



**ARABULUCULUK VE 7036 SAYILI KANUN  
KAPSAMINDA İŞ HUKUKUNDA ZORUNLU  
ARABULUCULUK**

**İLKYAZ ÇENGEL**

Yüksek Lisans Tezi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
İzmir Ekonomi Üniversitesi

İzmir

2020

ARABULUCULUK VE 7036 SAYILI KANUN  
KAPSAMINDA İŞ HUKUKUNDA ZORUNLU  
ARABULUCULUK

İLKYAZ ÇENGEL

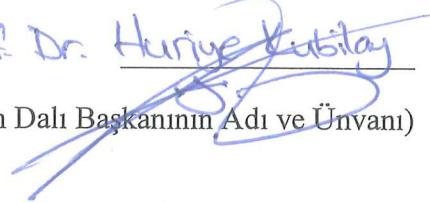
İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Hukuk Fakültesi Anabilim Dalı'na  
Yüksek Lisans Tezi  
olarak sunulmuştur.

İzmir  
2020

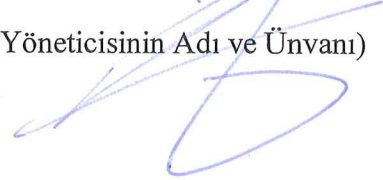
Lisanüstü Eğitim Enstitü Onayı

Prof. Dr. Mehmet Ede Biresneli  
  
(Enstitü Müdürünün Adı ve Ünvanı)

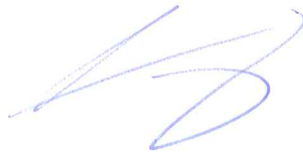
Bu tezin Yüksek Lisans/Doktora derecesi için gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Huriye Kubilay  
  
(Anabilim Dalı Başkanının Adı ve Ünvanı)


Tez tarafımızdan okunmuş, Yüksek Lisans/Doktora derecesi için kapsam ve kalite yönünden uygun olduğu kabul edilmiştir.

Doc. Dr. Alp Limoncuoğlu  
  
(Tez Yöneticisinin Adı ve Ünvanı)

Yüksek Lisans/Doktora Sınavı Jüri Üyeleri  
(Ünvan ve Soyadı alfabetik sıralı olarak)

Doc. Dr. S. Alp Limoncuoğlu  


Doc. Dr. Zeynep Sialı  


Dr. Öğr. Üye Dilek Eser  


## ÖZET

### ARABULUCULUK VE 7036 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İŞ HUKUKUNDA ZORUNLU ARABULUCULUK

Çengel, İlkyaz

Özel Hukuk Yüksek Lisans

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Alp Limoncuoğlu

Ocak, 2020

Çalışma hayatında güven ortamının sağlanması ve korunması için; işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklara hızlı ve adil çözümler öngören alternatif yöntemlere başvurmak bir zorunluluk halini almıştır. Çünkü ülkemizde iş uyuşmazlıklarının büyük bölümü fiziki olanaksızlıklar ve hukuksal olarak aksayan hükümler ile mücadele eden mahkemelere intikal etmekte ve bu durum mahkemelerin iş yükünü arttırarak, iş uyuşmazlıklarının çözümünde amaçlanan hızlı ve adil çözüm hedefinden uzaklaştırmaktadır. Bu bağlamda, çalışmamızda iş uyuşmazlıklarının yargı organlarının önüne gelmeden çözümü noktasında öngörülen zorunlu arabuluculuk yöntemi üzerine değerlendirmede bulunulacaktır.

Arabuluculuk, sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmıştır. Arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin esas modeli olup, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının tüm özelliklerini barındırır.

Kanun koyucu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile iş yargısında arabuluculuğa başvuruyu dava şartı olarak öngörerek, mahkemelerin iş yükünü hafifletmeyi, uyuşmazlıkların daha kolay, hızlı, ucuz ve etkili bir biçimde çözülmesini amaçlamıştır. İş yargısında arabuluculuğun dava şartı olarak getirilmesi doktrinde çeşitli eleştirilere tabi tutulmuştur. Gelen eleştirilerin başında arabuluculuğun iş hukuku uyuşmazlıklarının çözümüne uygun olmadığı ve dava şartı olarak düzenlenmesi Anayasa'da öngörülen hak arama özgürlüğüne aykırılık oluşturabileceği gelmektedir.

Bu durumda değişen arabuluculuk sistemi ile birlikte dava şartı olarak getirilen arabuluculuğun iş yargısına uygun olup olmadığının incelenmesi, bu değişikliklerin iş yargısını ne şekilde etkileyeceğinin ortaya konması gerekmektedir. Çalışmamızda arabuluculuk yöntemi genel hatlarıyla incelenip, çeşitli ülkelerdeki arabuluculuk esaslarına değinildikten sonra dava şartı olarak arabuluculuk düzenlemesi üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Arabuluculuk, Zorunlu Arabuluculuk, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

## ABSTRACT

### MEDIATION AND COMPULSORY MEDIATION IN LABOR LAW UNDER THE LAW NUMBER 7036

Çengel, İlkyaz

Private Law Graduate Program

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Alp Limoncuoğlu

January, 2020

In this thesis, it will be seen that in order to maintain an atmosphere of confidence in working life; it has become a necessity to resort to alternative methods that provide fast and fair solutions to disputes between the employer and the employee. Because most of the labor disputes in our country are transferred to the courts struggling with physical impossibilities and legally disruptive provisions and this situation increases the workload of the courts and distorts them from the aim of quick and fair solution in the settlement of business disputes. In our study, an evaluation will be made on the compulsory mediation method foreseen in the settlement of business disputes without coming before the judicial bodies.

As a definition, Mediation is a discretionary and arbitrary method of dispute resolution with the participation of an impartial and independent third person who has received expert training, applying systematic techniques, bringing parties together to negotiate, conducting the establishment of the communication process, suggesting solutions if the parties fail to produce solutions. Mediation is the main model of alternative dispute resolution methods and includes all the features of alternative dispute resolution methods.

The Lawmaker envisages the application of mediation in labor jurisdiction as a condition of litigation with the Law No. 7036 on Labor Courts and aims to alleviate the workload of courts and to resolve disputes more easily, quickly, cheaply and effectively.

The doctrine of mediation in the labor judiciary as a condition for litigation has been subject to various criticisms. One of the main criticisms is that mediation is not suitable for the settlement of labor law disputes and its regulation as a condition of a lawsuit may constitute a violation of the right to freedom of rights envisaged in the Constitution. In this case, it is necessary to examine whether the mediation which is brought as a condition of litigation together with the changing mediation system is appropriate to the labor judiciary and how these changes will affect the labor judiciary should be revealed. In our study, after the mediation method is examined in general terms and the principles of mediation in various countries are mentioned, the mediation arrangement will be emphasized as a condition of the case.

Keywords: Alternative Dispute Resolutions, Mediation, Compulsory Mediation, Compulsory Mediation in Labor Law under the Law Number 7036

## İÇİNDEKİLER TABLOSU

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	vii
KISALTMALAR.....	xiii
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: ALTERNATİF UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM YOLLARI.....	2
A. Uyuşmazlık Kavramı.....	2
1. İş Uyuşmazlığı.....	3
2. İş Uyuşmazlığının Türleri.....	4
a. Hak Uyuşmazlığı – Çıkar Uyuşmazlığı.....	4
aa. Hak uyuşmazlığı.....	5
bb. Çıkar uyuşmazlığı.....	5
b. Bireysel İş Uyuşmazlığı – Toplu İş Uyuşmazlığı.....	6
aa. Bireysel İş Uyuşmazlığı.....	7
bb. Toplu İş uyuşmazlığı.....	8
B. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları.....	9
1. Uzlaştırma.....	9
2. Arabuluculuk.....	11
3. Tahkim.....	12
4. İş Denetimi.....	16
C. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Çözüm Yolları.....	17
1. Barışçıl Çözüm Yolları.....	18
a. Uzlaştırma.....	19
b. Tahkim.....	20
c. Arabuluculuk.....	22
c.1 Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk.....	23
2. Mücadeleci Çözüm Yolları.....	29
a. Grev.....	30
b. Lokavt.....	31
c. Boykot.....	32



D. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Sistemler .....	33
1. Otoriter Sistem.....	33
2. Grev ve Lokavt Serbestisi Sistemi.....	34
3. Kısmi Serbesti Sistemi.....	34
4. Türkiye 'de Uygulanan Sistem.....	35
BÖLÜM 3: ARABULUCULUK.....	37
A. Arabuluculuk Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	37
B. Karşılaştırmalı Hukukta Arabuluculuk.....	39
1. Almanya.....	40
2. Fransa.....	41
3. İsviçre.....	42
4. İngiltere.....	44
5. İtalya.....	46
C. Türk Hukukunda Arabuluculuk.....	48
D. Türk Hukukunda Arabuluculuk Düzenlemeleri.....	53
1. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanun.....	53
2. 4787 Sayılı Aile Muhakemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine İlişkin Kanun.....	53
3. 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu.....	54
4. 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun.....	55
5. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.....	56
6. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu .....	56
E. Arabulucunun Uymakla Yükümlü Olduğu Etik Kurallar .....	58
aa. Arabuluculukta İradilik İlkesi.....	59
bb. Arabuluculukta Eşitlik İlkesi.....	61
cc. Tarafsızlık Kuralı.....	62
dd. Gizlilik Kuralı.....	63
ee. Menfaat İlişkisi veya Çatışma Olmaması Kuralı.....	64
ff. Mesleki Yeterlilik Kuralı.....	65
gg. Unvan Kullanımı ile Reklam ve Tanıtım Kuralı.....	66

hh. Arabuluculuk Sürecinin Niteliği, Görevin Özenle İfasi ve Taraflarla İletişim Kurma Kuralı.....	68
ıı. Arabuluculuk Uygulamasının Geliştirilmesi Kuralı.....	68
ii. Beyan ve Belgelerin Kullanım Yasağı .....	69
jj. Tarafların Bilgilendirilmesi Kuralı.....	71
kk. Belge Saklama Yükümlülüğü Kuralı.....	71
F. Arabuluculuk Faaliyeti.....	72
aa. Arabulucuya Başvuru.....	72
bb. Arabuluculukta Adli Yardım .....	72
cc. Arabulucunun Seçilmesi.....	73
dd. Arabuluculuk Faaliyetinin Yürütülmesi .....	74
ee. Arabulucunun Uyuşmazlığın Çözümünde Uygulayabileceği Davranışlar .....	75
G. Arabuluculuk Sürecinin Başlaması ve Sürelere Etkisi.....	77
aa. Arabuluculuğun Sona Ermesi.....	78
bb. Arabuluculuk Faaliyet Sonucunun Tutanakla Tespiti.....	79
cc. Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Tarafların Anlaşması.....	80
dd. Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Tarafların Anlaşmaya Varamaması.....	82
<b>BÖLÜM 4: 7036 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ZORUNLU ARABULUCULUK.....</b>	<b>85</b>
A. Zorunlu Arabuluculuk Kavramı.....	85
B. 7036 Sayılı İş Kanununda Zorunlu Arabuluculuk.....	86
1. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk.....	88
2. Zorunlu Arabulucuya Başvurulacak Uyuşmazlıklar .....	92
a. İşe İade Davaları.....	93
b. Alacak Davaları .....	94
c. Boşta Geçen Süre Tazminatından Doğan Davalar .....	95
d. İşe Başlatmama Tazminatından Doğan Davalar .....	95
e. Kötü niyet Tazminatından Doğan Davalar .....	95
f. Ücret ve Ücret Ekleri ( prim, ikramiye) Alacağından Doğan Davalar. ....	95
g. Yıllık İzin ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretinden Doğan Davalar ....	95
h. Sendikal Tazminattan Doğan Davalar .....	95

3. İş Uyuşmazlığından Doğan Alacaklar İçin İcra Takibi Yapılması.....	96
4. Zorunlu Arabuluculukta Yetki .....	96
5. Arabulucunun Seçimi.....	98
6. Arabuluculuğun Süresi .....	98
7. Arabuluculuk Ücreti.....	99
8. Zorunlu Arabuluculukta Yöntem.....	100
9. Arabuluculuğa Başvurunun Zamanaşımına Etkisi.....	102
C. Zorunlu Arabuluculuğa Getirilen Eleştiriler.....	104
a. Adil Yargılanma Hakkı ve Zorunlu Arabuluculuk.....	105
b. Arabuluculuğun İş Hukuku Uyuşmazlıklarına Uygunluğu.....	108
BÖLÜM 5: SONUÇ.....	114
KAYNAKÇA.....	117

## KISALTMALAR

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AUÇY	: Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları
A.B.D	: Amerika Birleşik Devletleri
AYM	: Anayasa Mahkemesi
ABAD	: Avrupa Birliği Adalet Divanı
bs.	: Bası
bsk.	: Baskı
C.	: Cilt
CEDR	: Etkin Uyuşmazlık Çözüm Merkezi
Çev.	: Çeviren
CPR	: Civil Procudure Rule
E	: Esas
HD	: Hukuk Dairesi
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İHK	: İl Hakem Kurulu
İMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
K.	: Karar
KT	: Karar Tarihi
m.	: Madde
RG	: Resmi Gazete
s.	: sayfa
S.	: Sayı
SenTİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
Söz.	: Sözleşme
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

## KISALTMALAR (devam)

TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜSSİDE	: Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
WIPO	: World Intellectual Property Organization
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu
vd.	: Ve Devamı

## BÖLÜM 1: GİRİŞ

Arabuluculuk, sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak tanımlanmıştır. Arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin esas modeli olup, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının tüm özelliklerini barındırır.

Kısaca arabuluculuğu, taraflar arasındaki anlaşmazlığın tarafsız bir üçüncü kişinin yardımıyla anlaşmaya varılmak suretiyle çözüme kavuşturulmasını amaçlayan alternatif bir yöntem olarak tanımlayabiliriz. Üçüncü bir kişinin yardımıyla uyuşmazlığının çözümü insanlık tarihi kadar eski bir yöntemdir. Zorunlu arabuluculuk yöntemiyle amaçlanan ise uzlaşma kültürünün yaygınlaştırılması ile arabuluculuğa etkin ve kurumsal bir nitelik kazandırmaktır.

Eldeki çalışmada, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri olan arabuluculuk incelenerek, hukukumuzda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile giren zorunlu arabuluculuk müessesesi ve zorunlu arabuluculuğa getirilen eleştiriler tartışılacaktır.

Bu kapsamda çalışmamızı üç ayrı bölüm altında ele alacağız. İlk bölüm olan alternatif çözüm yollarında; uyuşmazlık kavramını, bireysel iş uyuşmazlıkları ve toplu iş uyuşmazlıklarındaki alternatif çözüm yollarına kısaca değineceğiz. Bu giriş ve bilgilendirme kısmının ardından, Türk hukukundaki diğer kanunlardaki arabuluculuk düzenlemelerine ve karşılaştırmalı hukukta arabuluculuk uygulamalarına yer vereceğiz.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise arabuluculuk kavramı, tarihsel geçmişi, arabuluculuk temel ilkeleri ve arabuluculuk süreci hakkında bilgilendireceğiz.

Son bölümde ise hukukumuzda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile giren zorunlu arabuluculuk müessesesi ve adil yargılanma hakkının ihlal edilip edilmediği ve yine iş hukukuna uygun olup olmadığı hususu tartışılacaktır.

## BÖLÜM 2: ALTERNATİF UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM YOLLARI

### *A. Uyuşmazlık Kavramı*

Bir hakkın varlığı, kapsamı veya ihlal edilip edilmediği konusunda taraflar arasında ortaya çıkan anlaşmazlık olarak tanımlayabileceğimiz uyuşmazlık kavramı hukuki metinlerde çoğu zaman 'niza' sözcüğü olarak karşımıza çıkmaktadır. Uyuşmazlık aslında bir süreci ifade eder. Farklı çözüm önerileri sonucunda ortaya çıkan uyuşmazlık tarafların kendiliğinden anlaşamamaları halinde dava yolu veya daha sonra değineceğimiz alternatif yöntemlerle sonuca ulaşır.

İş, bir ürün ortaya koyan, katma değer yaratan emektir. Üretimin gerçekleşebilmesi için emeğin sermaye ile buluşması gerekmektedir. Bu süreçte işçi emeğini, işveren ise sermayesini ortaya koymaktadır. Sermayenin işverenin elinde olması ve işçinin ise ortaya koyduğu emeğinden başka bir şeyi olmaması sebebiyle üretim sürecinde işveren daha avantajlı bir konumda bulunmaktadır. Bu şekilde gerçekleşen ikili ilişkide işçi işverene bağımlı olmaktadır. Bunun sonucu olarak da eşitsiz ve dengesiz bir manzarayla karşı karşıya kalmaktayız. İşçilerin bu eşitsiz durum karşısında toplu olarak hareket etmeleri gerekmektedir. Aksi halde sermayeyi elinde bulunduran işverene karşı hiçbir pazarlık güçleri olmayacaktır.

Emek sahibi ve sermaye sahibi arasındaki bu çıkar çatışması iş hayatında birçok uyuşmazlığın temelini oluşturmaktadır. İş mahkemelerinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması ve yüksek yargı kararlarında zayıf olanı koruma ilkesinin yerleşmiş olması, eşitsizliğe karşı uygulanan yerinde tedbirler olmasıyla birlikte üretim sürecinin süjeleri arasındaki çekişmeyi de arttırmıştır.

Günümüzde teknolojinin gelişimi ile birlikte yeni iş kolları, sosyalleşme araçları, yeni uyuşmazlık türleri ortaya çıkmaktadır. Bu uyuşmazlıklara çözüm bulunabilmesi için hukukun da sürekli dönüşüm içinde olması gerekmekte yeni ihtiyaçlara çözüm üretmesi beklenmektedir. Uyuşmazlıkların çözümü esas olarak devletin sorumluluğundadır.

Anayasamızın hak arama hürriyeti madde başlıklı 31. Maddesinde;

“Herkes, meşru bütün vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak, iddia ve savunma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki dâvaya bakmaktan kaçınmaz.” denmiştir.

Bununla birlikte uyuşmazlığın tarafları aralarındaki ihtilafı konuyu farklı yöntemlerle de sonuca ulaştırabilirler. Bu yöntemler, sonucunda alınan kararın niteliği, tarafların sürece dahil olma şekli ve etkinlikleri, üçüncü kişilerin süreçte üstlendikleri görevler ve sahip oldukları yetkiler yönünden farklılık gösterir.

Toplumumuzdaki genel kabul uyuşmazlığın mahkeme önünde çözülmesinin en makul ve doğal yol olduğu yönündedir. Bunun aksine yargıya başvuru son çare olmalıdır. Dava yolu mevcut iş yükü sebebiyle uzun süren yargılama süreçleri sonunda tarafları psikolojik olarak olumsuz etkilemesinin yanında ekonomik ve sosyal olarak da yıpratmaktadır.

Sanayileşmiş ve gelişmiş ülkelerde dava yolu asli çözüm yolu olma işlevini kaybetmektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri’nde uyuşmazlıkların % 80’inden fazlası alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile çözümlenmektedir.<sup>1</sup> Ayrıca uluslararası ticaret alanında önemli bir rolü olan uluslararası yatırım anlaşmalarında da hukuki uyuşmazlıkların alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri kullanılarak giderilmesinin teşvik edildiği görülmektedir.<sup>2</sup>

### ***1. İş Uyuşmazlığı***

6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununda uyuşmazlık lafzı çokça zikredilmiştir. Kanun metni içeriğinde sıkça kullanılan kelimelerin ne anlama geldiği aynı kanunun tanımlar başlıklı 2. Maddesinde açıklanmıştır. Ancak bu maddede iş uyuşmazlığı veya uyuşmazlık kavramı ile ilgili herhangi bir tanımlama kanun koyucu tarafından yapılmamıştır. Bu sebeple doktrinde yazarlar çeşitli tanımlamalar yapmış.

---

<sup>1</sup> Şanlı (1996)

<sup>2</sup> Örneğin Türkiye’nin, Hollanda, Belçika, Lüksemburg, Bangladeş, Amerika, İsviçre, Avusturya, Kuveyt, Danimarka, Japonya, Romanya, Kore, Büyük Britanya, Kuzey İrlanda ve İsveç ile yaptığı yatırımların karşılıklı korunması ve teşvikine ilişkin anlaşmalarda, hukuki uyuşmazlıkların çözüm yolu olarak öncelikle alternatif uyuşmazlık çözüm yolları benimsenmiş, uyuşmazlık bu yolla çözümlenemezse tarafların ICSID’e başvuracağı kararlaştırılmıştır.



Genel çerçevede iş uyuşmazlığını tanımlayacak olursak, işçiler ile işverenler veya bunlar tarafından kurulan mesleki örgüt olan sendikalar arasında üretim sürecinde oluşan hak ve menfaat(çıkar) çatışması şeklinde tanımlayabiliriz.

## **2. İş Uyuşmazlığının Türleri**

İş uyuşmazlığı uyuşmazlığın taraflarına, uyuşmazlığın konusuna ve niteliğine göre farklı tasniflere tabi tutulmaktadır. Uyuşmazlığın taraflarına göre yapılan ayırmda bireysel iş uyuşmazlığı, toplu iş uyuşmazlığı alt başlıkları karşımıza çıkmakta iken uyuşmazlığın niteliğine göre yapılan ayırmda hak uyuşmazlığı ve menfaat(çıkar) uyuşmazlığı başlıkları ile karşılaşacağız.

### **a. Hak Uyuşmazlığı – Çıkar Uyuşmazlığı**

Hak ve çıkarlara ilişkin iş uyuşmazlıkları arasında yapılacak olan sınıflandırma, konularına göre yapılan bir sınıflandırma olacaktır.<sup>3</sup>

Kanunda uyuşmazlığın bu türlerine ilişkin herhangi bir tanımlama yapılmamıştır. Ancak Yargıtay 9.HD, 26.6.1986 T. , 1986/4891 E. ve 1986/6559 K. Sayılı kararının hak ve menfaat uyuşmazlığı ayırımına bakmak yararlı olacaktır.

“Menfaat uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında ise özel hakem kararları genel hükümlere tabidir. Söz konusu edilen uyuşmazlık, genel hükümlere tabi tutulduğuna göre bunun bir hak uyuşmazlığı olarak kabul edilip çözümlenmek istendiği anlaşılmaktadır. Şu durumda önemli olan nokta, uyuşmazlığın bir hak uyuşmazlığı olup olmadığının tespitidir. Hak uyuşmazlığı, işçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işçi teşekkülü tarafından bozulmasıdır. Bir hakkın ihlalinden söz edebilmek için öncelikle toplu iş sözleşmesinde o hakkı oluşturan bir hükmün bulunması gereklidir. Zira, hak sağlayan bir hüküm mevcut değilse o hakkın ihlalinden de söz edilemez. Toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesinde izin harçlığı, bayram harçlığı ve yakacak yardımı konusunda işçiye belirli hak sağlayan bir hüküm yer almamış, bu düzenlemenin yapılması ileriye bırakılmıştır. Böylece toplu iş sözleşmesi hükmünün ileriki bir tarihte taraflarca tespit edileceği kararlaştırılmıştır. Yani bu konudaki menfaat çıkar uyuşmazlığı atıye bırakılmıştır. Şu durumda ortada bir hak uyuşmazlığı değil, menfaat uyuşmazlığı vardır. Menfaat uyuşmazlığının özel hakeme sevkinde ise 58. maddede belirtildiği gibi özel hakem seçiminde tarafların anlaşmış olmaları zorunludur ve anlaşmaları halinde özel hakem kararı genel hükümlere tabi olmaz; toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Olayda söz konusu uyuşmazlık, bir

<sup>3</sup> M.Demircioğlu ve T.Centel,(2015)

hak uyuşmazlığı olmadığına göre, hakemlerin yetkileri dahilinde olmayan meselelerdendir ve hakem, yetkisi dahilinde olmayan bir konuda karar vermiş bulunmaktadır. Bu ise, HUMK'nun 533. maddesinin 3. fıkrası hükmünce bozmayı gerektirmiştir.”

#### ***aa. Hak Uyuşmazlığı***

Hak, hukuken korunan ve sahibine bu korumadan yararlanma yetkisi tanıyan menfaattir. Ayrıca hakkın tanımı çeşitli şekillerde yapılmaktadır. Bu tanımlardan bir diğerine bakacak olursak, kişilerin korunmaya değer menfaatlerinin sağlanabilmesi için hukuk düzeninin verdiği iktidar ve yetkiye hak denir.<sup>4</sup> Hakkın kaynağını bir hukuk kuralının oluşturması gerekir. Bir uyuşmazlığın hak uyuşmazlığı niteliği taşıyabilmesi için taraflarına kanunen veya sözleşme ile bir hakkın hali hazırda tanınmış olması gerekmektedir.

Hak uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi kuralları ile taraflara sağlanan haklara ilişkin ortaya çıkan uyuşmazlıklardır.<sup>5</sup>

İşçinin işe iade, izin, kıdem tazminatı gibi talepleriyle çıkan uyuşmazlıklar ile işverenin rekabet yasağına aykırılık, ihbar tazminatı gibi konularda çıkardığı uyuşmazlıklar hak uyuşmazlığına örnek gösterilebilir

#### ***bb. Çıkar Uyuşmazlığı***

Çıkar(menfaat) uyuşmazlığı kavramından yürürlükte bulunan bir hakta değişiklik yapılması talebiyle ortaya çıkan veya henüz pozitif hukukta tanınmayan bir hakkın kazanılması için girişilen mücadele içerisinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar anlaşılır.

Çıkar uyuşmazlığında taraflar toplu olarak baskı metotlarıyla sonuca gitmeye çalıştıkları için ortada mevcut hukuk normları ile çözümü mümkün olamamış bir sorunun varlığından söz etmek gerekir. Bu uyuşmazlıklar mevcut kurulu düzeni değiştirmeye yönelik olduğu için uyuşmazlığın yürürlükteki hükümlere göre çözümü söz konusu

---

<sup>4</sup> Canbolat (2013)

<sup>5</sup> Kocaoğlu (1988)

değildir. Bu nedenle yargı buradaki sorunun çözümüne yardımcı olamaz. Yürürlükteki hukuk düzeninin çözemeyeceği bu sorunlar sermaye ile emek arasındaki kazancın paylaşılmasındaki çıkar çatışmasının bir sonucudur.<sup>6</sup>

İşçilerin izin günlerini, çalışma şartlarını ve ücretlerini daha iyi bir seviyeye çekmek için işverene karşı yürüttükleri süreçte mücadele kaçınılmaz olarak başvurdukları bir yoldur. Menfaat uyuşmazlıklarında mücadelecî çözüm yollarına başvurmak bu tür uyuşmazlıkların tabiatının gereğidir. Bu nedenle çıkar uyuşmazlıklarında mücadelecî yollara başvurmak kanunen serbesttir. Zaten toplu iş uyuşmazlıklarının uygulamada karşılığını da çıkar uyuşmazlıkları oluşturmaktadır.

Çıkar uyuşmazlığı sonucu bireysel olarak hukuki yola başvurmak mümkün değildir. Zira İş Mahkemeleri Kanunu işçi ile işveren arasındaki hak uyuşmazlıklarını çözümlene görevini mahkemelere vermiştir.

#### ***b. Bireysel İş Uyuşmazlığı – Toplu İş Uyuşmazlığı***

Bireysel iş uyuşmazlığı ve toplu iş uyuşmazlığı ayrımı işçi, işveren ve sendikaların uyuşmazlık üzerindeki konumlarına yönelik yapılan bir ayrımdır. Bir işçinin devamsızlık nedeniyle işten çıkarılması bireysel iş uyuşmazlığına örnektir. Bireysel iş uyuşmazlıkları hem hak hem de menfaat uyuşmazlığı şeklinde karşımıza çıkabilir.

Mevzuatımızda bireysel iş uyuşmazlıklarını çözümlenmek amacıyla 1950 yılında iş mahkemeleri kurulmuş, toplu iş uyuşmazlıkları hakkında ise aynı yıllarda mecburî tahkim sistemi kabul edilmiştir. 1961 Anayasası ile işçilere grev hakkı tanındığından mecburî tahkim sistemi terk edilmiş ve 275 sayılı kanunla yeni bir uzlaştırma (arbulma) ve ihtiyarî tahkim usulü uygulanmaya başlanmıştır.

Doktrinde kimi yazarlarca işçi ve işveren arasında oluşan uyuşmazlıkların bireysel ve toplu olarak ayrımına tabi tutulması pek sağlıklı görülmemiştir. İster ferdi ister toplu

---

<sup>6</sup> Tuncay (1999)

uyuşmazlık olsun uyuşmazlıkları hak ve menfaat uyuşmazlığı şeklinde ayrıma tabi tutmayı daha geçerli bir sınıflandırma kabul etmişlerdir.<sup>7</sup>

#### ***aa. Bireysel İş Uyuşmazlığı***

Mevzuat veya iş akdinden kaynaklı işçi ile işveren arasındaki anlaşmazlıklar bireysel iş uyuşmazlıklarıdır. Diğer bir deyişle, bir veya birden çok işçi ile işveren arasında gerçekleşen temelini iş ilişkisinin oluşturduğu uyuşmazlıklar bireysel iş uyuşmazlıklarıdır.

Bireysel sözcüğü, uyuşmazlığın bir tarafını oluşturan işçilerin sayısını değil mesleki örgüt olan sendikanın uyuşmazlığa dahil olup olmaması ile ilgilidir. Uyuşmazlığa düşen işçi sayısı kaç olursa olsun bu uyuşmazlık işçi sendikalarının herhangi biri tarafından üstlenilip toplu iş uyuşmazlığına çevrilmediği sürece bireysel iş uyuşmazlığı olma özelliğini kaybetmeyecektir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarına örnek olarak; sözleşmenin feshinde ödenmesi gereken tazminatların ödenmemesi, iş akdinin fesihle ilgili şartların yerine getirilmemesi verilebilir.

Hukukumuzda bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü 7036 sayılı İMK yürürlüğe girmeden önce 04.02.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5521 sayılı İMK ile sağlanmaktaydı. 5521 sayılı kanunda bireysel iş uyuşmazlıklarında barışçıl çözüm yollarından olan arabuluculuk ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak böyle bir düzenlemenin olmaması 5521 sayılı kanun döneminde arabuluculuk müessesesinin hiç uygulanmadığı anlamına gelmemektedir. 5521 Sayılı İMK'da olmayan bu düzenleme 22 Haziran 2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6325 Sayılı HUAK ile sağlanmaya çalışılmıştır. Hukuki uyuşmazlıklarda arabuluculuk kanununun yürürlüğe girmesiyle beraber bireysel iş uyuşmazlıklarında ihtiyari olarak arabuluculuk yoluna başvurulabildiği görülmektedir.

---

<sup>7</sup> Saymen (1954)

5521 Sayılı İş mahkemeleri Kanunu döneminde ihtiyari olan arabuluculuk, 12.10.2017 tarihinde kabul edilen ve 25.10.2017 tarihinde 30221 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 Sayılı İMK ile zorunlu arabuluculuk haline getirilmiştir.

7036 sayılı İMK'nun dava şartı olan arabuluculuk madde başlıklı 3. Maddesinde; Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Şeklinde düzenlenerek ihtiyari olan arabuluculuk zorunlu arabuluculuğa dönüştürülmüştür. 7036 Sayılı İMK'nın 38. maddesi gereği zorunlu arabuluculuğa ilişkin maddeler 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sonuç olarak bireysel iş uyuşmazlığının işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinden ya da mevzuattan doğan bir uyuşmazlık türü olması, bu uyuşmazlığın konusu itibariyle hak uyuşmazlığı olmasına sebep olmaktadır.<sup>8</sup>

### ***bb. Toplu İş Uyuşmazlığı***

Emek sahibi işçi ile sermaye sahibi işveren arasında çeşitli menfaat ve hak çekişmeleri olduğu için üretim sürecinin bu iki temel süjesi arasında uyuşmazlık doğması da kaçınılmazdır. İşçi ve işveren arasındaki bu uyuşmazlıklar farklı şekillerde ayrımlara tabi tutulmaktadır. Bu ayrımlardan üzerinde en fazla durulanı ise bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı ayrımıdır.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında tek bir işçi işverenle bir hak veya menfaat mücadelesine girmekte iken toplu iş uyuşmazlıklarında durum bundan farklıdır. Burada uyuşmazlığın tarafı olan işçi tek değildir. İşverenin karşısında bir işçi topluluğu bulunmaktadır. Uyuşmazlıkta taraf olan işçi topluluğu hukuki bir statüye sahip sendika olabileceği gibi fiili bir topluluk da olabilir. Türk hukukunda toplu iş uyuşmazlığı çıkarma hakkı sadece hukuki statüsü bulunan sendikalara tanınmaktadır. Ancak teoride toplu mücadele için böyle bir koşul aranmamaktadır.

---

<sup>8</sup> Aktay, Arıcı, Senyen ve Kaplan, (2012)

Pozitif hukuk itibariyle kabul gören görüşe göre toplu iş uyuşmazlığının oluşumu için gerekli şartları içeren bir tanım yapacak olursak şu şekilde bir çerçeve tanım yapmamız yerinde olacaktır. Toplu iş uyuşmazlığı, işveren sendikasına üye olmayan bir işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklardır.

Toplu iş uyuşmazlıklarının 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı STİSK'da belirtilen şekil ve esaslar çerçevesinde çözümlenmesi gerekmektedir.6356 sayılı kanunda toplu iş uyuşmazlığı başlığı altında sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıkları anılmaktadır.

### ***B. Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları***

Taraflar arasında bir uyuşmazlık doğduğu zaman başvuru ilk yöntem yargı yoluna gitmektir. Ancak mahkemeye başvuru çoğu uyuşmazlık açısından zaman ve para kaybına yol açmakta ve mahkemelerin mevcut iş yükünü daha fazla artırmaktadır. Günümüzde uyuşmazlıkların çözümünde dava yolunun en etkili yol olmadığı gibi başvurulacak tek yol olmadığı fikri güç kazanmaya başlamaktadır. Adalet Bakanlığı Yargı Reformu Stratejisinde “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemlerini Geliştirmek Ve Uygulamada Etkililiğini Artırmak” şeklinde bir amaç belirlemiştir. (Amaç 4).<sup>9</sup>

Uzlaşma kültürü insanımız tarafından benimsedikçe, müzakere ve arabuluculuk yöntemleri öğrenildikçe alternatif uyuşmazlık çözüm yolları işlerlik kazanacak ve bu sebeple uyuşmazlıkların çözümü hızlanarak, hukuk sistemimize olumlu katkı sağlayacaktır.

#### ***1. Uzlaştırma***

Uzlaşma kavramı, ortaya çıkan uyuşmazlıkların barışçıl bir şekilde çözüme kavuşturulması, uzlaştırma da tarafların kendi aralarında dostane bir biçimde uzlaştırıcı kabul edilen tarafsız bir üçüncü kişi aracılığıyla uyuşmazlığı çözme yöntemidir. Uzlaştırıcı, uyuşmazlıkla ilgili taraflarla görüşür, uzlaşıp uzlaşamadıkları konulara

---

<sup>9</sup> Adalet Bakanlığı Yargı Reformu Stratejisi (2019)

ilişkin tarafların görüşlerini alır.<sup>10</sup> Diğer bir ifade ile uzlaştırma, taraflardan tamamen bağımsız, tarafsız, objektif davranan, uzmanlık eğitimi almış olan üçüncü kişinin, uyuşmazlığın taraflarına somut olayın koşullarına göre çözüm önerileri sunarak, çözüm önerilerinden biri üzerinde anlaşmalarını amaçlayan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir.<sup>11</sup>

İş mahkemelerindeki yargılamalarda hakim tahkikat öncesi tarafları öncelikle sulh ve uzlaşmaya teşvik etmelidir. Bu düzenlemenin amacı yargıdaki iş yükünün gereksiz yere artmasını engellemek ve usul ekonomisi ilkesi gereğince uyuşmazlığı bir an evvel sonuçlandırmaktır. Uygulamada iş uyuşmazlıklarının çözümünde sulh ya da uzlaştırma kurumu zorunlu olmadığı ve uzlaşma kültürü de oluşmadığı için mahkeme tahkikata geçmeden önce tarafları uzlaşmaya yönlendirmemektedir. Bunun diğer bir nedeni de tarafları sulhe teşvik etmeden, doğrudan yargılamaya geçmenin Yargıtay kararlarında bozma sebebi oluşturmamasıdır.

