

İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme

Nazlı ELBİR¹

ORCID: 0000-0001-7167-7949

Öz: İş hukuku, işçinin işveren karşısındaki zayıf konumu nedeniyle, işçiyi koruma amacına yönelik pek çok emredici kural içermektedir. Dahası, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi işçinin, haklarından vazgeçmesi sonucu doğuran her türlü işlemi de süre sınırlaması olmaksızın yasaklanmıştır. Bu düzenleme karşısında, iş hukukunda ibra, ikale, sulh sözleşmesi uygulamaları ile iş uyuşmazlıklarının çözümünde dava şartı olarak düzenlenmesi nedeniyle önemi artan arabuluculuk faaliyeti sonucundaki anlaşma tutanaklarının geçerliliği iç içe geçmiş tartışma konularıdır. Bu çalışmada, işçinin emredici hükümlerle kendisine tanınmış haklardan vazgeçip vazgeçemeyeceği, bunun iş hukukuyla bağdaşp bağdaşmayacağı, bu sorunlar çerçevesinde ikale ve sulh sözleşmelerinin ve maddi hukuk anlamında özel hukuk sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: İş hukukunda emredici hükümler, sulh, ibra, ikale, iş hukukunda arabuluculuk.

An Assessment of The Acts Causing Employees to Renounce Their Legal Rights Regarding The Mandatory Nature Of Labour Law

Abstract: Labour law, embodies a number of mandatory provisions in order to protect employees who are in a weaker position vis-à-vis employers. Moreover, Article 420 of the Code of Obligation no. 6098 has forbidden any act having effect of withdrawal of employees from their rights. Thus, validity of settlement agreement, termination of the employment contract by mutual agreement, release of debt and agreements acted at the end of the process of mediation -which has become more and more important as it is stipulated as mandatory with the Code no. 7036- constitute an issue of debate entangled with one another. This study examines whether employees could renounce

¹ Av. Dr.

Makale Geliş Tarihi: 22.06.2020 – Makale Kabul Tarihi: 07.09.2020

their rights ensured by mandatory provisions, and explores the conditions of validity for termination by mutual agreement and settlement agreement in labour disputes, and agreements acted at the end of the process of mediation.

Keywords: Mandatory provisions of labour law, settlement agreement, release of debt, termination by mutual agreement, mediation in labour law.

Giriş

Bu çalışmada, iş hukukunda işçinin korunması ihtiyacı çerçevesinde, bu hukuk dalında emredici hükümlerin ağırlıkta oluşunun, işçilerin bu hükümlerle güvence altına alınmış hakları üzerinde tasarruf etmelerine etkisi ele alınacaktır. Öncelikle, işçilerin hakları üzerinde tasarruf etmelerine yönelik uygulamalar olan feragat ve ibraname, ikale ve sulh sözleşmesi ve bu uygulamaların iş hukukundaki emredici hükümler karşısındaki durumları incelenecektir. Nihayet, güncel ve işçilerin anılan tasarruf kabiliyetleriyle yakın ilişkide bir tartışma konusu olarak, iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurma ile HUAK m. 18, f. 5 hükmünün iş hukukunun emredici doğasıyla ne derece örtüştüğü ve arabuluculuk sonucundaki anlaşma belgesinin ibraname, ikale ve sulh sözleşmesi ile ilişkisi, henüz iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvurmaya ilişkin sayıca fazla olmayan yargı kararları da dikkate alınarak, incelenecektir.

İş Hukukunun Emredici Niteliği Hakkında Genel Bilgi

İş sözleşmesinde bulunması zorunlu olan bağımlılık unsuru, bu sözleşmeyi diğer iş görme sözleşmelerinden (vekalet sözleşmesi ve eser sözleşmesi gibi) ayıran bir unsur olup işçinin kişiliğini bir bütün olarak işverenin yönetimine sunması şeklinde ortaya çıkar. Dahası işçi, işverenden ekonomik olarak çok daha güçsüz konumdadır. İşçinin, iş ilişkisindeki bu zayıf, dezavantajlı konumu, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ile işveren arasında, bir özel hukuk sözleşmesinde bulunması gereken ve sözleşme özgürlüğü ile irade özerkliğinin dayandığı eşitliği bozar. Sonuç olarak, iş sözleşmesinde tarafların mutlak eşitliğinden ve işçinin tamamen özgür iradesinden bahsedilemeyeceğinden yola çıkılarak, işçinin işveren karşısında korunması gerektiğini kabul eden (Süzek, 2019: 14-15; Eyrenci vd, 2019: 3; Akın, 2019: 11; Demir, 2018: 27-28; Doğan Yenisey, 2014: 9-13; Esener, 1978: 33; Çenberci, 1976: 12-14) ve klasik sözleşmeler hukukundan ayrılan çağdaş iş hukuku ortaya çıkmıştır. Bu özelliğiyle işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde, Devlet'in, gerek denetim yetkisini kullanması ve idari para cezaları öngörmesi gibi kamu hukuku kurallarıyla gerekse iş ilişkisinde tarafların sözleşme serbestisini emredici hükümler aracılığıyla kısıtlamak suretiyle müdahalesi önemli bir yere sahiptir (Süzek, 2019: 32-35; Çelik vd, 2019: 25-26; Doğan Yenisey, 2016: 175-176; Şişli, 2012: 49; Özdemir, 2005: 96). Bu özelliğiyle iş hukuku, borçlar hukukundan farklı

olarak, Çenberci'nin (1976) de ifade ettiği üzere “kamu hukukuna ait özellikler” de taşır (9).

İş hukukunda emredici hükümler, *mutlak* ve *nispi* emredici hükümler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. *Mutlak emredici hükümler*, işçi lehine bile olsa aksi kararlaştırılmayan normlar öngörür. *Nispi emredici hükümler* ise asgari normları belirleyen ve işçi lehine olmak kaydıyla değiştirilebilen kuralları belirler (Süzek, 2019: 32-33; Çelik vd., 2019: 25-26; Eyrenci vd., 2019: 15; Demir, 2018: Doğan Yenisey, 2014: 75-76; Özdemir, 2005: 96-97; Çenberci, 1976: 15).

İş hukukundaki emredici hükümlerin bir bölümü, iş sözleşmesinin kuruluşunu, tarafların bu sözleşmeden doğan hakları ile borçlarını ve iş ilişkisi kapsamındaki çalışma koşullarını düzenlerken bir bölümü de iş sözleşmesinin sona ermesi ve buna bağlı sonuçları düzenler. İş sözleşmesinin kuruluşu ve devamı süresince ortaya çıkan çalışma koşullarına ilişkin kurallar, bütün bu süreçlerde işveren karşısındaki pazarlık gücü zayıf olan işçinin hem maddi ve manevi kişisel varlığı bakımından hem de ekonomik açıdan korunmasına yöneliktir. Örneğin, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması, ancak İş Kanunu'nun 11. maddesinde öngörülen hâllerde mümkün olup buna ilişkin kurallar mutlak emredicidir. Asgari ücret, fazla çalışma ücretleri, yıllık izin süreleri gibi düzenlemeler ise nispi emredici niteliktedir.

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshine bağlanan sonuçlar ise, işsiz kalan ve ekonomik açıdan belirsizliğe düşen işçiyi koruma amacı taşımaktadır. İş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından, sadece işe iade imkânı değil, maddi haklar da öngörülmüştür. Ayrıca, iş güvencesi hükümleriyle sağlanan haklardan başka, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik sigortası, hatta rekabet yasağı sözleşmesinin devamı bile fesihle yakın ilişkidir (Gerek, 2011: 47-48). Dolayısıyla, iş sözleşmesinin feshi ve buna bağlanan sonuçlar da, mevzuatta nispi (örn.: iş sözleşmesinin süreli feshinde bildirim süreleri, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, iş güvencesi kapsamına girmenin koşulları) veya mutlak (örn.: kıdem tazminatı tavanı, iş güvencesi ile işçiye tanınan maddi hakların sınırı) emredici kurallarla düzenlenmiştir.

İşçilerin kendilerini koruyucu bu düzenlemelerden vazgeçmelerine yol açan feragat ve ibra, ikale ve sulh sözleşmesi uygulamalarına ve hatta işçinin süreli feshine (istifaya) şüpheyle yaklaşmaktadır. Dahası, bu haklardan tamamen veya kısmen vazgeçmenin Bu hakların emrediciliği ve dolayısıyla, işçinin korunması amacıyla örtüşüp örtüşmeyeceği de önemli bir sorundur. Bu sorun, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun² (“İMK”) yürürlüğe girmesinden sonra, iş uyuşmazlıklarının büyük bölümünde arabuluculuğa başvurmanın zorunlu hale gelmesi ve 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda³ (“HUAK”) anlaşma halinde dava açılmayacağına öngörülmesiyle (m. 18, f. 5)

² RG. 25.10.2017/30221.

³ RG. 22.06.2012/28331.

iyice ön plana çıkmıştır. Zira arabuluculukta anlaşmaya varılması halinde dava açılmayacağına kabul edilmesi, iş hukukunun emredici kuralları ve işçiyi koruma amacının taraf iradeleriyle bertaraf edilmesi ve yargısal denetimden mahrum kalması sonucu doğurabilecektir. Dahası, işçilerin hakları üzerinde tasarruf etmelerini sağlayan uygulamalara ilişkin, yıllar içinde oluşturulan ve bu uygulamaların hem işçinin gerçek iradesini yansıtmayı yansıtmadığının hem de emredici hükümlerin ihlal edilmesi veya dolanılması amacıyla kullanılıp kullanılmadığının denetimini sağlayan yargı kararları ve yasal düzenlemelerle öngörülen korumaların da, arabuluculuk faaliyeti ile etkisiz bırakılması ihtimali ortaya çıkabilecektir.

Feragat ve İbra

Feragat, ancak aynı veya yenilik doğuran haklar bakımından söz konusu olan, alacak hakları bakımından mümkün olmayan tek taraflı bir tasarruf işlemidir (Oğuzman ve Barlas, 2019: 148 ve 187; Oğuzman ve Öz, 2019: 575). Alacak hakkından vazgeçmek isteyen alacaklı bunu ancak borçlunun kabulüyle, dolayısıyla ibra sözleşmesiyle (ibranameyle) gerçekleştirebilir (Oğuzman ve Barlas, 2019: 244; Oğuzman ve Öz, 2019: 575). O hâlde, işçilerin de iş ilişkisinden doğan alacaklarından tek taraflı olarak vazgeçmeleri mümkün olmayıp ancak işverenle ibraname akdettikleri takdirde söz konusu olabilecektir. Bir usul işlemi olarak davadan feragat ise, HMK m. 307’de “davacının talep sonucundan tamamen veya kısmen vazgeçmesi” şeklinde düzenlenmiş olup, 311. maddeye göre de kesin hüküm gibi sonuç doğurur. Davadan feragatin ancak dava açıldıktan sonra yapılabileceği kabul edilmektedir (Kuru, 2017: 388; Kar, 2019: 866). Dolayısıyla, iş hukukunda da, Yargıtay’ın yerleşik içtihatları, işe iade davasından, dava açılmadan veya bir aylık dava açma (şimdiki hâliyle, arabulucuya başvurma) süresi dolmadan önce feragatin geçersiz olduğu yönündedir (Süzek, 2019: 595; Kar, 2019: 866; Tulukçu, 2017: 310-312 ve buralarda atf yapılan kararlar).

İşçilik alacaklarından feragat ise, daha önce de belirttiğimiz üzere, alacak haklarında tek taraflı feragat söz konusu olmadığından ancak ibraname ile gerçekleştirilebilir. İbra sözleşmesi veya ibraname, alacaklının borcundan vazgeçmesi ve borçluyu borcundan kurtarmasıyla, borcu tamamen veya kısmen sona erdiren bir sözleşmedir (Oğuzman ve Öz, 2019: 572; Eren, 2019a: 1421; Çil, 2013: 17-18; Şen, 2011: 76).

