

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA EYT'NİN GETİRDİKLERİ VE ARABULUCULUĞA YANSIMASI

Doç. Dr. Orhan Ersun CİVAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı



7438 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU İLE 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN

MADDE 1- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 95- Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan **506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi**, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, **söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar**. Bu fıkra esas alınarak geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmaz ve geriye dönük hak talep edilemez.

506 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR KANUNU GEÇİCİ MADDE 81

Geçici Madde 81 – (Ek: 25/8/1999 - 4447/17 md.)

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte;

A) Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce yürürlükte bulunan hükümlere göre yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olanlar ile sigortalılık süresi 18 yıl ve daha fazla olan kadınlar ve sigortalılık süresi 23 yıl ve daha fazla olan erkekler hakkında, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan hükümler uygulanır.

B) (Yeniden düzenleme: 23/5/2002-4759/3 md.) 23.5.2002 tarihinde;

a) (A) bendi kapsamında olanlar hariç sigortalılık süresi 18 (dahil) yıldan fazla olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 40 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 23 yıldan (dahil) fazla olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 44 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün,

b) Sigortalılık süresi 17 (dahil) yıldan fazla, 18 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 41 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 21 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 23 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 45 yaşını doldurmaları ve en az 5000 gün,

c) Sigortalılık süresi 16 (dahil) yıldan fazla, 17 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 42 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 20 yıl (dahil) dan fazla, 21 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 46 yaşını doldurmaları ve en az 5075 gün,

d) Sigortalılık süresi 15 (dahil) yıldan fazla, 16 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 43 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 18 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 20 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 47 yaşını doldurmaları ve en az 5150 gün,

n) Sigortalılık süresi 5 (dahil) yıldan fazla, 6 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 53 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 3 yıl 6 ay (dahil) dan fazla, 5 yıldan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 57 yaşını doldurmaları ve en az 5900 gün,

o) Sigortalılık süresi 4 (dahil) yıldan fazla, 5 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 54 yaşını doldurmaları, sigortalılık süresi 2 yıl 8 ay 15 (dahil) günden fazla, 3 yıl 6 aydan az olan erkekler 25 yıllık sigortalılık süresini ve 58 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün,

p) Sigortalılık süresi 3 (dahil) yıldan fazla, 4 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 55 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün,

r) Sigortalılık süresi 2 yıl 8 ay 15 (dahil) günden fazla, 3 yıldan az olan kadınlar 20 yıllık sigortalılık süresini ve 56 yaşını doldurmaları ve en az 5975 gün,

Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş bulunmaları şartı ile yaşlılık aylığından yararlanabilirler.

1475 SAYILI İŞ KANUNU MADDE 14 – KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA

«Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

...

4. **Bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;**

5. (Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.) 506 Sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi ... hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.»

1475 SAYILI İŞ KANUNU MADDE 14 – KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.04.2022, 4207/5074 (Aynı doğrultudaki diğer kararlar için bkz.: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 23.02.2022, 13384/2237, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.09.2021, 8069/12312, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.11.2021, 8663/15273);

«İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Ancak, **tasfiye edilen dönem için yapılan ödemelerin yasal hakların altında kaldığının anlaşılması halinde yine tasfiye esası benimsenmekle birlikte,** zamanaşımı definden etkilenmemesi halinde ilgili döneme ilişkin fark alacak, ait olduğu dönem ücretine göre belirlenmelidir.

Davacı, 26.08.2008 tarihinde emekli olmuş, emeklilik nedeniyle kendisine 16.355,01 TL kıdem tazminatı ödenmiştir. Davacının bu tarih itibariyle kıdem tazminatının eksik ödendiğine ilişkin iddiası bulunmamaktadır. Davacı işçi emeklilik sonrasında davalı işyerinde yeniden işe başlamış ve fesih tarihi olan 24.10.2018 tarihine kadar çalışmıştır. Emeklilik sonrasında ödenen kıdem tazminatının eksik ödendiği iddiası bulunmadığına göre emeklilik öncesi dönem tasfiye edilmiştir. **Emeklilik sonrası dönemin ise önceki dönemden bağımsız olarak değerlendirilmesi gereken yeni bir çalışma dönemidir.»**

1475 SAYILI İŐ KANUNU MADDE 14 – KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.03.2016, 33390/4940 (Aynı doğrutudaki diğer karar için bkz.:
Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 12.12.2019, 26154/23067);

«... emeklilik ya da yaş hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde ayrılmalardan doğan kıdem tazminatı hakkı **bir kez kullanılabilir haklardandır**. İşçi bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyemez.»

EMEKLİLİK NEDENİYLE FESİH VE YILLIK İZİN UYGULAMASI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.02.2021, 6769/4196 (Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz.: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.02.2021, 2236/3668, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.02.2021, 3392/3054, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.12.2020, 22429/16396);

«... işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir.»