Uzlaştırma, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan bir yöntemdir. Uzlaştırmada, taraflar, kendi aralarındaki uyuşmazlığın çözümünde bu konuda yardımcı olacaklarını düşündükleri veya bu konuda yardımcı olacağı peşinen kabul edilmiş kişilere olaya dahil olarak görüş bildirmeleri ve tarafları birbirlerine yakınlaştırmaları için yetki verirler. Bu kişi olayı inceleyerek, gerektiğinde taraflar ile görüşerek konunun var olan mevzuat ve iş sözleşmesi kapsamında ne şekilde sonuca bağlanması gerektiği konusunda tarafları ikna etmeye çalışır. Bu konuda tarafları bağlayıcı niteliği olmayan (bazı sistemlerde bağlayıcı) görüşlerini bildirebilir. Burada uzlaştırmacının görevinin salt uyuşmazlık hakkında görüş bildirmek olduğu düşünülmemelidir. Uzlaştırmacının asıl görevi uyuşmazlığı uzmanlığı konusunda değerlendirmek olduğu kadar, tarafları bu konuda bir sonuca yöneltmek üzere faaliyette bulunmaktır. Bir başka deyişle, uzlaştırmacı “benim fikrim budur, beğenirseniz beğenin, beğenmezseniz ipler kopsun” yaklaşımında bulunmaz. Tarafları birbirlerine yaklaştırarak, onları ikna etmek ve uyuşmazlığı neticelendirmek, uzlaştırmacının görevidir.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Özbay (2004)

<sup>11</sup> Tanrıver (2010)

<sup>12</sup> Limoncuoğlu (2011)

## 2. Arabuluculuk

Arabuluculuk, 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, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımı ile ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Hukuk sistemimizde ihtiyari olarak arabuluculuk hali hazırda mevcutken, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak getirilmiştir. Bu şartın yerine getirilmemiş olması ise Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca dava şartı eksikliği olarak değerlendirilecektir.

İş ilişkisinin tarafları olan işçi ve işveren arasında haksız fiil veya sebepsiz zenginleşme gibi nedenlerden doğan ve iş ilişkisinden kaynaklanan alacak ve tazminat talepleri için de arabulucuya başvurulması bir dava şartıdır. Örneğin işçi veya işverenin iş ilişkisi içerisinde iken birbirlerine hakaret etmelerinden kaynaklanan ya da işçinin işyerindeki işverene ait ürünleri veya araçları zarara uğratmasından doğan tazminat taleplerinde de dava açılmadan önce bu madde kapsamında arabulucuya başvurmak zorunludur.

Fakat tarafların özgür iradeleriyle yürütülen arabuluculuk sürecinde anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Arabuluculuk aracılığıyla sonuç alınamaması halinde tarafların mahkeme yoluyla haklarını aramaları mümkündür. Bu sebeple arabulucuya başvurulmuş olmasının bir dava şartı olarak düzenlenmesi, Anayasa'nın 36. maddesinde düzenlenen hak arama hürriyetinin ihlali anlamına gelmemektedir. Bu konuda *Anayasa Mahkemesi'nin E: 2012/94, K: 2013/89, T: 10.7.2013 sayılı kararında*<sup>13</sup> da benzer şekilde, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yargının alternatifi ya da yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan veya onunla rekabet içinde bulunan bir

---

<sup>13</sup> RG: 25.01.2014, 28893, "Esasen, doktrinde de alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yargının alternatifi olan ve dolayısıyla yargısal sistemin yerine ikame edilmeye çalışılan veya onunla rekabet içinde bulunan bir süreçler bütünü olmadığı, tam tersine uyuşmazlıkların çözümü için öngörülen yöntemlere ilave edilmiş tamamlayıcı yöntemler topluluğu olduğu hususunda tam bir mutabakat bulunduğu anlaşılmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının başarılı olabilmesinin ön koşulu da bu yolların yargı yoluyla yarışmaması ve yargının yerine ikame edilmemeye çalışılmasıdır."



süreçler bütünü olmadığı değerlendirilmiştir. Söz konusu kararlar dikkate alındığında, arabuluculuğun yargı yerine geçmediği veya yargı gibi hareket etmediği sürece, arabuluculuğun iradi olma ilkesine aykırı bir durum oluşmayacağı görülmektedir.

Dava şartı olarak arabuluculuk müessesesinin, gönüllülük ilkesinin tersine dava açmadan önce zorunlu tutulması, iş ilişkisinin güçlü tarafı olan işverenden yana bir hukuk düzeninin önünü açarak işçiler aleyhine düzenlemelere sebebiyet verdiği yönünde eleştirilere maruz kalmaktadır. Bu eleştirilere paralel olarak, Türkiye Barolar Birliği, aldığı ilkesel bir kararla “belli bazı davalarda arabulucuya başvurmanın zorunlu hale getirilmesine” karşı olduğunu tespit ve ilan etmiştir.<sup>14</sup>

### **3. Tahkim**

Tahkim, taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkların devletin resmi yargı organları yerine, kendileri tarafından belirlenen hakemlerce çözümlendiği bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Bireysel iş uyuşmazlıklarında tahkim yoluna başvurulmasıyla tahkimin kendi içinde barındırdığı avantajlar bu uyuşmazlıkların çözümünde de kendini göstermektedir. Doğru ve eksiksiz bir şekilde işletilen usul kuralları çerçevesinde tahkim kurumunun iş hukukuna ciddi şekilde katkı sağlayacağı da yadsınamaz bir gerçektir. Tahkim yolunun işletilmesiyle taraflar daha kısa bir zaman diliminde uyuşmazlığı sonlandırarak çözümün getireceği mali sonuçlara kavuşabileceklerdir.

Mali açıdan işverene göre daha zayıf olan işçi, uyuşmazlığın daha kısa sürede çözülmesi sonucu, çözümün getireceği ödemelere vakit kaybetmeden sahip olmaktadır. Taraflar arasındaki uyuşmazlığın hızlı bir şekilde çözümlenmesi işçinin üretim faaliyetine kısa süre içinde devam etmesini sağlayarak asıl amacı üretim sürecinin kesintisiz devamını sağlayarak kar amacına ulaşmak isteyen işverenin de lehine bir netice ortaya çıkarmaktadır.

Hiç şüphesiz mahkemeye oranla tahkim, işçi açısından, çok daha pahalı bir çözümdür. Bununla birlikte bu durumun olumlu bir yanı da vardır. Tahkim kaydının bulunduğu bir

---

<sup>14</sup> TBB Yönetim Kurulu, 04.12.2015 tarih ve 2015/1873 sayılı kararı.

sözleşmede işçi, hakeme başvurmadan önce daha dikkatlice düşünmek zorunda kalacak; olur olmaz açılacak iş hukuku davaların önüne geçilebilecektir. Tahkim yargılamasının yaygınlaşması, mahkemeler önündeki feshin geçersizliğinin tespiti davalarının uygulamadaki sayısını azaltabilecektir.<sup>15</sup>

Tahkim uygulamasının getirdiği tüm bu avantajlarla birlikte, iş sözleşmesi tarafları arasındaki eşitsiz ilişki de dikkate alınmalıdır. Ülkemizde iş sözleşmelerine konulan hükümler, çoğu zaman güçsüz durumdaki işçiler tarafından bilinmeden veya çaresizlik sebebiyle karşı çıkılmadan kabul edilmektedir. Özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu sektörlerde bu durum, kendisini daha açık bir şekilde göstermektedir. Bu nedenle, eşit olmayan taraflar arasındaki sözleşmelere ilişkin uyuşmazlıklarda tahkim yoluna başvurulacaksa, bu seçimin tacirler arasındaki anlaşmalara uygulanacak geçerlilik şartlarından daha farklı olması gerekmektedir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkim yoluyla çözümü hususu, İş Kanununun 20. maddesinde düzenlenmektedir. 2007 yılında değişiklik geçirmeden önce bu madde aşağıdaki şekilde hükümler içermekteydi:

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir.”

Yukarıda yer alan düzenlemede “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya...” ve “Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir.” ifadeleri, Anayasa Mahkemesinin 24.11.2007 tarih ve 26710 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan,

---

<sup>15</sup> Centel (2013)

19.10.2005 tarihli ve 2003/66 Esas, 2005/72 Karar sayılı kararı ile iptal edilmiştir.<sup>16</sup> Bu iptal neticesinde maddenin uygulanma alanı daralsa bile, bireysel iş hukuku uyuşmazlıklarında tahkim kabul edilmektedir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı neticesinde artık, iş uyuşmazlıklarının tahkim yoluyla çözümlenmesine yönelik olarak

<sup>16</sup> Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararının ilgili bölümleri aşağıdaki gibidir:

a) “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya...” Bölümü

20. maddenin birinci fıkrasının son tümcesi uyarınca, toplu iş sözleşmesine özel hakeme gitme hükmü konulmuşsa, bu hüküm normatif niteliktedir ve sendika üyesi olan işçiyi bağlar. Çünkü, 20. maddenin birinci fıkrasının son tümcesinde emredici nitelikte bir ifadeyle, “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa ... özel hakeme götürülür” denilmektedir.

Anayasa’nın 36. maddesinin birinci fıkrasına göre, herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanmak hakkına sahiptir.

İptali istenilen kuralın, “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” bölümüyle, toplu iş sözleşmesinin bu konudaki hükümlerine yasa hükmü gibi bağlayıcılık kazandırılmaktadır.

Özel hakem kararları ancak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 533. maddesinde yer alan ve esas yönünden denetime olanak vermeyen nedenlerle temyiz edilebiliyor ise de, iptali istenilen kuralda yargı önünde davacı olarak esas yönünden iddiada bulunulmasına olanak verilmemiş olması hak arama özgürlüğünü sınırlamaktadır.

Bu nedenle kuralın “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” bölümü Anayasa’nın 36. maddesine aykırıdır, iptali gerekir.

b) “... taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.” Bölümü

İşçinin, 20. maddenin birinci fıkrasındaki uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürme konusunda işverenle anlaşabilmesi yalnızca kendi iradesine ilişkindir. İşçi ancak özel hakeme gitme konusundaki iradesini kullandığında, dava açma seçeneğinden vazgeçmiş olacağından Anayasa’nın 36. maddesine aykırılıktan söz edilemez.

Bu nedenlerle, kuralın “... taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür” bölümü Anayasa’nın 36. maddesine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir.

...

2) Dördüncü Fıkra

...

20. maddenin dördüncü fıkrasında özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usullerinin çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenmesi öngörülmektedir.

HUMK’nun 516 ila 536. maddeleri arasında, özel tahkim kurulunun oluşumuna ve görevlerine ilişkin kurallar yer almaktadır.

HUMK’nun 527. maddesinde hakemlerin hangi hallerde sulh mahkemesine başvurabilecekleri, 528. maddesinde tahkikat esnasında ceza takibatına esas teşkil eden bir sahtelik söz konusu olursa, ceza mahkemesince bir karar verilinceye kadar tahkim incelemesinin erteleneceği, 529.

maddesinde hakemlerin ilk oluşumundan itibaren altı ay içinde hüküm vermek zorunda oldukları, aksine yapılan sözleşmelerin batıl olduğu ve bu konudaki uyuşmazlıkların yetkili mahkemece çözümleneceği, 530. maddesinde hakem kararlarında nelerin olması gerektiği, 531. maddesinde

hakemlerin çoğunlukla karar verebilecekleri, 533. maddesinde hakemlerin kararlarının hangi hallerde temyiz edilebileceğinin kurallara bağlandığı görülmektedir. Hakem kurullarının oluşumunun ve çalışma yönteminin, uzmanlığın önemi de gözetilerek hukuk devleti ilkeleriyle uyum içinde düzenlenmesi gerekir.

Ayrıca hakem kurullarının tarafsızlığı ve bağımsızlığı, uzman niteliği ile bu kurulların alacağı kararların bağlı olacağı usul ve esasların yönetmeliğe bırakılmayıp yasa ile düzenlenmesi adil yargılanma hakkının sağlanabilmesi için zorunludur. Bu nedenle kural, Anayasa’nın 2. ve 36. maddelerine aykırıdır, iptali gerekir. Anayasa Mahkeme’nin ilgili kararına <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/ead9efda-3b24-455f-96a8-812aa4700a6d?excludeGereke=False&wordsOnly=False> (Erişim Tarihi: 27.12.2014) internet adresinden ulaşılabilir.

toplu iş sözleşmelerine getirilen hükümler geçersizdir. İşçi ve işveren arasında bu yönde yapılacak bir anlaşma işçiyi bağlamayacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1965 tarihinde verdiği karar da bu bakımdan Anayasa Mahkemesi hükmünü destekler niteliktedir:

“Yukarıda anılan kanun hükümleriyle bilim alanındaki görüşlerin karşılaştırılmasında: İşçi Sendikasının işverenle yaptığı Toplu İş Sözleşmesindeki (tahkim şartının) sendika ile işverenin karşılıklı hak ve borçları sebebiyle kendilerini ilgilendireceği, sendika üyesi olan işçinin, sözleşmede tarafların yükümlülüklerini düzenleyen hükümlere göre çalışma karşılığı olan hak ve alacaklardan yararlanacağı, sözleşmedeki tahkim şartının işçiyi bağlamayacağı, bunun da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği, toplu sözleşmedeki özel hakeme başvurma hükmünün teşmil edilmeyeceği kuralının da bu yönü doğruladığı sonucuna varılmıştır. Özet olarak denilebilir ki, Toplu İş Sözleşmesindeki tahkim şartı, çalışması karşılığı bulunan Kişisel Hakkını işverenden isteyen işçiyi bağlamaz.”<sup>17</sup>

İş Kanununun 20. Maddesinin 1. Fıkrası 12/10/2017 tarihinde tekrar değişiklik geçirmiştir. Söz konusu değişiklik ile dava şartı olan zorunlu arabuluculuk şu şekilde madde metnine eklenmiştir:

“İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”

Tahkim şartının iş sözleşmelerinde yer almaması hususu sadece toplu sözleşmelerle sınırlı değildir. Bireysel iş sözleşmelerinde yer alan tahkim şartlarının da geçersiz olacağı aşağıda ayrıntıları paylaşılan içtihatları tarafından da kabul edilmektedir.

---

<sup>17</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 10.11.1965 tarihli ve 1964/9-634 E, 1965/405 K sayılı kararı.

“...fesihten önce sözleşmelere konulan veya ayrıca düzenlenen tahkim şartı içeren hükümler geçersizdir.”<sup>18</sup>

“Görev kamu düzenine ilişkindir ve yargılamanın her aşamasında dikkate alınır...İş sözleşmesinin kurulması veya devamı sırasında yapılan özel hakem sözleşmesi, veya iş sözleşmesindeki hakem kaydı işçinin serbest iradesini yansıtmaması nedeniyle geçersiz olduğundan, uyuşmazlığın özel hakemce görülme olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle iş mahkemesi görevlidir.”<sup>19</sup>

“İşe iade davalarının özel hakeme götürülmesi anlaşması, ancak fesihten sonra yapılması halinde geçerli olur. Ekonomik açıdan zayıf olan işçinin sözleşme sırasında kararlaştırılan özel hakem anlaşmasını özgür iradesiyle imzaladığı kabul edilemez. Özel hakem anlaşması 21.07.2005 tarihinde yapılmış ve fesih 03.10.2007 tarihinde yapıldığına göre, verilen görevsizlik kararı ve özel hakem anlaşması geçersiz olduğundan...”<sup>20</sup>

İş ilişkisinin başlamasından öncesinde veya devamı sırasında imzalanan tahkim anlaşmaları veya tahkim şartları geçersizdir. Yargıtay, işçinin işverenin tahakkümü altında kalıp kalmadığı hususunu sözleşme süresinin ötesine de taşımaktadır. Yargıtay yukarıda anılan kararında, fesih günü ile aynı gün kabul edilen tahkim anlaşmasını dahi geçersiz saymıştır.

#### **4. İş Denetimi**

İş denetimi veya kamu denetimi sistemi, kamu gücünü kullanan devlet tarafından, kanuni çalışma kurallarının işyerinde uygulanması ile işçi ve işverenlerin üretim ilişkisini ulusal menfaatler çerçevesinde birbirine uyumlu hale getirilmesi amacıyla takip ettiği izleme, teftiş ve denetim usulleri olarak tanımlanmaktadır.

Limoncuoğlu'na göre burada bir açıklama yapmak yerinde olacaktır. Uluslararası uygulamalarda iş denetiminin bazı ülkelerde özel kurumlar tarafından gerçekleştirilmesi sebebi ile kamu denetimi olarak kabul edilmemektedir. Bu sebeple ayrıca kamu denetim sistemi terimi kullanılmaktadır.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 26.05.2008 tarihli ve 2008/10997 E. 2008/12660 K. sayılı kararı.

<sup>19</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 20.09.2011 tarihli ve 2011/215 E., 2011/955 K. sayılı kararı.

<sup>20</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.11.2008 tarihli ve 2008/5830 E., 2008/29774 K. sayılı kararı

<sup>21</sup> Limoncuoğlu (2011)

4857 sayılı İş Kanununun 91. maddesine göre “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.”

Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi (81 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Sözleşmesi) 19 Haziran 1947 de kabul edilmiş ve 1950 yılında Türkiye tarafından onaylanarak 22.12.1950 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Sözleşmenin üçüncü maddesinde iş müfettişlerinin görevleri düzenlenmiştir:

- Çalışma süreleri, ücretler, iş güvenliği, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi, çalışma şartlarına ve işçilerin işlerini yaptıkları sırada korunmalarına dair kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak;
- İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere uymalarını sağlayacak yollar hakkında teknik bilgi vermek ve tavsiyelerde bulunmak,
- Mevcut kanuni hükümlerin açık bir şekilde düzenlenmemiş olduğu kusur veya suistimalleri yetkili makama bildirmek.

Yargı yolu dışında alternatif çözüm yöntemi olarak iş denetiminin güçlendirilmesi, iş müfettişlerinin devreye sokulması, işçi temsilciliğine ilişkin düzenlemeler getirilmesi ve sendikal örgütlenmenin güçlendirilerek çalışanlar arasında sendikalaşma oranının artırılması ile gerçekleştirilebilir. Bu sayede iş mahkemelerinin iş yükünün ve Yargıtay’ın iş dairelerinin önüne gelen dava sayısının önemli oranda azalması mümkün olur.

### ***C. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Çözüm Yolları***

Çözüm yolları genel olarak barışçıl ve mücadeleci olmak üzere iki türlüdür. Mücadeleci yolda müzakere ederek orta yolun bulunması yerine karşı tarafı zor durumda bırakarak kendi isteklerini kabul ettirme ve bunun üzerinde bir anlaşma yapmayı zorlama söz konusu olur. Mücadeleci ve kuvvete dayalı çözüm yollarına grev ve lokavt örnek olarak gösterilebilirken, barışçıl çözüm yollarına örnek olarak ise uzlaştırma, arabulucu ve tahkim verilebilir.

İş sözleşmesinin tarafları arasında ücret veya diğer çalışma koşulları sebebiyle çıkan uyuşmazlıklar çok eski tarihlere dayanmaktadır. Ancak bu uyuşmazlıkların çözümünde devletin asli bir unsur olarak yerini alması söz konusu uyuşmazlığın kamu düzenine, ekonomiye ve devletin menfaatlerine zarar vermeye başlamasıyla mümkün olmuştur.

### *1. Barışçıl Çözüm Yolları*

Barışçıl çözüm yolları ile ulaşılmak istenen sonuç, çalışma barışının sağlanabilmesi, üretim sürecinin süjeleri olan işçi ve işveren arasında toplu pazarlık sisteminin benimsenip geliştirilmesi, öç ve intikam duygularının yenilerek genel olarak toplumsal barışın tesisine yardımcı olmaktır.

Alternatif usuller uygulayıcı ülkelerde birbirinin aynı olan kalıp çözüm yöntemleri şeklinde değil, Uygulayıcı ülkelerin kendi tarihsel geçmişi ve birikimleri ile harmanlanarak uygulanmaktadır.

Uyuşmazlığın alternatif usullerle çözümlenmesi kurumsal anlamda, Anglosakson kaynaklı olduğu ve özellikle sanayileşmenin getirdiği küreselleşmenin de etkisiyle Avrupa ülkelerinde hızla yayıldığı söylenebilir. Alternatif çözüm yollarını genel hatlarıyla tanımlamak gerekirse , “bağımsız, tarafsız ve objektif bir üçüncü kişinin, aralarında uyuşmazlık bulunan tarafları bir araya getirerek, ortaklaşa bir çözüm bulmaları konusunda iletişim kurmalarını sağladığı ve aralarındaki uyuşmazlığı ya kendi kendilerine çözmeleri konusunda yardımcı olduğu veya somut olayın özelliklerine göre taraflara çözüm önerileri sunduğu tamamen gönüllülük esasına göre işlerlik kazanan mahkemelerde gerçekleşen yargulamaya göre seçimlik bir yol olarak uygulama alanı bulan uyuşmazlık çözüm yollarıdır” denilebilir.<sup>22</sup>

Barışçıl çözüm yollarını uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuk başlıkları altında üç gruba ayırarak incelemek gerekmektedir. İlk olarak uzlaştırma kurumundan başlayarak sonrasında tahkim kurumu hakkında bir çerçeve çizdikten sonra arabuluculuk müessesesini açıklayacağız.

---

<sup>22</sup> Bulur (2007)

### *a. Uzlaştırma*

Uzlaştırma müessesesi, 15.07.1963 tarih ve 11462 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu döneminde uygulanmakta olup 17 yıl süresince yürürlükte kalmıştır. 275 sayılı kanunun 14. Maddesinde uyuşmazlığın tespiti, 15. Maddesinde ise uzlaştırma kurumu düzenlenmiştir. Uzlaştırma yoluna gidilmeden önce ilk olarak uyuşmazlığın tespiti gerekmektedir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 10. Maddesi uyarınca idari yoldan dava açma ve 3008 sayılı İş Kanununun 7. Maddesinde öngörülen uzlaşma teşebbüsü, o dönemin barışçı çözüm yollarıydı. Ancak 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesinde atıf yapılan 15.6.1936 kabul ve 15.6.1937 yürürlük tarihli 3008 sayılı İş Kanununun 79. Maddesinde yazılı uzlaşma teşebbüsü uyuşmazlıkların dostane çözümüne pek yaramamıştı. Gerçekten 28.7.1967'de yürürlükten kalkan 3008 sayılı İş Kanunu yerine kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu ve o yasanın Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptali<sup>23</sup> üzerine çıkarılan 25.8.1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanununda buna benzer bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Kaldı ki uzlaşma teşebbüsünün yapılmamış olması 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. Maddesine göre davanın kabulüne ve görülmesine mani teşkil etmiyordu.<sup>24</sup>

Uzlaştırmaya kanunda öngörüldüğü şekli ile bakıldığında, grev ve lokavt kararı alınmasının yasak olduğu durumlarda mecburi tahkimden faydalanabilmek, toplu pazarlığın olumlu neticeye erişememesi durumunda grev hakkı ve lokavtı kullanabilmek için geçilmesi zaruri bir yol olarak karşımıza çıktığı söylenebilir.<sup>25</sup>

Uzlaştırma yöntemiyle uyuşmazlığın çözümünde uzlaştırıcının verdiği kararların bir bağlayıcılığı bulunmamakla birlikte uzlaştırıcının çözüme yönelik taraflara önerilerde bulunabileceğine değinmekte fayda vardır.

---

<sup>23</sup> AYM, 14.5.1970 tarih ve E.1970/40, K.1970/26 sayılı kararı RG.11.5.1971

<sup>24</sup> Günay (2017)

<sup>25</sup> Kızıloğlu (2014)



### ***b. Tahkim***

Toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanan barışçı çözüm yollarından bir diğeri ise tahkimdir. Tahkim genel olarak bir konuda anlaşmazlığa düşen iki tarafın uyuşmazlığın çözümü için bir kişinin ya da heyetin hakem sıfatıyla uyuşmazlık hakkında karar vermesi ve bu kararın tarafları nihai olarak bağlaması hakkında anlaşmalarını ifade etmektedir.

Tahkim, uyuşmazlığın taraflarının süreç sonunda çıkacak olan karara yasal bir yükümlülük olarak uymak zorunda olduğu zorunlu tahkim ya da uyuşmazlığın taraflarının önceden yaptıkları bir sözleşme doğrultusunda tahkim sonucunda çıkacak kararı kabul edeceklerini taahhüt ettikleri özel tahkim olarak karşımıza çıkmaktadır.

6356 sayılı STİSK' nun özel hakeme başvurma madde başlıklı 52. Maddesinin 1. Fıkrasında "Taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurabilir." denmiştir. Anılan maddenin 2. Fıkrasında "Toplu iş sözleşmesine, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler konulabilir. Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/01/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır. Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabidir."

Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararları genel hükümlere tabi olmakla birlikte toplu çıkar uyuşmazlığı söz konusu olduğunda taraflar özel tahkime gitme konusunda yazılı bir anlaşma yapmışlarsa bundan sonra arabuluculuk, grev, lokavt kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Çıkar(menfaat) uyuşmazlığı söz konusu olduğunda özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilir. Anılan maddenin 4. fıkrasında tarafların uyuşmazlığın her safhasında anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulunu da seçebileceği düzenlenmiştir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun on birinci kısmında tahkim ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Uygulama alanı madde başlıklı 407. Maddesinde "Bu Kısımda yer alan hükümler, 21.6.2001 tarihli ve 4686 sayılı Milletlerarası Tahkim Kanununun tanımladığı anlamda yabancılık unsuru içermeyen ve tahkim yerinin Türkiye olarak belirlendiği uyuşmazlıklar hakkında uygulanır." Denmiştir.

Özel hukuk alanında uygulanan temel prensiplerden birisi de irade serbestisi ilkesidir. Bu nedenle taraflar aralarındaki uyuşmazlığı dava yolu veya isteğe bağlı bir çözüm yolu olan tahkim ile sonuçlandırabilirler. Ancak kanunun emredici hükümleri nedeniyle uyuşmazlığın çözümünde tarafların iradelerini dikkate alınmayarak zorunlu veya resmi tahkime gidilmektedir.

Zorunlu tahkimin bir diğer ismi de yasal tahkim olup, bu yolda tarafların grev ve lokavta başvurma haklarının kapanması nedeni ile bu yolun serbest toplu pazarlık ilkesine uygun olmadığı ifade edilebilir.<sup>26</sup>

Hiç şüphesiz mahkemeye oranla tahkim, işçi açısından, çok daha pahalı bir çözümdür. Bununla birlikte bu durumun olumlu bir yanı da vardır. Tahkim kaydının bulunduğu bir sözleşmede işçi, hakeme başvurmadan önce daha dikkatlice düşünmek zorunda kalacak; olur olmaz açılacak iş hukuku davaların önüne geçilebilecektir. Tahkim yargılamasının yaygınlaşması, mahkemeler önündeki feshin geçersizliğinin tespiti davalarının uygulamadaki sayısını azaltabilecektir.<sup>27</sup>

Tüm bu avantajlarla birlikte, iş sözleşmesi tarafları arasındaki asimetrik ilişki de dikkate alınmalıdır. Ülkemizde iş sözleşmelerine konulan hükümler, çoğu zaman güçsüz durumdaki işçiler tarafından bilinmeden veya karşı konulamadan imzalanmaktadır. Özellikle yüksek işsizlik oranlarının söz konusu olduğu zamanlarda ve/veya sektörlerde bu durum, kendisini daha belirgin olarak göstermektedir. Bu nedenle, eşit olmayan iki taraf arasındaki anlaşmalara ilişkin uyuşmazlıklarda çözüm yolu olarak tahkim seçilecekse, bu tercihin tacirler arasındaki anlaşmalara uygulanacak geçerlilik şartlarından daha farklı olması gerekmektedir.<sup>28</sup>

Diğer bir barışçı çözüm yöntemi ise dünyada ve ülkemiz özelinde her geçen gün uygulama alanı genişleyen alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisi olan arabuluculuktur.

---

<sup>26</sup> Tuncay ve Kutsal (2015)

<sup>27</sup> Tankut (2013).

<sup>28</sup> Şişli (2014).

### *c. Arabuluculuk*

Arabuluculuk, 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, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımı ile ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemidir. (HUAK md. 2/1b)

Amerikan Alternatif Uyuşmazlık Kurulu tarafından verilen tanıma göre ise, arabuluculuk, uyuşmazlığın taraflarının uyuşmazlığın içeriğine veya çözüme belirleyici etkisi olmayan fakat sürece ilişkin olarak tavsiye veya karar verme yetkisi bulunan bir uyuşmazlık çözüm uygulayıcısı ile anlaşmaya varılmasını hedefleyen bir süreçtir.

Arabuluculuk müessesesi dünyada bir sistem olarak yirminci yüzyılda uygulanmaya başlamış ve kurumsallaşmıştır. Arabuluculuğun Avrupa Birliği ülkelerinde gelişimine baktığımızda kimi ülkelerin yazılı mevzuatta düzenleme yaptığını kimi ülkelerin ise mevzuatta düzenleme gereği duymadan arabuluculuğu uyguladığı görülmektedir. Kanuni düzenleme yapan Avrupa ülkeleri olarak Romanya, Avusturya, Slovakya sayılabilirken, herhangi bir düzenleme yapmadan yargılama sürecinde arabuluculuğa yer veren ülkeler ise Hollanda, İngiltere, Slovenya şeklinde sayılabilir.

Türk iş hukuku uygulamalarında arabuluculuk müessesesini incelediğimizde arabuluculuk kurumunun 2822 sayılı TİSGLK döneminde hukukumuza girdiği söylenebilir. Arabuluculuk kurumu, Uzlaştırma Kurulu olarak 2822 Sayılı TİSGLK döneminden önce görev yapan kurulun yerine getirilmiş olup 6356 Sayılı STİSK' de bir kısım değişiklikler ile yerini koruduğunun görüldüğü ifade edilebilir.

Arabuluculuk kurumu yeni kanunda(6356 s.) daha sade düzenlenmiştir. 6356 sayılı kanunla gelen değişikliklerden en önemlisi 2822 sayılı kanun döneminde bulunan 'zorunlu' ve 'ihtiyari' arabuluculuk ayırımının kaldırılmış olmasıdır.

15 Ekim 2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu iş uyuşmazlıklarında yeni bir dönem başlamıştır. Kanunun ‘*dava şartı olan zorunlu arabuluculuk*’ başlıklı 3. Maddesinde, 01.01.2018 tarihinden sonra bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı, tazminat ve işe iade uyuşmazlıklarında zorunlu bir arabuluculuk aşaması getirmiştir. Zorunlu arabuluculuk müessesesinin getiriliş amacına bakacak olursak en önemli sebebin mahkemelerin iş yükünün azaltılması olduğu söylenebilir. Ayrıca uyuşmazlıkların daha hızlı çözüme kavuşturulması ve yetkin arabulucular eliyle sağlıklı ve adil kararlar elde etmek zorunlu arabuluculuk sisteminin diğer amaçları olarak sayılmaktadır.

### ***c.1 Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk***

Toplu pazarlık; hazırlık aşaması, yetki ve çağrı, toplu görüşme, çıkar uyuşmazlığı ve barışçı çözüm aşaması (arabuluculuk), toplu iş mücadelesi (grev ve lokavt), toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve uygulanması ile bu uygulamadan doğan uyuşmazlıkların (hak uyuşmazlıkları) tamamını kapsayan ve süreklilik arz eden bir süreçtir. Toplu görüşme süresinin tamamlanmasından sonra, barışçıl çözüm aşaması olarak arabuluculuk faaliyeti devreye girmekte ve toplu iş mücadelesi aşamasında da güç gösterisi içerisinde bulunan taraflara, belirli şartlar oluştuğunda devlet müdahale edebilmektedir.<sup>29</sup>

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerindeki nihai amaç masada toplu iş sözleşmesini imzalamaktır. Bunun için belirlenen altmış günlük müzakere süresinin sonunda genellikle anlaşma sağlanamamaktadır. Altmış günlük müzakerenin sonunda anlaşma olmamışsa arabuluculuk süreci başlamaktadır. Taraflar özel hakem yoluna gitmemişlerse arabuluculuk aşaması tüm toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde geçilmesi gereken zorunlu bir evredir. Bu konuda detaylı bir açıklama yapmadan evvel Türkiye’de toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan barışçı çözüm yöntemlerine ilişkin tarihsel süreçten bahsetmek faydalı olacaktır.

---

<sup>29</sup> Demirbilek (1996)

3008 Sayılı İş Kanunu 15/06/1936 tarih ve 3330 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 1937 yılında yürürlüğe girmiştir. 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde grev ve lokavtın yasak olduğu, uyuşmazlıkların çözümü için ise zorunlu uzlaştırma ve tahkimin getirildiği görülmüştür.

1950'li yıllardan sonra Türk toplumunda önemli değişimler yaşanmıştır. Tarımda makineleşme ile birlikte kırlardan büyük şehirlere doğru çok hızlı göç, gecekonduleşme, sanayileşme düzeyini aşan şehirleşme hızı bu yapı değişikliğinde büyük rol oynamıştır.<sup>30</sup> Yaşanan toplumsal dönüşüm ve 27 Mayıs 1960 yılındaki askeri müdahalenin ardından 1961 Anayasası 47. maddesi ile ilk defa grev hakkı tanınmıştır. Grev hakkının kullanımı ve istisnalarının kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir.

1961 Anayasasına dayalı olarak çıkarılan ve 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu işçilere tanıdığı, grev hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve sendikaları güçlü kılacak yeni iktisadi imkânlar sağlaması ile Türk işçi hareketinde yeni bir dönüm noktası oluşturmuştur<sup>31</sup>. 275 Sayılı TİSGLK' nın 15. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak “Uzlaştırma” yer almıştır. Toplu iş uyuşmazlıklarında zorunlu hakem sistemi kaldırılmıştır. 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesi ile işçi sendikaları toplu müzakerelerde üyeleri için sözleşme bağlatmaya ve önemli ekonomik kazanımlara imza atmaya başlamışlardır. İşçi sendikaları toplu pazarlık masasına oturmaları ile birlikte sürecin tüm fonksiyonları işlemeye başlamıştır. Bir başka ifade ile toplu pazarlık hakkı; toplu sözleşme yapmayı, toplu iş uyuşmazlığı çıkarmayı ve bu uyuşmazlıkların öncelikle barışçı yollardan bu olmazsa mücadelecilerle vasıtalarla çözmeyi kapsar. 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlükte olduğu dönemde barışçı çözüm yolu olarak “uzlaştırma” metodu seçilmiş, sistem yaklaşık 17 yıl yürürlükte kalmıştır. Uzlaştırma sisteminde tarafların seçecekleri birer tarafsız kişi ile üçüncü tarafsız kişinin bir araya gelmesi ile oluşan kurulun karar vermesi esas olarak benimsenmişti. Ancak 1982 Anayasası'nın kabulünden sonra

---

<sup>30</sup> Yazıcı (1996)

<sup>31</sup> Yazıcı (1996)

“uzlaştırma” sistemi yerine güçlendirilmiş ve tek kişinin icrası üzerine bina edilen “arabulucu” sistemi kabul edilmiştir.<sup>32</sup>

12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra kabul edilen 1982 Anayasasında grev hakkı gene tanınmış, bunun yanında lokavta da yer verilmiştir. Bu tarihten sonra 2822 Sayılı TİSGLK 07/05/1983 tarih ve 18040 Sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 2822 Sayılı TİSGLK'nın 22. maddesinde barışçı çözüm yolu olarak “Arabuluculuk” aşamasının getirildiği söylenebilir. Arabuluculuk aşamasının, zorunlu arabuluculuk ve isteğe bağlı (ihtiyari) arabuluculuk şeklinde ikiye ayrıldığı ifade edilebilir.<sup>33</sup>

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, işçi ve işveren tarafların, doktrinde, AB ve ILO'nun yapmış oldukları eleştiriler ile Anayasa değişikliği de dikkate alınarak 07/11/2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Grev ve lokavt konusundaki düzenlemeler, Kanun'un, “Grev ve Lokavt” başlıklı on birinci bölümünde 58. ve 75. maddeleri arasında yer almaktadır. Kanunda Grev ve Lokavtın tanımı önceki düzenlemeden çok farklı değildir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla ve kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev bu şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denir.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Güler (2016)

<sup>33</sup> Kor (2018)

<sup>34</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin *kanun dışı grev* konusundaki 2016/16898 E. , 2016/18988 K. sayılı kararı:

“Davacı ve arkadaşlarının veya üyesi oldukları sendikanın söz konusu toplu eyleme girişmeden önce hükümet veya yasama organı yetkilileri ile görüşme, üçüncü bir kişinin arabuluculuğundan yararlanma gibi barışçıl yol ve yöntemleri kullanmadıkları, iş bırakmaya göre daha hafif sayılabilecek diğer protesto biçimlerini tercih etmedikleri, kısaca iş bırakmak suretiyle yapılan eyleme son çare olarak başvurmadıkları, işverene önceden bildirilmeyen, bu nedenle de sürpriz olan grevlerin çok daha ağır zarara yol açtığı, dosya içeriğine göre amacı ve yapılış şekli itibariyle gerçekleştirilen eylemin siyasi amaçlı grev niteliğinde olduğu, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin devam ettiği bir sırada hava iş kolunda grev yasağını öngören bir kanun değişikliği teklifinin çıkarılmasını önlemek amacıyla yapılan grevin mesleki bir amaca hizmet ettiği düşünülse bile, muhatabı ve amacı itibariyle eylemin “siyasi amaçlı grev” niteliği taşıdığı;

Kanun dışı greve katılmanın 2822 sayılı Kanun'un 45. maddesinin birinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshini gerektirdiği” gerekçesine dayanılarak işe iade isteminin kabulüne ilişkin ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2. Maddesinin h bendinde tanımlandığı üzere “Toplu İş Sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi” ifade eder. 6356 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesinin 2822 sayılı yasadaki ifadelerle paralel biçimde tanımlamıştır. Fakat 6356 sayılı kanunda yeni bir iş sözleşmesi türü olarak “ çerçeve sözleşme” kavramı getirilmiştir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun’da “Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.” Diyerek ülkemizde uygulamada bilinen fakat yasada açıkça dile getirilmeyen “ grup toplu iş sözleşmesi” kavramına açıklık getirmiştir. Bu kanunda ilk kez grup toplu iş sözleşmesinin tanımına yer verilmiş ve mevzuatta bu zamana kadar yer almamış çerçeve sözleşmelere imkan tanınmıştır. Bu sözleşmelere kısaca değinmek gerekirse;

Grup Toplu İş Sözleşmesi: Kanunda açıkça düzenlendiği üzere tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesidir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin, aranan özelliklere sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki yetkili mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. Karar hakkında istinaf kanun yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesi dava hakkında on beş gün içinde kesin karar verir.