İşçinin işvereni ibrası, işçilik alacaklarının çoğunun emredici hükümlerle düzenlenmiş olması nedeniyle, bu emredicilikten vazgeçilip vazgeçilemeyeceği, işçinin emredici hükümler karşısında bu alacakları üzerinde böyle bir tasarruf yetkisinin bulunup bulunmayacağı sorunu olarak ele alınmıştır (Doğan Yenisey, 2014: 227). Nitekim, 6098 sayılı Borçlar Kanunu’nun⁴ yürürlüğünden önce, ibranın pozitif bir düzenlemeye sahip olmadığı dönemde, Çenberci (1976) iş hukuku

⁴ RG. 04.02.2011/27836.

bakımından ibranın “ilişkin olduğu konuyla sınırlı olmak üzere, işçilik haklarının işverende kalmadığı ve elde edildiği hususunun işçi tarafından tanınması” olduğunu vurgulamıştır (543). O hâlde, kullanılan ifadelerden ve adlandırılmaldan bağımsız olarak, işçinin alacaklarını aldığı, alacağı bulunmadığı, alacaklarına ilişkin bir talep hakkı bulunmadığı anlamına gelen, özetle işçinin iş ilişkisinden doğan alacak haklarından vazgeçmesine yol açan beyanları, işçinin işvereni ibrası olarak kabul edilmektedir.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun (“TBK”) yürürlüğe girmesi ile işçinin ibrası ve ibra anlamına gelecek her türlü tasarrufu, sadece iş sözleşmesinin devamında değil ancak sona ermesinden sonra bile, imkânsız hâle gelmiş hatta adeta yasaklanmış, ifaya denk nitelik kazanmıştır (Süzek, 2019: 768; Ekmekçi vd., 2019: 249-252 ve 257; Doğan Yenisey, 2014: 243; Sur, 2014: 571; Çil, 2013: 83; Şen, 2011: 81-82). Zira TBK m. 420, f. 2 ile, işçinin ibrasının yazılı olması, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren en az 1 ay geçtikten sonra gerçekleştirilmesi, söz konusu alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmesi ve hak edilen miktarın eksiksiz olarak banka aracılığıyla ödenmesi zorunlu kılınmış, aksi takdirde ibranın “kesin hükümsüz” olacağı öngörülmüştür. Doğan Yenisey (2014) bu düzenlemenin, sadece emredici kurallarla düzenlenmiş işçilik alacakları değil, işçilerin, emredici nitelikte olmayan alacakları üzerinde de “isabetsiz biçimde” tasarruf kabiliyetini yasakladığını belirtmiştir (261). Bu durumun arabuluculuk anlaşma tutanakları bakımından sonuçlarına aşağıda ayrıca yer verilecektir.

İkale

İkale Kavramı ve Geçerliliğinin Denetlenmesi

İkale (bozma sözleşmesi), bir borç ilişkisini tümüyle sona erdiren etkiye sahip olup, irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü gereği, taraflar kendi kurdukları bir sözleşmeyi yine aralarında anlaşarak bir bozma sözleşmesi ile sona erdirebilirler (Eren, 2019a: 1408; Yavuz vd, 2019: 7). İş Kanunu'nda da Borçlar Kanunu'nda da pozitif bir düzenlemesi bulunmamakla birlikte, ikaleyi yasaklayan bir kural da olmadığı dikkate alınarak, iş sözleşmesinin ikale hususuyla sona erdirilebileceği, sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir gereği olarak gerek öğreti gerekse yargı kararlarıyla⁵ kabul edilmektedir (Hekimler, 2019: 24-25; Çelik vd, 2019: 439; Astarlı,

⁵ 2017'de 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun kabulüyle, işe iade davalarında ilk derece mahkemesi kararına karşı istinaf yoluna başvurulması hâlinde Bölge Adliye Mahkemesi'nin vereceği kararın kesin olacağı öngörülmüştür. 7036 sayılı Kanun'da ayrıca, “İlk derece mahkemeleri tarafından bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce verilen kararlar, karar tarihindeki kanun yoluna ilişkin hükümlere tabidir” hükmüne yer verilerek (Geçici Madde 1, f. 4), 01.01.2018'den sonraki ilk derece mahkemesi kararları bakımından temyiz yolunun kapalı olacağı düzenlenmiştir. Öyleyse, 01.01.2018'den sonraki tarihlerde ilk derece mahkemeleri tarafından, iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilip erdirilmediğine ilişkin uyuşmazlık bulunan işe iade davalarında verilen kararlar artık sadece istinaf kanun yoluna tabidir.

2016: 15-18; Güzel, 2014: 237; Taşkent, 2011: 1; Alp, 2008: 29). Ancak ikalenin, iş güvencesinin hukuk sistemimizde yer bulmasından sonra yaygınlaşmış bir uygulama olması (Caniklioğlu, 2019: 185-186; Keser, 2017: 633; Özdemir, 2017, s. 373; Astarlı, 2016, s. 6; Ugan Çatalkaya, 2014: 163; Özdemir, 2013a: 54; Kabakcı, 2012: 122; Gerek, 2011: 43-44; Çil, 2007: 25; Ekonomi, 2006: 33) ve çoğu kez işverenin lehine sonuçlar doğurması nedeniyle, aslında ikale görünümü altında işverenin, iş güvencesi hükümleri başta olmak üzere işçiye sağlanan feshe bağlı hakları bertaraf etmeyi amaçlayabileceği gözetilerek yıllar içinde, öğretilerdeki görüşler ve yargı kararlarıyla, ikalenin geçerliliği konusunda, genel hükümlerle öngörülenlerden daha sıkı kurallarla denetlenmesi yönünde uygulamalar oluşturulmuştur.

Öncelikle, Borçlar Kanunu'nda, aksi kanunda açıkça öngörülmediği takdirde sözleşmelerin herhangi bir şekle tabi olmayacağı düzenlendiği (m. 12, f. 1) ve ikalenin şekline ilişkin de özel bir hüküm bulunmadığı dikkate alındığında, ikale bakımından yazılılığın bir geçerlilik şartı olduğunun kabulü mümkün değildir (Çelik vd., 2019: 53; Astarlı, 2016: 118-122; Gerek, 2011: 45; İnce, 2010: 88; Çil, 2007: 27; Ekonomi, 2006: 40; Aydın, 2004: 6). Buna karşılık, öğretilerde de isabetle belirtildiği üzere, ikalenin yazılı olarak yapılması, sadece ispat değil ama aynı zamanda, *tarafların gerçek iradelerini yansıtmaya* konusunda da faydalı olacaktır (Gerek, 2011: 45; Ekonomi, 2006: 40).

Şekil şartı olarak yazılı yapılmaya öngörülmediğinden, ikalenin zımnen yapılabileceği sorunu da gündeme gelmiştir. Öğretilerde, ikalenin tarafların iradelerini zımni biçimde ortaya koymaları hâlinde de kurulabileceği ifade edilmiştir (Çelik vd., 2019, 53; Taşkent, 2011: 2; Gerek, 2011: 45; Sevimli, 2009: 86; Ekonomi, 2006: 40). Yargıtay uygulamasında da, işçinin iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenerek sona erdirilmesi yönündeki talebi ikaleye icap şeklinde değerlendirilmektedir⁶. Ancak burada dikkate edilmesi gereken husus, açık bir beyan bulunmaması söz konusuysa, bunun gerçekten ikale yapmaya yönelik olup olmadığının anlaşılması için ne şekilde yorumlanacağıdır. Öğretilerde, sözleşmelerin yorumundaki genel esasların, başka bir ifadeyle “güven ilkesinin” burada da uygulanması, ancak hâlâ şüphe bulunduğu takdirde, “işçi lehine yorum” yapılması gerektiği belirtilmiştir (Sevimli, 2009: 86; Alpagut, 2008: 44; Aydın, 2004: 7).

Dolayısıyla artık, Bölge Adliye Mahkemeleri'nin ikaleye ilişkin kararları önem kazanacaktır. Ancak, Bölge Adliye Mahkemeleri'nin şimdiki kadar az sayıda da olsa ikale hakkındaki kararlarının Yargıtay'ın yerleşik kararlarına önemli ölçüde benzediği ve Yargıtay uygulamasının yeni dönemde de yol gösterici olabileceği dikkate alınarak Yargıtay'ın ikale hakkındaki kararlarına çalışmamızda önemli yer verilmiştir. Dahası, ikalenin tartışmalı olduğu ve iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği talepli değil de kıdem ve ihbar tazminatları talepli davalarda -temyiz sınırını aşmak kaydıyla- hâlâ son karar mercii Yargıtay'dır (bkz. Caniklioğlu, 2019: 189-190).

⁶ Y9HD, E. 2014/31046, K. 2015/615, 15.01.2015, Astarlı, 2016: 485-486; Y9HD, E. 2009/49584, K. 2011/11186, 13.04.2011, Astarlı, 2016: 544-545; Y9HD, E. 2019/2019, K. 2019/16546, 23.09.2019, www.kazanci.com, E.T.: 29.02.2020.

Bir sözleşmenin geçersizliği, her şeyden önce, içeriğinin hukuka, ahlâka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusunun imkânsız olması, irade sakatlığı veya aşırı yararlanma bulunması durumlarında söz konusu olur (TBK m. 23 vd. ile m. 27). Dolayısıyla, bu sayılan nedenlerden birinin varlığı, ikalenin de geçersizliği sonucunu doğuracaktır. Bu durumlardan birinin mevcut olması ve işçi tarafından ileri sürülerek ispatlanması, ikalenin genel hükümlere göre iptal edilebilmesi sonucunu doğuracaktır.

İkalenin yapılışı sırasında işçinin iradesinin sakatlandığını ispatlamasının çoğu zaman zordur. Özellikle işçinin, tazminatları ve diğer maddi haklarının ödenmeyeceği belirtilerek korkutulması çok sık karşılaşılan bir örnektir (Caniklioğlu, 2019: 201-202; Astarlı, 2016: 200). Her ne kadar öğretilerde bu durumun, korkutma (ikrah) ağırlığında olmadığı ifade edilmişse (Caniklioğlu, 2019: 202; Astarlı, 2016: 204) ve Yargıtay da, çeşitli kararlarında, işçinin tazminatlarının ödenmeyeceği kaygısını “tek başına” ikalenin geçersizliği için yeterli saymamışsa da⁷, bu kaygının gerçek bir tehdit aracı olarak kullanıldığı için *somut vakıalar ve tanık beyanlarıyla* ispatlanması hâlinde işçinin iradesinin sakatlandığını kabul etmiştir⁸.

Buna karşılık, işçinin baskı altında olması her zaman irade sakatlığı ağırlığında olmayacağı ancak “işçinin gönülsüz rızası” ile ikaleye onay vermesi olasılığı dikkate alındığında, irade sakatlığı denetiminin iş hukukunun işçiyi koruma amacı karşısında yetersiz kalacağı kabul edilmiştir (Keser, 2017: 644; Alp, 2008: 31-32). İkale ile işçinin, feshe bağlı, özellikle de iş güvencesi kapsamındaki emredici hükümlerle düzenlenmiş haklarından yararlanmaktan vazgeçmesi her şeyden önce hayatın olağan akışına aykırıdır. Benzer şekilde Yargıtay da ikalenin varlığına rağmen işçinin işe iade davası açmasının *hayatın olağan akışına aykırı* olduğunu belirtmektedir: “Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına aykırıdır”⁹. Ancak bu durum tek başına yeterli ve doğru kabul edilmemeli, işçinin ikale sonucunda elde ettiği menfaate göre değerlendirilerek, dürüstlük kuralına aykırı biçimde ek bir yarar sağlama amacı bulunabileceği de göz ardı edilmemelidir (Keser, 2017, s. 640; Kabakcı, 2012, s. 124; Taşkent, 2011 s. 5; Gerek, 2011, s. 49). Ayrıca işçi, iş ilişkisinin tüm aşamalarında olduğu gibi sona erme ve hatta anlaşarak sona erdirme aşamasında da işverene karşı zayıf konumdadır. Öncelikle, işçiye iş güvencesi ve benzer emredici

⁷ Y9HD, E. 2007/35800, K. 2007/35329, 26.11.2007; Y9HD, E. 2007/13961, K. 2007/27954, 24.09.2007; Y9HD, E. 2007/30312, K. 2007/26763, 17.09.2007; www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020.

