

“Mahkememizde davacı ile davalı arasında görülen işe iade ve ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali davasının yapılan açık yargılaması sırasında Mahkememizin 09.04.2025 günü yapılan 3. celsesinin 5 nolu ara kararı gereği 6325 sayılı hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk yasasının 5. maddesinin 3. fıkrasının Mahkememizce Anayasa'ya aykırı olduğu görülerek Anayasa Mahkemesine somut norm denetimi gayesiyle başvuru yapılmasına karar verilmiş olup dosya ve iptali istenen yasa hükmü ele alınarak incelendi.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacı müvekkilinin, davalı şirket nezdinde 16.05.2014-02.05.2018, 26.11.2018-19.02.2024 tarihleri arasında fasıllı olarak iki dönem halinde “cnc operatörü” olarak çalıştığını, son olarak net 31.000,00 TL ücret ile aldığını, maaşının yanında yemek ve servis imkanı ile bordrosunda gösterilen diğer hakları da işveren tarafından verildiğini, iş akdinin davalı işveren tarafından tek taraflı ve hiçbir somut delile dayanmaksızın gerekçesiz, geçersiz ve bildirimsiz olarak 19.02.2024 tarihinde sendikal nedenle feshedildiğini, davacının 19.02.2024 tarihinde sabah saatlerinde Türk Metal Sendikası'na üyelik başvurusu yaptığını, müvekkilinin sendikaya üyelik başvurusu yaptığı iş yerinde öğrenilmesi hemen aynı gün akşamında saat 17:00 sıralarında işveren tarafından görüşmeye çağrıldığını, işveren tarafından kendisine "senden bunu beklemezdim" denilerek iş akdi sırf sendikaya üyelik başvurusu yapıldığı gerekçesiyle sendikal nedenle sona erdirildiğini, müvekkilinin sendikal nedenle iş akdinin sona erdirilmesi sonrasında kendisine işten çıkışı 04 kodu ile gerçekleştirilmiş ve işten çıkarılması için kendisine bir kısım evraklar imzalatıldığını, iş akdinin feshinden sonra davacının iş yerinden ayrıldıktan sonra kendisine imzalatılan belgelerin ihtiyari arabuluculuk tutanağı olduğunu farkına vardığını, ancak davacı ile hiç bir şekilde kanunun aradığı şartlara uygun bir arabuluculuk görüşmesi yapılmadan bu evrakların kendisine işverenin baskısı ve hilesi ile çıkış evrakı olarak imzalatıldığını, bu nedenle söz konusu arabuluculuk faaliyeti kanuna, ahlaka, kamu düzenine, emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına açıkça aykırı olduğundan iptalini talep etme zaruriyeti hasıl olduğunu, arabuluculuk tutanağının geçerli olduğunun kabul etmemekle birlikte tutanakta da davacının işe iade, boşta geçen süre ve işe başlatmama tazminatı alacakları konusunda da bir anlaşma sağlanmadığını ve dava konusu alacak kalemleri konusunda taraflar arasında bir anlaşma yapılmadığını beyan ederek, davacının iradesi fesada uğratarak ve kanunen geçerli olmayacak şekilde yapılan hile ile imzalatılan 2024/100864 nolu ihtiyari arabuluculuk tutanağının ve dosyasının tamamının iptaline, fazlaya ve diğer işçilik alacaklarına ilişkin dava ve talep hakkı saklı kalmak kaydıyla iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının davalı şirket nezdinde işe iadesine, mahkemece verilecek işe iade kararı kesinleşinceye kadar geçecek süre için 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer alacakların tespitine, davacının sendikal nedenle iş akdinin feshine karar verilmesi halinde , işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın, sendikal tazminatın ödenmesi gerektiğinin tespitine, tespit edilecek sendikal tazminat miktarının 3 yıllık (36 aylık) giydirilmiş brüt ücret olarak belirlenmesine, davacının iş akdinin feshinin sendikal nedenle olmadığına karar verilmesi ve işe iade kararı verilmesi halinde, davalı tarafından davacı işe alınmadığında ödenmesi gereken tazminat miktarının 8 aylık brüt ücret olarak belirlenmesine, 4 aylık ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama ve sendikal tazminatın parasal tutarının tespitine, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın işe iade talebi yönünden aşağıda arz edilen yönleriyle davanın taraflarınca kabulünü , diğer talepler açısından ise reddi gerektiğini,