Sözleşme tarafları, grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere anlaşmayı her zaman yapabilirler. Bakanlıkça işçi sendikasına çoğunluğa sahip olan işyerleri esas alınarak grup toplu iş sözleşme yapma yetkisi verilir. Ayrıca işçi sendikasının işyerleri için ayrı ayrı yetki belgesi almasından sonra toplu iş sözleşmesi yapılabilir.

Çerçeve Sözleşme: 6356 sayılı kanunda tanımlandığı üzere ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme çerçeve sözleşmeyi ifade eder. Çerçeve sözleşmenin konuları mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği ve istihdam politikalarıdır. Çerçeve sözleşme, taraflar olan işçi ve işveren sendikalarının üyelerine uygulanır ve her iki tarafın istemiyle de yapılabilir. Tarafların birinin çağrısı ve karşı tarafın olumlu cevap vermesiyle sözleşme yapılabilir. Bu sebeple herhangi bir özel yetki koşulu aranmamaktadır. Şekil olarak yazılı yapılmalıdır. En az bir en çok üç yıl için yapılabilir. Süresi sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz veyahut kısaltılamaz. Bu sebeple de sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırılık içeremez. Toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesine aykırı hükümlerin bulunması halinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerli kabul edilir.

6356 Sayılı SenTİSK'in dokuzuncu bölümü "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü" olup, 49. maddesinde "Uyuşmazlığın tespiti", 50. maddesinde "Arabuluculuk", 53. maddesinde "Yorum ve Eda Davaları" düzenlenmiştir. 6356 Sayılı SenTİSK'de "Zorunlu Arabuluculuk" kurumunun barışçı çözüm yolu olarak getirildiği görülmektedir.

6356 Sayılı SenTİSK 50. Maddesinde: "Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listede bir arabulucu görevlendirir. Tarafların resmî arabulucu listesindeki bir arabulucu ismi üzerinde anlaşma sağlamaları hâlinde, belirlenen kişi görevli makam tarafından o uyuşmazlıkta arabulucu olarak görevlendirilir. Arabulucu, tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcar ve ilgililere önerilerde bulunur. Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa 48 inci madde hükümleri uygulanır. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder. Taraflar ve diğer bütün ilgililer, arabulucunun anlaşmazlık konusu ile ilgili istediği her türlü bilgi ve belgeyi vermeye yükümlüdür. Görevli makam,



uyuşmazlığın kapsamını ve niteliğini de dikkate alarak arabulucuya ödenmesi gereken ücreti yönetmelikte belirtilen alt ve üst sınırlar içerisinde belirler.” Şeklinde arabuluculuk kurumu düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanun, arabuluculuk kurumunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre daha sade bir şekilde dile getirilmiştir. Bu kanundaki en büyük değişiklik ihtiyari ve zorunlu arabuluculuk ayrımının kalkmış olmasıdır.

Kanundaki düzenlemeye göre arabulucunun görevi kendisine bildirim yapıldıktan sonra 15 gün sürer. Bu süre taraflar anlaşılırsa 6 gün uzayabilir. Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa dört nüsha olarak düzenlenecek olan toplu iş sözleşmesi, taraf temsilcilerince imzalanır ve iki nüshası altı iş günü içinde çağrıyı yapan tarafça görevli makama tevdi edilir. Görevli makam sözleşmenin bir nüshasını Bakanlığa gönderir. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamadığı takdirde, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı dair bir tutanak düzenler ve bu tutanakta uyuşmazlığın sona erdirilmesi için önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder.

6356 sayılı Kanun’un değişikliklerinden biri de “Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir.” Grev kararı taraf işçi sendikası tarafından uyuşmazlık tutanağının kendisine tebliğin itibaren altmış gün içinde alınabilecek ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konabilecektir.

Görüldüğü gibi 6356 sayılı Kanun 2822 sayılı yasadaki grev kararının alınabilmesi için tutanağın tebliğinden itibaren geçmesi gereken ilk altı iş günlük “soğutma” süresi kaldırılmıştır. Greve gidilebilmesi için geçmesi gereken ve sendikal çevrelerce aşırı uzun olarak nitelendirilen süreyi kısaltmak amacı taşısa da, bu değişikliğin yerinde olduğu söylenemez. Bazı uyuşmazlıklarda görev süresi sona erdiği halde resmi

arabulucunun uyuşmazlık tutanağını tevdi ettikten sonra da taraflarla gerçekleştirdiği bir-iki toplantıda anlaşmayı sağlayabildiği görülmüştür.<sup>35</sup>

Arabulucunun sahip olması gereken nitelikler Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği 7. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre arabulucunun:

- a) Türk vatandaşı olmak,
- b) Medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak,
- c) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşımak,
- d) Siyasi parti organlarında görevli olmamak, e) Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak,
- f) Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak,
- g) Hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak,” sayılı niteliklere haiz olması gerekir.

## ***2. Mücadeleci Çözüm Yolları***

Toplu iş uyuşmazlıklarında öncelik barışçıl yollar kullanılarak uyuşmazlığın çözülmesidir. Fakat her zaman barışçıl yöntemlerle sonuç alınamamaktadır. Ülke ekonomilerinin gelişmesi önemli ölçüde işçi ve işveren arasındaki ilişkinin çatışmasız ve uyumlu bir şekilde işlemesine bağlıdır. Ancak gösterilen tüm çabalara rağmen zaman zaman toplu iş müzakerelerinde anlaşmazlık barışçıl yollarla giderilemeyebilir. Bunun sonucu olarak üretim sürecinin tarafları olan işçi ve işverenler aralarındaki ilişkiye özgü iktisadi baskı yöntemlerine başvurumaktadırlar. Bu yöntemler doktrinde farklı başlıklar altında yer alabilmektedir.

Tarafların başvurduğu bu mücadeleci yöntemlerden olan grev, lokavt ve boykota üst başlık olarak doktrinde tam bir fikir birliği olmamakla beraber ‘iş mücadelesi’ ismi

---

<sup>35</sup> Dereli (2013)

verilmektedir.<sup>36</sup> Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT'in İş Hukuku ve Yrd. Doç. Dr. Özgür Oğuz'un Türk İş Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları isimli kitabında ise üst başlık olarak kavgacı çözüm yolları ifadesi kullanılmıştır.<sup>37</sup>

İş mücadelesi sadece uyuşmazlığın tarafı olan işçi ve işverene değil, devletin menfaatlerine hatta toplumun geneline zarar verebilir. Bu sebeple iş mücadelesine son çare olarak başvurulmalı ve en kısa sürede sona erdirilmelidir.

#### *a. Grev*

Kavgacı çözüm yolu<sup>38</sup>, işçiler açısından grev olarak tanımlanmaktadır. Grev, işçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmek için toplu bir şekilde iş bırakmaları eylemidir. Grevi sadece işi tamamen bırakma şeklinde tanımlamamak gerekir. Çünkü grev kapsamındaki eylemlerin içerisine işi yavaşlatmak ve aksatmak da dahildir. Grevlerin büyük bir kısmı ekonomik nedenlere dayanmaktadır. Kanunda yasaklandığı konusunda açık bir düzenleme bulunmayan fakat önceki mevzuatlarda yasaklanmış olan siyasi grev ve dayanışma grevi de her ne kadar yasal olmasa da birer grev türü olarak kabul edilmelidir.

18.10.1982 tarihinde kabul edilen ve 09.11.1982 tarihinde 17863 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Anayasasına konumuz itibarıyla bakıldığında; Anayasa'nın "Grev hakkı ve lokavt" başlıklı 54. maddesinin 1. ve 2. Fıkrasında;

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir."

"Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz." denilmiştir.

---

<sup>36</sup> Tunçomağ ve Centel (2015)

<sup>37</sup> Oğuz (2016)

<sup>38</sup> Akyiğit (2014)

Grev anında greve dahil olan işçilerin ve sendikaların kasıtlı veya kusurlu filleri sonucu, grev uygulanan işyerinde ortaya çıkan maddî zarardan sendikanın sorumlu olduğu 3. fıkrada düzenlenmiş iken bu fıkra 07.05.2010 tarih ve 5982 Sayılı Kanun ile 54. Madde metninden çıkarılmıştır. Ayrıca siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağı 7. fıkrada düzenlenmiş iken bu fıkra da yukarıda belirtilen 5982 Sayılı Kanun ile metinden çıkarılmıştır.

Ne var ki belirtilen hususların anayasa metninden çıkarılmasına rağmen kanun metninden çıkarılmadığı ve gerekli değişikliklerin yapılmadığı görülmektedir. Anayasa değişikliği yapılarak daha özgürlükçü bir ortam oluşturulmaya çalışılsa da bu yöndeki değişikliklerin kanuna yansıtılmaması sebebiyle eleştirilere maruz kalmaktadır.

6356 sayılı STİSK'in 58. Maddesinin 1. Fıkrasında grevin tanımı detaylı bir şekilde yapılmıştır. Yapılan bu tanımdan itibaren 2. Fıkrasında kanuni grev, 3. Fıkrasında ise kanun dışı grevden bahsedilmektedir. Kanunda yapılan açıklamalar ışığında bir grevin kanuni grev kabul edilebilmesi için bir takım koşulları taşıması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Öncelikle grev mesleki amaca uygun olmalıdır. Grev kararı işçi sendikası tarafından alınmalıdır. Taraflar arasında toplu çıkar uyuşmazlığı bulunmalıdır. Grev kanuni hükümlere uygun olarak yapılmalı ve uyuşmazlığın tarafları arasında barışçı çözüm yolu olan arabuluculuk aşamasının zorunlu olarak geçilmiş olması gerekmektedir.

#### ***b. Lokavt***

2822 Sayılı TİSGLK'in "Lokavtın tanımı" başlıklı 26. Maddesinde;

"İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir." şeklinde lokavtın tanımı yapılmıştır.

Lokavtın tanımı yapıldıktan sonra kanunun 2.Fıkrasında kanuni lokavt, 3. fıkrasında ise kanun dışı lokavt hakkında açıklamalar yapılmıştır.. Kanuni lokavt, toplu iş

sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde kanunda belirtilen şekil ve esasa ilişkin hükümlere uygun olarak yapılan lokavt olarak ifade edilmiştir. Kanuni lokavt kararı alınabilmesi de kanuni grevde olduğu gibi taraflar arasında toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlığı bulunması ve zorunlu arabuluculuk aşamasının geçilmesinin şart olduğu anlaşılmaktadır. Kanun dışı lokavt ise kanuni lokavt için aranan şekil ve esasa ilişkin şartlar yerine getirilmeden yapılan lokavt olarak tanımlandığı ifade edilebilir.

### *c. Boykot*

İş mücadelesi araçlarından bir diğeri de boykottur. Grev ve lokavttan farklı olarak sadece toplu iş uyuşmazlığına özgü bir yöntem değildir. Üniversite öğrencilerinin üniversite yemekhanelerindeki yemekleri fiyatlarına veya farklı diğer etkenlere bağlı olarak yemekten toplu olarak kaçınmaları türünde toplumsal tepkiler de boykot olarak nitelendirilebilir. Boykot yardımcı ve ikincil bir yöntem olarak grev ve lokavt ile birlikte de kullanılmaktadır.

Boykotu tanımlayacak olursak; işçilerin, işvereni ticaret ve iş hayatından uzaklaştırmaya çalışmaları, işvereni belli bir davranışta bulunmaya veya bulunmamaya yönelik zorlamaları veya işvereni cezalandırmayı sağlamak için onunla organize ve toplu olacak şekilde hukuki bir münasebete girmekten imtina etmelerine yönelik çalışmalar boykot olarak tanımlanabilir. Boykotta örnek vermek gerekirse; işverenin işyerinde ürettiği malzemelerin işçiler tarafından satın alınmaması veya başkaları tarafından satın alınmamasına yönelik çalışmaları olabileceği söylenebilir.<sup>39</sup>

İş mücadelesi araçlarından olan grev ve boykot benzer yanları bulunması nedeniyle karıştırılabilir de bu iki yöntem amaç yönünden birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Boykotta boykot edilenin ekonomik açıdan sona erdirilmesi hedeflenebilirken grevde böyle bir amaç bulunmamaktadır. Grev sona erdikten sonra işçiler mevcut işletmede işlerine devam etmeyi arzulamaktadırlar. Boykotta ise zaman zaman intikam ve cezalandırma anlayışıyla hareket edilebilmektedir.

---

<sup>39</sup> Tokol (2013)

İşçi sendikalarının, işveren sendikalarıyla veya işveren sendikasına üye olmayan işveren ile toplu iş sözleşmesi yapmaya yönelik gerçekleştirdikleri müzakerelerde toplu iş uyuşmazlıklarının meydana gelebileceği bu uyuşmazlıkların barışçı çözüm yollarıyla giderilmesi, barışçıl yöntemlerle sonuç alınamaması durumunda grev ve lokavta başvurulabileceğine ilişkin usul ve esaslar 6356 Sayılı STİSK' de düzenlenmiştir. 6356 sayılı kanunda boykot hakkında herhangi bir düzenleme yapılmayarak boykotun yasa koyucu tarafından da desteklenmediği açıkça ortadadır.

#### ***D. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Sistemler***

Toplu iş uyuşmazlıklarında uygulanan sistemlerin çok net ve belirgin bir ayrımı bulunmamaktadır. Genellikle bir sistemden diğer bir sisteme geçiş toplumun talepleri, sistemleri uygulayan ülke demokrasilerin elverişliliği gibi kriterlere bağlı olarak bir süreç içerisinde gerçekleşmektedir. Sistemler konusunda ayrım yapacak olursak 'grev ve lokavt serbestisi sistemi' , 'kısmi serbesti sistemi' ve 'otoriter sistem' şeklinde üçlü bir ayrıma gitmek yerinde olacaktır.

##### ***1. Otoriter Sistem***

Müdahaleci bir ekonomik sistem ve otoriter bir siyasi düzenin olduğu ülkelerde uygulanmaktadır. Otoriter sistemin uygulandığı ülkelerde kavgacı çözüm yollarından olan grev ve lokavta gidilmesi yasaklanmıştır. Uyuşmazlıklar devlet organları veya devletin belirlediği zorunlu hakemler vasıtasıyla giderilmektedir. Tarafların resmi organlara uyuşmazlıkların çözümü için başvurmalarının zorunlu olması nedeniyle bu organlar tarafından verilen kararlar bağlayıcı nitelik taşımaktadır.

Nazi yönetimindeki Almanya, diktatörlükle yönetilen dönemlerdeki Portekiz ve İspanya ile İkinci Dünya Savaşı öncesindeki faşist İtalya'da bu otoriter sistem örnek olarak gösterilebilir. Grev hakkı ve lokavtın olmadığı 1963 yılına kadar Türkiye'de bu sistemin olduğu söylenebilir.<sup>40</sup> Bunun dışında otoriter çözüm yollarına ağır ekonomik krizler yaşayan gelişmekte olan bazı demokratik ülkeler de dönem dönem başvurmaktadırlar.

---

<sup>40</sup> Tuncay ve Kutsal ( 2015)

## ***2. Grev ve Lokavt Serbestisi Sistemi***

Serbesti sistemi olarak da adlandırılan bu sistemde taraflar özgür iradeleri ile uyuşmazlığı çözüme kavuşturmaya çalışmaktadır. Grev ve lokavta gitmekte özgür olan taraflar grev hakkı ve lokavt kullanımını da kendi iradeleri ile engelleyebilirler. Ancak yukarıdaki açıklamalardan bu sistemi benimseyen ülkelerde grev ve lokavtın keyfi bir biçimde uygulandığı sonucu çıkarılmamalıdır. Özgürlükçü anlayışı benimsemiş gelişmiş demokrasilerde bile hukukun temel ilkelerinden hareketle hakkın kötüye kullanılmasını engelleyecek hukuksal bir sınırlama söz konusu olmaktadır. Kanun koyucunun bu konuda sessiz kalmasından oluşan boşluğu yargı organları teamül uygulamalar ile gidermektedirler.

İngiltere, Belçika, Avustralya ve İskandinav ülkelerinde uygulanan sistem uyarınca taraflar grev ve lokavta gitmekte yahut barışçı çözüm yollarını seçmekte tamamen serbest olup öncesinde herhangi bir zorunlu yöntem söz konusu değildir.<sup>41</sup>

## ***3. Kısmi Serbesti Sistemi***

Başlangıçta bireysel nitelik arz eden uyuşmazlıklar özellikle sanayileşmedeki gelişmelere paralel olarak giderek toplumsal bir nitelik kazanmıştır. İş uyuşmazlığının sadece tarafları değil aynı zamanda bütünüyle toplumu ilgilendiren bir durum olduğu anlaşılmıştır. Önce toplum ve daha sonra devlet bu uyuşmazlıklara kayıtsız kalmanın, kamu düzenini tehdit edebilecek sonuçlar doğurabileceğini anlamıştır.<sup>42</sup>

Kısmi serbesti sisteminde taraflar kavgacı yollar olan grev ve lokavta başvurmadan önce barışçı yolları denemek zorundadırlar. Bu yollardan netice alınamaması halinde grev ve lokavt kararı alabildikleri söylenebilir. Grev hakkı veya lokavt doğrudan doğruya üretim sürecini, ihracat ve ithalat dengelerini etkilemektedir. Ekonomiyi etkilediği kadar toplumun geneline de siyasi ve sosyolojik yönden tesir etmektedir. Grev ve lokavt gibi kavgacı yöntemlere kanunla getirilen belirli sınırlamaların sebebi de budur.

---

<sup>41</sup> Demircioğlu ve Centel (2015)

<sup>42</sup> Demir (2006)

#### *4. Türkiye’de Uygulanan Sistem*

16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Kanunu döneminde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu hakeme ve uzlaştırmaya gitmek zorunlu tutulmuş ayrıca kanunda grev ve lokavt yasağı getirilmiştir. Bu kanunda iki dereceli bir hakem heyeti mevcuttur. Bunların birincisi illerde İl Hakem Kurulu ve ikincisi ülke genelinde Yüksek Hakem Kurulu’dur. Öncelikle İl Hakem Kurulları önüne götürülen uyuşmazlıklar, burada çözüm bulunmaması halinde YHK tarafından nihai karara bağlanmaktaydı. Hem İHK hem de YHK’nın kimlerden oluşacağı da 82. ve 83. Maddelerde gösterilmiştir. İl Hakem Kurulu kararlarına karşı tebliğden itibaren 12 iş günü içerisinde itiraz edilebileceği, itiraz üzerine de Yüksek Hakem Kurulu’nun kesin nitelikte bir karar vereceği belirtilmekteydi.

3008 sayılı İş Kanununda 5518 sayılı Kanunla yapılan değişikliğe kadar, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesinin tarafı olma yetkisi bulunmamaktaydı. İşçiler ve işçi temsilcileri yeterli çoğunluğu sağladıkları takdirde süreci işletme olanağına sahiptiler. 25 Ocak 1950 tarihinden sonra, bu yetki, işçi temsilcilerinin yanında işçi sendikalarına da tanınmak suretiyle, işyerinde çoğunluğa sahip bir sendikanın mevcut işçilerin 1/5’inin katılımıyla toplu iş uyuşmazlığı çıkarabileceği hüküm altına alınmıştır. Mevzuatta yapılan değişiklik hemen sonuç vermiş ve 1947-1950 yılları arasında toplam 14 adet toplu iş uyuşmazlığı çıkmışken, 1951-1953 arasında 199 kez toplu iş uyuşmazlığı çıkmıştır. Aradaki büyük artışın sebebinin sendikalara toplu iş uyuşmazlıklarında taraf olma yetkisinin verilmesi olduğu yadsınamaz bir şekilde ortadadır.

1961 Anayasası döneminde ilk defa grev hakkının tanınması ile birlikte 1963 yılında 275 Sayılı TİSGLK yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla 3008 Sayılı İş Kanununda yer alan zorunlu hakem sisteminin toplu iş uyuşmazlıklarındaki uygulanmasına son verilerek taraflara grev ve lokavt yolunu açılmıştır. Ancak 275 sayılı kanun ile kısmi serbesti sistemine geçilmeye başlanarak grev ve lokavta başvurmak bir takım şartlara ve usullere bağlanmaktadır. İşçilere grev hakkı, işverenlere lokavt yoluna gidebilme imkanı 1982 Anayasası’nın 54. maddesi ile tanınmıştır. Ancak grev hakkının kullanılmasının ve



işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

İlerleyen süreçte yürürlüğe giren 2822 ve 6356 sayılı kanunlarda da benzer tutum tekrarlanmış fakat 2822 sayılı Kanun'da yer bulan "Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir." İfadelerine 6356 sayılı STİSK' de yer verilmemiştir. Ancak idarenin her türlü işlem ve eylemi için yargı yolunun açık olduğunu belirten Anayasa hükmü dikkate alındığında her ne kadar kanunda düzenlenmemiş olsa da grev ertelemesine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararının iptaline ilişkin Danıştay'da dava açılabileceği kabul edilmektedir.<sup>43</sup>

2822 sayılı Kanuna benzer şekilde 6356 sayılı Kanunda da kısmi serbestinin bağdaştırıcı prensibi esas alınmış, tarafların mücadelecı yollara başvurmadan önce barışçı yolları denemesi zorunlu tutulmuştur. Sınırlama ve özgürlüğün iç içe olduğu bir yöntem benimsenmiş. Yenilik olarak toplu pazarlık sürecine arabuluculuk aşaması da dahil edilmiştir.

---

<sup>43</sup> Akyiğit (2013)

## BÖLÜM 3: ARABULUCULUK

### *A. Arabuluculuk ve Tarihsel Gelişimi*

Arabuluculuk, çok eski zamanlardan beri kullanılan bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Arabuluculuğun tarihi, Sümer ve Mezopotamya uygarlıklarına kadar yani günümüzden 4000 yıl öncesine kadar gitmektedir. Ayrıca Uzak Doğu ve Afrika'da da arabuluculuğun tarihçesi eski çağlara kadar uzanmakta olduğu tarihsel kaynaklardan çıkarılmaktadır. Hatta bazı kültürlerde arabuluculuk, alternatif değil temel uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Modern anlamda arabuluculuk ise 1960lı yıllarda ABD tarafından kullanılmaya başlanmıştır.<sup>44</sup> 1976 yılında yapılan Amerikan Barolar Birliği'nin desteğiyle gerçekleştirilen 'Adalet Yönetiminde Karşılaşılan Ortak Sorunların Nedenleri Hakkında Ulusal Konferansı Roscoe Pound Konferansında' avukatlar, savcılar, hâkimler, hukuk fakültesi akademisyenleri ve yargının diğer unsurları tıkanan yargılamaların önünü nasıl açabileceklerini tartışmışlar ve konferansın sonunda yargının önünü açmak için mahkemelerde sadece yargılama değil, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden olan arabuluculuk ve uzlaşma kurumlarını da getirmeyi hedefleyen kararlar almışlardır. 1980li yıllara gelindiğinde ABD'de arabuluculuk yöntemi, uygulamada sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. 1993 yılında ise arabuluculuk, Amerika Birleşik Devletleri'nde ilk kez profesyonel anlamda işçi-işveren uyuşmazlıklarında kullanılmaya başlanarak kurumsallaşmıştır.

20. yüzyılın son çeyreğinde başta iletişim ve bilgisayar teknolojisi olmak üzere teknolojinin süratle gelişmesi, küresel ekonominin karmaşık bir hal alması, toplumun şehirleşmesi, insanların birbirine yabancılaşması uzlaşma kültürünün zayıflamasına yol açmış ve tüm bunlara bağlı olarak alternatif uyuşmazlık yöntemlerinden uzaklaşarak kişiler arasındaki anlaşmazlıkların çözümünde dava yolu tercih edilir olmuştur.

Toplum tarafından alternatif uyuşmazlık yöntemleri yerine dava yolunun tercih edilmesi

---

<sup>44</sup> Council of Europe (2019)

gerek adli yargıda gerekse idari yargıda, aşırı iş yükünden kaynaklanan bir krize sebep olmuştur. Bu iş yükünden kaynaklı olarak açılan davaların sonuçlandırılmasında gecikmeler yaşanmakta ve masraflar artmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının da başta A.B.D.'de olmak üzere, geçtiğimiz yirmi yıllık süre içinde yeniden ortaya çıkmasının kuşkusuz birden çok nedeninden biri de budur. Harvard'lı Profesör Lawrence Tribe, bu durumu: “Çok fazla hukuk, çok az adalet; çok fazla kural, çok az sonuç” biçiminde nitelendirmektedir.<sup>45</sup>

Arabuluculuk, tarafların üçüncü bir kişi tarafından bir araya getirilerek aralarındaki uyuşmazlığı çözüme kavuşturmak için müzakere etmelerinin sağlandığı, çözüme ilişkin kararın taraflarda kaldığı, üçüncü kişinin ise iletişimi kolaylaştırmak adına görev üstlendiği uyuşmazlık çözüm yöntemidir.

Arabuluculuğun öğretide kabul gören diğer bir tanımını ise Marriott Brown yapmıştır: “Arabuluculuk (veya uzlaştırma), uyuşmazlığa düşmüş tarafları, (olası) bir anlaşmanın koşullarını müzakere edebilmeleri amacıyla bir araya getirmeye çalışan, tarafların uzlaşmalarını veya birbirlerini anlamalarını sağlamak için taraflar arasındaki iletişimi kolaylaştıran, tarafsız bir üçüncü kişinin (arabulucunun) katılımıyla yürütülen gönüllü bir usuldür.”<sup>46</sup>

Christopher W. Moore'a göre ise Arabuluculuk tüm tarafların kabul ettiği onlar açısından bağlayıcı karar verme yetkisi olmayan, üçüncü bir tarafın anlaşmazlık veya uyumsuzluk yaşayan taraflara ilişkilerini iyileştirmelerine, iletişimlerini arttırmalarına ve anlaşmazlık konularında her iki tarafında gönüllü olarak kabul edebileceği anlayış ve anlaşmalara varmalarını sağlayacak etkili sorun çözme ve müzakere yöntemlerini kullanmalarına yardımcı olmak üzere anlaşmazlığa müdahil olduğu bir anlaşmazlık çözüm yöntemidir.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Coşar (2011)

<sup>46</sup> Özbek (2013)

<sup>47</sup> Moore (2016)

### ***B. Karşılaştırmalı Hukukta Arabuluculuk***

Dünya genelinde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan arabuluculuk ve uzlaştırma usulleri incelendiğinde her ülkenin konumuna, hukuki ve sosyal yapısına göre söz konusu usullerde farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

Batılı devletlerde uzlaştırma ve arabuluculuk yöntemlerinin isimlendirmeleri ve bu alternatif usullerin kapsamının değişik olduğu görülmekle birlikte bunun nedeninin her iki yöntem arasındaki ciddi benzerlik olduğu kabul edilebilir. Arabuluculuk denildiğinde İngiltere’de uzlaştırma anlaşılmasına rağmen Fransa’da arabuluculuk uzlaştırma müessesesine göre daha etkin bir çözüm yöntemi olarak görülmektedir. Bu ülkelerin dışında uzlaştırma ve arabulucu kelimelerinin iç içe geçmiş olduğu ülkeler olarak Türkiye ve İsviçre sayılabilir.

Avrupa Birliği’nde, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine olan ilginin artması “Medeni Hukuk ve Ticaret Hukukunda Alternatif Uyuşmazlık Çözümü Hakkında Yeşil Kitap” adlı çalışmanın yapılması sonucunu doğurmuştur. Yeşil Kitap, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının sunduğu kolaylıkları topluma tanıtmakta ve alternatif uyuşmazlık çözümü konusunda üye devletlere, AB tarafından yapılan çalışmaları göstermektedir. Söz konusu çalışma, yasal konuları, sözleşmelerdeki alternatif uyuşmazlık çözüm şartlarını, süre sınırlamalarını, gizlilik konusunu, verilen rızanın geçerliliğini, alternatif uyuşmazlık çözüm sürecinin sonunda yapılan anlaşmaların uygulanmasını, tarafsız üçüncü kişilerin eğitimini, yeterliliklerini, sorumluluklarını ve alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin üzerinde durulması gereken diğer özelliklerini incelemektedir.<sup>48</sup>

Bu kapsamda, Avrupa Birliği Arabuluculuk Direktifi Tasarısı hazırlanmıştır. Bu tasarının amaçlarından biri, hukuk yargılamasında geçerli olacak asgari ortak kuralları belirleyerek, topluluk müktesebatında, arabuluculuk ile dava süreci arasında doğrudan ilişki kuran hükümleri ortaya koymaktır. İkinci olarak da arabuluculuğa başvurmayı zorunlu kılmadan veya belirli yaptırımlara bağlamadan, üye devletlerin, mahkemelerinin arabuluculuğu teşvik etmelerini sağlayacak yöntemler geliştirmesini

---

<sup>48</sup> Özbek (2007)

düzenlemektir. Arabuluculuğun işleyiş şekli, arabulucuların atanması ve nitelikleri Direktif Tasarısı'nın kapsamı dışında bırakılmıştır. Bununla beraber, üye ülkeler tarafından bu konularda düzenleme yapılması teşvik edilmiştir.<sup>49</sup>

### *1. Almanya*

Almanya'da arabuluculuk uygulamasının tarihi 15. Yüzyıla kadar dayanmaktadır. Almanya'da mevcut gelenekçi yaşam biçimi ile Roma hukukunda arabuluculuğa atfedilen önem nedeniyle uygulanması zorunlu olan bir arabuluculuk modeli bulunmaktadır. Ülkede arabuluculuk yöntemi uzlaştırma olarak adlandırılmakta ve uzlaştırıcıya klasik arabuluculuktaki arabulucudan daha geniş hak ve yetkiler tanınmıştır.

Alman Medeni Usul Kanunu'nda; 1950 yılında kabul edilen zorunlu sulh prosedürü, 1990 yılında avukatlara tanınan icra kabiliyetine haiz sulh olma yetkisi ve tarafların sulh olmasını kolaylaştırıcı bir işleve sahip olan delil tespiti usulü gibi alternatif çözüm yöntemlerinin kullanımını teşvik eden düzenlemeler yoluyla yargısal iş yükü azaltılmaya çalışılmış ise de, beklenen başarı sağlanamamıştır.<sup>50</sup>Uygulamadaki zorluklar sebebiyle zaman içerisinde müstakil bir arabuluculuk mevzuatı zorunlu hale gelmiş. 21 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren ve 9 bölümden oluşan Alman Arabuluculuk Kanunu ile arabuluculuğun ana esasları düzenlenmiştir.

Almanya'da arabuluculuk yönteminin uygulama alanına bakıldığında daha çok aile içi uyuşmazlıklarda, ticari uyuşmazlıklarda, iş uyuşmazlıklarında ve bilişim konusundaki uyuşmazlıklarda tatbik edilmektedir. Alman Arabuluculuk Kanunu'na göre, arabuluculuk yöntemi işletilmeye başladıktan sonra; uyuşmazlığın taraflarınca seçilen arabulucu, öncelikle taraflara kendi rızaları ile dahil oldukları alternatif çözüm yöntemi olan arabuluculuk sürecinin nasıl yürütüleceği ve bu yöntemin temel prensipleri konusunda gerekli bilgilendirmeyi yapması gerekir. Arabulucu, taraflara eşit

---

<sup>49</sup> Özbek (2007)

<sup>50</sup> Tanrıver (2011)

davranmalıdır. Taraflar arasında sağlıklı bir iletişimin kurulması için gerekeni yapmalı ve tarafların sürece aktif bir şekilde dahil olmalarını sağlamalıdır.

Arabulucular tarafsızlığını ve bağımsızlığını sürecin başından itibaren korumalıdır. Tarafsız ve bağımsız olmasını engelleyecek herhangi bir durumda taraflara gerekli açıklamayı yapmakla yükümlüdür. Kanunda aksi öngörülmediği müddetçe sürecin gizliliği sağlanmalıdır. Anlaşmanın icrası için açıklanmasının zorunlu olması, kamu düzenini ilgilendiren durumlar, işlemlerin mahremiyet açısından önem arz etmemesi durumunda gizlilik yükümlülüğü uygulanmayabilir.

Arabuluculuk Kanunu'na göre arabulucu, başlangıç eğitimine müteakip düzenli uzmanlık eğitimi almaktadır. Verilen bu eğitimlerle müzakere, iletişim teknikleri, tartışma becerisi, pratik uygulamalar, süreçte arabulucunun rolü ve gözetimi konularında arabulucuların donanımlı hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu eğitim aşamalarını tamandıktan sonra sayılar olarak daha çok avukatlardan oluşan arabulucular birlikler şeklinde teşekkül eden kurumlar bünyesinde yalnızca dava dışı arabuluculuk sürecinde faaliyet göstereceklerdir. Bunun yanında münhasıran dava sürecinde faaliyet gösteren mahkeme bağlantılı arabuluculuk olarak adlandırılan prosedür içerisinde hakim sıfatına sahip arabulucular da bulunmaktadır. Bu arabulucuların sayısı 700 ile 1000 arasında bir sayıya ulaşmakta ve mahkeme hakimi tarafından kendilerine mahkeme bağlantılı periyotta devredilen pek çok uyuşmazlığın çözümünde rol oynamaktadırlar.<sup>51</sup> Arabuluculuk ücretleri ise taraflarca ödenmektedir. Yöntem için ücretler saatlik olarak belirlenmiş ve saatlik ücret 150 ile 400 euro arasında değişmektedir.

## **2. Fransa**

Avrupa Birliği için önde gelen ülkelerden birisi olan Fransa'nın hukuk sistemi içerisinde dava öncesinde başvurulabilecek zorunlu veya gönüllü olmak üzere iki farklı arabuluculuk yöntemi bulunmaktadır.

---

<sup>51</sup> Sevim (2016)

1700 yıllarında, çıkarılan bir kararname gereğince ilk derece mahkemelerinin görevi kapsamındaki tüm uyuşmazlıklar için sulh hakimleri tarafından zorunlu olarak yargısal arabuluculuk faaliyetinde bulunulmaktaydı. Sonrasında bu husus 1906 yılında yürürlüğe giren Fransız Usul Kanunu'nda yapılan yasal düzenleme ile de hükme bağlanmıştır. Ancak iradilik prensibinin hakim olduğu bu sistemde, arabulucu sıfatı ile yargılama makamında yer alan hakim sıfatının aynı kişide toplanmış olması, mahkeme dışı arabuluculuğun gelişimine zemin hazırlamıştır.<sup>52</sup>

Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıkların dava yoluna gidilmeden, mahkeme dışı arabuluculuk vasıtasıyla çözülmesini kolaylaştırma görevini yapmak üzere 28 Mart 1978 tarihli bir kararname ile '*uzlaştırıcılar*' enstitüsü (conciliateurs de justice) kurulmuştur.<sup>53</sup> 8 Şubat 1995 tarihinde gelen yeni bir düzenleme ile birlikte, uzlaşma modelinden farklı olarak sadece üçüncü kişiler tarafından icra edilebilecek bir arabuluculuk sisteminin temelleri atılmıştır. Ancak arabuluculuk ile ilgili en önemli düzenlemeler Medeni Usul Kanunu'na eklenen 131. Maddede yer almaktadır.