⁸ Y9HD, E. 2019/765, K. 2019/13491, 17.06.2019 ve aynı yönde, Y9HD, E. 2017/27767, K. 2018/14407, 02.07.2018, www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020; Y9HD, E. 2014/36171, K. 2015/7189, 18.02.2015 (Astarlı, 2016: 497-498).

⁹ Y9HD, E. 2019/2019, K. 2019/16546, 23.09.2019; Y22HD, E. 2018/11682, K. 2018/21214, 08.10.2018; Y9HD, E. 2015/31900, K. 2016/15609, 29.06.2016, www.kazanci.com, E.T.: 27.02.2020.

düzenlemelerle haklar tanınmış olmasına rağmen, “hukuka saygı kültürünün yerleşmediği ve yargının ağır işlediği ülkemizde” (Alp, 2008: 32) bu hakların etkili biçimde kullanılabilmesinin de garanti altında olduğunun kabulü zordur. Dahası, ikale görüşmeleri çoğunlukla işverenin belirlediği koşullarda gerçekleştirilmekte, işçiye her zaman gerekli araştırmayı yapması için yeterli süre tanınmamakta, işçinin eğitim seviyesi ne olursa olsun profesyonel hukuksal yardım almadığı durumda konuya ilişkin yeterli bilgiye sahip değilken işverenin bu anlamda da destek alma imkânı daha fazla olmaktadır. Bu durumda da işverenin, iş sözleşmesinin devamı boyunca sahip olduğu üstünlüğe ikalenin kurulması sırasında da sahip olacağı açıktır (Astarlı, 2016: 23-24; Kabakçı, 2012: 128; Doğan Yenisey, 2014: 247). Nitekim Yargıtay da, işverenin “[...] ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullandığı, karşılıklı anlaşma yolu ile fesih konusunda davacının gerçek iradesinin bulunmadığını” belirtmiştir¹⁰ ve iş hukukundaki işçi lehine yorum ilkesinin ikalenin kuruluşunda da uygulanması gerektiği görüşündedir¹¹. Öğretide de aynı şekilde, ikalede işçi lehine yorum ilkesinin gözetilmesi gerektiği belirtilmiştir (Keser, 2017: 638; Güzel, 2014: 249; Taşkent, 2011: 2; Gerek, 2011: 48; İnce, 2010: 91; Sevimli, 2009: 93; Aydın, 2004: 7).

Yüksek Mahkeme’nin, işçinin ikaleyi *ihirazî kayıt* koyarak imzalamış olduğu durumlarda, bu kayıt nedeniyle, işçinin gerçekten ikale yapmak yönünde bir iradesi bulunmadığı sonucuna ulaştığı kararları bulunmaktadır¹². Öğretide ise haklı olarak, *dürüst ve tutarlı* davranarak gerçekten ikale yapmak amacıyla hareket eden bir kimsenin, üstelik kendisine mali hakları da ödendiği takdirde, ihtirazi kayıt koymasının her türlü ikaleyi geçersiz kılması gerekmediği, böyle bir kaydın bozma sözleşmesinden doğan parasal haklarını korumaya yönelik de olabileceği belirtilmiştir (Canıklıoğlu, 2019: 199-200). Ayrıca öğretide, işverenin, dürüstlük kuralı ve gözetme borcu kapsamında ikalenin sonuçları konusunda işçiyi aydınlatması gerektiği, aksi takdirde ikale geçerli olmakla birlikte işçinin gözetme borcuna aykırılıktan veya sözleşme öncesi görüşmelerde kusurlu davranıştan (*culpa in contrabendo*) kaynaklanan zararının tazminini talep edebileceği kabul edilmektedir (Astarlı, 2016: 125 vd; İnce, 2010: 93; Sevimli, 2009: 96-97; Alpagut, 2008: 48-49; Ekonomi, 2006: 42).

¹⁰ Y9HD, E. 2017/19669, K. 2018/1690, 06.02.2018, www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020.

¹¹ Y22HD, E. 2018/8653, K. 2018/16597, 03.07.2018 ve aynı yönde, Y9HD, E. 2019/2019, K. 2019/16546, 23.09.2019; Y9HD, E. 2016/4181, K. 2017/1669, 13.02.2017; Y22HD, E. 2012/10506, K. 2013/253, 22.01.2013; Y9HD, E. 2016/32059, K. 2017/22085, 21.12.2017 ve ayrıca, Adana BAM, 7HD, E. 2018/3313, K. 2019/919, 30.05.2019; www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020.

¹² Y9HD, E. 2016/21090, K. 2017/14152, 25.09.2017; Y22HD, E. 2017/43888, K. 2017/27868, 06.12.2017; Y9HD, E. 2016/34336, K. 2018/747, 22.01.2018; Y22HD, E. 2017/36294, K. 2017/18235, 21.09.2017; Y9HD, E. 2016/34336, K. 2018/747, 22.01.2018; Y9HD, E. 2015/23391, K. 2015/32671, 17.11.2015, www.kazanci.com, E.T.: 27.02.2020.

İkaleye Özgü Bir İçerik Denetimi Olarak Makul Yarar Kavramı

İkalenin işveren ve işçi bakımından lehte ve aleyhte yol açacağı sonuçlar; ikalenin geçerliliğine yönelik geliştirilen ölçütlerin gerekliliğinin ve içeriğinin ortaya konması için önemlidir. İş sözleşmesinin anlaşma ile sona ermesi halinde feshe bağlı sonuçlar ortaya çıkmayacaktır ki bu sonuçların çoğu işverene yükümlülükler yüklemektedir (Aydın, 2004: 8-9; Sevimli, 2009: 89; Astarlı, 2016: 306 vd; Ekonomi, 2006: 37; Süzek, 2019: 497): Her şeyden önce, ikale kıdem tazminatına hak kazandıran bir sona erme biçimi değildir. Yine, fesih olmadığı için, bildirim süresi ve dolayısıyla ihbar tazminatı da söz konusu olmayacaktır. İşçi iş güvencesi kapsamındaysa, işverenin bundan doğan yükümlülükleri ortaya çıkmayacaktır. Dolayısıyla, ikale, çoğu zaman, işveren lehine sonuçlar doğuran bir sona erme biçimidir. Ayrıca, işveren lehine değil ancak işçi aleyhine meydana gelecek bir sonuç da ikalenin, işçinin, işsizlik sigortası kapsamında ödenekten yararlanamamasına yol açmasıdır (Özdemir, 2013b: 40; Hekimler, 2019: 34; Özdemir, 2017: 386). Bununla birlikte, ikalenin her durumda işçinin aleyhine olduğunu söylemek de doğru değildir. İşverenin haklı bir fesih nedeni bulunduğu, işçinin başka bir iş bularak işten ayrılmak istediği veya rekabet yaşağından kurtulduğu durumlarda sözleşmenin fesihle değil de anlaşmayla sona erdirilmesi işçi için daha olumlu bir seçenek olabilir (Alp, 2008: 39-40; Sevimli, 2009: 89; Astarlı, 2016: 222 vd; İnce, 2010: 90).

Yukarıda da belirtildiği üzere, ikalenin geçerlilik denetiminin genel hükümlerle sınırlı tutulması, işverenin ikale yapılırken de sahip olduğu üstünlüğü karşısında işçinin, sakatlanmamış ama gönülsüz iradesiyle bozma sözleşmesine rıza göstermiş olması ihtimali karşısında, yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda, gerek öğretilerde gerekse yargı kararlarıyla, ikalenin bir içerik denetimine tabi tutulması gerektiği görüşü benimsenmiştir. Ancak mevzuatta açıkça böyle bir denetim öngörülmediğinden, sözleşme özgürlüğü ilkesi karşısında, ikalenin içerik denetiminin hukuki dayanaklarının ortaya konması gerekmektedir (Kabakçı, 2012: 126; Alp, 2008: 37).

İş güvencesi hükümlerini bertaraf etmeyi amaçlayan bozma sözleşmeleri, *doğrudan* bu hükümlere aykırılık teşkil etmezler. Zira, İş Kanunu'nun 20-21. maddelerindeki düzenlemeler ve buna bağlı hakların ancak iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi hâlinde söz konusu olması nedeniyle, ikalenin, işçinin bu haklardan *adeta* feragat etmesine *yol açtığı* belirtilmiştir (Sevimli, 2009: 89). Hatta, burada, iş güvencesine bağlı haklarda yararlanmanın koşulu olan fesih gerçekleşmediğinden, iş güvencesi hükümlerinden feragat ilişkin kuralların uygulanması bile mümkün değildir. Dolayısıyla, iş güvencesine ilişkin emredici hükümlerle, sadece fesih hakkının kullanılması düzenlenmiş olup bu emrediciliğin, fesih dışı bir sona erme olan bozma sözleşmesi yapma hakkını sınırlandırdığından bahsedilemez. İşçinin iş güvencesi kapsamında olmadığı vakalarda ise, işverenin feshe bağlı sonuçları - kıdem ve ihbar tazminatlarını, hatta öngörülmüşse cezai şarta bağlı tazminatı - ödemekten kaçınma amacı bulunması, dürüstlük kuralına aykırılık ve sonuç olarak, sözleşme özgürlüğünü kötüye kullanma hâli teşkil edecektir.

Öğretide, ikale ile işçinin yasalarla kendisine sağlanan haklardan hiç veya tam bir karşılık almaksızın vazgeçmesi sonucu doğuran ikale sözleşmelerinin aşırı yararlanma (gabin) oluşturabileceği ifade edilmiştir (Şahlanan, 2012: 4-5; Kabakcı, 2012: 126). Aşırı yararlanma, Borçlar Kanunu'nda, "Karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde" ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmıştır (m. 28). İşçinin feshe bağlı haklarından yararlanamaması kendisi için ne kadar ağır sonuçlar doğuruyorsa, işveren için de bir o kadar olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Dolayısıyla burada, karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık bulunduğu açıktır. Ayrıca, ikale yapılırken işçinin irade sakatlığı ağırlığında olmamakla birlikte gerçek iradesiyle hareket edememe olasılığının yüksek olduğu, işverenin sosyal ve ekonomik üstünlüğünü burada da sürdürdüğü dikkate alındığında, işçinin *zor durumdaki taraf* olarak nitelendirilmesi ve ayrıca işçinin, işverenin alabileceği hukuki yardımı alması mümkün olmamasına ek olarak, işverenin daha önce bu tür sözleşmeler yapmış olması ihtimalinin yüksekliği karşısında, daha tecrübesiz bir konumda olması da mümkündür (Kabakcı, 2012: 130).