ANAYASA MAHKEMESİNİN 506 SAYILI KANUNDA GEÇEN “ÇALIŞTIĞI İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA” İBARESİNİ İPTAL KARARI VE UYGULAMAYA YANSIMASI

Anayasa Mahkemesi'nin 14.01.2021 tarih ve E.2019/104 – K.2021/3 sayılı kararı;

«Sigortalının çalıştığı işten ayrılmadan da pasif sigortalı statüsüne geçirilerek prim ödemelerinin buna göre düzenlenmesinin sosyal güvenlik sisteminin düzenli işleyişi üzerinde olumsuz bir etkisinin olacağı söylenemez. ... Yaşlılık aylığı tahsis talebinde bulunan sigortalının ya da SGK'nın tahsis talebinde bulunulduğunu işverene bildirmesi ve SGK ile işveren kayıtlarının buna göre düzenlenmesi mümkündür. Sigortalının yaşlılık aylığı tahsis talebinde bulunmadan önce çalıştığı işten fiilen ayrılmasını gerektirmeyecek daha hafif nitelikteki tedbirlerle de sosyal güvenlik sisteminin düzenli bir şekilde işleyişinin sağlanması amacına ulaşılacağı gözetildiğinde kuralla öngörülen sınırlamanın anılan amaca ulaşma bakımından gerekli olmadığı da anlaşılmaktadır» ifadelerine yer verilerek 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun mülga 62. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “...çalıştığı işten ayrıldıktan sonra...” ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline oybirliğiyle karar verilmiştir.

ANAYASA MAHKEMESİNİN 506 SAYILI KANUNDA GEÇEN “ÇALIŞTIĞI İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA” İBARESİNİ İPTAL KARARI VE UYGULAMAYA YANSIMASI

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin, 27.10.2021 tarih ve E.2021/1953 – K.2021/12982 sayılı kararı;

«dava dosyası incelendiğinde,03/10/2011 tarihinde tahsis talebinde bulunduğu, davacıya 01/11/2011 tarihinden geçerli 506 Sayılı Kanun 81/B-f kapsamında yaşlılık aylığı bağlandığı, Kurum tarafından işten ayrılma şartını yerine getirmediği ve çalışmaya devam ettiği belirtilerek 01/11/2011-25/06/2015 tarihleri arasında almış olduğu aylıkların yersiz aylık olarak ödendiğinden bahisle ... davanın açıldığı anlaşılmaktadır. ... 506 Sayılı Kanun'un 60/h bendindeki işten ayrılma koşuluna ilişkin düzenlemeyi de iptal edebilecek olmasına karşın sadece 62. maddesindeki ibarenin iptal edilmiş olması sigortalılar aleyhine olan durumun devamına imkan sağlamakta ise de, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının gerekçesinden de anlaşılacağı üzere işten ayrılma koşulunu özünde Anayasaya aykırı kabul ettiği belirgindir. Açıklanan nedenlerle 506 Sayılı yasanın mülga 62. maddesindeki “çalıştığı işten ayrıldıktan sonra” ibaresinin Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edildiği hususu da dikkate alınarak, yapılacak değerlendirme ile karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve hatalı değerlendirme sonucu, yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.»

ANAYASA MAHKEMESİNİN 506 SAYILI KANUNDA GEÇEN “ÇALIŞTIĞI İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA” İBARESİNİ İPTAL KARARI VE UYGULAMAYA YANSIMASI

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2021/5 sayılı genelgesi;

«Anayasa Mahkemesince iptal edilen söz konusu ibarenin yer aldığı maddenin, 5510 sayılı Kanun’un 106’ncı maddesi ile yürürlükten kalkması ve 5510 sayılı Kanun’un yürürlük tarihinden sonra yaşlılık aylığı talebinde bulunan sigortalıların, anılan Kanun’un “Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları” başlıklı 28’inci maddesinin dokuzuncu fıkrasına tabi olmaları nedeniyle bu kapsamdakilerin yaşlılık aylıklarından yararlanabilmeleri için çalıştıkları işten ayrıldıktan sonra yazılı istekte bulunma şartı aranmaktadır. ... Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararında 506 sayılı Kanun’un mülga 60’uncü maddesinin (H) bendine ilişkin bir hüküm kurulmamakla birlikte mahkeme kararları gerekçe ve hüküm kısımları ile bir bütün olduğundan, söz konusu karar gereğince 2018/38 sayılı Genelge’nin “İkinci Kısım/Üçüncü Bölüm/Yaşlılık Sigortası” başlığının “6.5. Aylığa Hak Kazanma Koşullarının Oluşmadığının Aylık Bağlandıktan Sonra Tespit Edilmesi ve Aylığın Tekrar Başlaması” alt başlığı altına 6.5.4. maddesi eklenmiştir.