Fransa'da da arabuluculuk temelde gönüllük esasına dayanan bir sistemdir. Ancak, belirli iş uyuşmazlıkları ve boşanma uyuşmazlıklarında öncelikle uzlaşma yoluna gidilmesi bir zorunluluktur. Bu tip uyuşmazlıklarda dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk yöntemi benimsenmiştir. Fransa'daki arabuluculuk faaliyetleri devletten bağımsız kişi veya kurumlarca yürütüldüğünden, mahkeme nezdinde herhangi bir görevi bulunmayan arabulucuların ücreti taraflarca karşılanmaktadır.

### **3. İsviçre**

İsviçre'de daha önce federal düzeyde bir arabuluculuk kanunu mevcut bulunmamaktaydı. Bu aşamada İsviçre hukukunda 20 Aralık 1968 tarihli İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin 17 Haziran 2005 tarihli Kanun, ( Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren ) md.33 b ile 20 Haziran 2003

---

<sup>52</sup> Kekeç (2011)

<sup>53</sup> Özbek (2007)

tarihli Gençlik Ceza Hukuku (Bundesgesetz über das Jugendstrafrecht ) md. 21/3'de arabuluculuk ile ilgili düzenlemeler mevcuttu. Sonrasında ise kantonal düzeyde hukuki düzenlemelerin yer aldığı İsviçre'de, Cenevre, Glarus, Waadt, Neuenburg ve Zürih kantonlarında özellikle aile hukukundan kaynaklanan meselelerin arabuluculuk yolu ile çözülmesi kabul edilmiştir.<sup>54</sup>

İsviçre Hukuku'nda geleneksel olarak düzenlenen arabuluculuk kurumu ile uyuşmazlıkların büyük bir çoğunluğu mahkeme yoluna başvurulmadan önce bu alternatif yolla çözülebilmektedir. 01.01.2011'de yürürlüğe giren Federal Medeni Usul Kanunu da buna paralel olarak, uyuşmazlıkların barışçıl yöntemlerle çözümünü sağlayan alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yer vermiştir.

Federal Medeni Usul Kanunu'nun 197. ve 219. Maddeleri arasında uzlaştırma ve arabuluculuk kurumları düzenlenmiştir. Her ne kadar Federal Medeni Usul Kanunu'nun bahsettiğimiz maddeleri arasında uzlaştırma ve arabuluculuk kurumlarına ilişkin hükümler düzenlenmiş olsa da, bu konuda kanton hukuklarında yer alan organizasyonların geçerliliğini kaybetmeyeceği; nitekim kanton hukuklarında uzlaşmaya dair yetkili bulunan çeşitli birlikler, odalar ve mesleki kuruluşların görevlerine devam edeceği hükme bağlanmıştır.<sup>55</sup>

Kanunda sulh hakimi önünde gerçekleşen uzlaşma yargılamasının aksine alternatif bir yöntem olarak kabul edilen arabuluculuk yöntem olarak mahkeme dışında düzenlenmiştir. Mahkeme uzlaşma uygulaması sırasında tarafların birlikte talep etmeleri durumunda uzlaşma sürecinin arabuluculukla değiştirilmesine karar verebilir. Ayrıca mahkeme tarafından yargılamanın her aşamasında taraflara arabuluculuk yöntemine başvurulması teklif edilebilmektedir.

Arabuluculuk sürecinin yürütülmesi tarafların sorumluluğundadır. Arabuluculuk süresince yapılan işlemler ve tarafların beyanları uzlaştırıcı otoriteler ve mahkemelerden

---

<sup>54</sup> Tuğsavul (2012)

<sup>55</sup> Tuğsavul (2012)



gizli tutulmalıdır. Arabuluculuk sürecindeki masraflardan uyuşmazlıkların tarafları birlikte sorumlu olurlar. Çocuk hukukuna ilişkin belli başlı uyuşmazlıklarda arabuluculuk mahkeme tarafından teklif edilmişse tarafların arabuluculuk masraflarından muaf tutulmaları mümkündür. Bunun dışında kantonlarda ücretlere yönelik daha ileri muafiyetler de düzenlenebilir.

Tüm bunlara ek olarak İsviçre'nin Cenevre kentinde kurulan ve 1994 yılından beri faaliyet gösteren WIPO, tam adı ile World Intellectual Property Organisation ( Dünya Fikri ve Sınai Haklar Teşkilatı)'a ait, Tahkim ve Arabuluculuk Merkezi'nden bahsetmek gerekmektedir. Bu merkezin temel amacı arabuluculuk konusunda belirlediği ilke ve yöntemler ışığında, kişiler arasındaki ticari uyuşmazlıkların fikri ve sınai mülkiyet hakları kısmı ile alan adına ilişkin uyuşmazlıkları mahkeme yargılamalarına alternatif çözüm yöntemleri ile çözüme kavuşturmaktadır.<sup>56</sup> Söz konusu arabuluculuk merkezi kendine has yöntem ve usullerle arabuluculuk sürecini yürüttüğü için dünya genelinde büyük bir öneme sahiptir.

#### ***4. İngiltere***

İngiliz hukuku, Kıta Avrupası hukuk sisteminden farklı olarak genel kavramlara veya yasalara değil, olay gruplarına ve bunların konu edildiği mahkeme kararlarına dayanır. Ülkemizde hukuk denilince kişilerin zihninde yasa metinleri belirirken, bir İngiliz'in zihninde canlanan ise yargılama faaliyetleri olacaktır.

İngiltere'deki köklü hukuk sistemi gelenekçi bir karaktere sahiptir. Bu sebeple ilk etapta arabuluculuğa devletin yargısal otoritesine zarar vereceği düşünülerek karşı çıkmıştır. Ancak zaman içerisinde ülkedeki bu düşünce değişime uğrayarak 1970'li yıllarda gelir elde etme amacı taşımayan kuruluşlar eliyle arabuluculuk faaliyetleri yürütülmeye başlamıştır. Buna rağmen arabuluculuğun kurumsal bir yapıya kavuşmasına yönelik çalışmalar 1990'lı yıllarda yapılmaya başlanmıştır.

---

<sup>56</sup> Gülşen (2009)

Lord unvanlı Rab Woolf, İngiltere’de alternatif uyuşmazlık çözümü ve arabuluculuk konusunda çok uzun süre ilgi odağı olmuştur. 1996 tarihli ‘Woolf Raporu’ adalete erişim noktasında İngiltere’de bir katalizör işlevi görmüştür. 1996 tarihli nihai rapor ile özetle, yargılamanın asıl kontrolünün dava taraflarından alınarak mahkemeye bırakılması, mahkemelerin dava sürecini etkin olarak yönetmesi ve AUÇY kullanımının teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>57</sup>İlgili rapor göz önüne alınarak yürürlüğe sokulan usul kanunu, Civil Procedure Rules 1998, dava taraflarına yargılama öncesinde anlaşmaya varmaları yönünde baskı yapmakta ve davanın başlamasıyla birlikte dava yönetim sürecini devreye sokmakta, bu haliyle yargılama sürecine alternatifler getirmektedir.<sup>58</sup>

Türk hukukunda alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olan arabuluculuk müstakil bir kanun ile düzenlenmiştir. İngiltere’de ise ayrı bir kanun ile değil, CPR( Civil Procedure Rule) içerisinde düzenlenmiştir. Bu kanundaki düzenlemeye göre; mahkeme, uygun olduğunu düşündüğü uyuşmazlıklarda tarafları arabuluculuğa yönlendirebilir ve tarafların arabulucuya başvurmalarını kolaylaştırır.

İngiliz Hukukunda alternatif uyuşmazlık çözüm yolu, “Normal yargılama prosedürü dışında uyuşmazlıkları çözen yöntemlerin müşterek adıdır.”<sup>59</sup> ; arabuluculuk ise “uyuşmazlıkların özel eğitim almış tarafsız bir üçüncü kişinin yardımıyla müzakere edildiği ve tarafların karşılıklı bir anlaşmaya vararak bunu yazılı hale getirmeleri ile sonuçlanan süreç” olarak tanımlanmıştır.<sup>60</sup> Ayrıca İngiltere’de uzlaştırma denildiğinde akla arabuluculuk gelmekte ve bu kavramlar genel olarak aynı anlamda kullanılmaktadır.

İngiltere’de arabuluculuk yoluyla uyuşmazlıkların çözümünü esas alan Etkin Uyuşmazlık Çözüm Merkezi(CEDR), 1990 yılında İngiltere’de bir çok hukuk şirketi ile iş dünyası ve kamu sektörünün önde gelen kamu kuruluşlarının desteğiyle kurulan global ölçekli tarafsız bir kuruluştur. Kadrosu genel itibariyle eski hakimlerden ve

---

<sup>57</sup> Lord Woolf, Access to Justice: Final report to the Lord Chancellor on the Civil Justice system of England and Wales, HMSO, London, bölüm:1, paragraf 1-17

<sup>58</sup> Bilgin (2009)

<sup>59</sup> Civil Procedure Rules(CPR) 1998 No.3132 (L.17)

<sup>60</sup> Rule 1.1, Civil Procedure Rules(CPR)

kıdemli uzmanlardan oluşmaktadır. Taraflar dinlenerek seri bir şekilde uyuşmazlığın esaslarını belirleyip, en az masrafla ekonomik bir çözüme ulaşmayı amaçlamaktadır.

İngiltere’de, arabuluculuk yöntemine ticari uyuşmazlıklarda, haksız fiil ya da sözleşmeden doğan uyuşmazlıklarda, daha çok düşük miktarlı taleplerde, tüketici ve iş uyuşmazlıkları ile aile hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklarda başvurulmaktadır.

İngiltere’de arabulucular Law Society isimli kuruluşa üye olmaktadır. Law Society, 1825 yılında faaliyete başlayarak mesleki standartları belirlemeye yönelik eğitim programları düzenlemektedir. Ayrıca İngiltere’de arabuluculuğun hukuk dışı alanlarda çalışan ve hukuk öğrenimi görmemiş uzmanlar tarafından yapılabileceği kabul edilmiştir. CEDR bünyesinde görev yapmakta olan kayıtlı 550 kişiden 250’si hukukçulardan oluşmakla birlikte; İngiliz uygulamasında her hukukçunun her durumda iyi bir arabulucu olamayacağı yönünde bir düşünce de mevcuttur. Çünkü avukatların katı tutumları sebebiyle, uyuşmazlığın çözümüne katkı sağlama noktasında yeterli olmadıkları belirtilmektedir. Söz konusu sorunların çözümü için İngiltere’de, 1999 yılında Avukatlar İçin Profesyonel Davranış Rehberi hazırlanmıştır.<sup>61</sup>

Arbuluculuk, İngiltere’de gönüllülük esası üzerine kurulmakla beraber pek fazla tercih edilen bir çözüm yöntemi olamamıştır. İngiltere’de henüz uyuşmazlık ortaya çıkmadan önce gerçekleşmesi muhtemel uyuşmazlıkların arabuluculuk yöntemiyle çözülmesi kararlaştırılabilir. Pek çok hukuk sisteminde olduğu gibi İngiliz hukukuna göre de arabulucu icra ettiği faaliyet kapsamında edindiği bilgi ve belgelerin gizliliğini muhafaza etmelidir. Bu kapsamda görev yapan arabulucular tanıklık yapamamakta ve bu süreçte elde edilen bilgi ve dokümanlar yargılama aşamasında delil olarak kullanılamamaktadır.

## ***5. İtalya***

İtalya’da arabuluculuk konusundaki çalışmalar 1991 yılında başlamıştır. Bu tarihte İtalya parlamentosu, nispeten düşük talepli uyuşmazlıklarda ilgili mahkemelerin

---

<sup>61</sup> Sevim (2016)

hakimlerini arabuluculuk görevi üstlenerek uyuşmazlığı çözebilme hususunda yetkilendirmiştir. Ardından 1993 yılında çıkarılan 580 sayılı yasa ile ticaret odalarına arabuluculuk yetkisi verilmiş, akabinde 1998 yılında yapılan devamı niteliğindeki bir düzenleme ile bazı uyuşmazlıkların çözümü için ticaret odaları nezdinde arabulucuya müracaat hususu zorunlu hale getirilmiştir.

İtalya yargı sistemi içerisinde bir uyuşmazlığın çözümü çok uzun zaman almaktaydı. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından adil yargılanma hakkının ihlal edildiği gerekçesi ile İtalya'nın sadece 2000 yılında 600 milyon Euro tazminat ödemeye mahkum edilmiş olması, ülkeyi alternatif çözüm metotlarının uygulanması noktasında daha istekli ve reformist hale gelmesini sağlamıştır.<sup>62</sup> İtalya hukukuna göre arabuluculuğun uygulama alanı geniş tutulacak şekilde bütün ticari ve medeni hukuk uyuşmazlıklarında tatbiki mümkündür. 2010/28 sayılı KHK'ya göre arabuluculuk; gönüllü, zorunlu, sözleşme uyarınca ve hakim önerisi üzerine yapılacak arabuluculuk şeklinde dört farklı şekilde yapılabilecektir. Ancak kararnamede arabuluculuğun yaygınlaştırılması amacıyla baskın olarak zorunlu arabuluculuk sistemi benimsenmiştir. İtalya'da arabulucu olarak görev alabilmek için 50 saatlik bir eğitim almaları gerekmektedir. Diğer yandan avukatların baro arabulucu listelerinde yer alabilmeleri için 18 saatlik bir eğitim almaları gerekli olup, bunun dışında herhangi bir işleme gerek kalmaksızın Adalet Bakanlığınca arabulucu olarak akredite edilmeleri mümkündür. Arabuluculuk için devletçe belirlenen ücret taraflarca ödenmektedir. Ancak arabuluculuk teklifini makul bir gerekçe göstermeksizin reddeden taraf davayı kazanmış olsa dahi, mahkemece aleyhine yargılama giderlerine mahkum edilebilmeleri mümkündür.

İtalya'da bir kısım ticari davalarda tarafların öncelikle arabulucuya başvurmalarını şart koşan zorunlu arabuluculuk sistemine geçilmesi ülkedeki bazı avukatların tepkisine sebep olmuş, bu yönde protestolar dahi yapılmıştır. Çünkü İtalya'da tüm uyuşmazlıklarda görev yapabilecek sayıda arabulucu yetiştirilebilmesi için ciddi bir

---

<sup>62</sup> Tıktık (2010)

eğitim süreci gerekmekte, bu hususta zorunlu arabuluculuğun uygulanması halinde zamanaşımı sebebiyle hak kaybı yaşanması riski ortaya çıkmaktadır.<sup>63</sup>

### *C. Türk Hukukunda Arabuluculuk*

Arabuluculuğun Türk Hukukundaki bir diğer tanımı ise şöyle yapılmıştır:

“Arabuluculuk, uyuşmazlık içine düşmüş olan tarafları, konuşmak ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir araya getiren, birbirlerini anlamalarını ve bu suretle kendi çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlamak için aralarındaki iletişimi kolaylaştıran, tümüyle bağımsız, tarafsız ve objektif bir konumda bulunan üçüncü kişinin katkısı yahut katılımıyla yürütölen gönüllü bir usuldür.”<sup>64</sup>

Tüm tanımlar incelendiğinde hepsinin, gönüllölük, taraflar arasında iletişimin sağlanmasının sistematik olarak desteklenmesi ve arabuluculuğun sonucundaki çözümlün tamamıyla tarafların kendi sorumluluğunda olduğu noktalarında birleştiği sonucu çıkarılabilir.<sup>65</sup>

Arabuluculuk için en az iki tarafa ihtiyaç vardır ve taraflardan bağımsız bir üçüncü kişinin arabuluculuk sürecine katılımı zorunludur. Bu tarafsız üçüncü kişinin katılımı olmaksızın taraflarca tek başlarına yürütölen süreç, bir diğer alternatif uyuşmazlık çözüml yolu olan müzakere olarak adlandırılmaktadır.

Arabuluculuk yöntemi, taraflar arasında en çok tercih edilen uyuşmazlık çözüml yöntemlerinden biridir. Bunun en büyük nedeni, tarafların karşılıklı olarak çözümlü en çok müdahale edebildikleri, iradelerini doğrudan yansıtmaya olanağı bulabildikleri ve bu süreci yürütmekte yardımcı olan üçüncü kişinin tarafsız ve bağımsızlığıyla dostane çözümlere ulaşılabilen alternatif uyuşmazlık çözüml yöntemi olması sebebiyledir.

Uyuşmazlığı arabuluculuk yöntemiyle çözümlenmenin amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Masrafların ve giderlerin azaltılması, harcanan zamanın azaltılması,
- Toplumdaki düzenin hızlı bir şekilde kurulmasının sağlanması,

---

<sup>63</sup> Sevim (2016)

<sup>64</sup> Tanrıver (2006)

<sup>65</sup> Hopt/Steffek

- Kamu yararını adaletli bir şekilde sağlaması,
- Uyuşmazlıkların uygun şekilde çözülmesi konusunda teşvik edici olması,
- Uyuşmazlıkların gönüllü bir şekilde çözülmesini sağlaması,
- Toplumsal barışın yeniden kurulması konusunda yardımcı olması,
- Kabul edilebilir çözümler bulması,
- Dava ya da cebir olmaksızın daha etkili yöntemlerle olayların çözülebileceğini topluma öğretmesi.<sup>66</sup>

Arabuluculuk, Türkiye’de yeni ve gelişmekte olan bir kavramdır. Ülkemizde 1990’lı yılların sonu itibariyle, arabuluculuk ile ilgili çalışmalar akademik çevrelerce yapılmaya başlanmıştır. Adalet Bakanlığınca ilk çalışma, 2006 yılında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu(TÜBİTAK) ve Adalet Bakanlığı’nın işbirliği ve Türkiye Sanayi Sek ve İdare Enstitüsü(TÜSSİDE)’nin katılımıyla düzenlemiş olan ‘Türkiye Hukuk Kamu Araştırma Programı Ortak Akıl Platformu’ nun Ocak ayında gerçekleşen toplantılarında yapılmıştır. Bu gerçekleşen toplantılarla şu an mevzuatımızda bulunan arabuluculuk mevzuat ve sistemimizin ilk temelleri atılmıştır.

Toplantılar gerçekleştikten sonra bu konuda yoğunlaşan fikri çalışmaların artmasıyla ve devamında toplumsal olarak da arabuluculuğa ortam hazırlandığında bakanlık iradesiyle de 2006 yılında ülkemizdeki sayılı hukukçu akademisyenlerden olan Sayın Prof. Dr. Hakan PEKCANİTEZ ve Prof. Dr. Muhammet ÖZEKES olmak üzere diğer bölümlerden akademisyenlerden, uygulamadaki hukukçulardan, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Noterler Birliği, TOBB ve Tesk gibi çeşitli meslek örgütlerinden de katılımcılarla bir bilim komisyonu kurulmuştur. Bilim komisyonunun uzun bir zaman içinde yürüttüğü yoğun çalışmalar sonucunda dünyadaki uygulanan arabuluculuk modelleri de dikkatle incelenerek hazırlanan ve 03.06.2008 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclis Meclisine sevk edilen ‘Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı’, Türkiye Büyük Millet Meclisinin 7 Haziran 2012 tarihli oturumunda kabul edilmiştir.22.06.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak 22.06.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve böylece yasalaşmıştır.

---

<sup>66</sup> Sarısözen (2012)

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa ek olarak 26 Ocak 2013 tarihinde Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yönetmeliğinin de yayınlanmasıyla uygulamada kullanılmaya başlanmıştır.

Bu mevzuatların ardından Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü bünyesinde Arabuluculuk Daire Başkanlığı kurulmuş ve uygulamaya yönelik ciddi çalışmalar başlamıştır.

Kanunun genel amacında, ilk defa Türk hukuk mevzuatına giren Arabuluculuk kurumunun neden getirildiği, bu kuruma neden ihtiyaç duyulduğu ve bu kurumun hukuk sistemimize getireceklerinden bahsedilmiştir. Belirtmek gerekir ki hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak yöntemler ve esaslar kanunda düzenlenmiştir. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda da

“Madde 1 – Bu Kanunun amacı, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir. Bu Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. Şu kadar ki, aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişli değildir.” açıklandığı üzere amaç ve kapsam bu şekilde belirtilmiştir.

Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dahil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözüme kavuşmasında uygulanır. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda ihtiyari bir arabuluculuk süreci belirlenmiştir. İş hukukuna ve aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklar bu kanun kapsamı dışında bırakılmıştır.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa göre; arabuluculuk, sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini

kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim kurulmasını, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürüten uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade eder. Arabulucu ise arabuluculuk faaliyetini yürüten ve bakanlıkça düzenlenen arabulucular siciline kaydedilmiş bulunan gerçek kişiyi ifade eder.

Anayasa Mahkemesi, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununun bazı maddelerinin iptali için açılan davada vermiş olduğu arabuluculukla ilgili tanımlamalara yer verilen bir kararı da şu şekildedir:

“Uyuşmazlıkların çözümü konusunda temel olarak iki sistem vardır. Birincisi, yargı yoluyla uyuşmazlıkların çözümü, diğeri ise yargılama yapılmadan uyuşmazlığın çözümüdür. Arabuluculuk kurumunu da içine alan bu ikinci sistem, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri olarak adlandırılmaktadır.”

Anayasa'nın 141. maddesine göre davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması yargının görevidir. Bu görevin ağır iş yükü altında yerine getirilmesi zorlaştıkça, yargının iş yükünün azaltılması, adalete erişimin kolaylaştırılması ve usul ekonomisi gibi çeşitli nedenlerle yargıya ilişkin anayasal kuralların etkililiğinin sağlanması bakımından gerekli görülmesi durumunda uyuşmazlıkların çözümü için alternatif yöntemlerin yaşama geçirilmesi, yasama organının takdir yetkisi içindedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvuru zorunluluğu, bu yollar sırf kişilerin hak aramalarını imkânsız hâle getirmek amacıyla oluşturulmuş etkisiz ve sonuçsuz yöntemler olmadığı sürece hak arama özgürlüğüne aykırı kabul edilemez.”

Alternatif çözüm yolları, mahkemelerde yürütülen dava yolunun yanında işleyen seçimlik nitelikteki uyuşmazlık çözüm yollarıdır ve devlet denetiminde, hukuk kuralları ile oluşturulmuş yargılama dışı yöntemlerdir.<sup>67</sup>

İş hukuku uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk ise 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda yapılan değişikliklerle uygulamaya girmiştir. Bu kanunda yapılan

---

<sup>67</sup> Kekeç (2011)



değişiklikler ile iş hukuku alanındaki uyuşmazlıklarda arabuluculuk, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'ndan farklı olarak dava öncesi zorunlu arabuluculuk kapsamına alınmıştır.

Arabuluculuğun mahkemeler ile ilişkisi incelendiğinde üç sistem görülmektedir. Bunlar mahkeme dışı arabuluculuk, mahkeme bağlantılı arabuluculuk ve mahkeme içi arabuluculuktur. Arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözümü yöntemlerinden biri olarak üçüncü kişinin katılımı ile yürütülen, 'mahkeme dışı uyuşmazlık çözümü' olarak adlandırılmaktadır.<sup>68</sup> Mahkeme dışı arabuluculuk, mahkeme sürecinden tamamen bağımsız yürür. Bu sistemde arabuluculuğa başvuru tamamen tarafların iradesine bırakılmıştır. Mahkeme bağlantılı arabuluculuğun söz konusu olduğu hallerde mahkeme, tarafları arabuluculuğa teşvik eder. Mahkeme içi arabuluculukta ise hangi uyuşmazlıklar için arabuluculuğa başvurulacağı kanun tarafından düzenlenmiş olup hakimler, arabulucu hakim adını alırlar. Mahkeme içi arabuluculuk devlet yargılamasının içinde bağımsız bir süreç olarak yürütülür.<sup>69</sup>

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu da mahkeme dışı arabuluculuk ile mahkeme bağlantılı arabuluculuğun birlikte harmanlandığı bir sistem benimsemiştir. Bu kanuna göre iş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk kurumu, dava şartı olarak düzenlenmiş ve böylece taraflar arabulucuya başvurmadan dava yolunu tercih edemeyeceklerdir. Zorunlu arabuluculuk müessesesi üçüncü bölümde detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Bu sebeple bu bölümde incelenmeyecektir.

Toplumda, uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuğun ilk akla gelen çözüm yollardan biri olması için zaman gerekmektedir. Bunun için öncelikle alternatif uyuşmazlık yollarından olan arabuluculuğun topluma tanıtılması ve olumlu taraflarının ön plana çıkarılması gerekmektedir. Bu özellikleri tanıtmaya yetkili kurumda Adalet Bakanlığı içinde kurulan Arabuluculuk Daire Başkanlığıdır. Başkanlığın, uluslararası alanda

---

<sup>68</sup> Özbek (2007)

<sup>69</sup> Şahin (2018)

toplantılar yapması, anket çalışmaları yürütmesi, gerektiğinde yasal çalışmalar için değişiklikleri önermesi bu açıdan çok önemlidir.

#### ***D. Türk Hukukunda Arabuluculuk Düzenlemeleri***

##### ***1. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu***

Hukuki uyuşmazlıklarda tarafları çözüme kavuşturmak için, arabuluculuğu teşvik eden önemli düzenlemelerden biri 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'dur. Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 137'de birinci fıkrada "Dilekçelerin karşılıklı verilmesinden sonra ön inceleme yapılır. Mahkeme ön incelemede; dava şartlarını ve ilk itirazları inceler, uyuşmazlık konularını tam olarak belirler, hazırlık işlemleri ile tarafların delillerini sunmaları ve delillerin toplanması için gereken işlemleri yapar, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği davalarda onları sulhe veya arabuluculuğa teşvik eder ve bu hususları tutanağa geçirir." Denilerek taraflar kanun tarafından arabuluculuğa teşvik edilmiştir.

Maddenin gerekçesine göre, ön incelemenin kapsamı belirlenmekte ve bu aşamada hangi işlemlerin ne şekilde yapılacağı belirlenmiştir.

##### ***2. 4787 Sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine İlişkin Kanun***

4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine İlişkin Kanunun, " Usul Hükümleri" başlıklı 7. Maddesine göre "Aile mahkemeleri, önlerine gelen dava ve işlerin özelliklerine göre, esasa girmeden önce, aile içindeki karşılıklı sevgi, saygı ve hoşgörünün korunması bakımından eşlerin ve çocukların karşı karşıya oldukları sorunları tespit ederek bunların sulh yoluyla çözümünü, gerektiğinde uzmanlardan da yararlanarak teşvik eder. Sulh sağlanamadığı takdirde yargılamaya devam olunarak esas hakkında karar verilir."

Söz konusu hükümde de Hmk m.137 f.1.'de olduğu gibi hakim tarafları sulh olmaya teşvik etmektedir. Ancak aile hukuku kapsamına giren uyuşmazlıkların büyük ölçüde kamu düzenine ilişkin olması, dolayısıyla tarafların serbestçe tasarruf edebilecekleri

işler arasında yer almaması gözetilecek olursa, bu düzenlemenin işlevselliğinin sınırlı kalacağı görülecektir.<sup>70</sup>

Bu konuda aile mahkemesi hakimlerine büyük sorumluluk yüklenmiştir. Bu sorumluluk, aile hukuku kapsamına giren uyuşmazlıkların büyük bir çoğunluğu kamu düzenine ilişkin olduğu için tarafların serbestçe tasarruf edebilecekleri işlerden değildir. Kamu düzenine ilişkin olmayan dava konuları arabuluculuk kapsamına girdiğinden hakimler bu davaları tespit edip tarafları arabuluculuk kurumuna teşvik etmelidir.

### **3. 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu**

1136 Sayılı Avukatlık Kanununa, 02.05.2001 tarihinde 4667 sayılı Avukatlık Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 23. Maddesi ile eklenen düzenleme "Uzlaşma Sağlama" başlıklı 35/A maddesine göre "Avukatlar dava açılmadan veya dava açılmış olup da henüz duruşma başlamadan önce kendilerine intikal eden iş ve davalarda, tarafların kendi iradeleriyle istem sonucu elde edebilecekleri konulara inhisar etmek kaydıyla, müvekkilleriyle birlikte karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilirler. Karşı taraf bu davete icabet eder ve uzlaşma sağlanırsa, uzlaşma konusunu, yerini, tarihini, karşılıklı yerine getirmeleri gereken hususları içeren tutanak, avukatlar ile müvekkilleri tarafından birlikte imza altına alınır. Bu tutanaklar 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 38 inci maddesi anlamında ilâm niteliğindedir."

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda tarafların anlaşması başlığı altında kısaca avukatlık kanununun 35/A maddesiyle hukuki uyuşmazlıklarda arabuluculuk kanununu benzerliklerinden bahsetmiştik.

Bu maddeyle mahkemelerin iş yükünün azalması amaçlanmıştır. Avukatlara, işlerde dava açılmadan veya dava açılmışsa duruşmaya başlanmadan evvel uzlaşma sağlanması açısından tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Taraflar bu davet sonucu anlaşmaya varırlarsa uzlaşma sonucu taraflar anlaşma tutanağı düzenler. Taraflar ve avukatlarınca imzalanacak olan tutanağın ilam niteliğinde olması başta da belirtildiği gibi işler dava yoluna gidilmeden veya dava yoluna gidildiyse de duruşma aşamasına geçmeden anlaşmaya varılması ve iş yükünün azaltılmasıdır.

---

<sup>70</sup> Perçin (2012)

Uzlaştırma yoluyla uyuşmazlığın çözümü, yargılama ile elde edilecek çözümden daha çabuk ve daha basit bir şekilde elde edilebilir. Bu sebeple Avukatlık kanunundaki düzenleme yerindedir.

Avukatlık serbest bir meslek olmakla birlikte, adalet faaliyetine katılan ve yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı temsil eden avukat, geniş anlamda bir kamu hizmeti görmektedir. Avukatın iki önemli görevi vardır. Birincisi, tarafın temsilcisi olmak, müvekkilinin hak ve menfaatlerini korumak; ikincisi ise, yargının bir organı ve sacayağı olarak hukukun uygulaması ve adaletin gerçekleşmesine yardımcı olmaktır.<sup>71</sup>

Bu sebeple bu düzenleme yargının iş yükünü azalttığı gibi avukatlarında yararına bir düzenlemedir. İki tarafın avukatı da bağımsız ve uzlaştırıcı görev üstlenmektedir. Tarafları bir araya getirerek, tarafların karşılıklı olarak görüşmeler sonucu, anlaşmalarını sağlamaktadırlar. Bu da uyuşmazlıkların çözümünde en ideal çözüm yöntemlerinden biridir. Arabuluculuk kurumu ile Avukatlık Kanununun bağlantılı olduğu durumda açıklandığı üzere bu şekildedir.

#### ***4. 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun***

6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanunda, ‘Tüketici Sorunları Hakem Heyeti’ başlıklı ikinci bölümün 66. Maddesine göre “Bakanlık, tüketici işlemleri ile tüketiciye yönelik uygulamalardan doğabilecek uyuşmazlıklara çözüm bulmak amacıyla il merkezlerinde ve yeterlilik şartları yönetmelikle belirlenen ilçe merkezlerinde en az bir tüketici hakem heyeti oluşturmakla görevlidir.”

Karar ve karara itiraz başlıklı 70. Maddesi “İl ve ilçe tüketici hakem heyetinin verdiği kararlar tarafları bağlar. Tüketici hakem heyetlerince vekâlet ücreti ödenmesine karar verilemez. Tüketici hakem heyeti kararları 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre taraflara tebliğ edilir. Tüketici hakem heyetinin kararları, İcra ve İflâs Kanununun ilamların yerine getirilmesi hakkındaki hükümlerine göre yerine getirilir. Taraflar, tüketici hakem heyetinin kararlarına karşı tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde tüketici hakem heyetinin bulunduğu yerdeki tüketici mahkemesine itiraz

---

<sup>71</sup> Pekcanitez, Atalay ve Özkes (2018)

edebilir. İtiraz, tüketici hakem heyeti kararının icrasını durdurmaz. Ancak talep edilmesi şartıyla hâkim, tüketici hakem heyeti kararının icrasını tedbir yoluyla durdurabilir.”

Buradaki uyuşmazlık çözüm yöntemi zorunlu bir başvurudur. Kanunda “Tarafların İcra ve İflas Kanunundaki hakları saklı olmak kaydıyla; değeri dört bin Türk Lirasının altında bulunan uyuşmazlıklarda ilçe tüketici hakem heyetlerine, altı bin Türk Lirasının altında bulunan uyuşmazlıklarda il tüketici hakem heyetlerine, büyükşehir statüsünde bulunan illerde ise dört bin Türk Lirası ile altı bin Türk Lirası arasındaki uyuşmazlıklarda il tüketici hakem heyetlerine başvuru zorunludur.” Denilerek değeri belirli bir parasal sınırı geçmeyen uyuşmazlıklarda hakem heyetine başvurunun zorunlu olduğu belirtilmiştir.

#### ***5. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu***

Bu başlık daha önceki bölümde detaylıca anlatılmıştır bu sebeple bu başlık altında tekrar bahsedilmeyecektir.

#### ***6. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arbuluculuk Kanunu***

Hukuk uyuşmazlıklarının arbuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esaslar 6325 sayılı “Hukuk Uyuşmazlıklarında Arbuluculuk Kanunu” ile düzenlenmiştir.

Bu usul ve esaslar, Kanunun birinci maddesinin 2. Fıkrasında “Bu Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. Şu kadar ki, aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar arbuluculuğa elverişli değildir.” Kanun koyucunun ifade ettiği üzeredir.

Bu kanun ile arbuluculuk kurumunun hangi tür uyuşmazlıklarda ve nerede uygulama alanı bulacağı hüküm altına alınmıştır. Öncelikle arbuluculuk kurumunun uygulama bulacağı alan, yabancılık unsuru taşıyanlar da dahil olmak üzere, özel hukuk uyuşmazlıklarıdır. Diğer yandan arbuluculuk kurumu, her türlü hukuk uyuşmazlıklarında değil, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri yani “sulh olmak suretiyle sona erdirebilecekleri hukuk uyuşmazlıkları” alanında uygulanacaktır.

Kanun metninden de anlaşılacağı üzere kamu düzenine<sup>72</sup> ilişkin olan ve dolayısıyla tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri uyuşmazlıkların çözümünde, arabuluculuk uyuşmazlık çözüm yöntemine müracaat edemeyeceklerdir.

Kanunda, hangi tür uyuşmazlıklarda arabuluculuğa başvurulacağına dair belirli bir yöntem belirlenmemiş, bunun yerine uyuşmazlıkların niteliğine göre temel bir kural konulmuştur.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda “Arabuluculuk, 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 üretilmediklerinin ortaya çıkması halinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyari olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi ifade eder.” Denilerek arabuluculuk tanımlanmıştır. Bu tanımda kanunun uygulanmasındaki kavramlara ve kurumlara yüklenen işlevlere ve amaçlarına değinilmiştir.

Bu tanımlama çerçevesinde arabuluculuk, uyuşmazlık içine düşmüş olan tarafları konuşmak ve müzakerelerde bulunmak amacıyla bir araya getiren, birbirlerini anlamalarını ve bu suretle “kendi çözümlerini kendilerinin üretmelerini sağlamak” için aralarındaki iletişimi kolaylaştıran, uzmanlık eğitimi almış, bağımsız tarafsız ve objektif bir konumda bulunan üçüncü kişinin katkısı ya da katılımıyla yürütülen, gönüllü olarak işlerlik kazanan bir uyuşmazlık çözme yöntemidir.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Anayasa Mahkemesi’nin Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’na ilişkin kararı: “Esasen anlaşmanın arabuluculuğa elverişli olup olmadığını inceleme yetkisi, arabuluculuğa konu anlaşmanın tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıkları olup olmadığının araştırılmasını içerir. Kamu düzenine ilişkin hususlar ise tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri alan kapsamındadır. Bir başka ifadeyle, hâkim anlaşmayı arabuluculuğa elverişli olup olmadığını değerlendirirken kamu düzenine aykırılık hususunu resen inceleyecektir.” (AYM 10.7.2013, 2012/94, 2013/89; RG 25.1.2014, S. 28893).

<sup>73</sup> Çiçek (2018)

Arabuluculuk, üçüncü kişinin tarafları bir araya getirerek müzakere edebilmelerini sağladığı ve aralarındaki iletişimi kolaylaştırdığı, çözüme ilişkin karar verme yetkisinin taraflarda kaldığı, sürece ilişkin tavsiye veya karar verme yetkisinin ise üçüncü kişide olduğu bir yapılandırılmış uyuşmazlık çözüm sürecidir.<sup>74</sup>

Arabulucu, taraflar arasındaki diyalog sürecinin iyi işlenmesini sağlar ve böylelikle taraflar arasında sağlıklı iletişim olduğundan uyuşmazlıklarına kendileri çözüm getirebilirler. Arabulucu, tarafların üzerinde anlaşabilecekleri noktaları tespit eder ve uyuşmazlıkların çözümünde ortak noktaları bulmalarına yardımcı olur.