Bu nedenlerle Yargıtay, *iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi* karşısında, ikalenin geçerliliği bakımından, "irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi" gerektiğini kabul etmiştir¹³. Görüldüğü üzere Yüksek Mahkeme, ikalenin içerik denetimini *makul yarar* kriterinde somutlaştırmış ve bunu, iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesine, dolayısıyla *kanuna karşı hileye* dayandırmıştır. Kanuna karşı hile, Eren tarafından şu şekilde tanımlanmıştır:

Emredici bir hukuk normunun yasakladığı bir sözleşme veya edim, başka bir kanun hükmünden yararlanarak dolaylı bir şekilde elde ediliyorsa, buna, kanuna karşı hile denir. Burada taraflar, kanunun emredici bir hükmünün yasakladığı bir sözleşmeyi, kanunun izin verdiği aynı amaç ve sonuca yönelik başka bir sözleşme kurmak suretiyle gerçekleştirmektedirler. (2019a: 362 ve 419-420)

Burada önemli olan unsurlar, kanunun emredici bir düzenlemesiyle sözleşme özgürlüğüne getirilmiş bir kısıtlama bulunması ve kısıtlanmamış başka bir sözleşme yapılmak suretiyle, kısıtlanan işlemle elde edilecek sonuca ulaşılmasıdır. Dolayısıyla, ikale sözleşmesi ile de feshe ve sonuçlarına ilişkin emredici düzenlemeler üzerinde, sözleşme özgürlüğü kapsamında, fesih işlemi gerçekleştirilmeksizin ve gerçekleştirilmediği için, tarafların tasarrufta bulunmaları sağlanmaktadır. Ancak, iş

¹³ Y9HD, E. 2007/31287, K. 2008/9600, 21.04.2008; Y22HD, E. 2018/11682, K. 2019/21214, 08.10.2018; Y22HD, E. 2011/1201, K. 2011/3034, 18.10.2011 ve ayrıca, Adana BAM 7HD, E. 2018/3313, K. 2019/919, 30.05.2019, www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020. Makul yarar denetiminin kanuna karşı hileye dayandırılması gerektiği, Astarlı tarafından da ifade edilmiştir (2016: 215 vd).

mevzuatındaki emredici düzenlemelerle işçilere sağlanan korumalar gözetilirken, hem işverenin hem de işçinin iradelerinin ve dolayısıyla sözleşme özgürlüklerinin tamamen göz ardı edilmemesi gerekir. Başka bir ifadeyle, işverenin gerçekten iş güvencesi hükümlerini dolanma amacı olup olmadığı, ikalenin gerçekten işçinin iradesini yansıtıp yansıtmadığı dikkate alınmalıdır. Bunun için de makul yarar ölçütü uygulanırken, somut olayın özelliklerine göre tarafların sağladıkları maddi ve manevi her türlü menfaat dikkate alınmalıdır: Yargıtay’a göre; “makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır”¹⁴. Bu doğrultuda, Yüksek Mahkeme, mutlak bir makul yarar tanımı yapmamakla birlikte, öncelikle ikale talebinde bulunan taraf, ayrıca işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması, işçinin veya işverenin fesih için haklı bir nedeni bulunup bulunmaması, işverenin fesih için geçerli bir nedeninin bulunup bulunmaması gibi somut olayın özelliklerine göre denetim yapmaktadır.

Öncelikle, bozma sözleşmesi yapmaya ilişkin önerinin işçiden geldiği durumlarda yerleşik içtihatlar, işçiye kıdem ve ihbar tazminatlarına ek olarak bir ödeme yapılması gerekmediği yönündedir¹⁵. Buna karşılık, işverenin fesih için bir geçerli nedeni söz konusuysa ve ikale talebi de işçiden gelmişse, sadece kıdem tazminatı ödemesinin bile makul yararı karşıladığına hükmedilmiştir¹⁶.

İkale teklifinin işverenden gelmesi hâllerinde ise, makul yarar, daha geniş kapsamlı ele alınmaktadır. Böyle durumlarda makul yararın tespitinde ilk önce işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı gözetilmelidir. Buna göre, kıdem ve ihbar tazminatları tutarı yanında işçiye bir de ek menfaat sağlarsa makul yarar şartının gerçekleştiği kabul edilmektedir¹⁷. Ancak bu ek menfaatin miktarına ilişkin,

¹⁴ Yukarıda da alıntılanan Y9HD, E. 2007/31287, K. 2008/9600, 21.04.2008 kararı, www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020.

¹⁵ Y22HD, E. 2013/37017, K. 2014/196, 14.01.2014, Çalışma ve Toplum, 43: 492-494; Y9HD, E. 2010/1650, K. 2011/15378, 25.05.2011, Çalışma ve Toplum, 33: 386-390; Y9HD, E. 2018/3373, K. 2018/22612, 06.12.2018; Y9HD, E. 2019/90, K. 2019/10753, 13.05.2019; Y9HD, E. 2018/505, K. 2018/5425, 19.03.2018; Y9HD, E. 2016/33229, K. 2018/150, 15.01.2018; Y22HD, E. 2018/5044, K. 2018/12781, 25.05.2018; Y22HD, E. 2017/41009, K. 2017/21341, 10.10.2017, www.kazanci.com, E.T.: 29.02.2020.

¹⁶ “[...] tarafların anlaşması sonucu kıdem tazminatının büyük kısmının Yönetim Kurulu’nun 04.04.2012 tarih ve 13. Sayılı kararına istinaden ödenerek davacının işten ayrılma iradesi ile iş sözleşmesinin sonlandırıldığı anlaşılacakla, işçinin feshin geçersizliği ile işe iade talep edemeyeceği açıktır. Ayrıca dosya kapsamına göre davacının bozma sözleşmesine yazılı icap niteliğindeki dilekçesinde de bahsettiği üzere sağlık problemleri bulunmakta olup [...] süreçte sık sık aldığı raporlar sebebiyle işyerinde işin yürütümünde olumsuzluklar da görülmektedir.”, Y22HD, E. 2014/25145, K. 2014/27302, 13.10.2014 (Astarlı, 2016: 567).

¹⁷ Yine, Y9HD, E. 2007/31287, K. 2008/9600, 21.04.2008 kararı, www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020. Ayrıca bkz. Caniklioğlu, 2019: 189; Keser, 2017: 647; Astarlı, 2016: 343; Doğan Yenisey, 2014: 256; Sevimli, 2009: 95; Alp, 2008: 40.

Yargıtay kararlarında, kesin bir ölçüt verilmemektedir. Nitekim, kıdem ve ihbar tazminatları yanında 2 aylık ücret ödenmesiyle “ikale sözleşmesinin işveren feshinden farklı bir yönü olmayacağı”, makul yararı karşılamadığı ifade edilmiştir¹⁸. Yine başka kararlarda, tazminatlara ilaveten, iş güvencesi (işe başlatmama) tazminatının yasal sınırı olan 4 aylık ücretin altında olacak biçimde, 3 aylık ücret tutarında bir ek ödeme kararlaştırılmış olmasının makul yarar şartını sağlamadığı gerekçesiyle ikale geçersiz kabul edilmiştir¹⁹. 9. Hukuk Dairesi’nin 2019 senesi sonunda verdiği bir kararda ise, işçiyne sağlanması gereken makul yararın, “davacının hizmet süresi nazara alındığında ek yarar olarak davacıya en az 4 aylık ücreti tutarında” olması gerektiği ifade edilmiştir²⁰.

İşçinin eğitim durumu ve işyerindeki görevi ile konumu da ikalenin geçerliliği, özellikle işçinin gerçekten ikale yapmak yönünde bir iradesinin bulunup bulunmadığının ve makul yararın sağlanıp sağlanmadığının denetiminde Yargıtay tarafından dikkate alındığı kararlar da mevcuttur. Örneğin 22. Hukuk Dairesi, “satış kadrosunda bölge şefi olarak çalışmış eğitilmiş bir kişidir ve imzaladığı belgenin anlamını kavrayabilecek vasıflara sahiptir. [...] davacıya ikramiyeye kıdem ve ihbar tazminatlarına ilaveten iki maaş tutarında ek bir ödeme yapılmıştır” diyerek, iş ilişkisinin anlaşma yoluyla sona erdiğine hükmetmiştir²¹. Kararda, sırf işçinin eğitim durumu nedeniyle, ikale yapılması yönündeki önerinin işverenden gelmesine rağmen, iki aylık ücret tutarındaki ek ödeme yeterli sayılmıştır. Başka bir kararda, işçinin tazminatları ödenerek iş sözleşmesini sona erdirmek yönündeki talebinin sonuçlarını bilebilecek durumda olduğundan bahisle, kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin anlaşma yoluyla gerçekleştiği sonucuna varılmıştır²². Ancak Kabakcı, haklı olarak, işçinin eğitim düzeyinin - hukuk eğitimi olmadığı takdirde- ikalenin sonuçlarını bilmesi gerektiği sonucunu doğurmayacağını belirtmiştir (2012: 130). Caniklioğlu da bu şekildeki tutarsızlıkların, hukuk güvenliğini bozduğu eleştirisini yöneltmiştir ki kanaatimizce de bu eleştiriye katılmamak mümkün değildir (2019: 193).

İşçi iş güvencesi kapsamındaysa, işverenin haklı veya geçerli bir fesih nedeni bulunmasına rağmen ikale önerisinde bulunup bulunmadığı da makul yararın belirlenmesinde önem taşır. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi’nin bir kararında

¹⁸ Y9HD, E. 2015/36446, K. 2016/20708, 24.11.2016, www.kazanci.com, E.T.: 29.02.2020.

¹⁹ Y9HD, E. 2017/21980, K. 2018/6265, 26.03.2018; Y9HD, E. 2016/29504, K. 2017/17925, 09.11.2017, www.kazanci.com, E.T.: 29.02.2020.

²⁰ Y9HD, E. 2019/4569, K. 2019/22095, 11.12.2019, www.kazanci.com, E.T.: 29.02.2020.

Aynı yönde, Y9HD, E. 2015/27647, K. 2016/7838, 30.03.2016 (Caniklioğlu, 2019: 190).

²¹ Y22HD, E. 2011/875, K. 2011/1286, 27.09.2011, www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020. Aynı yönde, Y9HD, E. 2016/29473, K. 2017/17057, 31.10.2017 (Caniklioğlu, 2019: 190-191).

²² Y22HD, E. 2017/45287, K. 2018/1954, 07.02.2018 ve aynı yönde, Y9HD, E. 2019/1863, K. 2019/4515, 25.02.2019; Y22HD, E. 2012/22772, K. 2012/23626, 19.10.2012, www.kazanci.com, E.T.: 25.02.2020.

belirtildiği gibi işverenin haklı bir nedeni bulunmasına rağmen, bu nedene dayanarak fesih hakkını kullansaydı ödenmesi gerekmeyecek kıdem ve ihbar tazminatını ödemiş olması ve ayrıca, bu şekilde işçinin, “sektörde itibarı zedelenerek sonraki süreçte iş bulmasının zorlaşabileceği gözetilerek bu durumun önlenmiş olması”, işçiyi sağlanan yeterli bir menfaattir²³.

Sulh Sözleşmesi

Sulh sözleşmesi de tıpkı ikale gibi, kanunlarda açıkça yer almayan, ancak sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir gereği olarak yapılabileceği kabul edilen isimsiz bir sözleşmedir (Eren, 2019b: 1025; Hızır Arsav, 2019: 49; Karauz, 2014: 9 ve 53-54). Taraflar, ancak üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri konularda sulh sözleşmesi akdedilebilirler (Eren, 2019b: 1030; Yavuz vd, 2019: 17; Kılınç, 2019: 512-513; Tanrıver, 1994: 338; Ulusan, 1971: 159). Sulh sözleşmesi, bir hukuki ilişkinin taraflarının, bu ilişkiden kaynaklanan çekişmeli veya belirsiz bir hakka ilişkin karşılıklı fedakârlıkta bulunarak (tavizler vererek), bir tarafın hakkın bir kısmından vazgeçtiği, diğer tarafın da buna karşılık bir edim üstlendiği, dolayısıyla tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2019b: 1023-1024; Kar, 2019: 872; Yavuz vd, 2019: 16-17; Hızır Arsav, 2019: 21 vd; Kılınç, 2019: 507; Şahin Emir ve Kamaz Tepe, 2018: 1493; Karauz, 2014: 62-63; Özdemir, 2013b: 44-45; Ulusan, 1971: 149). Dahası, uyumsuzluğa ilişkin olmayan bir unsur da içermesi hâlleri hariç, tarafların karşılıklı fedakârlıkları, *kısmi kabul ve kısmi feragat* şeklinde gerçekleşmektedir (Kılınç, 2019: 508; Karauz, 2014: 9; Tanrıver, 1994: 333). Sulh sonucunda, taraflar arasındaki uyumsuzluk kısmen veya tamamen ortadan kalkar (Kar, 2019: 872; Karauz, 2014: 95-97).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu (“HMK”) m. 313 ile düzenlenmiş bulunan (*mahkeme huzurunda yapılan sulh*), tıpkı özel hukuktaki sulh sözleşmesi gibi, tarafların karşılıklı fedakârlıklarını içeren bir sözleşme şeklinde, ancak görülmekte olan bir dava sürecinde ve bu davaya konu uyumsuzluğu kısmen veya tamamen sona erdirmeye yönelik olarak mahkeme huzurunda yapılarak, davayı sona erdirir. Mahkeme dışında yapılan sulhün de, mahkemeye sunulup tutanağa geçirilmek suretiyle mahkeme huzurunda yapılan sulhe dönüştürülmesi ve bunun sonuçlarını doğurması mümkün kabul edilmektedir (Kılınç, 2019: 512-513; Kuru, 2017: 411; Tanrıver, 1994: 338).