davacının işe iade yönündeki talebini kabul ettiklerini, davacının iş akdi, iddia edildiği gibi sendikal sebeplerle değil, 04 kodu (Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) ile sonlandırıldığını, işçilik hak ve alacaklarına ilişkin olarak taraflar arabuluculuk sürecinde anlaşmış ve bu anlaşma uyarınca, davacıya toplamda 242.036,39 TL ödeme yapıldığını, davacının daha sonra işe iade talebi ile dava şartı arabuluculuk yoluna başvurduğunu, yapılan toplantıda, son tutanaktan da görüleceği üzere; "... A.Ş. vekili Av. söz alarak; başvuru taraf vekilinin sunduğu talepler ile ilgili olarak müvekkili ... Jenaratör A.Ş. ile görüşüğünü, bu başvuruda yer alan işe iade talebinin kabul edildiğini, 26.03.2024 tarihinde başvuru tarafın iş yerinde (en son çalışmış olduğu iş yerinde) ve işte (en son çalışmış olduğu görevinde), önceki çalışma koşulları ve varsa emsal işçilere sağlanmış olan ücret artışlarından yararlanarak aynı parasal haklar ile işe başlayabileceğini..." denilmek suretiyle davacının işe iade talebinin müvekkili şirket tarafından kabul edildiğini, ancak davacının bu kabule rağmen anlaşmak istemediğini ve anlaşamama tutanağı düzenlendiğini, dolayısıyla davanın açılmasına müvekkilinin sebep olmadığını, bu sebeple 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 310 vd. maddeleri uyarınca müvekkili aleyhinde yargılama giderine hükmedilmemesi gerektiğini, bu husus değerlendirilirken; arabuluculuk aşamasında ilam değeri kazanabilecek şekilde anlaşma belgesi imzalanabilecekken huzurdaki davanın açıldığını, davacının davayı açmakta kötüniyetli olduğunu, müvekkili zarara uğratma kastı ve haksız menfaat elde etme niyetiyle hareket ettiğinin göz önüne alınması gerektiğini, sendikal tazminat miktarının belirlenmesi ve ödenmesi gerektiğinin tespiti yönündeki talepleri huzurdaki davadaki işe iade talebi ile çelişmekte olduğunu, bu talepler birlikte incelenebilecek, birlikte hüküm altına alınabilecek talepler olmadığını, işverenin herhangi bir gerekçe göstermeden iş akdini fesih hakkı bulunduğu gibi işçinin de koşulları var ise işe iade talebinde bulunma hakkının mevcut olduğunu, davacının işe iade talebi müvekkil tarafından kabul edildiğinden, davanın kabulü ile iş akdinin feshinin tüm sonuçları ortadan kalkacağını, iş akdi devam ederken işçinin iş akdinin feshine bağlı taleplerde bulunmasının mümkün olmadığını, dolayısıyla davacının işbu talebinin dava şartı yokluğundan reddine karar verilmesi gerektiğini, davacı tarafından, iradesinin fesada uğratıldığı iddiası ile 2024/100864 nolu ihtiyari arabuluculuk tutanağının ve dosyasının iptali talep edildiğini, bu talebin de işe iade talebi ile birlikte incelenebilecek bir talep olmadığını, zira iptali istenen arabuluculuk dosyasında işe iade talebi açısından herhangi bir görüşme yapılmadığını, dosya, işçilik hak ve alacaklarının ödenmesine ilişkin olup davacının fesih tarihindeki tüm hak ve alacakları eksiksiz olarak ödendiğini, müvekkili tarafından davacının işe iade talebi kabul edildiğinden iptali istenen ve feshe bağlı işçilik alacaklarının ödenmesine ilişkin olarak açılan arabuluculuk dosyasının ve arabuluculuk tutanaklarının iptalinde davacının herhangi bir menfaatinin de kalmayacağını, işe iade sebebiyle feshin sonuçları ortadan kalkacağından davacı, kendisine yapılan bu ödemeleri de iade etmek durumunda kalacağını, dolayısıyla davacının bu yönündeki talebinin de reddine karar verilmesi gerektiğini, ayrıca, arabuluculuk süreci de usul ve yasaya uygun olarak yürütüldüğünü, arabuluculuğun konusu iş akdinin işveren tarafından 04 koduyla feshi sebebiyle doğan işçilik alacaklarının ödenmesine ilişkin olduğunu, bu süreç işe iade davası açma hakkına halel getirmediğini, arabuluculuktaki anlaşma sayesinde davacı; alacaklarını yargı yoluna başvurmaya gerek kalmadan, hiçbir masrafa girmeden ve en kısa sürede tahsil ettiğini, ödemeleri tahsil ederken de herhangi bir ihtirazi kayıt ileri sürmediğini, yerleşik içtihatla, arabuluculuk tutanaklarının ve anlaşma belgesinin iptali için işçinin gerçek alacağından çok daha düşük bir miktara razı edilmesi koşulu aranmadığını, oysa huzurdaki davada, davacının fesih tarihindeki tüm hak edişleri kendisine eksiksiz olarak ödendiğini, dolayısıyla bu yönündeki talebin esas yönünden de reddi gerektiğini beyan ederek davanın reddi ile yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davacı taraf üzerinde bırakılmasını talep etmiştir.