#### ***E. Arabulucunun Uymakla Yükümlü Olduğu Etik Kurallar***

Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından, Türk Arabuluculuk Sistemi hazırlanırken, Model Avrupa Etik Kuralları başta olmak üzere, tüm arabuluculuk kurumunu kullanan ülkelerin etik kuralları dikkate alınmıştır. Bu kurallar arabuluculuk etiğine ilişkin genel kuralları düzenlemektedir. Bu kurallar 3 temel amaç üzerine kurulmuştur. Bunlar; arabuluculara mesleklerini icra ederken yol gösterici olmak, arabuluculuğa katılan tarafları bilgilendirmek ve bu süreçte korunmalarını sağlamak, dostane bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak arabuluculuğa toplum tarafından duyulan güveni arttırmaktır.

Bu kurallar arabulucular bakımından uymaları gerekli olan standart kurallardır. Bu nedenle Arabulucular Siciline kayıtlı tüm arabulucular için bu kurallar bağlayıcıdır. Bu sebeple arabulucular, arabuluculuk süreci boyunca sorunları çözerken bu kuralların amacı ve özüne uygun davranmak için gereken çabayı göstermelidir. Arabulucunun, bu kuralları ihlali halinde belli yaptırımlar uygulanacaktır. İhlal halinde yapılan kovuşturma sonunda, arabulucunun Arabuluculuk Kurulu tarafından Model Kuralları ihlal ettiği kanaatine varılırsa kanunda da belirtildiği gibi; Kurulun arabulucunun isminin sicilden silinmesine ilişkin karar verme yetkisi bulunmaktadır. Kurul,

---

<sup>74</sup> DEMİR (2017)

arabulucunun etik ilkeleri ihlaline ilişkin şikayeti hakkaniyete uygun bir biçimde titizlikle inceleyerek kararını verir.

#### *aa. Arabuluculukta İradilik İlkesi*

Arabuluculuk çözüm yönteminin en temel ilkelerinden biri iradi değildir. Devlet yargılamasına başvurulmadan, arabuluculuğa başvurmak, süreci yürütüp çözüme kavuşturmak ve bu süreçte gönüllü olmak arabuluculuk kurumunun başarılı olduğunun göstergesidir. Gönülsüz ve isteksiz, sadece mecburiyetten başvuru alan arabuluculukta tarafların süreci yönetmesi çok zordur. Tarafları zorla masaya getirmek mümkün olsa da tarafları masada tutmak ve uyuşmazlıkların çözümünde müzakereler yapmak mümkün olmayacaktır.

6325 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu “Madde 3 Taraflar, arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbesttirler. Şu kadar ki dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin 18/A maddesi hükmü saklıdır.

Taraflar, gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahiptirler.”

Kanun maddesinde ve Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğin 5. Maddesinde arabuluculuk çözüm yolunun iradi olması gerektiği belirtilmiştir. Taraflar, öncelikle uyuşmazlığı arabuluculuk çözüm yoluna götürmek konusunda serbesttirler. İstisnası ise iş hukuku uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumunun dava şartı olarak düzenlenmesidir. Diğer uyuşmazlıklarda arabuluculuğa götürülecek konularda taraflar, yargıya ya da arabuluculuğa başvurmak hususunda serbesttirler.

Arabuluculuk faaliyetinin iradi olması gereği olarak, tarafların başladıkları bu süreci devam ettirip ettirmemek konusunda da iradilik söz konusudur. Taraflar istedikleri zaman süreci devam ettirmemek isteyebilirler<sup>75</sup> ve bu sürece son verebilirler. Bundan

---

<sup>75</sup> Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi md. 6’da, “her kişi bir mahkeme tarafından davasının dinlenmesini isteme hakkına sahiptir.” şeklinde bir düzenleme mevcuttur. Bu düzenlemenin amaçsal bir yorumla ele alınarak ve hukukun üstünlüğünden yola çıkılarak bireyin yargıca ve yargıya ulaşma hakkını güvence altına aldığı belirtilmektedir. Bkz. Aşçıoğlu, Çetin, Yargıda Temel Sorun Doğru ve Güvenli Yargılanma Hakkı, Yeni Türkiye 1996/10 (Yargı Reformu Özel Sayısı), s.351. Bunun yanı sıra 1982 Anayasası md. 36’da, herkesin, meşru vasıta ve yollardan yararlanmak suretiyle yargı merciileri önünde davacı ve davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahip bulunduğu belirtilmiştir. Bu hükümde, hak



sonrada tarafların arabuluculuk çözüm yöntemiyle uyuşmazlıklarını çözmek istemediklerine kanaat getirilerek bu durum kabul edilir. Arabulucu, taraflar görüşmeye katılmamış ise veya görüşmelere katılıp görüşmeler sonunda anlaşma sağlanamamış ise arabuluculuk sürecini sona erdirecek ve son tutanağı düzenleyerek durumu en hızlı şekilde arabuluculuk bürosuna bildirecektir. Bu sebeple, iş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk uygulaması Anayasa'nın iradilik kuralına aykırılık göstermez.

Arabuluculuk sürecinin nasıl çözümlendirileceği de taraflara bağlıdır. Taraflar, uyuşmazlığı tamamıyla çözen anlaşmaya varabileceği gibi, kısmen çözüme de varabilir. Kanun metninden de çıkarılacağı üzere süreç her zaman uzlaşmayla sonuçlandırılmak zorunda değildir. Bu da arabuluculuk çözüm yönteminin getirdiği esnek yapı sayesinde.

---

arama özgürlüğü, hukuki dinlenme hakkına temel olan iddia ve savunma hakkı ve adil yargılanma hakkı birlikte düzenlenmiştir. Hukuki dinlenme hakkı genel olarak, "yargılamayla hukuki durumu etkilenecek kişilerin, yargılamanın bir süjesi olarak, yargılama konusunda bilgi edinmelerini, açıklamada bulunmalarını, yargılamaya etki edebilmelerini ve yargı mercilerinin bunları dikkate alıp, değerlendirerek, gerekçeli şekilde karar vermesini sağlayan, sürpriz kararlarla karşılaşmanın önüne geçen bir temel hak ve yargılama ilkesidir". Bu hak HUMK'da doğrudan düzenlenmemekle birlikte yargılama hukukunun temel prensibi olması ve anayasal güvence altında bulunması dolayısıyla doğrudan uygulama alanı bulacak dolayısıyla, kanun koyucuyu ve hâkimi bağlayacaktır. Hukuki dinlenme hakkı, maddi gerçeğin tespitini amaçlamakla birlikte, uyuşmazlık konusu maddi vakianın tam olarak aydınlatılmasına hizmet eder; doğru karar verilmesi ve insan onurunun korunmasını amaçlayan bir ilkedir. Bkz. Özekes, Muhammet, Hukuki Dinlenme Hakkı, Ankara 2003, s.30-31; ayrıca bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Pekcanitez, Hakan, Hukuki Dinlenme Hakkı, Prof.Dr.Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir 2000, s.755-756. Adil yargılanma hakkı ise; hukuki yargılanma hakkını da kapsayan, ondan daha geniş içeriğe sahip bir hak konumundadır. Başka bir ifade ile, hukuki dinlenme hakkı, adil yargılanma hakkının sadece bir unsurunu oluşturmaktadır. Hukuki dinlenme hakkı, yargılama başladıktan sonra, yargılamaya katılanların dinlenilmesini, yargılamada eşit şekilde işlem görmelerini, iddia ve savunma olanağının verilmesini hedefler. Adil yargılanma hakkı ise; bu hakkın yanı sıra, kanuni bağımsız ve tarafsız bir mahkeme önünde, aleni olarak, makul bir sürede yargılanmayı da içerir. Bkz. Özekes, Hukuki Dinlenme, s.57; Pekcanitez, Hukuki Dinlenme, s.60. Adil yargılanma hakkının üç temel işlevi vardır: 1. Adil yargılanma hakkı, devletin yargı fonksiyonunu bizzat sınırlandırılması anlamına gelir ve bununla yargılamanın doğru ve adil bir biçimde gerçekleştirilmesi amaçlanır. 2. Adil yargılanma hakkı, yine, yargılamaya katılanların salt obje haline gelmesini engeller ve bu suretle, onların yargılamaya ve sonuca etkili olabilmelerine olanak verir. 3. Adil yargılanma hakkı, ayrıca yargılanma sırasında meydana gelebilecek ağır insan hakları ihlallerini önlemeye yarar. Tüm bu işlevleri sebebiyle, adil yargılanma hakkı, tüm yargılamalar bakımından geçerlilik taşıyan, vazgeçilmesi mümkün olmayan, etik bir temeli bulunan usuli bir güvence veya usuli bir genel şart olarak ifade edilebilir. Bkz. Pekcanitez, Hakan, Medeni Yargıda Adil Yargılanma, İzmir Barosu Dergisi, 1997/2, s.55, ayrıca Adil yargılanma hakkı için bkz. Tanrıver, Süha, Hukuk Yargısı (Medeni Yargı) Bağlamında Adil Yargılanma Hakkı, TBBD, 2004/53, s.191-215. Adil yargılanma hakkı da yargıda biçim kadar özünün de güçlü ve nitelikli olmasının gerekli olduğunu ortaya koyan bir insanlık ilkesi ve onurudur. Hak arama özgürlüğü ile hukuki dinlenme hakkı arasında da işlevsel bir birteliktelik mevcuttur. Nitekim hukuki dinlenme hakkı, ancak hak arama talebinden sonra somut olarak ortaya çıkabilecek olup, hukuki dinlenme hakkından söz edildiğinde doğal olarak hak arama talebinin de varlığını kabul etmek gerekecektir. Bkz. Özekes (Hukuki Dinlenme), s.52; ayrıca aralarındaki farklılıklar için bkz. Özekes (Hukuki Dinlenme), s.55.

### *bb. Arabuluculukta Eşitlik İlkesi*

Taraflar, hem arabuluculuğa başvururken hem de arabuluculuk süreci boyunca eşit haklara sahiptirler. Eşitlik, uyuşmazlığın çözümünde öncelikli olarak göz önünde bulundurulması gereken bir Anayasal ilkedir.<sup>76</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesinde “ Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır.” denilerek eşitlik ilkesi vurgulanmıştır.

Silahların eşitliği ilkesi olarak ifade edilen, yargılamada tarafların eşit hak ve imkanlara sahip olması arabuluculuk faaliyetinde de temel bir ilkedir. Bu ilke, yargılama sürecinde uyuşmazlıklar çözülürken adil yargılanma ve hukuki dinlenilme haklarını da beraberinde getirdiği gibi arabuluculuk sürecinde de bu haklar kullanılmalıdır. Taraflardan birine daha az söz hakkı verilip eşitlik sağlanamazsa etkili bir çözümden bahsetmek olanaksızdır. Bu sebeple arabuluculuk faaliyeti boyunca taraflardan biri dışlanamayacağı gibi birine diğerine göre daha az söz hakkı verilemez.

Arabulucu, arabuluculuk faaliyetini tarafların kendi çözümlerini bulma ve kendi kararlarını verme ilkesine göre yönetmelidir. Bu nedenle öncelikli olarak kendisinin bu süreçteki fonksiyonu hakkında tarafları bilgilendirmelidir. Arabulucu hukuki uyuşmazlıkla ilgili taraflara hukuki veya mesleki tavsiyeler veremez. Sadece tarafların uyuşmazlıklarına çözüm üretemedikleri hallerde bir çözüm önerisinde bulunabilir.

Arabulucu, bu ilkeye uyarak başarılı bir süreç yönetmeli ve bu süreçte tarafların kendi kararlarını kimsenin etkisi altında kalmadan bizzat vermelerini sağlamalıdır. Arabulucu, toplum baskısı, medya veya diğer baskıcı faktörleri süreç dışı bırakarak, taraflardan

---

<sup>76</sup> Tuğsavul (2012) “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” (Anayasa'nın 10'uncu maddesi); “Herkes, meşrû vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir” (Anayasa'nın 36'ncı maddesi); Anayasa Mahkemesi, hak arama hürriyetinin kısıtlanması ile ilgili olarak oldukça hassas davranmaktadır (Örneğin; Anayasa Mahkemesi'nin 03.03.2004 tarihli ve 98/31 sayılı kararı, RG 10.07.2004). Bu nedenle, alternatif uyuşmazlıkların çözüm yollarında gönüllülük ilkesinin önemi büyüktür. Hak arama hürriyetinin kısıtlanmaması açısından yapılacak düzenlemelerde bu hususu özellikle dikkat edilmesi gerekir (Özbek, s. 231-232).

herhangi birinin kendi kararını verme hakkına zarar vermeden faaliyeti çözüme kavuşturmalıdır.

### *cc. Tarafsızlık Kuralı*

Arabuluculuk kurumunun en temel özelliklerinden biri olan arabulucunun tarafsızlığı, aynı zamanda arabulucunun önemli bir yükümlüğüdür. Tarafsızlık, taraf tutmamak ve önyargılı olmamaktan geçer. Bu sebep ile arabulucu, taraflar arasındaki iletişimin korunması ve çözüm ortamının sağlanması için tarafsız bir şekilde süreci yönetmelidir. Süreci zorlaştıracak tutum ve davranışlardan kaçınarak tarafların güvenini kazanmalıdır. Arabulucu, tarafsızlığını tehlikeye düşürecek hallerde bu hususta öncelikle tarafları bilgilendirmelidir. Bu bilgilendirmeye rağmen taraflar, arabulucunun süreci yönetmesini talep ederlerse arabulucu bu görevi alabilir veya aldığı görevi sürdürebilir.

Arabulucu, tarafsızlığını koruyabilmesi için tarafsızlığından şüphe edilebilecek bir hal çıkarsa bu şüpheyi gidermelidir. Böylece herhangi bir yanlış anlaşılmanın önüne geçilerek, sürecin kesilme tehlikesi olmadan iletişim korunacaktır.

6325 sayılı Kanun 9. Maddesi “Arabulucu görevini özenle, tarafsız bir biçimde ve şahsen yerine getirir. 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. Arabulucu, taraflar arasında eşitliği gözetmekle yükümlüdür. Arabulucu, bu sıfatla görev yaptığı uyuşmazlıkla ilgili olarak açılan davada, daha sonra taraflardan birinin avukatı olarak görev üstlenemez.” tarafsızlığı hüküm altına almıştır. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği’nin tarafsızlık başlıklı 8. Maddesinde ve görevin özenle ve tarafsız biçimde yerine getirilmesi başlıklı 12. Maddesinde de kanun maddesine paralel düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kanun maddesi de göstermekte ki arabulucunun tarafsız olması yalnızca etik bir kural değil aynı zamanda yasal bir zorunluluktur.

6325 sayılı Kanun’un 15 maddesine 2017 yılında eklenen fıkraya göre, “Tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu bir çözüm önerisinde bulunabilir.” Bu değişiklikle

arabulucunun tarafların çözüm üretmedikleri noktada çözüm üretmesi tarafsızlıklarını ihlal etmeyecektir.

Arabulucu, kanunun son fıkrada belirttiği üzere arabuluculuk görevini yürüttüğü bir uyuşmazlıkla ilgili olarak açılan davada, daha sonra taraflardan birinin avukatı olarak görev üstlenemez. Arabuluculuk faaliyetinin tarafsız bir şekilde yürütülmesini sağlamak ve ortaya çıkacak sakıncalara engel olmak bakımından daha önce o faaliyetteki uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasında görev yapan kişi, daha sonra o uyuşmazlıkla ilgili açılan davada ve yargı sürecinde avukat olarak görev üstlenemez.

#### ***dd. Gizlilik Kuralı***

Arabuluculuğun bir diğer özelliği de gizliliklidir. Taraflar, ancak sürecin gizli bir şekilde yürütüleceğinden emin olursa, uyuşmazlık hakkındaki gerekli bilgileri açıklayabilecekler bu bilgiler bilindiğinde de tarafların uyuşmazlığı çözmelerindeki menfaatleri bilenecek böylece daha mantıklı çözümler üretebilecektir.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Madde 4 “Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de bu konudaki gizliliğe uymak zorundadırlar.”

Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nin 6. Maddesi ise “Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya herhangi bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar, kanuni temsilcileri, avukatları ve görüşmelere katılan diğer kişiler de bu konudaki gizliliğe uymak zorundadır. Gizlilik kuralına uyma yükümlülüğü, arabulucunun yanında çalışan kişiler, denetim ve gözetimi altında ilgili mevzuat çerçevesinde staj yapanlar, Bakanlık ve Kurul görevlileri yönünden de geçerlidir. Gizlilik kuralına aykırı hareket eden arabulucunun; hukuki ve cezai sorumluluğu saklı olup, sicilden silinmesine karar verilebilir.”

Kanunda ve yönetmelikte ‘taraflar aksini kararlaştırmadıkça’ ifadesi ile tarafların gizlilik ilkesini uygulama konusunda karar verme hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır.

Bu durumda taraflar sürecin tamamen veya belli bir bölümünün gizli kalabileceğine karar verebilirler.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu madde 33'de "Bu Kanunun 4 üncü maddesindeki yükümlülüğe aykırı hareket ederek bir kişinin hukuken korunan menfaatinin zarar görmesine neden olan kişi altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlıdır." Diyerek gizlilik ilkesine aykırı hareket eden bir kişinin şikâyet halinde cezalandırılacağı belirtilmiştir.

Gizlilik, hem tarafların kendi aralarında hem de arabulucu tarafından uyulması gereken bir ilkedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu madde 4 ve 7036 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde yer alan 'taraflar da' ibaresi 'taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de' şeklinde değiştirilmiştir. Bunun sonucu olarak da arabuluculuk görüşmelerine taraflar dışında katılan kişilerin gizliliğe uygun davranmaları gerektiği hükme bağlanmıştır.

#### ***ee. Menfaat İlişkisi veya Çatışma Olmaması Kuralı***

Arabulucu ile taraflar arasında herhangi bir menfaat ilişkisi olmamalıdır. Arabulucu, arabuluculuk sürecini etkileyen veya etkileyebilecek bir menfaat ilişkisi veya çatışması bulunup bulunmadığını belirlemek için yeterli düzeyde bir araştırma yapmalıdır. Araştırmaları sonucu arabulucunun tarafsızlığını tehlikeye düşürebilecek koşullar mevcut ise, arabulucu derhal taraflara durumu açıklamalıdır. Taraflar mevcut durumu öğrendiklerinde her ikisi de arabulucunun görevi üstlenmesini talep ederlerse arabulucu görevi sürdürebilir. Fakat bu durum arabulucunun yürüteceği sürece ciddi şekilde yansıtacak ve arabuluculuk faaliyetine zarar verebilecek düzeydeyse arabulucu, tarafların isteklerine bakmaksızın arabuluculuktan çekilecek veya arabuluculuğu reddedecektir.

Türkiye Arabulucular Etik Kuralları Madde 4'de de " Arabulucu ile taraflar arasında herhangi bir menfaat ilişkisi veya çatışması bulunmamalıdır. Arabulucu, taraflar ile arasında menfaat ilişkisi veya çatışması bulunduğu görünümü vermekten kaçınmalıdır. Arabulucu ile taraflar arasındaki menfaat ilişkisi veya çatışması, tarafların arabuluculuğa başvurmasından sonra ortaya çıkabileceği gibi; arabulucu ile

tarafklar arasındaki mevcut veya geçmişteki, kişisel ya da mesleki herhangi bir ilişkiden dolayı önceden de var olabilir. Arabulucu, arabuluculuk sürecini yürütmesi bakımından, iyi niyetli nc bir kişinin, taraflar ile arasında doğmuş veya doğabilecek bir menfaat ilişkisi veya atışması bulunduğunu düşünmesine yol açacak bir olay olup olmadığını belirlemek üzere makul bir araştırma ve inceleme yapmalıdır. Arabulucunun, taraflar ile arasında doğmuş veya doğabilecek bir menfaat ilişkisi veya çatışmasını ortaya çıkarmak için yapacağı araştırma, somut olayın koşullarına göre değişebilir. Arabulucu, kendisi tarafından makul koşullarda bilinebilecek ve tarafsızlığı hakkında şüphe uyandırabilecek, doğmuş veya doğabilecek menfaat ilişkisi veya çatışmaları hakkında, mümkün olan en kısa sürede tarafları bilgilendirmelidir. Arabulucu ile taraflar arasındaki doğmuş veya doğabilecek menfaat ilişkisi veya atışması, arabulucunun tarafsızlığına ve arabuluculuk sürecine açıkça zarar verecek nitelikteyse; arabulucu, tarafların aksi yöndeki talepleri ve anlaşmasına bakılmaksızın, arabuluculuk teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa olsun arabuluculuktan çekilmelidir. Arabulucu, bu sıfatla görev yaptığı uyuşmazlık ile ilgili olarak açılan davada, daha sonra, avukat olarak görev üstlenemez. Ancak, taraflar açık ve yazılı onayları ile birlikte talep ederlerse, açılan tahkim yargılamasında hakemlik yapabilir.” menfaat ilişkisi ve atışması detaylarıyla açıklanmıştır.

#### ***ff. Mesleki Yeterlilik Kuralı***

Türkiye Arabulucular Etik Kuralları madde 7 mesleki yeterlilik kuralını şöyle düzenlemiştir; “Arabulucu, somut uyuşmazlıkta gerekli olan mesleki yeterliliği haiz değil ve tarafların makul beklentilerini karşılayamayacak durumdaysa, arabuluculuk teklifini reddetmeli ve hangi aşamada olursa olsun arabuluculuktan çekilmelidir. Arabulucu, mesleki yeterliliğinden ve gelişiminden sorumludur. Bu anlamda kendi mesleki bilgi ve becerilerinin sınırlarının farkında olmalıdır. Arabulucu, gerek mesleki yeterliliğinin artırılması gerekse mesleki gelişimin sağlanması için, yenileme eğitimi başta olmak üzere, arabuluculukla ilgili her türlü bilimsel ve mesleki çalışmalara katılmalıdır. Eğitim sayesinde kazanılan bilgi ve beceriler, arabuluculuk tecrübesi, toplumsal cinsiyete, sosyo-ekonomik ve kültürel farklılıklara ilişkin farkındalıklar, bir arabulucunun mesleki yeterliliği ve gelişimi için gerekli olan önemli unsurlardır. Taraflar, arabulucunun eğitimi, tecrübesi ve arabuluculuk sürecini yürütmedeki mesleki yeterliliği ile ilgili bilgilere rahatça erişebilmelidir.”

Kanun arabulucunun, mesleki yeterliliğe haiz olmaması durumunda arabuluculuk görevini yapmamasını, arabuluculuk teklifini reddetmesini ve arabuluculuktan kilmesini belirtmiştir. Bunun sebebi arabulucunun topluma ve uyuşmazlıktaki taraflara etkili bir şekilde arabuluculuk yapacağını vadetmesi ve kişilerin buna güvenerek arabuluculuk kurumuna başvurmalarıdır. Bundan dolayı da arabuluculuk yapan kişinin sürekli bu alanda kendini geliştirmesi, meslek içi eğitimlere katılması

gerekmektedir. Arabulucunun, mesleki yeterliliğe haiz olmaması uygulamada önemli problemlere yol açacaktır. Bu durum arabuluculuk kurumuna başvuran tarafların menfaatlerine zarar verebileceği gibi, arabuluculuk kurumundan beklenen fayda sağlanamayacaktır.

Ayrıca, arabulucunun arabuluculuğu yönetme yeteneği, ilaç tedavisi, uyuşturucu madde veya alkol kullanımı gibi sebeplerle zayıflamış ise, bu olumsuz durum ortadan kalkana kadar arabulucu, arabuluculuk sürecini yönetmemelidir.<sup>77</sup>

### ***gg. Unvan Kullanımı ile Reklam ve Tanıtım Kuralı***

Arabulucunun Hak ve Yükümlülükleri, 6325 sayılı Kanunun 3.Bölümünde düzenlenmiştir. Kanuna göre, sicile kayıtlı olan arabulucular, arabulucu unvanını ve bu unvanın sağladığı yetkileri kullanma hakkına haizdirler. Sicile kayıtlı olmayan arabulucuların, böyle bir hakkı kullanma hakları söz konusu olamaz. Arabulucu, arabuluculuk faaliyeti sırasında unvanını belirtmelidir. Arabuluculuk Daire Başkanlığı, arabulucuların uzmanlık alanlarını ve uzmanlığa ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.

Maddede resmi arabuluculuk unvanının hangi şartlarda kullanılabilmesi belirtilmiştir. Arabulucular, iş elde etmek için reklam sayılabilecek davranışlardan kaçınmalıdır. Türkiye Arabulucular Etik Kanunu'nu madde 8'de "Arabulucu, tabela ve basılı kâğıtlarının kullanımında arabuluculuk mevzuatına uygun hareket etmelidir. Arabulucu, reklam ve tanıtım yaparken dürüstlük kuralına uygun bir tutum ve davranış sergilemelidir. Arabulucunun, kendi nitelikleri, tecrübesi, hizmetleri ve ücreti konusunda vereceği bilgiler doğru olmalıdır. Arabulucu, tabela ve basılı kâğıtlarında veya elektronik ortamdaki reklam ve tanıtıma yönelik iletişimlerinde, arabuluculuk sürecinin sonucu ve başarısı hakkında kısmen de olsa söz vermemelidir. Arabulucu, hiçbir şekilde etik kurallarla çelişecek nitelikte reklam yapamaz." Arabulucu etik kullanımı, reklam ve tanıtım kuralları açıklanmıştır.

Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nin 9. Maddesinde de sadece sicile kayıtlı olan arabulucuların arabulucu unvanı ve bu unvanının sağladığı yetkileri kullanma hakkına

---

<sup>77</sup> Şahin (2018)

sahip olduğu belirtilmiştir. Ancak kanundaki dzenlemeden farklı olarak arabulucunun, arabuluculuk faaliyetine başlamadan önce bu unvanını taraflara bildirmek zorunda olduğu vurgulanmıştır.

1136 Sayılı Avukatlık Kanunu'nun 55. Maddesinde dzenlenen reklam yasağı kuralına benzer bir kural arabulucular bakımından da dzenlenmiştir. Arabulucu, iş sağlama amaçlı haksız rekabete yol açacak şekilde arama motorlarına kayıt olamaz. Ayrıca internet kullanıcılarını kendi sayfasına yönlendirecek şekilde ayarlamalar yapamaz, reklam veremez.

Danıştay 10. Dairesinin 16.07.2018 gdn ve 2018/62 E. no'lu kararı ile, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 10. maddesi ile arabulucuların reklam yapmalarının mutlak olarak yasaklanmasına rağmen, sanki reklam izni varmışçasına reklam ve tanıtıma ilişkin sınırlama ve dzenleme yapan "Unvan Kullanımı, Reklam ve Tanıtım" başlıklı 8/3. fıkrasında yer alan: "Arabulucu, reklam ve tanıtım yaparken dürüşlük kuralına uygun bir tutum ve davranış sergilemelidir. Arabulucunun, kendi nitelikleri, tecrübesi, hizmetleri ve ücreti konusunda vereceği bilgiler doğru olmalıdır.", 4. fıkrasında yer alan: "Arabulucu, tabela ve basılı kâğıtlarında veya elektronik ortamdaki reklam ve tanıtıma yönelik iletişimlerinde, arabuluculuk sürecinin sonucu ve başarısı hakkında kısmen de olsa söz vermemelidir." 5. fıkrasında yer alan: "Arabulucu, hiçbir şekilde etik kurallarla çelişecek nitelikte reklam yapamaz." hükümlerinin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmiştir.<sup>78</sup>

Tabela ve basılı kağıtlarda, arabuluculuk bürosu ibaresi ile büronun bulunduğu kat ve büro veya daire numarası, telefon numarası, internet sitesi adı ve elektronik posta bilgileri yer alabilir. Bunların dışındaki bir unvana, ambleme ve Türkçe dışındaki yabancı dillerdeki amblemlere, şekillere, resme yer verilemez. Birden fazla tabela asılamaz. Tabelada ışık veya ışık verici aletler kullanılamaz. Tabelada en çok iki renk kullanılabilir. Dış cephe tabelasının boyutu 100 cm x 150 cm'i geçemez.

---

<sup>78</sup> İstanbul Barosu (2018)



### ***hh. Arabuluculuk Sürecinin Niteliği, Görevin Özenle İfası ve Taraflarla İletişim Kurma Kuralı***

Arabulucu, taraflar arasındaki iletişimi kolaylaştırarak, tarafların uyuşmazlıklarındaki menfaatlerini belirlemeleri için onlara kolaylık sağlamalıdır. Arabulucu, arabuluculuk sürecine başlamadan önce taraflara arabuluculuk süreci hakkında bilgi vermelidir ve tarafların anlaşmazlıklarına çözüm bulmada eşit yetkiye sahip olduğunu belirtmelidir. Arabulucu, görevini bizzat kendisi yerine getirmelidir. Arabuluculuk görevi başkasına devredilemez.

Arabulucu, taraflarla isteğe bağlı olarak ayrı ayrı veya birlikte görüşebilir. Taraflar, arabuluculuk görüşmelerine kendileri bizzat katılabilecekleri gibi vekilleri aracılığıyla da katılabilir.

Arabulucu, tüm süreç boyunca özenli bir şekilde davranmak zorundadır. Süreç boyunca kişileri dürüstçe bilgilendirmelidir. Arabuluculuk faaliyetinin sağlıklı yürütülmesi açısından tarafları da aynı şekilde dürüstlüğe yönlendirmelidir.

Arabulucu, süreç boyunca arabuluculuktan başka bir uyuşmazlık çözüm yolunu yönetemeyeceğinden, arabuluculukla ilgili kuralların ve mevzuatın uygulanması ve kuruluşların korunması adına da olsa faaliyet gösterirken, diğer bir uyuşmazlık çözüm yolunu arabuluculuk olarak adlandırıp uygulamamalıdır.<sup>79</sup>

### ***ii. Arabuluculuk Uygulamasının Geliştirilmesi Kuralı***

Arabulucular görevlerini ifa ederken arabuluculuğu geliştirmeye dikkat ve özen göstermelidir. Arabulucu, arabuluculuğun geliştirilmesi ve arabuluculuğun tercih edilen bir dostane bir çözüm yolu olması için çaba sarf etmelidir.

Türkiye Arabulucular Etik Kuralları Madde 10'da "Arabulucu, arabuluculuğun geliştirilmesi ve arabuluculuğun barışçıl bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak kabul edilmesi ve konuya dair toplumsal farkındalığın oluşturulması, artırılması ve kurumun tanıtılmasından sorumludur. Arabulucu,

---

<sup>79</sup> Şahin (2018)

arabuluculuk faaliyetinde bulunurken, arabuluculuk uygulamasını geliştirecek şekilde hareket etmeye dikkat ve özen göstermelidir. Arabuluculuğun farklı uyuşmazlık türlerinde uygulanabilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Arabulucu, arabuluculuk alanındaki değişik görüşlere saygı göstermeli ve hem mesleğini geliştirmek hem de uyuşmazlığa düşen taraflara daha iyi hizmet sunmak amacıyla, diğer arabulucularla karşılıklı olarak bilgi alışverişinde bulunmalı ve onlarla birlikte bilimsel ve mesleki çalışmalar yapılmalıdır. Arabulucular kendi aralarında bu Kurallara uygun şekilde hareket edilmesi hususunda birbirlerini teşvik etmelidirler.” Belirtildiği üzere arabulucular diğer arabulucular ile bir araya gelerek mesleği geliştirmeye yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

## ***ii. Beyan ve Belgelerin Kullanım Yasağı***

Arabuluculuk faaliyetinde uyuşmazlığa dair konuların açıkça ortaya konulması gerekmektedir. Bu sebeple de tarafların süreçte, karşılıklı olarak dürüst olabilmeleri için kişilere bazı güvenceler verilmelidir. Daha öncede bahsettiğimiz üzere arabuluculuk konusunda temel ilkelerden biri gizliliktir. Bunun için de taraflar arasındaki uyuşmazlığın konusunun, içeriğinin, konuyla ilgili bilgi ve belgelerin de gizli kalması zorunludur. Bu gizliliğin korunacağına dair güvenceler, kişileri arabuluculuğa teşvik edecektir.

6325 sayılı Kanun’un 5. Maddesi şöyledir; “Taraflar, arabulucu veya arabuluculuğa katılanlar da dâhil üçüncü bir kişi, uyuşmazlıkla ilgili olarak hukuk davası açıldığında yahut tahkim yoluna başvurulduğunda, aşağıdaki beyan veya belgeleri delil olarak ileri süremez ve bunlar hakkında tanıklık yapamaz: a) Taraflarca yapılan arabuluculuk daveti veya bir tarafın arabuluculuk faaliyetine katılma isteği. b) Uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile sona erdirilmesi için taraflarca ileri sürülen görüşler ve teklifler. c) Arabuluculuk faaliyeti esnasında, taraflarca ileri sürülen öneriler veya herhangi bir vakıya veya iddianın kabulü. ç) Sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgeler.

Birinci fıkra hükmü, beyan veya belgenin şekline bakılmaksızın uygulanır. Birinci fıkrada belirtilen bilgilerin açıklanması mahkeme, hakem veya herhangi bir idari makam tarafından istenemez.

Bu beyan veya belgeler, birinci fıkrada öngörülenin aksine, delil olarak sunulmuş olsa dahi hükme esas alınmaz. Ancak, söz konusu bilgiler bir kanun hükmü tarafından emredildiği veya arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın uygulanması ve icrası için gerekli olduğu ölçüde açıklanabilir. Yukarıdaki fıkralar, arabuluculuğun konusuyla ilgili olup olmadığına bakılmaksızın, hukuk davası ve tahkimde uygulanır.

Birinci fıkrada belirtilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, hukuk davası ve tahkimde ileri sürülebilen deliller, sadece arabuluculukta sunulmaları sebebiyle kabul edilemeyecek deliller haline gelmez.”

Kanunun birinci fıkrasında belirtilen beyan ve belgelerin açıklanması mahkeme, hakem veya herhangi bir idari makam tarafından istenemez. Bu beyan ve belgeler, delil olarak sunulmuş olsa bile hükme esas alınamaz. Fakat söz konusu beyan ve belgeler kanun hükmü tarafından emredildiği veya arabuluculuk süreci sonunda yapılan anlaşmanın uygulanması ve icrası için gerekli olduğu kadarıyla açıklanabilir. Bu düzenleme, arabuluculuğun konusuyla ilgili olup olmadığına bakılmaksızın hukuk davası ve tahkimde de uygulama alanı bulur.

Maddede, gizlilik ilkesine ilişkin olarak arabuluculuk faaliyeti sırasındaki beyan, bilgi ve belgelerin kullanılmayacağı haller, kapsamı çizilerek belirtilmiş, böylece uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütler engellenmek istenmiştir. Bu madde, gizlilikle ilgili genel hükümden daha özel bir düzenlemeyi içermekte olup, tarafların gizlilik konusunu özel olarak kararlaştırmamış olmaları halinde dahi, maddede belirtilen beyan ve belgelere delil olarak dayanmanın ve delil olarak dikkate alınmasının önüne geçmektedir. Şüphesiz tarafların karşılıklı açık iradeleri ile bu beyan ve belgeler delil olarak kullanılabilir.<sup>80</sup>

Kanun maddesinin ikinci fıkrasında ise beyan ve belgelerin şeklinin bir önemi olmadığı, şekle bakılmaksızın maddenin uygulama alanı bulacağından bahsedilmiştir.

Maddenin beşinci fıkrasında üzerinde durulan husus, arabuluculuk süreci sonunda dava açılması halinde maddenin birinci fıkrasında sayılan belgelerin sadece arabuluculukta sunulmaları sebebiyle kabul edilemeyecek deliller haline gelmemesidir. Bu belgelerin kullanılmaması için bu belgelerin arabuluculuk faaliyeti kapsamında oluşturulmuş olduğuna ilişkin belgeye şerh düşülmelidir. Belgeye şerh düşülmemesi halinde kötü niyetli taraf, yargılama sürecinde bu belgeleri, arabuluculuk süreci dışında oluşturulduğunu iddia ederek kullanabilir.

---

<sup>80</sup> Çiçek (2018)

### ***jj. Tarafların Bilgilendirilmesi Kuralı***

Arabulucu, arabuluculuk sürecine başlanmadan önce taraflara süreçle ilgili, arabuluculuğun niteliğiyle ilgili bilgilendirme yapmalıdır. Arabulucu, ayrıca arabuluculuk faaliyeti sonucunda tarafların anlaşmaya varması halinde düzenlenecek anlaşma belgesinin ve anlaşmaya varamamaları halinde düzenlenecek olan anlaşmama tutanağının sonuçları hakkında da tarafları bilgilendirmelidir.