Mahkeme huzurundaki ve mahkeme dışındaki sulhlerin sonuçları bakımından önemli farklılığı bulunmaktadır. Şöyle ki; mahkeme huzurunda yapılan sulhün, ilgili bulunduğu davayı sona erdirdiği ve kesin hüküm gibi sonuç doğurduğu öngörülmüştür (HMK m. 315, f.1). Buna karşılık, mahkeme dışı sulh, maddi hukuka ilişkin bir sözleşme olduğundan, geçerliliği ile hüküm ve sonuçlarını doğurması Borçlar Kanunu’nun sözleşmelere ilişkin genel hükümlerine tabidir

²³ İzmir BAM 3HD, E. 2018/1657, K. 2018/1309, 25.09.2018, www.kazanci.com, E.T.: 29.02.2020.

(Eren, 2019b: 1030; Yavuz vd, 2019: 17; Hızır Arsav, 2019: 51-52; Kuru, 2017: 411; Karauz, 2014: 76; Ulsan, 1971: 159).

Sulh sözleşmesini ikaleden ayıran en önemli özelliği, ikale ile mevcut iş sözleşmesi ortadan kaldırılmaktayken sulh ile bu sözleşmeden doğan veya doğabilecek uyuşmazlıkların sona erdirilmesidir (Astarlı, 2017: 228; Güzel, 2014: 247; Ugan Çatalkaya, 2014: 173; Karauz, 2014: 39; Alpagut, 2008: 44)²⁴. Benzerlikleri ise, feshe ilişkin sonuçları bakımından ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, ikale, iş sözleşmesini feshedilmeksizin sona erdirdiğinden, feshe bağlı sonuçların ve özellikle de işçiye tanınan hakların devre dışı bırakılmasına yol açar. Sulh ile de bu hakların talep edilmesinden tamamen veya kısmen vazgeçilmekte, dolayısıyla, yine feshe bağlı sonuçlar devre dışı bırakılmakta ancak, karşı taraf da bunun karşılığında bir edim üstlenmektedir. Üstelik her iki durumda da bu devre dışı bırakma, taraf iradeleriyle gerçekleşmektedir. Ancak her iki kurumun da çoğunlukla işverenin yararına hizmet ettiği dikkate alındığında, işçinin, tıpkı ikaledeki gibi, sulh sözleşmesi yapması için de gerçekten bu yönde bir iradesi bulunup bulunmadığı denetlenmelidir (Ugan Çatalkaya, 2014: 169). Ayrıca sulh sözleşmesinde ibra hükmü de bulunabilir (Şahin Emir ve Kamaz Tepe, 2018, s. 1496; Karauz, 2014, s. 37). Dolayısıyla, sulh sözleşmelerinin, TBK m. 420 hükmü de dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

İş sözleşmesinden veya sözleşmenin feshinden doğan hakların ve borçların sulh sözleşmesine konu edilebilmesi iki farklı aşamada ele alınmalıdır: İş sözleşmesinin devamı sırasında ve iş sözleşmesinin feshinden sonra. İş sözleşmesinin devamı sırasında, işçilik alacaklarının sulh sözleşmesine konu edilmesi Borçlar Kanunu'nun ibraya ilişkin yasaklayıcı hükmü (m. 420, f. 2) karşısında mümkün gözükmemektedir. Zira buna göre, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra en az bir ay geçmeden yapılan ibra sözleşmeleri geçersizdir. Öyleyse aynı şekilde, sözleşmenin devamı sırasında yapılacak olan -işçilik alacaklarına ilişkin- sulh sözleşmeleri de geçersiz olmalıdır (Doğan Yenisey, 2014: 261; Ugan Çatalkaya, 2014: 171-172. Aksi yönde, Özdemir, 2017: 397). Her ne kadar ibraname ile sulh farklı kurumlar da olsa, iş sözleşmesinin devamı boyunca işçinin işverene bağımlı konumda olduğu ve sulh ile belirlenecek karşı edimin yetersizliği sonucunda adeta bir ibra hükmü gibi sadece işvereni borcundan kurtararak işçi için sembolik bir karşılık öngörülmesi olasılığı gözetildiğinde, ibranamelere ilişkin Borçlar Kanunu düzenlemesinden yola çıkılarak bu sonuca ulaşmak kanımızca mümkündür. İş sözleşmesinin devamı sırasında iş güvencesine ilişkin sulh sözleşmesi akdedilmesine de, yukarıda açıklandığı üzere, fesihden önce iş güvencesi hükümlerinden feragatin geçersiz olduğu dikkate alındığında, geçerlilik tanınabileceği kabul edilmemelidir. Burada da, sulhün, bir kimsenin tek taraflı

²⁴ Mahkeme huzurunda sulhün, HMK m. 320 uyarınca hâkime ön inceleme aşamasında tarafları sulhe davet etme görevi yüklendiğinden, işe iade ve işçilik alacakları davalarında yapılabilesinin önünde bir engel bulunmadığı açıktır (aynı yönde, Astarlı, 2016: 137-138). Bu nedenle burada ele alınacak olan, mahkeme dışı sulhün iş ilişkilerindeki durumudur.

olarak bir hakkından vazgeçmesi anlamına gelen feragatten farklı bir kavram olmasına rağmen, sonuç olarak iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaktan vazgeçmeye yol açacak olması ve yine işçinin işveren bağımlı olduğu dönemde yapılması nedeniyle, iş sözleşmesinin devamı sırasında feshe ilişkin sulh de tıpkı feragat gibi geçersiz sayılmalıdır. Sonuç olarak, iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılacak sulh sözleşmelerine itibar etmenin mümkün olmadığı, sulh sözleşmesi yapılabilmesi için önce iş sözleşmesinin feshedilmesi gerektiği kabul edilmelidir (Astarlı, 2016: 144; Doğan Yenisey, 2014: 265; Ugan Çatalakaya, 2014: 163; Alp, 2014: 222; Özdemir, 2013a: 62).

Sulh sözleşmesinin ancak iş sözleşmesinin feshinden sonra yapılabilmesi, bu durumlarda dahi her türlü geçerli olacağı anlamına gelmemelidir. Zira kanımızca, ikale ile benzer biçimde, işçinin, iş güvencesi ile sağlananlar başta olmak üzere, feshe bağlanmış ve emredici kurullarla düzenlenmiş haklarından vazgeçmesi sonucu doğuracağından, tıpkı ikale gibi denetlenmesi mümkündür (aynı yönde, Doğan Yenisey, 2014: 265; Alp, 2014: 228; Ugan Çatalakaya, 2014: 173). O hâlde, sulh için “karşılıklı fedakârlık” şartının sağlanmasında, ikaledeki makul yarar için esas alınan ölçütlerden yola çıkılabilir. Ancak, burada, hâlihazırda iş sözleşmesi feshedilerek sona ermiştir. Dolayısıyla, işçinin feshe bağlı hakları zaten ortaya çıkmıştır. Bu haklardan fedakârlık etmesi de ancak işverenin, işçiye, bunun karşılığında “gerçek” bir menfaat sağlaması hâlinde mümkün olacaktır çünkü, yukarıda da vurguladığımız üzere, ibra ifadesine yer vermese bile ibra etkisi doğuran hükümler içeren sulh sözleşmeleri, TBK m. 420’ye uygun olmadığı takdirde de geçersiz sayılacaktır.

Hukukumuzda, sulhe ilişkin yargı kararları incelendiğinde, sulh sözleşmesinin tamamen yok sayılarak veya ikale gibi değerlendirilerek sonuca gidildiği görülmektedir: 9. Hukuk Dairesi’nin 2013 senesinde verdiği olduğu bir kararda, işveren feshini takiben sulh sözleşmesi düzenlenmesi ve işçiye hak etmiş olduğu ücret alacakları ile kıdem ve ihbar tazminatlarına ilaveten dört aylık ücreti tutarında ödeme yapılmasına rağmen, fesihden sonra akdedilen sulh sözleşmesinin feshi ortadan kaldırmadığını belirterek işe iadeye hükmetmiştir²⁵. Burada, yargı kararının, sulh sözleşmesine ilişkin esaslar ortaya koyarak bunun geçerliliğini değerlendirmek yerine, doğrudan feshin geçersizliği incelemesi yapmış, sulh sözleşmesini adeta yok saymıştır (Ugan Çatalakaya, 2014: 174). Ancak, işe iadeden feragatin ancak bir aylık arbulucuya başvurma -eski hâliyle dava açma- süresi geçtikten sonra geçerli sayılması yönündeki yerleşik içtihadı dikkate alındığında, kararın, sulh sözleşmesinin yapılma zamanı bakımından da aynı kuralın benimsendiği şeklinde yorumlanması mümkündür (Alp, 2014: 225). 22. Hukuk Dairesi’nin bir kararına²⁶ konu olayda ise, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Ancak

²⁵ Y9HD, E. 2012/30186, K. 2013/4823, 11.02.2013 (Özdemir, 2013a: 50-52). Aynı yönde bir karar: Y9HD, E. 2013/9619, K. 2014/6427, 27.02.2014, www.kazanci.com, E.T.: 29.02.2020.

²⁶ Y22HD, E. 2012/26059, K. 2012/26074, 21.11.2012 (Özdemir, 2013a: 52-53).

davalı işveren tarafı, fesihden sonra sulh akdedildiğinden bahisle, davacının işe iade yönündeki talebinin reddini istemiştir. Özel daire ise kararında, iş sözleşmesi fesih sona erip akabinde sulh sözleşmesi yapıldığı hâlde, feshi göz ardı etmiş, makul yarar denetimi yaparak ve sulh sözleşmesini geçerli bir bozma sözleşmesi olarak değerlendirilerek sonuca gitmiştir.

Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Düzenlenen Anlaşma Belgesinin Niteliği ve Emredici Hükümler Karşısında Durumu

Genel Olarak İşçi-İşveren Alacaklarına İlişkin Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Anlaşma Tutanağı

Arabuluculuk, hukukumuzda 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (“HUAK”) ile 2012 senesinde özel düzenlemeye kavuşturulmuştur. Bu tarihten itibaren iş uyuşmazlıklarında da ihtiyari olarak arabuluculuğa başvurulabilmektedir. 2017 senesinde ise, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun (“İMK”) kabulüyle, “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı²⁷ ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması” arabuluculuk “zorunlu” veya anılan Kanun’un ifadesiyle “dava şartı” olarak kabul edilmiştir (m. 3)²⁸. Dahası, HUAK m. 18’e eklenen beşinci fıkrayla, arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varıldığı takdirde dava açılmayacağı öngörülmüştür²⁹.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının arabuluculuğa uygun olup olmaması sorunu, İMK ile arabulucuya başvurmanın dava şartı olarak düzenlenmesiyle ön plana

²⁷ Ancak maddenin 3. fıkrası ile “iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları” bakımından arabulucuya başvurma, dava şartı olarak öngörülmemiştir.

