taraflar, arabulucudan birlikte talep ederlerse, arabulucu bu görevi üstlenebilir yahut üstlenmiş olduğu görevi sürdürebilir.

(3) Arabulucu, taraflar arasında eşitliği gözetmekle yükümlüdür.

(4) Arabulucu, bu sıfatla görev yaptığı uyuşmazlıkla ilgili olarak açılan davada, daha sonra taraflardan birinin avukatı olarak görev üstlenemez." şeklindedir.

Somut olayda; arabulucu, davalı yanın arabuluculuğa konu edilen uyuşmazlık bakımından görev ifa etmemekle birlikte genel anlamda vekâlet ilişkisi bulunduğunu, davalıyı başka davalarda avukat olarak temsil ettiğini açıklamakta, arabuluculuk görüşmesinin tarafları ise bu bilgilendirme sonrasında arabuluculuk görüşmesinin bu şartlarda devam etmesine açıkça muvafakat etmektedir.

Açık muvafakat sonrasında devam eden arabuluculuk görüşmesi anlaşma ile sonuçlanmıştır.

Davacı işçi, bilahare arabuluculuk görüşmesinin usulüne uygun yapılmadığı, iradesinin fesada uğratıldığı, alacağını çok eksik aldığı (gabin) gibi iddialar ileri sürerek arabuluculuk anlaşma tutağının iptalini talep ve dava etmiştir.

Dairemiz çoğunluğu, arabuluculuk görüşmesinin tarafı olan işverenle başka dosyalar bakımından aktif vekâlet ilişkisi bulunan arabulucunun, vekâlet ilişkisinin bulunmadığı somut uyuşmazlıkta da tarafsız olamayacağı, dolayısıyla da böyle bir arabulucu önünde gerçekleşen müzakerenin kanunun 9/1 hükmü karşısında usulsüz olduğunun kabulünde zorunluluk bulunduğu, 9/2 hükmüne uygun olarak yapılan açıklama ve alınan muvafakatin sonuca etkisinin olmadığı, bu şekilde gerçekleşmiş arabuluculuk görüşmesi sonunda imzalanan anlaşma tutanağının sırf bu nedenle geçersiz olduğu görüşündedir. Bu görüşün doğal sonucu, Kanun'da açık bir düzenleme olmamakla birlikte arabulucunun arabuluculuk faaliyeti bakımından yasaklı olduğu hâlin varlığını kabuldür.

Bizim kanaatimiz ise kanun koyucunun, arabulucunun tarafsızlığından şüphe duyulmasına sebep olabilecek durumların tamamı bakımından hiçbir istisnaya yer

vermeden Kanun'un 9/2 hükmündeki düzenlemeyi getirdiği, ayrıca bir yasaklılık hâli öngörmediği şeklindedir.

Sayın Çoğunluğun düşündüğü gibi olsaydı kanun koyucu, yasal düzenlemeyi yaparken "Arabulucu, bu sıfatla görev yaptığı uyuşmazlıkla ilgili olarak açılan davada, daha sonra taraflardan birinin avukatı olarak görev üstlenemez." demek yerine taraflardan birisiyle aktif vekâlet ilişkisi bulunanlar arabuluculuk yapamaz anlamında bir düzenleme yapardı.

Nitekim 6100 sayılı Kanun'un 34. ve 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu'nun 22. maddeleri hâkimin davaya bakmasının, 6100 sayılı Kanun'un 272. maddesi bilirkişinin bilirkişilik vazifesini üstlenmesinin, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun 13 ve 14. maddeleri avukatın, 6325 sayılı Kanun'un 9. maddesi arabulucunun avukatlık yapmasının yasak olduğu hâlleri açıkça düzenlemiş; keza 1512 sayılı Noterlik Kanunu'nun 76. maddesi de noterlik işlemine katılmanın yasak olduğu durumları saymıştır. Bu da göstermektedir ki kanun koyucu yasaklılık düşündüğü hâller bakımından kanuna açık hüküm koymakta, bu konuda tereddüde yer bırakmamaktadır.

Sonuç olarak 6325 sayılı Kanun'un 9/2 hükmü kapsamında yapılması gereken bilgilendirme/uyarma yükümlülüğü yerine getirilmiş ve taraflar buna rağmen arabuluculuk görüşmelerinin devamına rıza göstermişse bu durumda arabuluculuk görüşmesinin bu yönüyle usulüne uygun olduğunu düşündüğümüzden, aksi yöndeki Sayın Çoğunluk görüşüne katılamıyorum.