Arabuluculuk faaliyeti hakkında yeterince bilgilenen taraflar, bu süreci daha iyi anlayacak ve daha sağlıklı şekilde uyuşmazlığı çözebileceklerdir. Kanunda arabulucunun, aydınlatma yükümlülüğü arabuluculuk sürecinin başlangıcında zorunluluk olarak belirtilse de arabulucu sürecin devamında da tarafları aydınlatmakla görevlidir. Çünkü arabulucunun asli görevlerinden biri anlaşma zemini yaratmaktır.

### ***kk. Belge Saklama Yükümlülüğü Kuralı***

Arabulucu, arabuluculuk faaliyetine ilişkin olarak arabuluculuk bürosuna yapılan başvuruya dair bildirim, elinde bulunan belgeleri ve düzenlenen tutanağı kanunda belirtilen şekilde saklamak zorundadır. Arabulucu, kanunda öngörülen sürelerin sonuna kadar arabuluculuk sürecine ilişkin bilgi ve belgelerin güvenli bir şekilde saklanmasını temin etmek zorundadır.

6325 sayılı Kanun'un 17.maddesinde, arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi için tarafların anlaşmışları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin ne şekilde sonuçlandırıldığı bir tutanak ile belgelendirilmelidir. Bu tutanak arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanır. Belirtilen kişiler tarafından tutanak imzalanmazsa arabulucu tarafından sebep belirtilerek imzalanır. Türk Arabuluculuk Sistemi ve Arabulucuları İçin Model Etik ve Uygulama Kuralları'na göre arabulucu, arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlediği son tutanağın (anlaşma metninin) örneğini taraflara bir nüsha olarak vermelidir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen bu son tutanağa, faaliyetin sonuçlanması dışında hangi hususların yazılacağına taraflar kendileri karar verir.

Arabulucu düzenlenen bu son tutanağı 5 yıl süre ile saklamak zorundadır. Arabulucu, arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlediği son tutanağın bir örneğini arabuluculuk faaliyetinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde Genel Müdürlüğe göndermelidir.

#### ***F. Arabuluculuk Faaliyeti***

##### ***aa. Arabulucuya Başvuru***

Taraflar dava açılmadan önce veya davanın görülmesi sırasında arabulucuya başvurmak için birlikte karar alabilirler. Daha öncede belirttiğimiz gibi bazı sistemlerde mahkemede tarafları arabulucuya başvurmak konusunda yönlendirebilir. 7036 sayılı Kanun kapsamındaki iş uyuşmazlıklarında ise arabulucuya başvurmak dava şartıdır.

##### ***bb. Arabuluculukta Adli Yardım***

Arabuluculukta adli yardım, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'yla getirilen yeni bir düzenlemedir. Arabuluculuk faaliyetinin de adli yardım kapsamına alınması arabuluculuk kurumu için çok başarılı bir düzenlemedir. Arabuluculuk ücretini ödeyemeyecek olanların arabuluculuk faaliyetine teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Bu düzenleme sadece zorunlu olarak arabulucuya başvurulması gerekli olan iş uyuşmazlıklarında değil, Hukuki Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Kanunu kapsamındaki uyuşmazlıkları da kapsamaktadır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 334. Maddesinde "Kendisi ve ailesinin geçimini önemli ölçüde zor duruma düşürmeksizin, gereken yargılama veya takip giderlerini kısmen veya tamamen ödeme gücünden yoksun olan kimseler, iddia ve savunmalarında, geçici hukuki korunma taleplerinde ve icra takibinde, taleplerinin açıkça dayanaktan yoksun olmaması kaydıyla adli yardımdan yararlanabilirler. Kamuya yararlı dernek ve vakıflar, iddia ve savunmalarında haklı göründükleri ve mali açıdan zor duruma düşmeden gerekli giderleri kısmen veya tamamen ödeyemeyecek durumda oldukları takdirde adli yardımdan yararlanabilirler. Yabancıların adli yardımdan yararlanabilmeleri ayrıca karşılıklılık şartına bağlıdır." arabuluculuktan yararlanacak kişiler sayılmıştır.

12/10/2017 tarihli 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 21.maddesi "6325 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir. Arabuluculuk ücretini karşılamak için adli yardıma ihtiyaç duyan taraf, arabuluculuk bürosunun bulunduğu yerdeki sulh hukuk mahkemesinin

kararıyla adli yardımdan yararlanabilir. Bu konuda 12/01/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 334 ila 340'ıncı maddeleri kıyasen uygulanır.”

Adli yardımdan yararlanabilme şartları birinci olarak yoksulluk ikinci olarak haklılıktır. 6100 sayılı kanunun 334. Maddesinden anlaşıldığı üzere kişinin yoksulluk içinde olmasından anlamamız gereken kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayamayacak olmasıdır. Bundan anlaşılmalıdır ki kişinin yoksulluk içinde olması tamamen fakirlik içinde olması değildir. Haklılıktan anlaşılması gereken ise hakimde bu konuda zaruri ölçüde bir kanaat uyandırmasıdır.

Adli yardımın kapsamı ise 6100 sayılı kanunun 335. Maddesinde belirtilmiştir. Maddeye göre tüm yargılama ve takip giderlerinden geçici olarak muafiyet sağlar. Bu sebeple arabulucunun adli yardım talebinde bulunan tarafı, Sulh Hukuk mahkemesinden adli yardım kararı alarak arabuluculuk ücretini ödemekten muaf olacaktır. Sulh Hukuk Mahkemesine adli yardım için başvuran tarafın, mahkemeye arabuluculuk ücretini karşılayamayacak olduğuna dair belge sunması gerekir.

Mahkeme, adli yardım talebi hakkındaki kararını duruşma yapmaksızın verebilir fakat hakim talep halinde kararını duruşma yaparak verebilir. Adli yardım taleplerinin reddine karar verilmesi halinde bu kararın gerekçesi belirtilir.

Adli Yardım talebinin reddine ilişkin verilen kararın başvuran tarafa tebliğinden itibaren bir hafta içinde başvuru taraf, kararı veren mahkemeye itiraz dilekçesi vererek karara itiraz edilebilir.

Arabuluculukta adli yardım müessesesinin düzenlenmesi, Anayasa'daki eşitlik ilkesi, hak arama özgürlüğü ve adil yargılanma hakkının gereğidir.

### *cc. Arabulucunun Seçilmesi*

Taraflara, arabulucu veya arabulucuları seçme imkanı tanınmıştır. Fakat taraflar arabulucunun üçüncü kişi veya kurum tarafından seçilmesini kendi aralarında kararlaştırabilir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kapsamındaki iş uyuşmazlıklarından kaynaklı anlaşmazlıklarda ise taraflar arabuluculuk için komisyon başkanlıklarındaki listedeki arabuluculardan birini veya birilerini seçebilir. Ancak taraflar arabulucu seçemedikleri takdirde, arabuluculuk faaliyetinde hangi arabulucunun görev alacağını komisyon başkanlıklarına bildirilen listede üzerinden büro tarafından seçilir.

#### *dd. Arabuluculuk Faaliyetinin Yürütülmesi*

Arabuluculuk Faaliyetinin Yürütülmesi konusu, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu madde 15 ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği Madde 17’de düzenlenmiştir.

Mevzuata göre, arabulucular, arabulucu olarak seçildikten sonra tarafları derhal toplantıya davet eder.

Taraflar, emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydı ile arabuluculuk usulünü serbestçe kararlaştırabilir. Buradan da anlaşılacağı üzere arabuluculuk faaliyeti, tarafların kendilerinin söz sahibi olabileceği bir süreçtir. Bu esnek yapı sayesinde, taraflar arabuluculuk sürecini bizzat yönetebilirler.

“Taraflarca kararlaştırılmamışsa arabulucu; uyuşmazlığın niteliğini, tarafların isteklerini ve uyuşmazlığın hızlı bir şekilde çözümlenmesi için gereken usul ve esasları göz önüne alarak arabuluculuk faaliyetini yürütür. Niteliği gereği yargısal bir yetkinin kullanımı olarak sadece hâkim tarafından yapılabilecek işlemler arabulucu tarafından yapılamaz. Arabulucu, sürecin yürütülmesi sırasında, taraflara hukuki tavsiyelerde bulunamaz. Arabulucu, arabuluculuk sürecini yürütürken tarafların temel çıkar ve gereksinimlerini ortaya koymaları ve bu doğrultuda menfaat temelli anlaşma sağlamaları için çaba gösterir. Arabulucu bu aşamada çözüm önerisinde bulunamaz. Ancak tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde arabulucu menfaat temelli bir çözüm önerisinde bulunabilir. Bununla beraber tarafları bir çözüm önerisi ya da öneriler dizisini kabule zorlayamaz. Ancak, taraflardan birinin uyuşmazlığın çözümü bağlamında sunmuş olduğu bir önerinin arabulucu tarafından, diğer tarafa iletilmesi ve onun bu konudaki beyanının alınması bu kapsamda değerlendirilemez.”

Arabulucu, uyuşmazlığın çözümünde taraflara yardımcı olur, taraflar için karar vermez. Bu sebeple arabulucu, hakim gibi yargılama faaliyetlerinde gerekli işlemleri yapmaz. Arabulucu, keşfe gidemez, bilirkişiye başvuramaz, tarafları zorlayıcı işlemler yapamaz. Dava açıldıktan sonra tarafların birlikte arabulucuya başvuracaklarını beyan etmeleri hâlinde yargılama, mahkemece üç ayı geçmemek üzere ertelenir. Bu süre, tarafların birlikte başvurusu üzerine bir defaya mahsus olmak üzere üç aya kadar uzatılabilir.(m15,f5) Bu fıkroda belirtildiği üzere, arabuluculuk başvurusunun dava sürecini erteleyici özelliği vardır.

Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil eder. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenler ve beş yıl boyunca saklar. Komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davaları, ancak Devlet aleyhine açılabilir. Devlet ödediği tazminattan dolayı görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu eder.(m15,f 8-9) 12 Ekim 2017'de kanunda yapılan değişiklikle eklenen bu fıkralarda idarenin arabuluculuk sürecinde nasıl temsil edileceği açıklanmıştır. İdare, arabuluculuk sürecini bir komisyon aracılığıyla yürütecektir.

#### ***ee. Arabulucunun Uyuşmazlığın Çözümünde Uygulayabileceği Davranışlar***

Arabulucu Taraflar Arasında Eşit Davrandığını Taraflara Yansıtmalıdır. Arabuluculuk sürecinin başlıca özelliği tarafların uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmasıdır. Taraflar bu sebeple bir araya gelmektedir ve arabuluculuk kurumuna başvurmaktadır. Bu sürecin doğru işleyebilmesi için arabulucunun, bu faaliyeti iyi bir şekilde yönetmesi gerekir. Faaliyetin iyi bir şekilde yönetilmesi için de arabulucunun adil bir yol izlemesi gerekir. Arabulucu, adil davrandığını taraflara da hissettirmelidir. Taraflar, kendilerine eşit davranış sergilendiğini görünce uyuşmazlığı çözmeye eğilimli olurlar. Arabulucu, bu süreçte tarafların aynı statüde olduğunu kişilere yansıtmalıdır. Tüm bu davranışları yaptıktan sonra arabulucu, uyuşmazlığı çözüme yönlendirmelidir.



Arabulucu, Arabuluculuk Sürecini Tarafların Kendi Kararların Verme İlkesine Göre Yönetmelidir. Arabulucu, tarafları sorunlarına çözüm getirecekleri ortamı sağlamalıdır. Taraflara rahat bir ortam sağlanmalıdır. Bu rahat ortamda taraflar sorunlarını dile getirir. Arabulucu, tarafların sorunlarını öğrenmesiyle daha kolay bir şekilde kişileri konuşmaya sevk edebilir. Fakat arabulucu sorunlara çözüm getirmez. Taraflar kendileri çözüm üretirler ki bu çözüm onları tatmin edebilsin. Bu sebeple arabulucu, tarafların kendi sorunlarına kendilerinin çözüm yolu getirmelerini sağlamalıdır.

Arabulucu Sakin ve Sabırlı Olmalıdır. Arabuluculuk sürecine girmeden önce taraflar arasında uyuşmazlık olduğu barizdir. Bu uyuşmazlıkları çözemeyen taraflar arabuluculuk kurumuna başvurmak zorunda kalmışlardır. Bu sebeple arabuluculuk sürecine giren taraflar arasında belli bir gerilimin olduğu aşıkardır. Arabuluculuk sürecinde taraflar, sorunlara çözüm üretirken belli kriz dönemlerine girerlerse arabulucu sakın kalarak tarafları bu krizden kurtarabilmelidir.

Arabulucu, uyuşmazlığın taraflarından birinin süreci anlamakta sıkıntı çektiğini tespit ederse bu duruma ilişkin önlemler almalıdır. Özellikle iş hukuku uyuşmazlıklarında, işçinin arabuluculuk sürecini anlamakta sıkıntı çekmesi olasıdır. Bu durumda arabulucu; İşçiye kendisine avukat ataması için barolar nezdinde kurulan adli yardım kuruluna yönlendirebilir. Taraflar arasındaki eşitsizliği gidermek amacıyla da olsa işçiye hukuki bilgi ve tavsiye veremez.<sup>81</sup>

Arabulucu, hem tarafların hepsiyle birlikte hem de kişilerle birebir görüşmelerde taraflara karşı sabırlı davranmalı, onları acele ettirmemelidir. Taraflar dinlenilmek, anlaşılacak ve anlatılmak isterler. Bunların yapılması da sabır ve zaman gerektirir. Sağlıklı bir çözüm süreci geçirilmesi için arabulucu da bu özellikler bulunmalıdır.

Arabulucu, Anlaşılır Şekilde Konuşmalıdır. Arabulucu, taraflar arasında kopan iletişimden yeniden bir iletişim kurmayı amaçlayan bir kişidir. Taraflar arasında

---

<sup>81</sup> <sup>81</sup> Şahin (2018)

yeniden bir iletişim kurmak çok zor bir süreçtir. Bu süreç içinde arabulucunun öncelikle kendisinin anlaşılır olması gerekir. Arabulucunun anlaşılır olmasıyla birlikte taraflar anlaşma ortamı bulur.

Arabulucu, süreci yürütürken tarafların kolayca anlayacağı açıklıkta kendisini ifade etmeli; tarafların her birinin kendisini anladığından emin olmalıdır. Aksi hâlde, sürecin ilerlemesinde güçlükler çıkacak; taraflar yorulacak veya sıkılacaktır. Bu durum, tarafların kendini güvende hissetmelerine engel oluşturduğundan uyuşmazlık yaşanan konularda kendilerini açmakta zorlanacaklardır. Anlama ve odaklanma konusunda yaşanan güçlükler tarafların dinleme becerilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Sürecin tüm tarafları açısından birbirlerini doğru anladıklarına ilişkin en etkili yöntem olarak soru ve özetleme dikkat çekmektedir. Anlaşma, tarafların kendi aralarında ve taraflarla arabulucu arasında ortak anlam üretilmesine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Anlam, mesajın çıktığı yerde değil, mesajın ulaştığı yerde oluşmaktadır. Davranışların altında yatan nedenler fark edilirse, birey kendini ve diğerlerini anlayabilir, bakış açısını değiştirebilir, sorunlarına gerçekçi çözümler üretebilir, kendini ve diğerlerini etkili bir biçimde yönetebilir. Davranış mekanizmalarını anlamaktan uzak öneriler, davranışı yönlendiremez.<sup>82</sup>

### ***G. Arabuluculuk Sürecinin Başlaması ve Sürelere Etkisi***

İş uyuşmazlıklarında dava şartı olan arabuluculukta; adliyede bulunan Arabuluculuk Bürosuna başvurulmasından, arabulucu tarafından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süreler işlemez. (İş Mahkemeleri Kanunu md. 3/17).

Burada arabulucunun, görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde yapılan başvuruyu sonuçlandırması gerektiğini ve bu sürenin, zorunlu hallerde, arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabileceğini belirtmekte fayda var.

İhtiyari arabuluculukta, arabulucuya başvurunun sürelere etkisi daha farklıdır. Örneğin boşanmada mal paylaşımına dair bir uyuşmazlıkta şu anda doğrudan dava açılabileceği

---

<sup>82</sup> Polat (2018)

gibi dava açmadan veya açıldıktan sonra 'ihtiyari olarak' arabulucuya başvurmak mümkündür.

Bu şekilde ihtiyari başvuruda, arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz (Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu md. 16/2).

Arabuluculuk süreci, dava açılmadan önce arabulucuya başvuru halinde, tarafların ilk toplantıya davet edilmeleri ve taraflarla arabulucu arasında sürecin devam ettirilmesi konusunda anlaşmaya varılıp bu durumun bir tutanakla belgelendirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar.

Dava açılmasından sonra arabulucuya başvuru halinde ise, mahkemenin tarafları arabuluculuğa davetinin taraflarca kabul edilmesi veya tarafların arabulucuya başvurma konusunda anlaşmaya vardıklarını duruşma dışında mahkemeye yazılı olarak beyan ettikleri ya da duruşmada bu beyanlarının tutanağa geçirildiği tarihten itibaren süreç işlemeye başlar.<sup>83</sup>

#### ***aa. Arabuluculuğun Sona Ermesi***

Arabuluculuğun sona ermesi, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu madde 17'de düzenlenmiştir. Kanuna göre, arabuluculuk faaliyeti şu hallerde sona erer:

- a) Tarafların anlaşmaya varması.
- b) Taraflara danışıldıktan sonra arabuluculuk için daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğunun arabulucu tarafından tespit edilmesi.
- c) Taraflardan birinin karşı tarafa veya arabulucuya, arabuluculuk faaliyetinden çekildiğini bildirmesi.
- ç) Tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini sona erdirmesi.
- d) Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığı tespit edilmesi.

---

<sup>83</sup> <https://hurses.com.tr/av-arb-y-burak-aslanpinar/arsiv-haber/haber-16336>

### ***bb. Arabuluculuk Faaliyet Sonucunun Tutanakla Tespiti***

Doktrinde, dava öncesinde başvuru arabuluculuk sonucunda anlaşmaya varılması hâlinde düzenlenen anlaşma belgesinin mahkeme dışı sulh niteliğinde olduğu<sup>84</sup>; dava açıldıktan sonra başvuru arabuluculuk süreci sonucunda anlaşmaya varılması ve bunun hükme geçirilmesi talep edilerek mahkeme içi sulhe dönüştürülmesi hâlinde kesin hüküm sonucunu doğuracağı<sup>85</sup>; dava açıldıktan sonra başvuru arabuluculuk süreci sonucunda anlaşmaya varılması ve bunun şarta bağlı olması veya tarafların sözleşmenin hükme geçirilmesini istememeleri hâlinde sadece uyuşmazlığın sulh ile sonuçlandırıldığı tutanağa geçirilmesi durumunda bunun mahkeme içi sulh niteliğinde olduğu<sup>86</sup> kabul edilmektedir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde anlaşmaya varırlar ve bir anlaşma belgesi düzenleyebilirler. Bu anlamda öncelikle sözleşme serbestisi çerçevesinde ve maddî hukuk hükümleri içermesi sebebiyle kural olarak anlaşma belgesi, bizim de katıldığımız görüşe göre, kendine özgü<sup>87</sup> bir borçlar hukuku sözleşmesi<sup>88</sup> olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sözleşmenin usûl hukukuna etkisi de bulunmaktadır. Bu sözleşmenin (anlaşma belgesinde yer alan anlaşılan hususların) usûl hukuku bakımından en önemli sonucu, anlaşmaya varılan hususlarda dava açılmaması veya arabuluculuk sürecinde anlaşmaya varılmasından önce dava açılmışsa bu sözleşmenin, dava şartı yokluğu sebebiyle davayı sona erdirici etkisinin bulunmasıdır.

Dava açma yasağını, özel bir dava şartı olarak değerlendirdiğimiz için, bu anlamda da usûl hukuku kapsamında sulh sözleşmesi ve bunun sonuçlarını tartışmaya gerek bulunmamaktadır. Bu sonucuyla arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen anlaşma belgesinin saf bir borçlar hukuku sözleşmesi niteliğinde olmadığı, uyuşmazlığı sonlandıran (özellikle dava açıldıktan sonra dava şartı niteliğinden kaynaklanan usûl hukukuna etkisi sebebiyle) bir etkiye de sahip olduğu söylenebilir. Üstelik uyuşmazlığı sonlandırma etkisi, dava açma yasağı sebebiyle de tüm geleceği kapsar şekilde

<sup>84</sup> Kuru (2015), Çelikoğlu ve Kekeç (2011)

<sup>85</sup> Çelikoğlu (2011)

<sup>86</sup> Kuru (2015), Özekes ve Pekcanitez (2018), Tuğsavul (2012)

<sup>87</sup> Kıyak (2015)

<sup>88</sup> Özbek (2007)

gerçekleşmektedir. Bu anlamda sonuç olarak, arabulucu önünde tarafların anlaşması, özellikle aynı uyuşmazlığın mahkemeye yansıtılması durumunda, karma etki doğuran bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>89</sup>

### *cc. Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Tarafların Anlaşması*

6325 sayılı Kanun'un 17. Maddesi ve 7036 sayılı Kanun'un 3. Maddesinin 11. Fıkrasına göre tarafların anlaşmaya varmış olmaları arabuluculuk faaliyetini olumlu olarak sonuçlandıran tek durumdur. 6325 sayılı Kanun 18. Maddesine göre "Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır."

Arabuluculuk faaliyetinde anlaşmaya varılması halinde, anlaşma taraflarca serbestçe kararlaştırılabilir. Taraflar, arabuluculuk süreci sonunda anlaşmaya varmışlarsa aynı gün anlaşmayı tamamlayabilirler bu da arabuluculuğun serbesti niteliğinden kaynaklanmaktadır.

"Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden talep edilebilir. Davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa başvurulması durumunda ise anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, davanın görüldüğü mahkemeden talep edilebilir. Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır." (m.18,f.2) Kanunun 2. Fıkrasında yapılan düzenleme ile, dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulması halinde anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh, 'asıl uyuşmazlık hakkındaki görev ve yetki kurallarına göre belirlenecek olan mahkeme', 'arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden' alınacak şekilde 12/10/2017 tarihinde değiştirilmiştir.

"İcra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve buna ilişkin inceleme dosya üzerinden yapılır. Ancak arabuluculuğa elverişli olan aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda inceleme duruşmalı olarak yapılır. Bu incelemenin kapsamı anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlıdır. Anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesi için mahkemeye yapılacak olan başvuru ile bunun üzerine verilecek kararlara karşı ilgili tarafından istinaf yoluna gidilmesi

---

<sup>89</sup> Akkan (2018)

hâlinde, maktu harç alınır. Taraflar anlaşma belgesini icra edilebilirlik şerhi verdirmeden başka bir resmî işlemde kullanmak isterlerse, damga vergisi de maktu olarak alınır.”

“Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.” (m.18,f.3-4)

6325 sayılı Kanun’un 18. Maddesine göre “taraflar arabuluculuk süreci sonunda anlaşmaya vardıkları takdirde, düzenledikleri anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler.” Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliğinde de düzenlendiği üzere icra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve buna ilişkin inceleme dosya üzerinden yapılır. Ancak arabuluculuğa elverişli olan aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda inceleme duruşmalı olarak yapılır. Bu incelemenin kapsamı anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebrî icraya elverişli olup olmadığı hususları ile sınırlıdır. Anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesi için mahkemeye yapılacak olan başvuru ile bunun üzerine verilecek kararlara karşı ilgili tarafından istinaf yoluna gidilmesi hâlinde, maktu harç alınır. Taraflar anlaşma belgesini icra edilebilirlik şerhi verdirmeden başka bir resmî işlemde kullanmak isterlerse, damga vergisi de maktu olarak alınır.

İş uyuşmazlıklarında anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge niteliğinde sayılması için<sup>90</sup> tarafların ve avukatlarının birlikte imza atması gerekmektedir. Kanundan anlaşıldığı üzere arabuluculuk faaliyeti sonunda hazırlanan anlaşma metni, sulh hukuk mahkemesi kararıyla ya da taraflar, avukatları ve arabulucunun anlaşma metnini birlikte imzalamaları neticesinde İcra ve İflas Kanunu m. 38 bağlamında ilam niteliğinde belge sayılır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, arabuluculuk anlaşma belgesi ilam niteliğinde belge sayılır, ilam değildir.

---

<sup>90</sup> Anayasa Mahkemesi’nin Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’na ilişkin kararı: “Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların uzlaşması sonucunda düzenlenen anlaşma metni maddi anlamda kesin hüküm değildir. Anlaşmaya mahkeme tarafından icra edilebilirlik şerhinin verilmesi söz konusu anlaşmayı hükümkesin hüküm/mahkeme ilâmı hâline getirmemekte, sadece ilam niteliğinde belge hâline getirmektedir. İlamlar ile ilam niteliğindeki belgeler birbirinden tamamen farklıdır. İlamlar maddi anlamda kesin hüküm teşkil ederken, ilam niteliğindeki belgelerin maddi anlamda kesin hüküm olma nitelikleri yoktur. Kanun koyucu ilam niteliğindeki belgeleri, sadece icra edilebilirlik açısından ilamlarla aynı hukuki rejime tabi tutmuştur.” (AYM 10.7.2013, 2012/94, 2013/89; RG 25.1.2014, S. 28893)

6325 sayılı Kanuna eklenen 18. Madde 4. Fıkra Avukatlık Kanunu'nun 35/A maddesi ile uyum sağlanması açısından eklenmiştir.

19/3/1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanununun Uzlaşma sağlama başlıklı 35/A maddesi "Avukatlar dava açılmadan veya dava açılmış olup da henüz duruşma başlamadan önce kendilerine intikal eden iş ve davalarda, tarafların kendi iradeleriyle istem sonucu elde edebilecekleri konulara inhisar etmek kaydıyla, müvekkilleriyle birlikte karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilirler. Karşı taraf bu davete icabet eder ve uzlaşma sağlanırsa, uzlaşma konusunu, yerini, tarihini, karşılıklı yerine getirmeleri gereken hususları içeren tutanak, avukatlar ile müvekkilleri tarafından birlikte imza altına alınır. Bu tutanaklar 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 38 inci maddesi anlamında ilâm niteliğindedir."

"Arbuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamaz." (m.18,f.5)

6325 sayılı Kanunun 18'inci maddesine eklenen beşinci fıkra ile, üzerinde anlaşılan hususlarda taraflarca dava açılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu sebeple arabulucu tarafından düzenlenecek anlaşma tutanağında, anlaşılan hususların dikkatle ve özenle hazırlanması gerekmektedir.

7036 sayılı Kanuna göre bireysel ve toplu iş sözleşmesinden doğan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebi nedeniyle başvuru arabuluculuk faaliyetinde, taraflar anlaşabildikleri hususlar hakkında dava açamayacaklardır.

#### ***dd. Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Tarafların Anlaşmaya Varamaması***

Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varamayabilirler. Arabulucu, bu durumda anlaşamama tutanağı düzenler. Anlaşamama tutanağı, arabulucu tarafından arabuluculuk bürosuna teslim edilir. Taraflar, uyuşmazlığı yargı sürecine taşıyabilirler.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. Maddesi 11. Fıkrası "Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhâl arabuluculuk bürosuna bildirir." Ve 12. Fıkrası "Taraflardan birinin

geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır.” Diyerek arabuluculuk faaliyetinin sona ereceği durumları düzenlemiştir.

6325 sayılı Kanun’un 17.Maddesinin 1. Fıkrasına göre, şu hallerde arabuluculuk faaliyeti sona erer;

- “Taraflara danışıldıktan sonra arabuluculuk için daha fazla çaba sarf edilmesinin gereksiz olduğunun arabulucu tarafından tespit edilmesi
- Taraflardan birinin karşı tarafa veya arabulucuya, arabuluculuk faaliyetinden çekildiğini bildirmesi
- Tarafların anlaşarak arabuluculuk faaliyetini sona erdirmesi
- Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığı tespit edilmesi”

7036 sayılı Kanun’un 3. Maddesinin 11. Maddesine göre şu hallerde arabuluculuk faaliyeti sona erer;

- “Arabulucunun taraflara ulaşamaması
- Taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması
- Yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılamaması” durumunda

Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği’nin 21. Maddesinin 6. Fıkrasına göre taraflardan birinin ölümü halinde arabuluculuk görüşmeleri sona erer. Ancak; Söz konusu düzenlemede ihtiyari arabuluculuk uygulaması temel alınmıştır. Bu nedenle zorunlu arabuluculuğa başvuru için uygulanmamalıdır. İş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğa başvuran taraf süreç içerisinde ölmüşse mirasçılarının arabuluculuk sürecini devam ettirebilmeleri gerekir. Çünkü 6325 sayılı Kanun’dan farklı olarak 7036 sayılı Kanun’da düzenlenen arabuluculuk süreci zorunludur. Bu durumda ölen kişinin mirasçıları devam eden arabuluculuk sürecinde ölene ait hakları talep edebilecekler ve arabuluculuk sürecinin olumsuz sonuçlanması halinde dava yolu ile talepte bulunabileceklerdir. Ek olarak, ihtiyari arabuluculuk



için dahi olsa tarafların hak kaybına uğramasına neden olabilecek düzeyde önemli olan böyle bir düzenlemenin yönetmelik yerine kanun ile yapılması daha doğru olurdu.<sup>91</sup>

---

<sup>91</sup> Şahin (2018)

## BÖLÜM 4: İŞ HUKUKUNDA ZORUNLU ARABULUCULUK MÜESSESESİ

### *A. Zorunlu Arabuluculuk Kavramı*

Arabuluculuk, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin esas modeli olup, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının tüm özelliklerini barındırır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları içerisinde, taraflar arasındaki iletişimi en fazla kuvvetlendiren, taraflar arasındaki bilgi akışını sağlayan ve böylelikle iletişim aksaklığından kaynaklanan sorunların giderilmesini sağlayan bir yöntemdir.<sup>92</sup>

Arabuluculuk, bir takım teknik usuller uygulayarak, müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlayarak uyuşmazlığı çözüme kavuşturmalarını sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını sağlayan, alanında uzman olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ifade eder.

Genel olarak zorunlu arabuluculuk, tarafların uyuşmazlığın çözümünde, bir usul hukuku kurumu vasıtasıyla, yargıya veya hakeme başvurmadan önce zorunlu olarak katılmaları gereken arabuluculuk sürecini ifade eder. Fakat yukarıda arabuluculuk kurumuna ilişkin kavramsal açıklamalar yapılırken de belirtildiği gibi arabuluculuğa ilişkin en temel ilkelerden biri 6325 sayılı Hukuki Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Kanunu'nda da açıkça belirtildiği üzere gönüllülük esasındır.

Arabuluculuk sürecinin başlaması genel olarak gönüllülük esasına dayanmakla beraber bu süreçte farklı ihtimaller de karşımıza çıkmaktadır. Bu ihtimallerden birisi hakim tarafından arabuluculuk yöntemine teşviktir. Hakim tarafından genel bir bilgilendirme yapıldıktan sonra detaya girmeksizin taraflar arabuluculuğa teşvik edilir. Diğer bir ihtimal de arabuluculuğa başvurunun dava şartı haline getirilmesidir. Bu ihtimalde taraflar arabulucuya başvurmadan dava yoluna gidememektedirler.

---

<sup>92</sup> Özbek (2009)

Ülkemizde arabuluculuk yöntemi ile çözülmeye çalışılan uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun anlaşma ile sonuçlanması, yine aynı uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun bir gün veya daha kısa sürede neticelenmesi arabuluculuk yönteminin faydasını açıkça göstermektedir. Fakat mevcut durumda anlaşma oranı yüksek olsa da arabuluculuk yöntemine başvuru sayısı çok az olduğu, bu sebeple söz konusu verilerin gerçekçi bir değerlendirme için yetersiz olduğu eleştirisi haklı olarak dile getirilebilir.

Ülkemizde hali hazırda tarafların ve vekillerinin bir uyuşmazlık ortaya çıktığı zaman akıllarına doğrudan dava ve mahkemeler gelmektedir. Hatta dava yerine arabuluculuk yöntemine ve müzakereye başvurmak bir zayıflık olarak dahi algılanabilmektedir. Temeli tarafların müzakeresine dayanan dostane uyuşmazlık çözüm yöntemlerine başvurunun tarafların iradesine bırakıldığı durumda uygulaması çok sınırlı kalmakta ve beklenen faydalar elde edilememektedir.<sup>93</sup>Bu sebeple zorunlu arabuluculuk ile ilgili düzenlemeler tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaygınlaşmaktadır.

### ***B. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda Zorunlu Arabuluculuk***

25.10.2017 tarihli Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, günümüzde işçi ile işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkları hızlı ve etkin çözüme ulaştırabilme yeteneği ciddi oranda kaybetmiş olan 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununu yürürlükten kaldırmıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Genel Gereğesinde, “5521 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1950 yılından bugüne kadar geçen 67 yılda, iş hayatı çok hızlı bir değişim ve gelişim göstermiştir. Nüfus artmış, iş alanları ve iş yapma şekli değişmiş, teknoloji olağanüstü seviyede gelişmiş, sosyal güvenlik hukukuna ilişkin alan genişlemiş ve işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlık çeşit ve sayısı ciddi oranda artış göstermiştir. Bu durum, iş mahkemelerinin yükünü de diğer hukuk mahkemelerine oranla daha fazla artırmıştır.” ifadelerine yer verilmekle İş Mahkemeleri Kanunu'nun değişen ekonomik ve sosyal ihtiyaçlara uygun şekilde revize edilmesi gerektiğini ve işçi ve işveren arasındaki iş uyuşmazlıklarının hızlı ve sulh ile çözümünün amaçlandığı

---

<sup>93</sup> Erdoğan ve Erzurumlu (2016)

görülmektedir. 7036 sayılı Kanun ile iş yargılamasında önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir.

Toplamda 39 maddeden oluşan kanun; 6 maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununda, 12 maddesi ile 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda, 8 maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda, 1 maddesi ile 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamesinde değişiklikler ve/veya ek maddeler getirmiştir.

7036 sayılı Kanunun 5.maddesi ile Mülga 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunundan farklı olarak İş Mahkemelerinin görev alanı genişletilmiştir. Böylece iş mahkemeleri, işçi ve işveren arasındaki tüm ihtilafları çözmekle görevlendirilerek tam bir ihtisas mahkemesi olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımla, işçi ve işveren arasında iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda istikrarlı kararların verilmesi sağlanacak, uzmanlık sebebiyle kısa sürede daha güvenilir sonuçlar elde edilecek ve yargı yoluna başvuranların hakları daha iyi korunacaktır.

7036 sayılı kanunun 8.maddesi ile saymak suretiyle belirtilecek olan kararlara karşı Yargıtay sürecine yani temyiz sürecine gidilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu davalar bölge adliye mahkemesi(istinaf) sürecinde görülebilecek ve kesinleşecektir. Düzenleme ile Yargıtay üzerindeki iş yükünün hafifletileceği düşünülmektedir.

7036 sayılı Kanunun 29 ila 36. maddeleri vasıtasıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında değiştirici ve ek maddeler getirilerek söz konusu kanunun ilgili maddelerinde istinaf kanun yoluna ilişkin uyum düzenlemeleri yapılmıştır. 7036 sayılı Kanunun 10.maddesi ile de 30.1.1950 tarihli 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yürürlükten kaldırmıştır. Mevzuatta, yürürlükten kaldırılan 5521 sayılı kanuna yapılan atıfların 7036 sayılı kanuna yapıldığı sayılacağı düzenlenmiştir.

Şüphesiz bu değişikliklerden en dikkat çekenini devrim niteliğinde bir değişiklik olarak, arabuluculuk alternatif çözüm yönteminin dava şartı olarak başvurulması zorunlu bir süreç haline getirilmiş olmasıdır. Türkiye’de hukuk uyuşmazlıklarında alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından biri olan arabuluculuk yönteminin uygulamaya konulması oldukça yeni olmasına rağmen, hızlı bir ilerleme göstermiştir.<sup>94</sup>Bu amaçla 2012 yılında 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu çıkarılarak sistemin kanuni dayanağı oluşturulmuş ve ardından uygulamaya geçilmiştir. Esas itibariyle ihtiyari olan arabuluculuk sistemi, belirli iş uyuşmazlıkları açısından 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 01.01.2018 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 3. Maddesiyle dava şartı niteliği kazanmıştır.

Yasa koyucuyu bu düzenlemeye sevk eden birçok sebep bulunmakta olup,7036 sayılı Kanunun genel gerekçesinde; “Arabulucuya başvurma zorunluluğunun, iş uyuşmazlıklarının kısa süre içinde ve daha az masrafla çözülmesine yardımcı olacağı düşünülmekte ve böylece adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma ilkesine riayet edilebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca bu yöntemin, maddi ya da şekli başka herhangi bir uyuşmazlığın doğmasını engellemek suretiyle uyuşmazlığı temelinden sonlandırması ve böylece sosyal barışa katkı sağlaması beklenmektedir. Arabuluculuk müzakerelerinin gizli olması dikkate alındığında, iki tarafın sırlarını korumaya elverişli bu yöntemde tarafların örselenmeden uyuşmazlığı sona erdirme imkanına sahip olacakları düşünülmektedir.” Şeklinde bu sebeplerden bahsedilmiştir.