²⁸ Dava şartı, mahkemenin, açılmış bir davada, davanın esasına girebilmesi için zorunlu olan şartlardır. Dava şartı yokluğu hâlinde, açılmış olan dava usulden reddedilecektir ve mahkeme tarafından her zaman gözetilebileceği gibi, taraflarca da her zaman ileri sürülebilir (Kuru, 2017: 136-137). Dolayısıyla, İMK m. 3, f. 1’de belirtilen davalar için, dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olup, ikinci fıkra gereği, sadece arabulucuya başvurmuş olmak yeterli olmayıp, arabuluculuk son tutanağının aslı veya arabulucu tarafından onaylanmış kopyası dava dilekçesine eklenmelidir. Aksi takdirde, son tutanağın mahkemeye sunulması için davacıya bir haftalık kesin süre verilecek ve buna uyulmazsa dava esasına girilmeden usulden reddedilecektir.

²⁹ Buradaki “dava açılmaz” ifadesi, hak arama özgürlüğüne aykırı olup olmadığı ve usul hukuku bakımından doğuracağı sonuçlar bakımından da tartışmalı olmakla birlikte, söz konusu düzenlemenin, bu çalışmanın konusu itibarıyla, sadece iş hukukunun emredici hükümleri, iş hukukundaki feragat yasağı ve işçinin korunması ilkesi karşısındaki durumu değerlendirecektir.

çıkıyorsa da aslında, sadece zorunlu (dava şartı) arabuluculuk ile ilgili bir sorun olmayıp *genel olarak* iş hukukunun niteliği gereği arabuluculuğa elverişli olup olmamasıyla ilişkili bir konudur (Ekmekçi vd, 2019: 244-245; Mutlay, 2018: 39). Nitekim, İMK'nın genel gerekçesinde de iş mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıkların yapısının, tarafların konuyu müzakere ederek anlaşmaları suretiyle sonuçlandırılmasına uygun olduğu ifade edilmiştir³⁰. Ancak bu hususun haklılığı tartışmalıdır. Zira arabuluculuk, tıpkı yukarıda ele aldığımız feragat, ibra, ikale ve sulh sözleşmelerinde olduğu gibi, işçinin haklarının pazarlık konusu edilmesi ve hatta işçinin bu haklardan tamamen veya kısmen vazgeçmesine yol açabilmektedir. Bu sonuçların, işçinin korunmasının esas olduğu, işçinin iş ilişkisindeki güçsüz konumu ve gerçek anlamda özgür bir iradeyle hareket edemeyeceği dikkate alınarak emredici hükümlerle donatılmış ve *işçi lehine yorum ilkesinin* uygulandığı bir hukuk dalı olan iş hukuku bakımından, üstelik yargısal denetime de izin verilmeyecek şekilde mümkün kabul edilemeyeceği, dolayısıyla iş hukukunun hem genel olarak arabuluculuğa hem de zorunlu arabuluculuğa elverişli olmadığı yönünde pek çok görüş mevcuttur (Özveri, 2020: 931 vd.; Ekmekçi vd., 2019: 247-248; Güzel, 2019: 37-38; Özekes ve Atalı, 2018: 97-98; Alpagut, 2018: 116-119; Namlı, 2016: 160; Karacabey, 2016: 475-475; Şişli, 2012: 60). Buna karşılık, bireysel iş uyuşmazlıklarının arabuluculuğa uygun olduğuna ilişkin görüşler de bulunmaktadır. (Canbolat, 2018: 10-11; Şahin Emir ve Kamaz Tepe: 2018: 1486; Tulukçu, 2017: 279; Özdemir, 2016: 511; Odaman ve Karaçöp, 2016: 64). Ayrıca, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun, rekabet yasakları, işçilerin prim niteliğindeki ücret alacakları gibi işçilerin gerçek anlamda pazarlık edebilecekleri konularla sınırlı olarak, görüşmelerde işçilerin mutlaka avukatla temsil edilmeleri zorunluluğu getirilerek veya emredici hükümlere aykırılığa imkân vermeyecek şekilde düzenlenerek uygulanmasının ya da Fransız hukukundaki gibi yargının da dahil olacağı bir uzlaştırma sisteminin öngörülmesinin daha uygun olacağı yönünde görüşler de ileri sürülmüştür (Okur, 2019: 208-210; Oğuz, 2019: 143; Soyer, 2018: 32; Mutlay, 2018: 41; Güzel, 2016: 1133; Doğan Yenisey, 2016: 185 ve 189; Özekes vd., 2015: 124).

Öncelikle arabuluculuk, görüşmeye katılan tarafların eşit oldukları varsayımına dayanır. Halbuki iş sözleşmesinin, dolayısıyla iş uyuşmazlıklarının tarafları diğer özel hukuk sözleşmelerinin taraflarından farklı olarak eşit konumda değildirler (Güzel, 2019: 44; Soyer, 2018: 29; Köme Akpulat, 2018: 418; Alpagut, 2018: 120-121; Güzel, 2016: 1132; Doğan Yenisey, 2016: 178). Burada, arabuluculuğa, iş sözleşmesi sona erdikten sonraki durumlarda başvurulduğunda böyle bir eşitsizliğin ortadan kalkacağı ileri sürülmesi de yukarıda ikale konusunda yaptığımız açıklamalar aynı şekilde geçerli olmak üzere, mümkün değildir. Zira iş

30

<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=211767&pkannunnumarasi=7036, E.T.: 01.06.2010.>

sözleşmesi sona erdikten sonra bile taraflar arasındaki ekonomik dengesizlik devam etmekte ve dahası, işçilerin, işverene kıyasen yasal hakları konusunda bilgi sahibi olmaları veya hukuki yardım almaları daha düşük bir olasılıktır (Doğan Yenisey, 2016: 179). Ayrıca, tarafların eşit konumda olmadıkları iş uyuşmazlıklarında devlet yargısının bu eşitsizliği dengeleyici ve emredici hükümlerin uygulanmasını sağlayıcı bir işleve sahip olduğu kabul edilmiştir (Güzel, 2019: 11-12; Sur, 2014: 574; Şişli, 2012: 50 ve 61). Dolayısıyla, gerek iş uyuşmazlıklarının arabuluculukla çözümü gerekse bu çözümün yargısal denetime tabi olmayacağına kabulü, işçinin, hem kendisine iş hukukunun emredici kurallarıyla hem de iş yargılamasıyla sağlanan korumadan mahrum kalmasına yol açacaktır.

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda tamamen veya kısmen anlaşmaya varıldığı takdirde düzenlenen tutanak, icra edilebilirlik şerhi alınsa da alınmasa da maddi hukuk bakımından bir özel hukuk sözleşmesidir (Kılıçoğlu, 2020: 91; Okur, 2019: 155; Kar, 2019: 455; Özekes ve Atalı, 2018: 105; Şahin Emir ve Kamaz Tepe: 1485; Akkan, 2018: 16; Köme Akpulat, 2018: 392; Kekeç, 2016: 197; Taşpolat Tuğsavul, 2012: 185). Ancak ne tür bir sözleşme olduğu konusunda bir sınırlama bulunmadığından, isimsiz veya karma bir sözleşme olarak düzenlenebileceği gibi, sulh sözleşmesi, ibra veya menfi borç ikrarı ve hatta, ikale şeklinde yapılabilecektir (Kılıçoğlu, 2020: 89; Oğuz, 2019: 64; Mutlay, 2018: 42; Kekeç, 2016: 206; Kıyak, 2015: 531-532; Taşpolat Tuğsavul, 2012: 184). Dolayısıyla, tıpkı diğer özel hukuk sözleşmeleri gibi, anlaşma tutanağı da irade sakatlıkları, aşırı yararlanma (gabin), TBK m. 27 ve belli tip bir sözleşme şeklindeyse, bu sözleşme için öngörülmuş geçerlilik şartları bakımından denetlenebilir (Kılıçoğlu, 2020: 89-90; Ekmekçi vd., 2019: 116; Okur, 2019: 181; Akkan, 2018: 22-24; Şahin Emir ve Kamaz Tepe, 2018: 1502; Özekes, 2018: 308-309). Nitekim, İzmir BAM da 2019'da verdiği bir kararda, HUAK m. 18'deki dava açma yasağının mutlak olmadığını, yukarıda sayılan durumlara -irade sakatlıkları, aşırı yararlanma veya TBK m. 27'de belirtilen hususlar- dayalı olarak iptal edilebilirlik ya da butlan iddiasıyla veya anlaşma tutanağına ilişkin bir sahtelik iddiasıyla, anlaşmaya rağmen uyuşmazlık hakkında dava açılabileceğini belirtmiştir³¹.

Arabuluculuk faaliyeti sonucundaki anlaşma tutanağının, *emredici hükümlere aykırılığının* denetiminin, icra edilebilirlik şerhinin talep edileceği sulh hukuk mahkemesi tarafından yapılmasının, bu incelemenin sınırlarının HUAK m. 18, f. 3 ile içerik denetimini dışlayacak biçimde çizilmiş olması nedeniyle mümkün olmadığı ancak bu durumun, yargı kararlarının bile daha üst mahkemelerce denetlendiği bir sistemde hak arama özgürlüğüne aykırı olduğu açıktır (Bozok, 2019: 111; Namli, 2016: 164; Özmunucu, 2016: 837). Ekmekçi vd. (2019), sulh hukuk mahkemesinin şerh vermeye ilişkin incelemesi sırasındaki inceleme yetkisinin sınırlandırılmış olduğunu belirtmekle beraber, bu düzenlemeye rağmen mahkemenin, emredici

³¹ İzmir BAM 9HD, E. 2019/2343, K. 2019/1223, 21.10.2019, www.kazanci.com, E.T.: 12.05.2020.

hükümlere aykırılık varsa şerh vermeyeceğini ifade etmiştir (112). Kanımızca, sulh hukuk mahkemesinin emrediciliğe aykırılık denetimi yapamayacağı açık olup, böyle bir durum söz konusuysa şerh vermemesi de mevcut düzenlemede mümkün değildir. Namlı (2016), böyle bir denetimin şerh verilmesine ilişkin kararın istinaf edilmesi hâlinde Bölge Adliye Mahkemesi (“BAM”) tarafından yapılması gerektiğini ifade etmişse de (164) kanımızca bu durumda yapılacak istinaf incelemesindeki emrediciliğe uygunluk denetimi de yine HUAK m. 18, f. 3’teki emredici kurallara uygunluğun denetlenmesiyle sınırlıdır. Kar (2020) ise emredici hükümlere aykırı bir anlaşma yapılmak istendiği takdirde arabulucunun görüşmeleri sonlandırarak anlaşmama tutanağı düzenlemesi gerektiğini ileri sürmüştü de (488), arabulucunun yasal olarak böyle bir zorunluluğu bulunmadığından böyle bir uygulama, Alpagut’un (2018) da belirttiği gibi ancak bir “temenni” olabilir (122).

Yukarıda açıklandığı üzere, TBK m. 420, f. 2 hükmü, işçinin işvereni ibrasını, sadece iş sözleşmesinin devamı boyunca değil süresiz olarak yasaklayan *emredici* bir hükümdür. Dolayısıyla, öğretilde kanımızca da haklı olarak belirtildiği üzere arabuluculuk anlaşmasının, işçinin hak ettiği alacaklarının tamamı veya bir kısmından vazgeçmesi sonucu doğurduğu her durumda, anlaşma tutanak taraflarca hangi ad altında -ibra, sulh sözleşmesi veya birden fazla sözleşmenin özelliklerini taşıyan bir sözleşme- düzenlenmiş olursa olsun, sonuç itibarıyla ibra etkisi doğuracağından, TBK m. 420’deki emredici düzenlemeye aykırılık sebebiyle geçersizliği ileri sürülebilecektir (Ekmekçi vd., 2019: 250-253; Mutlay, 2018: 166-167; Güzel, 2019: 45-47; Bozok, 2019: 107-108; Şahin Emir ve Kamaz Tepe, 2018: 1502-1503)³². Ayrıca, öğretilde haklı olarak belirtildiği üzere, İş Kanunu’nun 32. maddesinde “iş sözleşmelerinin sona ermesinde işçinin *ücreti ile, sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi*” yine emredici biçimde zorunlu tutulmuştur (f. 6) (Özveri, 2020: 927-928; Güzel, 2019: 45; Ekmekçi vd., 2019: 249-250; Kar, 2019: 457). Bu madde de TBK m. 420 hükmü ile birlikte değerlendirildiğinde, işçinin -emredici nitelikte olsun olmasın- her türlü hüküm gereği hak kazandığı alacakların, eksiksiz olarak ödenmesinin zorunlu tutulduğu açıktır. Bu durumda da, arabuluculuk görüşmeleri sonucunda anlaşmaya varılsa bile, anlaşma tutanağı ile, işçinin tüm veya anlaşmaya konu edilen haklarının eksiksiz olarak ödenmesi kararlaştırılmadığı takdirde, tutanak, bir sözleşme olarak geçersiz olacağından aslında anlaşma sağlanamamış gibi sonuç doğuracak ve son sözü yine yargı söyleyecektir.