ANAYASA MAHKEMESİNE BAŞVURU METNİ:

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yasasının "Beyan veya belgelerin kullanılmaması" başlıklı 5. maddesinde, "(1) 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 vakıa veya iddianın kabulü. ç) Sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgeler. (2) Birinci fıkra hükmü, beyan veya belgenin şekline bakılmaksızın uygulanır. (3) 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 olsadahi hükme esas alınamaz. Ancak, söz konusu bilgiler bir kanun hükmü tarafından emredildiği veya arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın uygulanması ve icrası için gerekli olduğu ölçüde açıklanabilir. (4) Yukarıdaki fıkralar, arabuluculuğun konusuyla ilgili olup olmadığına bakılmaksızın, hukuk davası ve tahkimde uygulanır. (5) Birinci fıkrada belirtilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, hukuk davası ve tahkimde ileri sürülebilen deliller, sadece arabuluculukta sunulmaları sebebiyle kabul edilemeyecek deliller haline gelmez." hükmü yer almaktadır.

Mahkememizde işçi-işveren arasındaki ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali konulu dava görülmektedir. Davada, iş akdinin devamı sırasında veya sona ermesi akabinde işçi ile işveren arasında yapılan ihtiyari arabuluculuk sürecinin hukuka uygun yürütülüp yürütülmediği, tarafların yasal haklarının hatırlatılıp sürece ilişkin bilgilendirilip bilgilendirilmediği, tarafların hukuki olarak aydınlatılmış bir şekilde müzakerelere katılıp katılmadığı, müzakere sürecinin hukuki olarak sağlıklı işletilip işletilmediği, müzakerelerin yapılması esnasında tarafların özgür iradeleriyle anlaşma yapıp yapmadıkları, süreçte tarafların iradesini sakatlayan veya iradi sakatlık hali olarak nitelenebilecek bir husus olup olmadığı araştırılarak arabuluculuk müzakere sürecini yansıtan tüm evrakın hassasiyetle incelenmesi neticesinde hukuka ve hukuk devletinde her zaman ihtiyaç duyduğumuz adalete uygun bir karar verilebilecektir. Anılan 6325 sayılı Yasada arabuluculukta gizlilikle amaçlanan, esasında, tarafların "korunmaya değer üstün hukuki yararlarını" gözetmek olduğuna göre, işçi işveren uyuşmazlıklarında arabuluculuk sürecinde işçi konumunda yer alan ve ekonomik olarak zayıf konumda olan işçinin korunmaya değer üstün hukuki yararının ve ekonomik iyiliğinin araştırıldığı ihtiyari arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali davalarında, süreci yansıtan evrakın Yüce Türk Milleti adına yargı yetkisini kullanan Mahkemelerden "gizli" tutulması kabul edilebilir değildir. Hukuk devleti ilkesini zedeleyecek, arabuluculuk sürecinin hukuki denetimini zorlaştıracak ve ekonomik olarak zayıf konumda olan işçinin anlaşma adı altında ezilmesine ortam sağlayacak şekilde ve yargı yetkisini Yüce Türk Milleti adına kullanarak adalete uygun karar verme gayesinde olan Mahkemeler tarafından taraflarca yapılan arabuluculuk daveti veya bir tarafın arabuluculuk faaliyetine katılma isteği, uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile sona erdirilmesi için taraflarca ileri sürülen görüşler ve teklifler, arabuluculuk faaliyeti esnasında, taraflarca ileri sürülen öneriler veya herhangi bir vakıa veya iddianın kabulü ve sadece arabuluculuk faaliyeti dolayısıyla hazırlanan belgelerin "gizlilik" gerekçesiyle istenemeyeceği şeklindeki 6325 sayılı Yasanın 5/3. maddesi hükmü açıkça Anayasaya aykırıdır. Bununla birlikte ihtiyari arabuluculuk sürecinin tarafı olan işçinin arabuluculuk anlaşma belgesi iptali davası açtığı aşamada işçi bakımından hak arama özgürlüğüne engel teşkil edecek şekilde sınırlama içeren hükmün hakkın özünü zedelediği ve makul sayılamayacak düzeyde Mahkemelerce hukuki denetim yapılması imkanını kısıtladığı göz önüne alındığında, anılan 6325 sayılı Yasanın "Birinci fıkrada belirtilen bilgilerin açıklanması mahkeme, hakem veya herhangi bir idari makam tarafından istenemez." şeklindeki

Esas Sayısı : 2025/107

Karar Sayısı : 2025/96

5/3. maddesi hükmünün Yüce Türk Milleti adına karar verme yetkisini haiz Mahkemeler yönünden hukuka ve Anayasanın Başlangıç, 2., 9., 36., 40., 48., 49., 138. ve 141. maddelerine aykırılık sebebiyle iptali gerekmektedir.

KARAR / Gerekçesi izah edildiği üzere;

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Yasasının 5/3. maddesi hükmünün Yüce Türk Milleti adına karar veren "Mahkemeler" yönünden Anayasanın Başlangıç, 2., 9., 36., 40., 48., 49., 138. ve 141. maddelerine aykırı olduğuna,

İlgili maddenin denetiminin yapılıp iptali gayesiyle işbu ara kararla Anayasa Mahkemesine somut norm denetimi başvurusu yapılmasına,

Başvuru tarihinden itibaren 5 ay süreyle başvuruya konu normun uygulanmasının bekletici mesele yapılmasına,

Dosyanın dizi pusulası hazırlanarak ve yazı işleri müdürü tarafından aslı gibidir yapılarak Anayasa Mahkemesine gönderilmesine,

İşbu ara kararın taraflara tebliğine, masrafın davacı yanın yatırdığı gider avansından karşılanmasına,

Dair dosya üzerinde yapılan inceleme neticesinde tarafların yokluğunda karar verildi.”