### ***1. Dava Şartı Olarak Arabuluculuk***

7036 sayılı Kanunla getirilen düzenlemede, kanunla, bireysel ve toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı sayılmıştır. Dava şartı niteliğini daha iyi şekilde açıklayabilmek için 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda düzenlenen ‘dava şartı’ konusuna değinmek gerekmektedir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun İkinci Kısım, İkinci Bölümü dava şartları ve ilk itirazlara ayrılmıştır. Birinci ayırım, 114 ve 115. maddeleri ile dava şartlarını düzenlenmiştir. 6100 sayılı kanun, dava şartları konusunda HUMK dönemindeki

---

<sup>94</sup> Adalet Bakanlığı (2017)

düzenlemelere oranla kapsamlı değişiklikler getirmiştir. HUMK’da ayrı bir bölüm olarak bulunmayan dava şartları, HMK’nın yürürlüğe girişıyle, uygulama da dikkate alınarak ayrı bir bölüm halinde düzenlenmiştir.

HMK’nın dava şartları başlıklı 114. Maddesine göre dava şartları şunlardır;

- a) Türk mahkemelerinin yargı hakkının bulunması.
  - b) Yargı yolunun caiz olması.
  - c) Mahkemenin görevli olması.
  - ç) Yetkinin kesin olduğu hâllerde, mahkemenin yetkili bulunması.
  - d) Tarafların, taraf ve dava ehliyetine sahip olmaları; kanuni temsilin söz konusu olduğu hâllerde, temsilcinin gerekli niteliğe sahip bulunması.
  - e) Dava takip yetkisine sahip olunması.
  - f) Vekil aracılığıyla takip edilen davalarda, vekilin davaya vekâlet ehliyetine sahip olması ve usulüne uygun düzenlenmiş bir vekâletnamesinin bulunması.
  - g) Davacının yatırması gereken gider avansının yatırılmış olması.
  - ğ) Teminat gösterilmesine ilişkin kararın gereğinin yerine getirilmesi.
  - h) Davacının, dava açmakta hukuki yararının bulunması.
  - ı) Aynı davanın, daha önceden açılmış ve hâlen görülmekte olmaması.
  - i) Aynı davanın, daha önceden kesin hükme bağlanmamış olması.
- (2) Diğer kanunlarda yer alan dava şartlarına ilişkin hükümler saklıdır.”

HMK’nın ‘dava şartlarının incelenmesi’ başlıklı 115. Maddesine göre ise;

- “(1) Mahkeme, dava şartlarının mevcut olup olmadığını, davanın her aşamasında kendiliğinden araştırır. Taraflar da dava şartı noksanlığını her zaman ileri sürebilirler.
- (2) Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder.
- (3) Dava şartı noksanlığı, mahkemece, davanın esasına girilmesinden önce fark edilmemiş, taraflarca ileri sürülmemiş ve fakat hüküm anında bu noksanlık giderilmişse, başlangıçtaki dava şartı noksanlığından ötürü, dava usulden reddedilemez.”

115. maddenin birinci fıkrasında, dava şartlarının mevcut olup olmadığının yargılamanın her aşamasında mahkemece resen gözetilmesi gerektiği, davanın taraflarının da bu bağlamdaki eksiklikleri her zaman ileri sürebileceği açıkça vurgulanmıştır.114. maddede sayılı genel dava şartlarının inceleme sırası ise kanunda

düzenlenmemiş. Bu husus doktrin ve içtihatlarca çeşitli ayırım ve uygulamalara tabi tutulmaktadır.

Maddenin ikinci fıkrasındaki düzenlemeye göre, dava şartı eksikliğinin tespiti halinde, mahkemece verilecek karar usule ilişkin bir nihai karar olan davanın usulden reddi kararı olacaktır. Dava şartı eksikliği giderilebilecek türden bir eksiklik ise usul ekonomisi gereğince hakim usulden ret kararı vermeden önce ilgisine kesin süre vermesi hususu benimsenmiştir.

Maddenin üçüncü fıkrasındaki düzenlemeye baktığımızda dava şartı noksanlığının, mahkemece, davanın esasına girilmeden önce fark edilmemiş, taraflarca da ileri sürülmemiş olması fakat hüküm esnasında bu noksanlık giderilmiş olması halinde başlangıçtaki dava şartı noksanlığı nedeniyle davanın usulden reddedilmemesi gerektiği belirtilmiştir.

Kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden doğan iş uyuşmazlıkları mahkeme önüne geldiğinde HMK 114. Maddesinde sayılı genel dava şartları, 115. Maddedeki düzenlemeler ışığında değerlendirilmeli, ayrıca 114/2'deki hüküm gereğince; 7036 sayılı Kanunun 3. Maddesinin 2. Fıkrasında düzenlenen dava şartı eksikliğinin olup olmadığı tespit edilmelidir.

Mevzuat kapsamında arabulucuya başvurulması dava şartı olarak kabul edilen bir iş uyuşmazlığında, mahkemece tensip aşamasında dava şartı olan arabuluculuk yoluna gidilip gidilmediğine bakılacak ve yargılamaya bu hususta bir eksiklik tespit edilmediği halde devam olunacaktır. Bu sebeple gereksiz zaman, emek ve para kaybını önlemek için kanun kapsamındaki arabuluculuk şartı yerine getirilmeli, sürecin anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde son oturum tutanağı mutlaka dava dosyasına eklenmelidir.

İş hukukunda arabuluculuğun dava şartı haline getirilmesinden yaklaşık bir yıl sonra, 19.12.2018 tarihli ve 30630 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin 6.12.2018 tarihli Genel Kurulunda kabul edilen 7155 sayılı Abonelik

Sözleşmesinden Kaynaklanan Para Alacaklarına İlişkin Takibin Başlatılması Usulü Hakkında Kanun ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na eklenen 5/A maddesi ile, ticari davalardan konusu bir miktar paranın ödenmesi olan alacak ve tazminat talepleri hakkında dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak kabul edilmiştir. Söz konusu düzenleme, doğrudan doğruya iflas veya konkordato mühleti verilmesi gibi çekişmesiz yargı işlerini kapsamamaktadır. Ayrıca kanunlarda ya da taraflar arasındaki sözleşmede tahkim şartı veya bir başka uyuşmazlık çözüm yöntemi öngörülmüşse yine arabuluculuğa başvuru gerekmeyecektir. Mevcut sistemde, 01.01.2018 tarihinden sonra doğan iş hukukundan doğan belirli uyuşmazlıklar için dava şartı olarak arabuluculuk öngörülmüşken, 01.01.2019 tarihinden itibaren ticari davalardan konusu bir miktar paranın ödenmesi olan alacak ve tazminat taleplerine ilişkin de dava şartı olarak arabuluculuk kabul edilmiştir.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'na eklenen dava şartı olarak arabuluculuk başlıklı 18/A maddesi ile hukuk sistemimizde zorunlu arabuluculuk uygulamasının yaygınlaştırılacağı ortaya çıkmaktadır. Söz konusu hükümde ifade edilen hususlar, iş hukukundan doğan belirli uyuşmazlıklarda arabuluculuğun dava şartı olarak öngörülmesine ilişkin düzenlemeleri içeren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi ile oldukça benzemektedir. Bununla birlikte, İMK'da yer alan ve dolayısıyla yalnızca iş mahkemelerinde yürütülen davalarda uygulanacak bir hükmün, 6325 sayılı Kanun'a eklenmesi başta zikrettiğimiz dava şartı olarak arabuluculuğu yaygınlaştırmaya dönük hukuk politikasının gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Zorunlu arabuluculuktan azami derece fayda sağlanmak isteniyorsa, arabuluculuk düzenlemesine hakim olmak, kanunun öngördüğü süreci ve koşulları öğrenmek ve bu yolu uzlaşmaya yönelik olarak kullanmak gerekecektir. En büyük handikap ise, zorunlu arabuluculuğu davanın bir parçası olarak düşünmektir. Doktrinde, Mustafa Çiçek'e göre "Kanunun düzenlemesi gereği arabuluculuk masasında bir araya gelen taraflar, sadece kanunun emrettiği bir prosedürü tamamlamayı düşündükleri takdirde, bu kurum, beklendiği gibi uzun dava süreçlerini bırakın kısaltmak daha da uzatacak ve kanunun amaçladığı faydaları vermeyecektir."<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup>Çiçek (2018)



## ***2. Zorunlu Arabulucuya Başvurulacak Uyuşmazlıklar***

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 'Dava Şartı Olarak Arabuluculuk' başlıklı 3.maddesinde belli tür davalarda arabuluculuk yöntemine başvurulması zorunlu hale getirilmiştir. Maddede, "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır." şeklinde yazmaktadır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 38/1-a maddesi uyarınca 3. madde hükümleri 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yani İş Hukukunda Dava Şartı olarak düzenlenen Arabuluculuk 01.01.2018 tarihi itibariyle uygulanmaya başlamıştır.

Yukarıda açıklandığı üzere, zorunlu arabuluculuğun uygulama alanı, işçi ve işveren uyuşmazlıklarından kaynaklı taraf alacaklarına ilişkin davalar ve işe iade davaları olarak düzenlenmiştir. Bu uyuşmazlıkların kanuna, bireysel iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine dayanması arasında herhangi bir ayrıma gidilmemiştir.

Arabuluculuğa başvurulacak uyuşmazlıklar kanundan, bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bireysel hak uyuşmazlıkları olacaktır. Menfaat uyuşmazlıkları için bu kanun kapsamında zorunlu arabuluculuğa başvurulamayacaktır. Toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde başvurulabilecek arabuluculuk müessesesi 6356 sayılı STİSK ile düzenlenen olağan ve olağanüstü arabuluculuklardır.<sup>96</sup>

İş kanunu dışında kalan diğer bazı kanunlarda da iş sözleşmeleri, alacak, talep ve borçları düzenleyen hükümler bulunmaktadır. Bu kanunlardan birisi olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci kısım Altıncı bölümünde düzenlenen 'hizmet sözleşmeleri' kapsamında kalan işçi ve işveren arasındaki alacak ve talepler için de arabulucuya başvuru konusunda zorunlu tutulma yoluna gidilmiştir. Ayrıca bu uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görevli olduğu davalar arasına dahil edilmiştir.

Bu düzenlemeden önce Borçlar Kanunu kapsamındaki işçi alacak ve talepleriyle ilgili davalar genel mahkemede görülmekteydi.7036 sayılı kanun, Borçlar kanununda

---

<sup>96</sup>Oğuz (2016)

düzenlenen her türlü işçilik hak ve alacak taleplerine ilişkin davaların iş mahkemelerinde görülmesini düzenlemiştir.

7036 sayılı Kanununun 5. Maddesinde iş mahkemelerinin görevli olduğu dava ve işler şu şekilde sıralanmıştır;

“5953 sayılı Kanuna tabi gazeteciler, 854 sayılı Kanuna tabi gemi adamları, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa veya 11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İkinci Kısımının Altıncı Bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmelerine tabi işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklara ilişkin dava ve işlere bakar.”

Bu hükme göre İş Kanunundan kaynaklı uyuşmazlıkların yanında Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanundan kaynaklanan uyuşmazlıklar için de öncelikle arabuluculuğa başvurmak zorunlu olmuştur. Zorunlu arabuluculuk kapsamında kalan davaları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

#### ***a. İşe İade Davaları***

İş sözleşmesinin hukuka aykırı feshedilmesi halinde işçinin işine geri dönmesini sağlayan bir iş davası türüdür. İşçi, iş akdi feshedildikten sonra işe iade davası açmadan önce uyuşmazlığın arabuluculuk yoluyla çözülmesi için arabulucuya başvurmak zorundadır. İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde, işe başlatma tarihini, Ücret ve diğer hakların parasal miktarını, işçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/5. Maddesine göre anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

#### ***b. Alacak Davaları***

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve fazla mesai ücretinden doğan davalarda yine zorunlu arabuluculuk müessesesi geçerlidir. Kıdem Tazminatı Alacağından Doğan Davalar; Kıdem tazminatı, belli koşulların sağlanması halinde işyerinde çalıştığı süre boyunca kazandığı kıdeminin karşılığı olarak işverence işçisine ödenen tazminattır. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için aynı işverenin işyerlerinde en az 1 yıl çalışmak gereklidir. Kıdem tazminatı hakkı elde ettiği halde, alacağını işverenden alamayan işçi öncelikle arabulucuya başvurarak uyuşmazlığın giderilmesini talep edecektir.

İhbar Tazminatından Doğan Davalarda ise; ihbar tazminatı, önceden bildirimde bulunulmaksızın iş akdi haksız feshedilen işçiye işyerinde sahip olduğu kıdeme göre değişen oranlarda ödenen tazminattır. İhbar tazminatı alacağına hak kazanılıp kazanılmadığı, tazminatın miktarı ve ödeme şekli nedeniyle işçi ile işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar dava açılmadan önce 'zorunlu arabuluculuk' kurumu yoluyla çözülecektir.

Fazla Mesai Ücretinden Doğan Davalar; İş kanununun belirlediği çerçevede ve şartlarda işçinin işyerinde haftalık 45 saati aşan çalışmalarıdır. İşveren, haftalık 45 saati aşan her saatlik çalışma için normal saat ücretinin %50 fazlası kadar fazla mesai ücreti ödemek zorundadır. Fazla çalışma ücreti, uygulamada mahkemeleri en çok meşgul eden

uyuşmazlıktır. Fazla çalışma ücreti alacağı için de iş mahkemesinde dava açmadan önce ‘zorunlu arabuluculuk’ kurumuna başvurulması gerekir.

*c. Boşta Geçen Süre Tazminatından Doğan Davalar*

*d. İşe Başlatmama Tazminatından Doğan Davalar*

*e. Kötü niyet Tazminatından Doğan Davalar*

Anlaşmamaya dair son tutanakta, davacının kötü niyet tazminatı talebinin olmamasını Yargıtay bu talep yönünden dava şartı yokluğu saymıştır. “...<sup>97</sup>Somut uyuşmazlıkta, arabulucu tarafından dosyaya sunulan 10.09.2018 tarihli “Arabuluculuk Başvuru Formu”ndan, dava dilekçesinde talep edilen kötüniet tazminatı alacağının arabuluculuk sürecinde talep edilmediği anlaşıldığından, kötüniet tazminatı alacağına yönelik davanın usulden red kararı doğru ise de dava dilekçesinde talep edilen hafta tatili ücreti, bayram ve genel tatil ücreti, yıllık ücretli izin alacağı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı alacaklarının “Arabuluculuk Başvuru Formu”nda da talep edilmesi karşısında bu talepler yönünden arabuluculuğa başvuru şartının gerçekleştiği kabul edilerek esasa dair inceleme yapılması gerekirken davanın bu talepler yönünden de dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi hatalıdır.

*f. Ücret ve Ücret Ekleri ( prim, ikramiye) Alacağından Doğan Davalar*

*g. Yıllık İzin ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretinden Doğan Davalar*

*h. Sendikal Tazminattan Doğan Davalar*

İş hukuku ile ilgili her türlü davada zorunlu arabuluculuğa başvurmak mümkün değildir. İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3. Maddesinin 3. Fıkrasına göre ise iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminatla bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davalarında arabuluculuk faaliyetinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca işçiye verilen disiplin cezaları ile ilgili davalarda da zorunlu arabuluculuk hükümlerine başvurulamayacaktır.

---

<sup>97</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 10.09.2019 tarihli ve 2019/6226 E., 2019/15522 K. Sayılı kararı

### ***3. İş Uyuşmazlığından Doğan Alacaklar İçin İcra Takibi Yapılması***

Kanuna, bireysel ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatının konusu para alacağı olduğu için alacaklı dava ve takip yolundan birisini seçebilir. Alacaklı icra takibi yolunu seçtiğinde arabulucuya başvurmak zorunda değildir.

Genel haciz yoluyla takip başlatılması üzerine borçlu ödeme emrine itiraz edebilir. Süresinde ve usulüne uygun yapılan geçerli bir itiraz takibi kendiliğinden durdurur. İtirazın iptali davası veya itirazın kaldırılması yollarıyla itiraz giderilinceye kadar takibe devam edilemez. İtirazın iptali davası genel hükümlere göre genel mahkemede açılan ve incelenen bir davadır. Alacaklı tarafından itirazın kendisine tebliğinden itibaren bir yıl içerisinde açılmalıdır.

İş Mahkemeleri Kanunu 3. Maddesinde düzenlenen arabulucuya başvurulması ilişkin dava şartı iş mahkemelerinde açılacak itirazın iptali davası bakımından da geçerlidir. Sonuç olarak, iş uyuşmazlığından doğan alacağın icra takibine konu edilebilmesi için arabuluculuğa başvuru zorunlu değildir. Fakat borçlunun usulüne uygun itirazı üzerine duran takibe devam edebilmek için açılacak itirazın iptali davası bakımından arabuluculuğa başvuru dava şartı niteliğini korumaktadır.

### ***4. Zorunlu Arabuluculukta Yetki***

Arabuluculuk için başvurulacak arabuluculuk bürosu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. Maddesinin 5. Fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre yetkili arabuluculuk bürosu karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosudur. Karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosu yetkilidir. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde ise görevlendirilen yazı işleri müdürlüğüne başvuruda bulunulması gerekir.

Yetkili arabuluculuk bürosu, yetkili iş mahkemesinin belirlenmesiyle paralel bir şekilde düzenlenmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanununun 6. Maddesi gereğince açılacak davalarda genel yetkili mahkeme davalının yerleşim yeri mahkemesidir. Başvuruda

bulunacak taraf davacı olarak düşünülduğünde karşı taraf da davalı olarak görüleceği düşünülmüşdür karşı tarafın yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosu yetkili sayılmıştır.<sup>98</sup> Ayrıca İMK 5. Madde gereğince iş mahkemelerinde görülecek davalarda davalının ikametgahındaki mahkeme ile birlikte işçinin işini yaptığı yerdeki mahkeme de yetkili olacaktır. Bu düzenlemeye benzer olarak işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosu da yetkili kılınmıştır.

Alt işveren-Asıl işveren ilişkisinde, işyerinin devrinde, geçici iş ilişkisinde ve sözleşmenin devrinde her iki işverenin birlikte sorumluluğu doğan alacak bakımından arabulucuya başvuru da her iki işverenin de arabuluculuğa davet edilmesi gerekir. Bu durum birlikte sorumluluğun bir sonucudur. Yetki açısından değerlendirecek olursak bu durumlarda yetkili arabuluculuk bürosu; işin yapıldığı yerin dışında, bu işverenlerden birinin yerleşim yerindeki arabuluculuk bürosu olacaktır.

Yetkisizlik iddiası arabuluculuğa başvuranın, karşı tarafından yapılabilir. Arabuluculuk bürosu tarafından görevlendirilen arabulucu, görevlendirmeyi yapan büronun yetkili olup olmadığını kendiliğinden dikkate alamaz. Karşı taraf en geç ilk toplantıda, yerleşim yeri ve işin yapıldığı yere ilişkin belgeleri sunmak suretiyle arabuluculuk bürosunun yetkisine itiraz edebilir.

Yetki itirazı yapılması halinde, arabulucu dosyayı derhal ilgili sulh hukuk mahkemesine gönderilmek üzere büroya teslim eder. Mahkeme harç alınmaksızın incelemeyi yapar ve yetkili büroyu kesin olarak karara bağlar. Yetki itirazının reddi halinde aynı arabulucu tekrardan görevlendirilir ve arabuluculuk için üç haftalık, ek süre ile toplam bir aylık süre yeni görevlendirme tarihinden başlar. Yetki itirazının kabulü halinde ise arabuluculuğa başvuran taraf kabul kararının tebliğinden itibaren bir hafta içinde yetkili büroya başvurabilir. Bu durumda yetkisiz büroya başvurma tarihi yetkili büroya başvurma tarihi olarak kabul edilir.

---

<sup>98</sup> Kuru (2015)

### ***5. Arabulucunun Seçimi***

Arabulucu seçiminde irade serbestisi esastır. Arabuluculuk çözüm yolu başlı başına tarafların anlaşması üzerine kurulu bir süreç olduğu için her aşamasında taraf iradeleri esas alınmaktadır. Ancak arabuluculuğun temel esaslarından birisi olan gönüllülük esasıyla çelişen zorunlu arabuluculukta sürecin kitlenmemesi için arabulucunun seçimi konusunda da farklı düzenlemeler yapılmıştır.

İMK'nun 3. Maddesinin 6. Fıkrasında zorunlu arabulucunun seçimi düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre arabulucu, komisyon başkanlıklarına bildirilen listeden büro tarafından belirlenir. Ancak tarafların listede yer alan herhangi bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde bu arabulucu görevlendirilir. Bu kapsamda örneğin işçi, işverenle hiç muhatap olmadan büroya müracaat ederek listeden bir arabulucu görevlendirilmesini sağlayabilecektir. Buna karşılık taraflar listede yer alan bir arabulucu üzerinde anlaşmış iseler iradeleri üstün tutularak seçilen arabulucu büro tarafından söz konusu uyuşmazlık için görevlendirilecektir.

Bu düzenleme zorunlu arabuluculuğun temeli olan gönüllülük ve anlaşmaya aykırı olsa da; zorunlu arabuluculuk sisteminin getirilmesi sonucunda zaten gönüllülük esasının kısıtlanması sonucu doğduğundan; sürecin devamı için yerinde bir düzenleme olmuştur.<sup>99</sup>

### ***6. Arabuluculuğun Süresi***

Arabulucu, söz konusu uyuşmazlığı arabuluculuk bürosu tarafından görevlendirilmesinden itibaren üç hafta içinde sonuçlandırmalıdır. Bu süre ancak zaruri durumlarda arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir. Arabuluculuk yöntemi önceki açıklamalarımızda belirttiğimiz gibi yargıya alternatif olması için geliştirilen veya yargı yolunu tamamen kapatan bir yöntem değildir. Uyuşmazlığı dostane bir süreç sonucunda kaybedeni olmayan bir neticeye kavuşturmayı hedefleyen arabuluculuk süreci sonunda tarafların anlaşamamaları halinde yargı yoluna başvurmak mümkündür.

---

<sup>99</sup> Oğuz (2016)

Uyuşmazlığın sürüncemede kalmasını engellemek için arabuluculuk süreci de belli bir süreye tabi tutulmuştur.

7036 sayılı İMK ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nde arabuluculuk için süre açısından düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre başvuru tarihinden itibaren arabuluculuk sürecinin üç hafta içinde sonuçlandırılması öngörülmüş. Bu sürenin zorunlu hallerde arabulucu tarafından bir hafta uzatılabileceği de yine aynı mevzuat hükümlerinde düzenlenmiştir.

Üç haftalık ve bu süreye ek olarak bir haftalık süre ile beraber toplamda bir aylık arabuluculuk süresi Kanun tarafından düzenlenmiş olduğundan tüm tarafların rızası ile dahi uzatılamaz. Uzun süren dava süreçleri karşısında tarafların hak ve alacaklarına en kısa sürede ulaşmasını amaçlayan arabuluculuk faaliyetleri için bir süre sınırlaması yoluna gitmek kanunun ruhuna uygun bir düzenleme olmuştur.

### ***7. Arabuluculuk Ücreti***

Arabulucu sarf ettiği emeğin karşılığı olarak ücret ve masrafları isteme hakkına sahiptir. Arabulucu, masraflar için avans da talep edebilir. Arabulucu, arabuluculuk süreci başlamadan önce de arabuluculuk teklifinde bulunan taraf veya taraflardan ücret ve masraflar için avans isteyebilir. Alınan ücret arabuluculuk süreci sonunda alınacak arabuluculuk ücretinden mahsup edilir. Arabuluculuk sürecinin başlamaması hâlinde bu ücret iade edilmez. Masraftan kullanılmayan kısım arabuluculuk süreci sonunda iade edilir. Aksi kararlaştırılmadıkça arabulucunun ücreti, sürecin sona erdiği tarihte yürürlükte olan Tarifeye göre belirlenir ve ücret ile masraf, taraflara eşit olarak yükletilir. Arabulucu, arabuluculuk sürecine ilişkin olarak belirli kişiler için aracılık yapma veya belirli kişileri tavsiye etmenin karşılığı olarak herhangi bir ücret talep edemez. Bu yasağa aykırı olarak tesis edilen işlemler batıldır.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaşmaları hâlinde; arabuluculuk ücreti, Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesinin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin İkinci



Kısmına göre aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde karşılanır. Bu durumda ücret, Tarifenin Birinci Kısmında belirlenen iki saatlik ücret tutarından az olamaz.

İşe iade talebiyle yapılan görüşmelerde tarafların anlaşmaları durumunda; arabulucuya ödenecek ücretin belirlenmesinde işçiye işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminat miktarı ile çalıştırılmadığı süre için ödenecek ücret ve diğer haklarının toplamı, Tarifenin İkinci Kısmı uyarınca üzerinde anlaşılan miktar olarak kabul edilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması veya iki saatten az süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâllerinde; iki saatlik ücret tutarı Tarifenin Birinci Kısmına göre Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenir. İki saatten fazla süren görüşmeler sonunda tarafların anlaşamamaları hâlinde ise iki saati aşan kısma ilişkin ücret aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit şekilde Tarifenin Birinci Kısmına göre karşılanır. Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen ve taraflarca karşılanan arabuluculuk ücreti, yargılama giderlerinden sayılır.

Arabuluculuk bürosu tarafından yapılması gereken zaruri giderler; arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde anlaşma uyarınca taraflarca ödenmek, anlaşmaya varılamaması hâlinde ise ileride haksız çıkacak taraftan tahsil olunmak üzere Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

#### ***8. Zorunlu Arabuluculukta Yöntem***

Taraflar aksini kararlaştırmadıkça, arabuluculuk görüşmeleri görevlendirmeyi yapan arabuluculuk bürosunun bağlı olduğu adli yargı ilk derece adalet komisyonunun yetki alanı içerisinde yürütülür. Arabuluculuk bürosu, uyuşmazlığın taraflarının iletişim bilgileri konusunda gerekli araştırmayı yapmaya yetkili ve mahkemenin yetkili büroyu belirlemesine ilişkin kararı taraflara tebliğ etmeye görevlidir.

İhtiyari arabuluculuk 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile hukuk sistemimizde yer almıştı. Ancak iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak

arabuluculuk ilk defa bu düzenlemeyle hukukumuzda girmektedir. 4857 sayılı İş Kanununa, 5953 sayılı Basın İş Kanununa, 854 sayılı Deniz İş Kanununa, Türk Borçlar Kanununa, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi ve işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması bir dava şartıdır. Bu hükümde yer alan işçi ibaresine 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler yanında gazetecileri ve gemi adamlarını da dahildir.<sup>100</sup>

Arabuluculuk görüşmelerine taraflar bizzat, kanuni temsilcileri ve avukatları aracılığı ile katılabileceği gibi, işverenler kendisi yerine yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanları tarafından da temsil edilebilir. Arabulucuya başvurulmuş olmasını bir dava şartı olarak öngören 7036 sayılı İş Mahkemeler Kanunu'nun 3. Maddesinin 21. Fıkrasına göre; "Bu maddede hüküm bulunmayan hâllerde niteliğine uygun düştüğü ölçüde 7/6/2012 tarihli ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümleri uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Arabuluculuk süreci nihayete erdiğinde tarafların anlaşamaması halinde buna ilişkin son tutanağın aslı veya onaylı örneği dava dilekçesine eklenmek zorundadır. Davacının bu tutanağı dava dilekçesine eklememesi durumunda mahkeme tarafından gerekli ihtar yapılır. Şayet davacı bu ihtarın gereğini yerine getirmezse, dava dilekçesi karşı tarafa tebliğe çıkarılmaksızın dava usulden reddedilecektir.

Diğer yandan işe iade davası talebiyle arabulucuya başvurulmuş ise, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin varlığı halinde anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması şarttır. Bu düzenleme ile, hem işçi hem de işveren tarafının haklarının ve çıkarlarının daha iyi bir şekilde korunması amaçlanmaktadır.

Arabuluculuk süreci, çoğunlukla bir ön görüşme ve asıl arabuluculuk oturumu olmak üzere iki toplantıdan oluşmaktadır. Arabuluculuk ön görüşmede arabuluculuk sürecinin yararlarını ve yargısal çözüm yöntemi ile karşılaştırmasını yaparak arabuluculuk oturumu başlamadan önce genel esasları belirleyen bir yöntem belirleyebilir. Arabulucu

---

<sup>100</sup> Günay (2017)

taraf lar ve kendisi için uygun olan bir tarih belirler. Bu tarihte esas oturum baş lar. Bu aş amada arabulucu taraflardan iddialarını ve ç özü lmesini istedikleri konuları belirten kısa bir sunuş yapmalarını isteyebilir.<sup>101</sup>

Bu aş amadan sonra arabulucu taraflara, konuların sar ih ve net bir şekilde anlaş ılması için yardım olmalıdır. Böylece uyuş mazlık konusu taraflarca sağlıklı bir şekilde anlaş ılır ve oturuma dostane bir havanın hakim olması sağlanır. Yapılan ilk oturumda anlaş manın gerç ekleş me ihtimali düş üktür. Arabuluculuk oturumları genel olarak birden fazla kez yapılır.

Bu süreçte taraflar arasında mevcut uyuş mazlık sebebiyle gerginlik ortaya çıkabilir. Yükselen tansiyonun düş mesi için arabulucu gerekli ç abayı göstermelidir. Ş ayet uyuş mazlığın çıkmaza girmesi ve görüşmenin tıkanması halinde arabulucu oturuma ara vermeli veya sınırları geren konuyu değiştirmeye çalışmalıdır. Arabuluculuk süreci taraflara özel ve gizli bir şekilde yürütülmelidir. Oturumlarda gizliliğ in hakim olması söz konusu uyuş mazlığın ç özü müne de yardımcı bir unsurdur. Arabuluculuk yönteminin yargılamadan en önemli farklarından birisi de budur. Arabuluculuk için gerekli güven ortamı gizlilik ile sağlanır. Tarafların ticari sırları ve diğ er bilgileri kamuya açıklanamaz. Bu şekilde güven ortamının tesis edilmesi ile barışçı ç özü me ulaş ma gayesi arasında güçlü bir bağlantı bulunmaktadır.

### ***9. Arabuluculuğ a Baş yurunun Zamanaşımına Etkisi***

Alacak hakkının, belirli bir süre kullanılmaması halinde, dava edilebilme niteliğ i kaybetmesi durumuna zamanaşımı denilmektedir. Borcun zamanaşımına uğ raması halinde; borç yahut alacak sona ermemekte, yalnızca dava edilebilme niteliğ ini kaybetmektedir. Bu kapsamda zamanaşımına uğ ramış bir borç, borcun zamanaşımına uğ radığı bilinmediğ i halde dahi ifa edildiğ i durumlarda, ifa geçerlidir. Buna paralel olarak ifa edilen eksik borç sonucunda, ifanın alacaklısı tarafında sebepsiz zenginleş me söz konusu olmayacaktır.

---

<sup>101</sup> Özbek (2013)

Hukuki açıdan zamanaşımı defî niteliğindedir. Bu defî ileri sürülmediği halde hakim tarafından resen dikkate alınamaz.

İş Mahkemeleri Kanununun 3. Maddesinin 17. Fıkrasına göre; “Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı durur ve hak düşürücü süre işlemez.”

Böylece arabuluculuk faaliyeti sebebiyle geçirilen sürelerin taraflar açısından hak kaybına neden olması engellenmek istenmiştir.

Kanunun 15. Maddesi ile 4857 sayılı Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir. Bu düzenlemeyle maddede sayılı hallerde 10 yıl olarak belirlenmiş zamanaşımı süreleri kısaltılarak 5 yıla düşürülmüştür.

“İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

- a) Kıdem tazminatı.
- b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- c) Kötü niyet tazminatı.
- d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.”

Yukarıda belirtilen alacaklar bakımından, zamanaşımı süresini beş yıla indiren kanunun gerekçesinde, işverenler yönünden bu sürenin uzun olduğu, yapılan bir fesih sebebiyle on yıl boyunca dava tehdidi ile karşı karşıya kalınmasının yeni yatırımlar yapılması konusunda işverenlerin cesaretini kırdığı ve ekonomik anlamda önünü görme ve plan yapma konusunda sıkıntılar yaşanmasına sebep olduğu sıklıkla dile getirilmektedir. İşçiler yönünden ise fesih tarihinin tartışmasız ve net bir şekilde bilindiği, feshe bağlı alacağını dava etmek isteyen işçi için günümüz iletişim imkanları ve bilgilendirilme durumu dikkate alındığında, fesihten itibaren on yıllık zamanaşımı süresinin çok uzun olduğu, kendi alacağına karşı uzun süre kayıtsız kalmanın hukuk düzeni tarafından korunmaması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Çiçek (2018)

### *C. Zorunlu Arabuluculuğa Getirilen Eleştiriler*

Arabuluculuk, hukuk uyuşmazlıklarında alternatif çözüm yöntemlerinden birisidir. Alternatif çözüm yöntemlerinde doğası gereği gönüllülük esastır. Bunun aksine arabuluculuğun zorunlu hale getirilmesi çeşitli eleştirilere tabi tutulmuştur. “Uyuşmazlıkların alternatif çözüm yöntemlerinin adli yargıyı sadece tamamlayabileceği fakat onun yerini alamayacağı, dava öncesinde tarafları, zorunlu uzlaşma usulüne başvurmaya davet etmenin bireyi kanun koyucu tarafından zor kullanarak uzlaşmak zorunda bırakmak anlamına geleceği, adli yargının yerini almasının söz konusu olmayacağı” da savunulmuştur.”<sup>103</sup>

Dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğunun getirilmek istenmesi, bir anlamda işin kolayına kaçmaktır. Böyle bir zorlama, arabuluculuğu; uyuşmazlıkların adalet ekseninde çözümü yolundan ayırmak ve deyim yerindeyse onu araç olmaktan çıkarıp amaç mevkiine taşıma gayretinden başka bir anlam taşımayacaktır. Özgür irade oluşumuna ve rızai uzlaşmacılığa karşı, hukukun temel ve evrensel ilkelerine aykırılıkla malul bir kanun gücüyle dayatılan ‘zorunluluk’ unsuru; arabuluculuğun özünü oluşturan ‘sulh’ kurumunun yeniden tanımlanmasını zorunlu kılacak bir zorlamayı çağrıştırmaktadır. Üstelik böyle bir zorlamanın uygulanabilirliği ciddi zorluklara muhatap olduktan başka, bu yöntemle hedeflenen pratik beklentilerin gerçekleşme ihtimali de varit gözükmemektedir.<sup>104</sup>

Doktrindeki ve sözlükteki<sup>105</sup> tanımı çerçevesinde alternatif yol; var olan diğer yollar karşısında özgür irade ile seçilebilecek diğer bir yöntem yani seçenektir. Fakat belli bazı davalarda hukuk yargılamasında mahkemeye başvurudan önce, arabulucuya gidilmesi ve uygulanacak bir takım usul ve esasların dayatılması arabuluculuğu alternatif bir yol olmaktan çıkarmaktadır. Sonuç olarak arabuluculuğu yeni bir usul kurumu ve dava şartına dönüştürmektedir.

---

<sup>103</sup> Yıldırım (2007)

<sup>104</sup> Karacabey (2016)

<sup>105</sup> Türk Dil Kurumu Sözlüğü’ne baktığımızda, Türkçe’ye Fransızca’dan giren “alternatif” sözcüğünün karşılığını “seçenek” olarak görmekteyiz. Aynı sözlükte “seçenek” kavramı ise “Birinin yerine seçilebilecek bir başka yol, yöntem, tutum, alternatif, opsiyon.” Şeklinde tanımlanmaktadır.

### *a. Adil Yargılanma Hakkı ve Zorunlu Arabuluculuk*

Anayasamızın ‘Hak Arama Hürriyeti’ madde başlıklı 36. Maddesine göre; “Herkes, meşrû vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz.”

Burada mahkemeye erişim hakkının, “temel hak” olması yanında aynı zamanda bir “temel özgürlük” olarak korunmaya alındığı kuskusuzdur. Bu itibarla konu ile ilgili bilimum hükümlerin yorumunda, özgürlüğün kullanımını kısıtlayacak, sınırlayacak veya engelleyecek bir şekilde genişletici veya daraltıcı yorum yönteminin izlenmesi mümkün değildir. Hükümler “özgürlüğün kullanımı” lehine yorumlanmalıdır. Bu bakış, evrensel hukuk anlayışının bir gereği olarak değerlendirilmelidir.