³² Buna karşılık, Çil (2018: 52 ve 2020: 287-288), Köme Akpulat (2018: 399) ve Odaman (2017: 1763), TBK m. 420, f. 2’nin arabuluculuk anlaşma tutanakları bakımından uygulanamayacağını, Canbolat vd. ise anlaşma tutanağının ibra veya makbuz niteliğinde olmadığını (2018: 11) belirtmişler de HUAK ve İMK’da arabuluculuk tutanağının içeriği konusunda bir düzenleme bulunmadığından, sözleşmelere ve iş sözleşmeler hakkındaki genel ve özel hükümlerin arabuluculuk düzenlemeleriyle etkisini yitirdiğini kabul etmek mümkün görünmemektedir.

Burada tartışmalı olabilecek bir husus, TBK m. 420'deki "ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması"nın da işçinin işvereni ibrası için bir geçerlilik şartı olarak düzenlenmiş olmasıdır. Buna göre, nasıl ki işçinin haklarından vazgeçmesi sonucu doğuran her türlü anlaşma işçinin işvereni ibrası sayılarak Borçlar Kanunu'nun ilgili hükmüne aykırılık nedeniyle geçersiz sayılmalıdır; iş sözleşmesi devam ederken (Doğan Yenisey, 2014: 242-243; Çil, 2013: 37-38; Şen, 2011: 80) veya sözleşme sona erdikten sonraki bir ay içinde düzenlenen arabuluculuk anlaşma tutanaklarının geçersiz olduğu sonucuna da varılabilecektir.

İş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurma şartı değil de sadece ihtiyari olduğu dönemde verilmiş bulunan bir Yargıtay kararında³³, işveren tarafından iş sözleşmesi feshi ile arabuluculuk faaliyetinin aynı gün gerçekleşmiş ve imzalanan anlaşma tutanağında işçinin işvereni kıdem ve ihbar tazminatları dışındaki tüm alacakları bakımından ibra ettiğinin belirtilmiş olması üzerine, "işveren ve işçi arasında, işçilik alacakları konusundaki uyuşmazlığa ilişkin arabuluculuk tutanağının düzenlendiği tarih ve ibra beyanının içeriği dikkate alındığında, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri bir zamanda" yapılmış olan arabuluculuk faaliyeti sonucundaki tutanağın arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olmadığı belirtilmiştir. Kararda, işçinin işvereni ibrasının iş sözleşmesinin feshinden sonraki bir ay boyunca yapıldığı takdirde geçersiz olduğu kuralı gereği, bu bir aylık sürede işçinin alacakları üzerinde serbestçe tasarruf edemeyeceğinden yola çıkılarak, HUAK'ta sadece tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıklarda arabulucuya başvurabileceklerinin öngörülmüş olması (m. 1, f. 2) nedeniyle uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmadığına vurgu yapılmıştır. Kararda ulaşılan bu sonuç, kanımızca da, ihtiyari arabuluculuk sonucunda yapılan anlaşmalar bakımından yerindedir; çünkü TBK m. 420'deki bir aylık süreye ilişkin emredici hükmü bertaraf edecek yönde bir düzenleme, HUAK'ta ve hatta İMK'da bulunmamaktadır.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında *ihiyari* arabuluculuk sonucunda varılan anlaşma bakımından TBK m. 420'deki bir aylık süre koşulu dikkate alınsa da, aynı şeyi dava şartı arabuluculuk bakımından söylemek kanımızca mümkün değildir. Zira dava şartı arabuluculuk bakımından da TBK'nın süreye ilişkin emredici hükmünü bertaraf edici bir düzenleme öngörülmemişse de, bu şekildeki arabuluculuk başvurusunun, işçinin açacağı davanın esastan incelenebilmesi için bir koşul olarak düzenlenmiş olması karşısında, bu koşulun yerine getirilebilmesi için iş sözleşmesinin feshinden sonra bir ay beklemesi gerektiğinin kabulü, hak arama özgürlüğüne aykırılık oluşturacaktır. Kaldı ki, Çil'in (2013) de belirttiği üzere TBK'da ibranın ifaya eşdeğer biçimde düzenlenmiş olması, ibranın yapılma zamanı hakkındaki sınırlamayı etkisiz hâle getirmiştir (38) (aynı yönde, Ekmekçi vd., 2019:

³³ Y9HD, E. 2016/25300, K. 2016/21744, 08.12.2016 (Karar metni ve incelemesi için, Odaman, 2017: 1755 vd.)

252). Zira işçi işvereni ne zaman ibra etmiş olursa olsun, söz konusu alacak hak kazanılmış miktardan eksik olarak ödendiye, ibra her türlü geçersiz sayılacaktır.

İşe İade Talebiyle Yürütülen Arabuluculuk Faaliyetlerine ve Bunun Sonucunda Düzenlenecek Tutanağa İlişkin Özel Düzenleme

İşe iade talebiyle arabulucuya başvurulması da, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğinin tespiti davası açılabilmesi için dava şartıdır (İMK m. 3). Ancak, işe iade talebiyle yürütülecek arabuluculuk faaliyeti hakkında, işçi-işveren alacakları için öngörülenden daha farklı koşullar belirlenmiştir. Şöyle ki; öncelikle, işe iade talebiyle arabuluculuğa başvuru iş sözleşmesinin feshinden itibaren bir aylık süre içinde yapılmalıdır (İş K. m. 20, f. 1). Görüşmeler sonucunda anlaşıldığı takdirde ise, anlaşmaya varıldığı kabulü için tutanakta işe başlatma tarihi, İş Kanunu'nun 21. maddesinde mutlak emredici biçimde düzenlenmiş bulunan boşta geçen süre ücreti ve işe başlatmama ihtimali için tazminatın miktarları mutlaka belirlenmelidir (İş K. m. 21, f. 7). Öyleyse, işe iade amaçlı arabuluculuk görüşmeleri sonunda düzenlenen tutanak bu hususlardan birini bile içermiyor veya parasal haklar 7. fıkrada açıkça atf yapıldığı hâlde 2. ve 3. fıkralardaki emredici sınırlara aykırı biçimde belirlendiye, anlaşmanın emredici hükümlere (İş K. m. 21, f. 2, 3 ve 7) aykırılık nedeniyle geçersiz olduğu ileri sürülerek işe iade davası açılabilecektir (Çil, 2018: 54-55; Özekes, 2018: 302-303).

Arabuluculuk faaliyetiyle ikale yapılmasının ise sınırlı olarak da olsa mümkün olduğu kabul edilebilir. Zira Konya ve Ankara BAM'ın kararlarında³⁴, iş sözleşmesi sona ermeden taraflar ihtiyari arabuluculuk yoluna başvurmuşlar ve bunun sonucundaki anlaşma tutanağında işçi, işe iade davası açmaktan feragat etmiş ve anlaşma tutanağı, doğmamış haktan feragatin geçerli olmadığı gerekçesiyle geçersiz sayılmıştır. Kararlarda dikkat çeken husus, BAM'ların, sözleşmeyi sona erdirme konusunda teklifin işçiden gelmediği hâlde işçiye bir ek menfaat sağlanmamasını dikkate alarak, ihtiyari arabuluculuk faaliyeti sonunda imzalanan anlaşma tutanağının ikale niteliğinde olmadığını belirtilmiş olmasıdır. Buradan anlaşılacağı üzere, arabuluculuk faaliyeti sonundaki anlaşmanın ikale olarak kabul edilebilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesinden önce arabuluculuk yoluna gidilerek iş sözleşmesinin bu aşamada sona erdirilmesi ve işçiye tıpkı ikaledeki gibi, kanunun emredici hükümlerinin dolanılması amacı bulunup bulunmadığının denetlenmesi için, makul yarar sağlanması şartı aranmalıdır.

³⁴ Konya BAM 8HD, E. 2019/3255, K. 2019/1668, 14.11.2019 (Çil, 2020: 324-325) ve Ankara BAM 6HD, E. 2019/4092, K. 2020/304, 04.02.2020, www.kazanci.com, E.T.: 12.05.2020.

Sonuç

İş hukuku, işçinin korunmasının esas olduğu ve tarafların eşit olmadıklarının gözetildiği, bu nedenle emredici hükümlerle donatılmış bir hukuk dalıdır. İş hukukunun emredici ve işçinin haklarını korumaya yönelik kurallarının, özellikle de işçinin feshe bağlı haklarının iş sözleşmesinin devamında olduğu kadar sona ermesinden sonra da pazarlık konusu edilip edilememesi, hatta aslında, işçinin, bunlardan vazgeçme hakkı bulunup bulunmadığı, eskiden beri önemli bir sorun teşkil etmiştir.

İşçinin işvereni ibrası iş hukukunda her zaman şüpheyle yaklaşılması ve dar yorumlanmış bir konu olmakla birlikte, 2011 tarihli 6098 sayılı TBK'nın yürürlüğe girmesiyle, sadece emredici kurullarla düzenlenmiş haklara değil, ancak işçinin tüm haklarına ilişkin olmak üzere tamamen yasaklanmıştır. Ayrıca, iş güvencesi sisteminin yürürlüğünden sonra ikale ve sulh sözleşmelerine uygulamada çokça karşılaşılmaya başlanması, yasal olarak bunları açıkça yasaklayan kurullar bulunmamasına rağmen zaman içinde, yargı kararlarıyla, bu sözleşmelerin geçerliliği için yukarıda açıklanan kriterler oluşturulmuştur. Özellikle ikalenin kanunun emredici hükümlerini dolanma amacı taşımadığı ve işçinin gerçek iradesini yansıttığının tespiti bakımından, “makul yarar” kriteri ortaya çıkmıştır.

Ancak, 2017 senesinde 7036 sayılı İMK'nın yürürlüğe girerek bireysel iş uyuşmazlıklarının önemli bir bölümünde dava şartı olarak arabuluculuk öngörmesi ve ayrıca, HUAK m. 18'e eklenen beşinci fıkrayla arabuluculuk sonucunda anlaşılması hâlinde dava açılmayacağı düzenlenmesi karşısında, arabuluculuk görüşmeleri sonucunda işçinin haklarından tamamen veya kısmen vazgeçmesi hâlinde yargısal denetim yapılamaması sorunu gündeme gelmiştir. Ancak, TBK m. 420'nin emredici düzenlemesi karşısında, HUAK'ın anılan hükmünün, maddi hukuk bakımından bir sözleşme olan işçilik alacaklarına ilişkin arabuluculuk anlaşma tutanağı bakımından etkili olacağı söylenemez. Zira TBK m. 420'ye -ve hatta İş K. m. 32, f. 6'ya- aykırı anlaşma tutanağı, geçerli bir sözleşme olmayacağından, anlaşmaya varılmış da sayılmayacaktır. İşe iade davalarında ise, arabuluculuk anlaşma tutanağının İş K. m. 2'de belirtilen tazminat ve boшта geçen süre ücretini de içermesi zorunluluğu ve açıkça maddenin mutlak emredici nitelikteki birinci ve üçüncü fıkralarına göndermede bulunulmuş olması karşısında, bunlara aykırı bir anlaşma tutanağı da geçersiz olacak ve işe iade bakımından da anlaşmaya varılmadığı sonucuna ulaşılacaktır. Ayrıca, anlaşma tutanakları, sözleşmelerin geçerliliğini etkileyen irade sakatlığı ve aşırı yararlanma (gabin) hâlleri bakımından da denetlenebilecektir.

Doğan Yenisey'in (2014) iş hukukunda sulh sözleşmeleri için ifade ettiği üzere, “makul yarar karşılığında ikale sözleşmesinin geçerli kabul edildiği sistemimizde, sulh sözleşmesinin geçerli kabul edilmemesi için bir gerekçe görülmemektedir” (265). Yine aynı şekilde, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk yoluyla çözüme gidilmesi bakımından da, işçinin iradesinin tamamen

yok sayılmayacağı ve böylece, arabuluculuğun da etkin biçimde uygulanabileceği bir yapı oluşturulması faydalı olabilecektir. Ancak böyle bir çözüm, iş hukukunun amaçlarına, varlık sebebine ve sosyal devlet ilkesine aykırı olmayacak biçimde düzenlemeler yapılması hâlinde mümkündür. Nitekim Akın (2019) da “sosyal koruma anlayışını terk etmeden, işçinin iradesine değer verilmesi, işçinin de beyanın ciddiye alınacağını bilerek hareket etmesine bağlıdır. Bu yaklaşım, işçinin korunmaması, yalnız bırakılması, her beyanına anlam verilmesi ve bu yolla işverenin işçi üzerinde tahakkümüne zemin hazırlanması anlamına gelmemektedir” diyerek, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğun, iş hukukunun yapısına ve amaçlarına uygun biçimde uygulanması gereğine dikkat çekmiştir (12).

Kanımızca da, işçinin iradesine değer vermek için öncelikle, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğu zorunlu değil ama ihtiyari, dolayısıyla işçinin iradesi esas olarak -ama işçinin gerçekten arabuluculuğa başvurma yönünde bir iradesi bulunup bulunmadığını da denetleyerek- düzenlemek, daha sonra, işçinin *emredici kurullarla* güvence altına alınmış haklarını koruyucu önlemler öngörmek, iş uyuşmazlıkları bakımından arabuluculuğu iş hukukunun özelliklerine uygun biçimde bir pazarlık ortamı değil ama uzlaşma yöntemi (Akın, 2019: 12) olarak şekillendirmek gerekmektedir. Bunları gerçekleştirmek için de, işçiler bakımından arabuluculuk faaliyetinin başından sonuna kadar avukat aracılığıyla temsil zorunluluğu getirme ve adli yardımı kolaylaştırma, ayrıca, hem idari hem de yargısal denetimi sağlama gibi düzenlemeler yapılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2019). “Dava Şartı Arabuluculuk Sistemine İlişkin Güncel Değerlendirme ve Öneriler”. **Çimento İşveren**, 33(5), 8-15.
- Akkan, M. (2018). “Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 20(2), 1-31.
- Alp, M. (2014). “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013** (175-257). İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.
- Alp, M. (2008). “İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 5(17), 29-46.
- Alpagut, G. (2018). “Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk”. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantısı** (111-130). İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları.
- Alpagut, G. (2008). “İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Sözleşmesel Kayıtlar ve Sözleşmenin Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermesi (İkale Sözleşmesi)”. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri** (19-53). İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları.
- Astarlı, M. (2017). “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015** (111-383). İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.
- Astarlı, M. (2016). **İş Hukukunda İkale (Bozma Sözleşmesi)** (2. Bası). Turhan Kitabevi.
- Aydın, U. (2004). “İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”. **Çimento İşveren**, 18(3), 4-9.
- Bozok, S. (2019). **İşe İade Davasında Karar ve Kararın İcrası**. On İki Levha Yayıncılık.
- Canbolat, T. (ed.) (2018). **İş Hukukunda Arabuluculuk Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı**. <http://www.adb.adalet.gov.tr/ishukukundauzmanlikegitim.pdf>
- Caniklioğlu, N. (2019). “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017** (185-368). On İki Levha Yayıncılık.
- Çenberci, M. (1976). **İş Kanunu Şerhi** (3. Baskı). Sevinç Matbaası.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2019). **İş Hukuku Dersleri** (32. Bası). Beta Basım.
- Çil, Ş. (2020). **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları**. Yetkin Yayınları.
- Çil, Ş. (2018). **İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**. Yetkin Yayınları.
- Çil, Ş. (2013). **İş Hukukunda İbraname** (3. Baskı). Yetkin Yayınları.

- Çil, Ş. (2007). “İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (17), 25-35.
- Doğan Yenisey, K. (2016). “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk”. Doğan Yenisey, K. (Ed.) **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı** (167-193). TİSK.
- Doğan Yenisey, K. (2014). **İş Hukukunun Emredici Yapısı**. Beta Basım.
- Demir, F. (2018). **İş Hukuku ve Uygulaması**. Albi Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö., Özkes, M., Atalı, M. & Seven, V. (2019). **Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk** (2. Baskı). On İki Levha Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (2006). “İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesinde Tarafların Anlaşması, İbraname ve İş Güvencesinden Feragat ile Sulh”. **Legal YKİ Dergisi**, 1(1), 29-47.
- Eren, F. (2019a) **Borçlar Hukuku Genel Hükümler** (24. Baskı). Yetkin Yayınları.
- Eren, F. (2019b) **Borçlar Hukuku Özel Hükümler** (7. Baskı). Yetkin Yayınları.
- Esener, T. (1978). **İş Hukuku** (3. Bası). Sevinç Matbaası.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. & Ulucan, D. (2019). **Bireysel İş Hukuku** (9. Baskı). Beta Basım.
- Gerek, H.N. (2011). “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”. **Çalışma ve Toplum**, (31), 43-58.
- Güzel, A. (2014). “İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)”. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu** (237-317). Legal Yayıncılık.
- Güzel, A. (2016). “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...”. **Çalışma ve Toplum**, (50), 1131-1146.
- Güzel, A. (2019). “İş Yargılamasında Yeni Bir Sistem: “Zorunlu” Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım-I)”. Doğan Yenisey, K. (Ed.) **Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan** (11-90). Beta Basım.
- Hekimler, A. (2019). “Alman İş Hukukunda Sözleşmenin Tarafların Anlaşması - İkale- Yoluyla Sonlandırılması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 16(61), 23-38.
- Hızır Arsav, F. (2019). **Sulh Sözleşmesi**. Adalet Yayınevi.
- İnce, E. (2010). “İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (18), 86-96.
- Kabakçı, M. (2012). “Sözleşme Özgürlüğü ve İkale”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (25), 121-135.
- Kar, B. (2019). **İş Yargılaması Usulü** (2. Baskı). Yetkin Yayınları.
- Karacabey, K. (2016). “Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar”. **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, (123), 451-488.

- Karauz, A.K. (2014). **Sulh Sözleşmesi**. Adalet Yayınevi.
- Kekeç. E.K. (2016) **Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler** (3. Baskı). Adalet Yayınevi.
- Keser, H. (2017). “Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 14(54), 633-670.
- Kılıçoğlu, A. M. (2020). **Arabuluculuk Sözleşmeleri**. Turhan Kitabevi.
- Kılınç, A. (2019). “Mahkeme Dışında Yapılan Sulh ve Yargılamaya Etkisi”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 77(2), 503-521.
- Kıyak, E. (2015). “Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, (21), 523-548.
- Köme Akpulat, A. (2018). **İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri**. On İki Levha Yayıncılık.
- Kuru, B. (2017). **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**. Yetkin Yayınları.
- Mutlay, F.B. (2018). “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk”. Centel, T. (Ed.) **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III** (23-173). On İki Levha Yayıncılık.
- Namlı, M. (2016). “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”. Doğan Yenisey, K. (Ed.) **İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı** (151-165). TİSK.
- Odaman, S. (2017). “Arabuluculuk Tutanağına İcra Edilebilirlik Şerhi Verilmesine İlişkin Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 19 (Özel Sayı), 1753-1766.
- Odaman, S.&Karaçöp, E. (2016). “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağında Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk Müessesesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (35), 51-65.
- Oğuz, Ö. (2019). **Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk**. Legal Yayıncılık.
- Oğuzman, K. & Barlas, N. (2019). **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar** (25. Bası). Vedat Kitapçılık.
- Oğuzman, K. & Öz, T. (2019). **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1** (17. Bası). Vedat Kitapçılık.
- Okur, Z. (2019). **Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk**. Karahan.
- Özdemir, E. (2013a) “ “Sulh Sözleşmesi” Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daire Kararlarının İncelenmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (30), 50-66.

- Özdemir, E. (2013b) “İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi”. **Çimento İşveren**, 27(3), 32-51.
- Özdemir, E. (2017) “Sulh Sözleşmesi İkale Uygulamalarının Olumsuzluklarına Çözüm Olabilir Mi?”. Demir, E. & Gemici Filiz, B. (Eds.) **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi** (373-401). Seçkin Yayıncılık.
- Özdemir, E. (2005). “İş Hukukunda Emredici Hükümlerin Yeri”. **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 54(3), 95-120.
- Özdemir, O. (2016). “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk”. **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 74(Özel Sayı), 601-615.
- Özekes, M., Öztatar, H., Aydın, U., Atalı, M., Durmuşoğlu, U. İ., Kısmet Kekeç, E., Akkaya, T., Boran Güneysu, N., Bulur, A., Şimşek, N., Özden, N., Demir, Ş., Uyanık, S. ve Toraman, B. (2015). “Arabuluculuk Çalışma Toplantısı Arabuluculukla İlgili Güncel Sorunlar, Beklentiler ve Öneriler Sonuç Raporu”. **Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1 (1), 119-133.
- Özekes, M.&Atalı, M. (2018). “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler”. Ekmekçi, Ö., Köme Akpulat, A., Yıldız Hakkakul, Ö., Akdeniz, A.L., Yayvak Namlı, İ., Çalışkan, A. (Eds.) **“Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı** (41-122). On İki Levha Yayıncılık.
- Özekes, Ö. (2018). “İşe İade Taleplerinde Dava Şartı Olan (Zorunlu) Arabuluculuk”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, (138), 273-316.
- Özmumcu, S. (2016). “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış”. **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 84(2), 807-842.
- Özveri, M. (2020). “İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları”. **Çalışma ve Toplum**, (65), 917-937.
- Sevimli, A. (2009). “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (14), 84-107.
- Soyer, P. (2018). “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 15(57), 21-46.
- Sur, M. (2014). “Türkiye’de İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yolları”. **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 20(1), 567-580.
- Süzek, S. (2019). **İş Hukuku** (18. Baskı). Beta Basım.
- Şahin Emir, A.&Kamaz Tepe, B. (2018). “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi”. **Çalışma ve Toplum**, (58), 1481-1508.

- Şahlanan, F. (2012). “İkalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi”. **Tekstil İşveren**, (71), 2-6.
- Şen, M. (2011). “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”. **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (24), 74-87.
- Şişli, Z. (2012). “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”. **Ankara Barosu Dergisi**, 2012(2), 43-67.
- Tanrıver, S. (1994). “Mahkeme Huzurunda Yapılan Sulhler”. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 49(1), 333-348.
- Taşkent, S. (2011). “İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi”. **Kamu-İş**, 11(4), 1-7.
- Taşpolat Tuğsavul, M. (2012) **Türk Hukukunda Arabuluculuk**. Yetkin Yayınları.
- Tulukçu, N.B. (2017). **İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi ve İşe İade**. Seçkin Yayınları.
- Ugan Çatalkaya, D. (2014). “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinden Sonra Yapılan Sulh Sözleşmesi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararının Değerlendirilmesi”. **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2(1), 161-176.
- Uluslan, İ. (1971). “Maddi Hukuk ve Usul Hukuku Bakımından Sulh Sözleşmesi”. **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 5(7), 125-147.
- Yavuz, C., Acar, F. &Özen, B. (2019). **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler** (16. Baskı). Beta Basım.