Nitekim Anayasa Mahkemesi de bir kararında, yorum yönteminin özgürlük lehine tercih edilmesi gereğine ışık tutmuştur:

“Mahkemeye erişim hakkı, bir uyuşmazlığı mahkeme önüne taşıyabilmek ve uyuşmazlığın etkili bir şekilde karara bağlanmasını isteyebilmek anlamına gelmektedir. Kişinin mahkemeye başvurmasını engelleyen veya mahkeme kararını anlamsız hale getiren, bir başka ifadeyle mahkeme kararını önemli ölçüde etkisizleştiren sınırlamalar mahkemeye erişim hakkını ihlal edebilir”<sup>106</sup>

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 6. Maddesine göre; “Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir.”

Yukarıda belirttiğimiz gibi Anayasamızda ve tarafı olduğumuz uluslararası metinlerde bağımsız ve tarafsız yargı mercileri karşısında hak arama ve adil bir şekilde yargılanma hakkı hiçbir şüpheye ve çelişkiye mahal vermeyecek şekilde açıkça düzenlenmektedir. Kuskusuz ki, söz konusu düzenlemeler ile ortaya konulan bu hassasiyet manasız bir çabadan ibaret değildir. Hakkının ihlal edildiğini düşünen, adalet arayışı içinde olan kişilere, adalet duygularını tatmin edecek bir adres olarak; devlet veya devlet organları

<sup>106</sup> Anayasa Mahkemesi Birinci Bölümü’nün 21.01.2015 gün ve 2014/4683 E. Sayılı Kararı

dahil hiç bir güç tarafından etkilenmeyecek şekilde güvencelerle donatılmış, olarak bağımsız mahkemeler adres olarak gösterilmiştir. Uygulamaya tam anlamıyla yansıtılabilmiş, olmasa da Anayasa'nın amaçladığı sonuca göre bağımsız mahkemeler; yasamanın, yürütmenin ve herhangi bir kişinin etkilemesine, baskısına ve yönlendirmesine tabi tutulamayacak şekilde, hukuksal güvencelerle donatılmıştır.

Temelde gönüllülük esasına dayanan arabuluculuk kurumunun hukuk yargılamasının belirli alanlarında zorunlu tutulması kişilerin hak arama hürriyetine ve mahkemeye doğrudan erişim hakkına bir kısıtlama getirip getirmediği zorunlu arabuluculuk kurumunun yaygınlaşmasıyla paralel olarak tartışma konusu olmaya başlamıştır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunundaki uyuşmazlıklar bakımından, tarafların dava açmadan önce arabulucuya başvurması zorunlu olup tarafların serbest iradeleriyle yürütülen arabuluculuk görüşmelerinde anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır. Arabulucuda anlaşılabilmesi halinde tarafların mahkeme huzurunda haklarını aramaları mümkündür. Bu sebeple arabulucuya başvurulmuş olmasının bir dava şartı olarak öngörülmesi, Anayasanın 36. Maddesinde düzenlenen hak arama hürriyetinin ihlali anlamına gelmemektedir.

Anayasa Mahkemesinin konu ile ilgili kararına baktığımızda; 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun anayasaya aykırılığını incelemiştir. Bu karara göre: "a-) Kanunda "tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri konularda arabuluculuğa gidilmesi öngörülmüş olup, kamu düzenine ilişkin hususlarda arabuluculuğa gidilemeyeceği zaten şüphesizdir. b-) "(...) Tarafların, arabulucuya başvurmak, süreci devam ettirmek, sonuçlandırmak veya bu süreçten vazgeçmek konusunda serbest oldukları açıkça ifade edilmiştir. Bir başka ifadeyle, taraflar arasında arabuluculuk yöntemine başvurulmuş olması, Devletin yargılama yetkisini bertaraf edemez. Arabuluculukta iradilik ilkesi gereğince yargıya ve diğer çözüm yollarına başvuru yolu her zaman açık bulunmaktadır. Dolayısıyla, Anayasa'nın 9. ve 36. maddelerine aykırı bir yönü yoktur"<sup>107</sup>

HMK anlamında dava şartı olarak düzenlenen arabuluculuk, bu süreçte anlaşmanın sağlanamaması halinde dava yolunun yine açık olması sebebiyle dava hakkının

---

<sup>107</sup> AYM, E. 2012/94, K. 2013/89, T. 10.07.2013, RG., 25.01.2014, S. 28893

kullanımının engellenmesi anlamına gelmemektedir. Ayrıca 7036 sayılı kanunun 3. Maddesinin 12. Fıkrasına göre:

“Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır”.

Görüldüğü üzere İMK, sadece arabulucuya başvuru şartı aramakta, toplantıya katılım şartı bile aramamaktadır. Her iki tarafın da arabuluculuğun ilk toplantısına katılmaması halinde yine dava açılabilir. Sadece ilk toplantıya katılımı özendirmek amacıyla toplantıya katılan tarafın davada haksız çıksa bile hiçbir yargılama giderlerinden sorumlu olmayacağı düzenlenmiştir. Bu şekilde bir yaptırım öngörülmeseydi, arabuluculuğa başvuru, tamamen usuli bir şart olarak kalacak ve arabuluculuğun dava şartı olarak getirilmesindeki amaçlara ulaşılması mümkün olmayacaktı.<sup>108</sup> Bu nedenle söz konusu yaptırımlar dava şartı düzenlemesinin ruhuna uygun ve ölçülüdür.

Öte yandan Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD), Rosalba Alassini and Others v. Telecom Italia SpA and Others (2010) davasında, mahkeme dışı zorunlu uyuşmazlık çözüm yolunun, belli ilkelere uyulmak koşuluyla AB Hukukuna ve etkili yargısal koruma ilkesine uygun olduğuna karar vermiştir. Uyulması gereken koşullardan birincisi genel niteliktedir. ABAD, etkili yargısal koruma hakkının koşulsuz olarak tanınmadığını, bu hakka sınırlama getirilmesinin mümkün olduğu görüşündedir. Sınırlamaların, genel ilgi alanındaki hedeflere karşılık gelmesi ve garanti altındaki hakların özünü ihlal edecek şekilde uygulanan amaçla orantısız olmaması gerekir. İkinci olarak ABAD, aşağıdaki özel koşullara uyulması gerektiğini öngörmüştür: Alternatif

---

<sup>108</sup> Arabuluculuk ve diğer alternatif çözüm yollarının bizim hukukumuzda çok yaygın tercih edilen müesseseler olmaması, toplum olarak uyuşmazlıklarımızı anlaşarak çözme yolundan çok dava açarak çözme tercih etmemiz, mahkemelerin iş yükünde ağırlaşma meydana gelmesi ve böylece adalet tecelli etse de bunun zamanında olmaması sonucunu doğurmaktadır. Zorunlu arabuluculuk sistemi ile birlikte alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve özellikle arabuluculuk sürecine ilişkin önyargılar aşılabılır ve bu süreçlere olan isteksizlikler önlenir. Böylece uyuşmazlıkların az bir kısmı bile zorunlu arabuluculuk sistemi ile çözüme kavuşsa, bu mahkemelerin iş yükünü önemli ölçüde azaltabilir (Oğuz, s. 83).



uyuşmazlık prosedürü taraflar için bağlayıcı bir kararla sonuçlanmamalıdır; mahkeme dışı anlaşma hukuksal süreçler için esaslı bir gecikmeye yol açmamalıdır; mahkeme dışı uyuşmazlık çözümüne başvurma, zamanaşımı sürelerini durdurmalıdır; mahkeme dışı uyuşmazlık çözüm yolu taraflara maliyet yüklememeli ya da düşük maliyetli olmalıdır; elektronik vasıtalar uyuşmazlık çözüm yolunda başvurulabilecek tek yol olmamalıdır; uyuşmazlığın gerektirdiği acil durumlarda ara önlemler mümkün olmalıdır. Bu yaklaşım uyarınca, zorunlu uyuşmazlık çözüm prosedürü, etkili yargısal koruma hakkının ölçüsüz/orantısız ihlalini oluşturmaz. Sınırlamalar, etkili korumanın mahkemeler tarafından sağlanması hakkının küçük bir ihlalini oluşturur ve uyuşmazlığın hızlı ve ucuz biçimde sona erdirilmesi olanağı, etkili korumanın mahkemeler tarafından sağlanması hakkına ağır basar. Ancak alternatif uyuşmazlık prosedürü taraflar için bağlayıcı bir kararla sonuçlanmamalıdır.<sup>109</sup>

#### ***b. Arabuluculuğun İş Hukuku Uyuşmazlıklarına Uygunluğu***

Özel hukuk, kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini, eşitlik ve irade serbestisi esasına göre düzenleyen hukuk kurallarının bütünüdür. İş hukuku her ne kadar özel hukukun bir dalı olarak irade serbestisi içerse de iş sözleşmelerinde taraflar arasında bir dengesizlik en baştan itibaren mevcuttur. Bu eşitsiz ilişki sebebiyle iş hukukunda işçi lehine yorum ilkesi hakimdir. İşçi lehine yorum, kuralın uygulanması sırasında herhangi bir tereddüt çıkması halinde, eğer norm yeterince açık değilse normun amacı dikkate alınsa bile farklı yorumlar ortaya çıkmakta ise, işçinin lehine olan çözümün benimsenmesi anlamına gelmektedir.

Bu ilke 1958 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile şu şekilde ifade edilmiştir:

“Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında iktisadi durumca zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyacak içtimai muvazeneyi ve cemiyetin sükûnunu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde lafzın gayenin ışığı altında manalandırılmasının gerektiği göz önünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır.”<sup>110</sup>

<sup>109</sup> European Court of Justice, Joined Cases C-317/08, C318/08, C319/08 and C-320/08 Rosalba Alassini and Others v Telecom Italia SpA and Others, 18 March 2010.) Kararı.

<sup>110</sup> YİBK., E. 1957/15, K. 1958/5, T. 27.05.1958 (RG, 26.09.1958, S. 10017).

İş Kanunu'muzdaki birçok düzenleme işçiyi koruma amacıyla konulmuştur, bu amaç doğrultusunda birçok emredici hükme yer verilmiştir. Bu nedenle iş mahkemeleri ve yüksek yargıda da işçiyi koruyucu içtihatlar geliştirilmiştir. Arabuluculuk çözüm yolunda, arabulucunun tarafsız olması gerektiğinden bu içtihatlar doğrultusunda hareket edilmesi mümkün görünmemektedir. İş sözleşmesinin kurulmasıyla özel hukuktan kaynaklanan borçlar yanında kamusal yükümlülükler de ortaya çıkmaktadır. Bu kamusal yükümlülükler, işçilerin sağlığı ve yaşamının korunması ihtiyacından kaynaklanmakta ve işvereni devlet karşısında yükümlülük altına sokmaktadır.

Mevzuata göre İş hukukunda egemen olan ilk iki ilke; emredicilik ve işçinin korunmasına dair ilkedir.<sup>111</sup> Yargıtayın bir kararında bu ilkelere ve bağlayıcılığına şu şekilde yer verilmiştir: “İş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunması ilkesi uyarınca yabancılık unsuru taşıyan bu tür uyuşmazlıklarda acılandığı gibi Türk vatandaşı olan işçinin kamu düzeni de dikkate alınarak yurt dışına gönderilmesinde gönderen kişi ya da şirketin yurt dışındaki yabancı şirket ile organik bağı delillendirildiğinde Türk İş Hukuku uygulanmakta ve organik bağ içinde olan Türkiye’de kişi veya kişiler işçinin işvereni kabul edilerek sorumlu tutulmaktadır.<sup>112</sup>

Tüm bu kamusal ve özel yükümlülükler karşısında arabuluculuk sürecinde uyuşmazlığın çözümünde kamusal veya özel hukuk alanındaki emredici hükümlerin hiçbirinin dikkate alınmak zorunda olmayışı, iş hukukunun kendine özgü düzenlemelerinin uygulanması açısından ciddi bir sorun oluşturmaktadır. İşçinin işveren karşısındaki güçsüz durumuna karşılık eşitlik ilkesinin hakim olduğu arabuluculuk yönteminin uygulanmasının işçi açısından herhangi bir hak kaybına sebep olmayacağı yönünde Anayasa Mahkemesinin 11.07.2018 tarihli kararında:

“İşçi ve işveren ilişkilerinde işçinin işveren karşısında zayıf konumda olduğu genel olarak kabul edilmekte ise de eşitlik, arabuluculuk kurumunun temel özelliklerindedir. 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,

---

<sup>111</sup>Karacabey (2016)

<sup>112</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin 24.10.2013 tarihli ve 2013/10105 E., 2013/17312 K. sayılı kararı

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.”<sup>113</sup> Şeklinde 12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 3. Maddesinin (1) numaralı fıkrasında yer alan “...arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır” ibaresinin Anayasa’ya aykırı olmadığına ve iptal talebinin REDDİNE, OYBİRLİĞİYLE karar vermiştir.

Ancak (12) numaralı fıkrasının;

a. Birinci cümlesinde yer alan “...yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur” ibaresinin,

b. Üçüncü cümlesinde yer alan “...yargılama giderleri...” ibaresinin,

Anayasa’ya aykırı olmadıklarına ve iptal taleplerinin REDDİNE, Serruh KALELİ, Osman Alifeyyaz PAKSÜT, Celal Mümtaz AKINCI ile Hasan Tahsin GÖKCAN’ın karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA karar vermiştir. Söz konusu kararda iptal talebi reddedilmesine karşın oybirliği sağlanamamıştır. Bu sebeple kararda belirtilen karşı oy yazılarına bakmak faydalı olacaktır.

“Mahkememiz çoğunluğunca her ne kadar yargılama giderlerinden sorumlu olmanın, arabuluculuk yoluyla uyuşmazlığın çözümü yönünde iyi niyetli bir çaba gösterilmemesinin bir sonucu olduğu şeklinde değerlendirme yapılmış ise de, yine çoğunluk gerekçesinde belirtildiği üzere, arabuluculuk kurumu, mahkemelerin yerine geçecek bir uyuşmazlık çözüm yolu değildir. Bu nedenle, arabuluculuk yolunun, daha ilk safhada sonuçsuz bırakılması halinde dahi yargı aşamasına sirayet edici, cezalandırıcı ve hak arama hürriyetini sınırlayıcı etkileri olmamalıdır.

Bu nedenle, arabuluculuk faaliyeti henüz ilk toplantı yapılamadan sona erse bile, dava şartı yerine geldikten, yargı süreci başladıktan sonra, artık geride kalması gereken arabuluculuk safhasının, tarafların Anayasa’nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak arama hürriyetini kullanmalarını anlamsız hale getiren veya önemli ölçüde güçleştiren sınırlayıcı bir etki doğurmaması gerekir.”

Osman Alifeyyaz PAKSÜT

Üye

<sup>113</sup> AYM, E. 2017/178, K.2018/82, T. 11.07.2018 (RG. 11.12.2018 – 30622)

“Arabuluculuk kurumu, mahkemelerin yerine geçecek bir uyuşmazlık çözüm yolu değildir. Bu nedenle, arabuluculuk yolunun, ilk toplantıya katılmama ya da katılmama nedeniyle sonuçsuz kalması halinde, yargı aşamasına sirayet edici, cezalandırıcı ve hak arama hürriyetini sınırlandırıcı etkileri olmamalıdır.

Arabuluculuk faaliyetinin ilk toplantı yapılamadan sona ermesinden sonra, taraflardan birisinin dava açıp hakkını araması ve davada haklı çıkması halinde davayı kaybetmiş gibi yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulması, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan hak arama hürriyetini anlamsız hale getirecektir.”

Celal Mümtaz AKINCI

Üye

“Kanunun 3. maddesinin bütünü incelendiğinde iş hukukuna ilişkin uyuşmazlıkların arabuluculuk yöntemiyle çözümlenmesine öncelik verildiği görülmektedir. Yargılama sürecine girmeksizin tarafların iradeleri ile uyuşmazlığın çözümlenmesinde üstün kamu yararının bulunduğu fikrine dayalı olan arabuluculuğa ilişkin düzenlemenin esası hakkında Mahkememiz çoğunluğu gibi Anayasaya aykırı bulunmadığı görüşüyle oy kullanmış bulunmaktayım. Buna karşın 12. fıkrafta öngörülen kural hak arama hürriyetini ihlal eder mahiyettedir.

Bilindiği üzere yargılama giderleri mahkemeye erişim hakkının bir parçasını oluşturmaktadır. Söz konusu giderler toplantı giderleri olmayıp, açılması muhtemel davada yapılacak yargılama giderlerini kapsamaktadır. Kimi davalarda miktar itibarıyla davanın konusunu aşabilen veya davacı için büyük yük oluşturan yargılama giderlerinin toplantıya katılmama nedeniyle tarafa yüklenmesi hak arama hürriyeti üzerinde ciddi bir baskıya ve caydırıcı etkiye neden olacaktır. Özellikle burada olduğu gibi işçi alacakları ve haklarıyla ilgili davalarda, toplantıya katılmaması halinde işçinin dava açma iradesi olumsuz yönde etkilenebilecektir.”

Hasan Tahsin GÖKCAN

Üye

Söz konusu karşı oy yazılarında, arabuluculuğun alternatif bir çözüm yolu olduğu tekraren belirtilerek mahkeme yerine geçecek bir yöntem olmadığı üzerinde durulmuştur. Bu nedenle arabuluculuk yöntemi, daha ilk aşamada sonuçsuz bırakılsa bile yargı aşamasına etki edecek, cezalandırıcı ve hak arama hürriyetini sınırlandırıcı etkilerinin olmaması gerektiği belirtilmiştir.

Kanaatimizce arabulucunun taraflar arasındaki eşitliği gözetmekle yükümlü olduğu bir süreçte, iletişim teknikleri yönünden profesyonel, konusunda uzman, eğitilmiş, tarafsız, güvenilir ve objektif bir kimliğe sahip arabulucunun gözetiminde, işçi ve işverenin

kendini rahatça ifade edebileceği bir ortamda işçinin kendisini baskı altında hissetmesinin önüne geçmek mümkündür. Ayrıca süreçte işçi, avukat desteğinden de yararlanabilmektedir. Kaldı ki arabuluculuk süreci işletildikten sonra uyuşmazlığın çözüme kavuşturulamaması halinde hem işçi hem de işveren yargı yoluna başvurabilmektedirler. Bu sebeple 7036 sayılı İMK'nun 3. Maddesinin 1. Fıkrasındaki düzenleme Anayasa'da korunan hak arama hürriyetine aykırı bir düzenleme değildir. Yine işçinin haklarını daha çabuk ulaşabilmek için davanın sonuçlanmasını uzun süre beklemek yerine, kısa sürede sonuçlanabilecek arabuluculuğu tercih etmek zorunda kalabilmesinin esasen serbest iradeye dayanan arabuluculuğun özüne aykırı olduğu doktrinde belirtilmiştir.<sup>114</sup>

Ayrıca Anayasa Mahkemesinin 11.07.2018 tarihli kararında aynı maddenin 12. Fıkrasındaki düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olmadığına oyçokluğu ile karar vermiş. Söz konusu kararın sonuna da karşı oy gerekçeleri eklenmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 3. Maddesinin 12. Fıkrası: "Taraflardan birinin geçerli bir mazeret göstermeksizin ilk toplantıya katılmaması sebebiyle arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, son tutanakta belirtilir ve bu taraf davada kısmen veya tamamen haklı çıksa bile yargılama giderinin tamamından sorumlu tutulur. Ayrıca bu taraf lehine vekalet ücretine hükmedilmez. Her iki tarafın da ilk toplantıya katılmaması sebebiyle sona eren arabuluculuk faaliyeti üzerine açılacak davalarda tarafların yaptıkları yargılama giderleri kendi üzerlerinde bırakılır." şeklindedir.

Kanaatimizce bu fıkra Anayasamızda düzenlenen hak arama hürriyetini ihlal eder mahiyettedir. Çünkü yargılama giderleri mahkemeye erişim hakkının bir parçasıdır. Söz konusu fıkra da belirtilen giderler arabuluculuk sürecindeki toplantı giderleri değildir. Açılması muhtemel davanın yargılama giderlerini kapsamaktadır. Bazı davalarda yargılama giderleri çok yüksek miktarlara ulaşmaktadır. Toplantıya katılmama sebebiyle yargılama sonucu ne olursa olsun bu giderlerin toplantıya katılmayan tarafa yüklenmesi kişinin dava yoluna başvurmasını engelleyebilir. Hak arama hürriyeti üzerinde ciddi bir baskıya sebep olur.

---

<sup>114</sup> Karacabey (2016).

İş hukukunda zorunlu arabuluculuk uygulaması konusunda doktrinde belirtilen çeşitli kaygılara değinmekle beraber alınabilecek belli başlı tedbirlerle bu kaygıların minimum düzeye indirilebilir. En başta arabuluculuk aşamasında işçinin karşısında ekonomik ve teknik bilgi olarak daha üstün durumda olan işverenin bulunduğu düşünüldüğünde, işçinin arabuluculuk müzakerelerinde hukuki yardım için bir avukat tarafından temsil edilmesi işveren karşısında lehine bir durum oluşturacaktır. Böylece işçi haklarının farkında olabilecek, mahkemede elde edebileceği ile arabuluculukta elde edilebilecek sonuç arasında karşılaştırma yapabilecek, menfaatine aykırı, yargı yolu ile sahip olabileceğinden çok daha azını teklif eden anlaşmalara razı olmayacaktır. Ayrıca Türkiye’de sendikalaşmanın artırılması da işçinin hukuki yardım almasını kolaylaştıracaktır. Örneğin arabuluculuk görüşmelerine sendika üyesi işçi yerine veya onunla birlikte sendikanın avukatı da katılabilecektir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın adil olup olmayacağına ilişkin tartışmayı, mahkeme yolunun her zaman adil sonuca ulaşacağını düşünerek yapmaktayız. Türk yargısındaki dava sürelerinin uzunluğu, mahkemelerin iş yükü ve ilk derece mahkemelerinin yüksek mahkemelerce bozulan yanlış kararları düşünüldüğünde, hızlı sonuca götüren arabuluculuk kurumunun uygulanması, işçi açısından daha iyi sonuçlar doğurabilecektir.

Ayrıca bu aşamada dava şartı olarak uygulanan arabuluculuğun uygulamadaki faydalarına değinmek gerekmektedir. Arabuluculuğun dava şartı olarak düzenlenmesi, ilk olarak uyuşmazlık taraflarının, ciddi müzakereler içine girmelerini ve anlaşmazlığın temel sebebine inebilmelerini sağlar. Arabuluculuk görüşmelerinin gizli olması dikkate alındığında iki tarafın sırlarını korumaya elverişli bu yöntemde tarafların örselenmeden uyuşmazlığı sona erdirmeye imkânına sahip olacakları açıktır. Mahkemelerde verilen kararların niteliğinin bir tarafın kazanması diğer tarafın kaybetmesi şeklinde olurken, arabuluculukta kazan-kazan özelliği devreye girmektedir.<sup>115</sup> Taraflar arasındaki ticari ilişkilerin gerilemesini önler. Böylece karşılıklı faydalı çözümler ile ticari ilişkilerin devamlılığı hatta gelişmesi sağlanır.

---

<sup>115</sup> Öztatar (2017)

## BÖLÜM 5: SONUÇ

‘7036 sayılı Kanun Kapsamında İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk’ isimli çalışmamıza uyuşmazlık kavramını açıklayarak başlanmış olup ardından iş uyuşmazlığının çerçevesi çizilerek iş uyuşmazlıklarına özgü alt başlıklar olan bireysel iş uyuşmazlığı /toplu iş uyuşmazlığı, hak uyuşmazlığı /menfaat uyuşmazlığı ayrımlarına değinilmiştir. Akabinde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin esas modeli olan ‘Arabuluculuk’ inceleme konusu yapılmıştır. Bu inceleme yapılırken bazı Avrupa ülkelerinin bu konudaki düzenlemelerine değinilmiştir.

Çalışmamızın devamında 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda düzenlenen zorunlu arabuluculuk müessesesi detaylı bir şekilde incelenmiş. Bu bölümde, zorunlu arabuluculuk kapsamındaki uyuşmazlıklar, zorunlu arabuluculukta yöntem, dava şartı niteliği, zorunlu arabuluculuğun iş hukuku uyuşmazlıklarına uygunluğu ve bu konuda getirilen çeşitli eleştirilere yer verilmiştir.

Arabuluculuğu, taraflar arasındaki anlaşmazlığın tarafsız bir üçüncü kişinin yardımıyla anlaşmaya varılmak suretiyle çözüme kavuşturulmasını amaçlayan alternatif bir yöntem olarak tanımlayabiliriz. Arabuluculuğu uyuşmazlığın çözümünde yeni keşfedilmiş ve daha önce hiç denenmemiş bir yöntem olarak görmemek gerekir. Üçüncü bir kişinin yardımıyla uyuşmazlığının çözümü insanlık tarihi kadar eski bir yöntemdir. Zorunlu arabuluculuk yöntemiyle amaçlanan uzlaşma kültürünün yaygınlaştırılması ile arabuluculuğa etkin ve kurumsal bir nitelik kazandırmaktır. Arabuluculuk için en az iki tarafa ihtiyaç vardır ve taraflardan bağımsız bir üçüncü kişinin arabuluculuk sürecine katılımı zorunludur. Bu tarafsız üçüncü kişinin katılımı olmaksızın taraflarca tek başlarına yürütülen süreç, bir diğer alternatif uyuşmazlık çözüm yolu olan müzakere olarak adlandırılmaktadır.

Arabuluculuk, öncelikle taraflara arasında yapılacak bir arabuluculuk sözleşmesi ile başlar. Bu sözleşmede taraflar karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile aralarında doğmuş veya doğabilecek uyuşmazlıkların tarafsız bir üçüncü kişi- arabulucu- tarafından çözümünü kararlaştırırlar. Her ne kadar arabuluculuk sözleşmesinin tarafların

serbest iradeleri sonucu oluşumu maddi hukuk yönünü oluşturmakla beraber, uyuşmazlığın çözümünün arabulucuya bırakılması da usul hukuku yönünü teşkil etmektedir. Bu nedenle arabuluculuk sözleşmesinin karma nitelikli bir sözleşme olduğu düşüncesindeyiz. Arabuluculuğun uygulama alanı tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri, yabancı unsurlu olanlar da dahil olmak üzere özel hukuk uyuşmazlıkları olarak belirlenmiştir. Buna göre taraflar arasındaki uyuşmazlıklarda yalnızca sulh yolu ile halledebilecek konular “arabuluculuğa elverişli” olarak düzenlenmiştir. Buna karşılık kamu düzenine ilişkin, örneğin boşanma ve ayrılık davaları, soy bağı ile ilgili davalar, çekişmesiz yargı işleri için arabuluculuk yöntemi geçerli olmayacak, bunlar “arabuluculuğa elverişli” olmadıklarından bu uyuşmazlıklarda arabuluculuğu başvurulmayacaktır.

Türk Hukukunda ihtiyari olarak düzenlenen arabuluculuk, 25 Ekim 2017 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’yla birlikte işçi-işveren uyuşmazlıklarında dava şartı olarak getirilmiştir. 7036 sayılı Kanun’la birlikte hem günümüz çalışma koşullarına cevap veren bir kanun düzenlenmiş hem de işçi ve işveren arasında uzlaşmacı bir kültürü oluşturacak alt yapının sağlanması hedeflenmiştir. 01 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe giren olan dava şartı olan arabuluculuk, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan dava öncesinde uzlaşma yoluna gidilmesi anlamına gelmektedir. Arabulucuya başvurmadan mahkeme yolunun tercih edilmesi halinde açılan dava usul yönünden reddedilecektir. Arabulucu, uyuşmazlık konusunu üç hafta içerisinde çözüme kavuşturacak, bu süreye en fazla bir hafta ilave edilecektir. Herhangi bir nedenle arabulucu görüşmeleri anlaşmazlıkla sonuçlandırılırsa mahkeme yoluna gidilecektir. Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılacak; bir başka ifadeyle işe iade üzerinde anlaşılan bir uyuşmazlık konusunda bağlı belirlenen parasal haklar, ayrıca icraya yönelik mahkeme kararı olmadan ilamlı icra takibi yapılabilecektir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’yla getirilen dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk düzenlemesi ile temelde gönüllülük esasına dayanan arabuluculuk kurumunun hukuk yargılamasının belirli alanlarında zorunlu tutulması kişilerin hak arama hürriyetine ve



mahkemeye doğrudan erişim hakkına bir kısıtlama getirip getirmediği tartışma konusu olmaya başlamıştır. Ayrıca İş Kanunu'muzdaki birçok düzenleme işçiyi koruma amacıyla konulmuştur, bu amaç doğrultusunda birçok emredici hükme yer verilmiştir. Bu nedenle iş mahkemeleri ve yüksek yargıda da işçiyi koruyucu içtihatlar geliştirilmiştir. Arabuluculuk çözüm yolunda, arabulucunun tarafsız olması gerektiğinden bu içtihatlar doğrultusunda hareket edilmesi mümkün görünmemektedir. Bu sebeple doktrinde işçinin işveren karşısındaki güçsüz durumuna karşılık eşitlik ilkesinin hakim olduğu arabuluculuk yönteminin uygulanmasının işçi açısından hak kaybına sebep olabileceği yönünde eleştiriler de getirilmektedir.

İş hukukunda zorunlu arabuluculuk uygulaması konusunda belirtilen çeşitli kaygılara değinmekle beraber alınabilecek belli başlı tedbirlerle bu kaygıların minimum düzeye indirilebileceğini düşünmekteyiz. En başta arabuluculuk aşamasında işçinin karşısında ekonomik ve teknik bilgi olarak daha üstün durumda olan işverenin bulunduğu düşünüldüğünde, işçinin arabuluculuk müzakerelerine bir avukat ile katılması veya avukat tarafından temsil edilmesi ekonomik ve teknik eşitsizliği ortadan kaldıracaktır. Böylece işçi haklarının farkında olabilecek, mahkemede elde edebileceği ile arabuluculukta elde edilebilecek neticeleri karşılaştırabilecektir. Menfaatine aykırı, yargı yolu ile sahip olabileceğinden çok daha azını teklif eden anlaşmalara razı olmayacaktır. Ayrıca Türkiye'de sendikalaşmanın artırılması da işçinin hukuki yardım almasını kolaylaştıracaktır. Örneğin arabuluculuk görüşmelerine sendika üyesi işçi yerine veya onunla birlikte sendikanın avukatı da katılabilecektir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın adil olup olmayacağına ilişkin tartışmayı, mahkeme yolunun her zaman adil sonuca ulaşacağını düşünerek yapmaktayız. Türk yargısındaki dava sürelerinin uzunluğu, mahkemelerin iş yükü ve ilk derece mahkemelerinin yüksek mahkemelerce bozulan yanlış kararları düşünüldüğünde, hızlı sonuca götüren arabuluculuk kurumunun uygulanması, işçi açısından daha iyi sonuçlar doğurabilecektir.

## KAYNAKÇA

Adalet Bakanlığı. (2017) *Mahkeme Temelli Arabuluculuk Hizmetleri El Kitabı*. Erişim adresi: <http://www.arabuluculuk.adalet.gov.tr/ekitap/e-k.pdf> (Erişim Tarihi:09.12.2017)

Akkan, Mine. (2018) *Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları*. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi: Cilt: 20, Sayı: 2, s.1-31.

Aktay, Nizamettin. (2012) *İş Hukuku*. 5.baskı. Ankara: Gazi Yayıncılık.

Akyiğit, Ercan. (2014) *İş Hukuku*. 12.baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Bilgin, Hikmet. (2009) *Anglo Sakson Hukuk Sistemlerinde Arabuluculuk*. Ankara Barosu Dergisi: Sayı: 2, s. 292.

Canbolat, Talat. (2013) *6356 sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk*. Çalışma ve Toplum Dergisi: Sayı: 4.

Centel, Tankut. (2013) *İş Güvencesi*. 20. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Christopher, W. Moore. (2016) *Arabuluculuk Süreci*. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Çiçek, Mustafa. (2018) *İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk*. 1.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Coşar, Vedat Ahsen. (2011) *Dünyada Arabuluculuk Uygulamaları konulu seminer açılış konuşması*.Erişim adresi: <http://www.musbarosu.org.tr/Print.aspx?ID=6961&Tip=> (Erişim tarihi: 11.03.2018)

Demir, Fevzi. (2006) *Sorularla Toplu İş Hukuku*. 2.Cilt Ankara: TBB Yayıncılık.

DEMİR, Cennet Engin. (2017) *Temel Arabuluculuk Eğitim Kitabı*. Eylül. Erişim adresi: <http://www.adb.adalet.gov.tr/katilimcikitabi.pdf> (Erişim tarihi: 01.09.2018)

- Demirbilek, Tunç. (1996) *Toplu Pazarlık Strateji ve Taktikleri*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Demircioğlu, Murat. (2015) *İş Hukuku*. 14. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dereli, Toker. (2013) *6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme*. Çalışma ve Toplum Dergisi: Sayı: 1. s. 87-105.
- Gülşen, Özge. (2009). *Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü (WIPO) Bünyesinde Tahkim*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Günay, Cevdet. (2017) *İş Yargısı ve Arabuluculuk*. 1. Baskı. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Karacabey, Kürşat. (2016) *Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar*, Ankara Barosu Dergisi: Sayı:1, s. 472
- Kekeç, Elif Kısmet. (2014) *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kıyak, Emre. (2015) *Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukukî Niteliği*. TAAD: S. 21, s. 529.
- Kocaoğlu, Mehmet. (1997) *Sosyal Politika, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik*. Ankara: Nadir Kitapçılık
- Kor, Mustafa. (2018) *Toplu İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi.
- Kuru, Baki. (2015) *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*. 3. Baskı. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Limoncuoğlu, Alp. (2011) *Karşılaştırmalı Hukukta Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları*. Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Sempozyumu 1. Oturum, İzmir Ekonomi Üniversitesi.

- Oğuz, Özgür. (2016) *Türk İş Hukukunda Alternatif Çözüm Yolları*. 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Özbyay, İbrahim. (2004) *Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma ve Uzlaştırma Tutanağının İlam Niteliği*. AÜHF Dergisi: S. 3-4, s. 387-418.
- Özbek, Mustafa. (2007) *Avrupa Birliğinde Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*. TBB Dergisi: S. 68. s.265-320.
- Öztatar, Hakan. (2017) *İş Mahkemeleri Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler ve Arabuluculuk*, 21.11.2017 tarihli Ankara Konferansı.
- Pekcanitez, Hakan. (2018) *Medeni Usul Hukuku*. 7. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Perçin, Gizem. (2012) *Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarından Arabuluculuğun Hukuksal Düzenlemelerdeki Yeri*, Milletler Arası Hukuk Bülteni: S.31(2), s. 177-201.
- Sarısözen, Serhat. (2012) *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanun Tasarısının Getirdikleri*, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi:, S. 1-2, s. 256.
- Saymen, F. (1954) *Türk İş Hukuku*. 1. Baskı. İstanbul: Hak Kitapevi.
- Sevim, Onur. (2016) *Avrupa Birliği Müktesebatı ve Türk Hukukunda Arabuluculuk*. İstanbul: Adalet Yayıncılık.
- Şanlı, Cemal. (1996) *Uyuşmazlıklar ve Çözüm Yolları Üzerine Düşünceler*. Ankara: Yeni Türkiye Yayıncılık.
- Şişli, Zeynep. (2012) *Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm*. Ankara Barosu Dergisi: S. 2, s.47-48.
- Tanrıver, Süha. (2006). *Hukuk Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk*. TBB Dergisi Erişim adresi: <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2012-2/02.pdf> (Erişim Tarihi: 27.12.2014).

- Tanrıver, Süha. (2011) *Arabuluculuk Kurumuna Hukuki ve Sosyolojik Bir Bakış Makalelerim III*. Ankara: Legal Yayıncılık.
- Tıktık, Çiğdem. (2010) *Arabuluculukta Gizliliğin Korunması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Şerefettin, Güler. (2016) *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Arabulucu, Görevli Makam ve Yetkili İşçi Sendikasının Fonksiyonları*. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi: C:5, Yıl:5, S: 13.
- Şahin, Tuğçem., Çelik, Yasin., Ruhi, Ahmet Cemal. (2018) *İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi*. İkinci Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tokol, Aysen. (2013) *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tuğsavul, Melis. (2012) *Türk Hukukunda Arabuluculuk*. 1.Baskı. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Tuncay, Can. (2015) *Toplu İş Hukuku*. 6. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yazıcı, Erdinç. (1996) *Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketleri*. Ankara: Aktif Yayıncılık.
- Yıldırım, Kamil. (2007) *İhtilafların Mahkeme Dışı Usullerle Çözümü Hakkında, Prof. Dr. Yavuz Alangoya İçin Armağan*. İstanbul.