“6.5.4. Anayasa Mahkemesinin 03.03.2021 tarihli ve 31412 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 14.01.2021 tarihli 2019/104 E., 2021/3 K. sayılı Kararı ile 506 sayılı Kanun’un 62’ncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “...çalıştığı işten ayrıldıktan sonra...” ibaresinin iptal edilmesi nedeniyle, Kanun’un yürürlük tarihinden önce 4/1-(a) kapsamında yaşlılık aylığı bağlanan sigortalılardan tahsis talebinde buldukları tarihte işten ayrılma koşulunun gerçekleşmediğinin sonradan tespit edilmesi halinde, söz konusu sigortalılar hakkında işlem yapılmayacak ve aylıkları ödenmeye devam edecektir.»

BLOK ÇALIŞMA HALİNDE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN BAŞLAMASI

➤ Blok çalışmada, sigortalı bir süre kayıt dışı çalıştırıldıktan sonra sigortalı işe giriş bildirgesi SGK'ya verilmektedir.

Örneğin farazi bir sigortalının Ocak 2010-Aralık 2020'de aynı işveren yanında kesintisiz çalıştığı, Aralık 2015'de ise işe giriş bildirgesinin verildiği blok çalışma kapsamında hak düşürücüyle ilgili karşılaşılabilecek ihtimaller;

1. İşçinin SGK'ya bildirilmesiyle ilgili bildirildiği dönem ile kayıt dışı çalışılan dönem olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmesi ve **kayıt dışı dönem için hak düşürücü sürenin başlangıç anının SGK'ya bildirildiği tarih esas alınarak tespit edilmesi** (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 07.07.2021, E.2020/9977 – K.2021/9701 sayılı kararı – karşı oy görüşünden davaya konu çalışmanın blok çalışma olduğu anlaşılmaktadır)
2. Çalışmanın blok çalışma niteliğinde olması yani kesintisiz devam etmesi halinde **hak düşürücü sürenin hiç işlemeyeceğinin benimsenmesi** (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 21.04.2021, E.2021/2870 – K.2021/5681, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 01.12.2021, E.2021/4654 – K.2021/15184)
3. Sigortalının bildirildiği dönem ve sonrası için hak düşürücü süre işlemeyeceğinin kabulü, **kayıt dışı çalışılan dönem açısından ise hak düşürücü sürenin sigortalının tüm çalışma süresinin sona ermesini takiben başlatılması** (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 14.10.2021, E.2021/1063 – K.2021/12229. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 25.10.2021, E.2021/2240 – K.2021/12854)

SİGORTALILIK BAŞLANGIÇ TARİHİNİN TESPİTİ DAVALARI – KURUMA BAŞVURU – DAVA ŞARTI

Davacı sigorta başlangıç tarihinin 01.12.1989 olarak belirlenmesi ile 01.12.1989- 31.12.1989 tarihleri arasındaki 30 günlük hizmetinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Yargıtay; «*davacı tarafından 5521 sayılı Kanununun 7/3 maddesine uygun bir şekilde, davaya konu istem hakkında, Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat ve Kurum tarafından bu müracaata konu istemin reddine ilişkin bir belgenin dosya içeriğinde bulunmadığı görülmekle, ... **davacı tarafa ... davaya konu istemi hakkında Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmesi ve bu müracaat hakkında anılan yasal düzenleme uyarınca Kurumun red iradesini gösterir işlem veya eyleminin olduğunun belgelenmesi için kesin süre ihtarathı önel verilmeli, bu süre içerisinde dava şartı eksikliğinin tamamlanmaması halinde, dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilmeli, Kuruma müracaat ve müracaatın reddine dair Kurum işlem veya eylemine ilişkin dava şartının tamamlanması halinde ise davanın esasına girilerek, varılacak sonuca göre karar verilmelidir.***»

(Y10HD, 11.10.2021, 2534/11933. Aynı yöndeki diğer bir karar; Y10HD, 06.10.2021, 3682/11737)

HUKUK UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.

(2) Bu Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. Şu kadar ki, aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişli değildir.

İŞ HUKUKUNDA ARABULUCULUK VE ARABULUCULUĞA ELVERİŞLİ OL(MAY)AN UYUŞMAZLIKLAR

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

Dava şartı olarak arabuluculuk

MADDE 3- (1) **Kanuna, bireysel** veya **toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı** ile **işe iade talebiyle açılan davalarda**, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.

(...) (3) **İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat** ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve **rücu davaları** hakkında birinci fıkra hükmü uygulanmaz.

Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru zorunluluğu

MADDE 4- ... (2) Hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle **zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti** talebi ile işveren aleyhine açılan davalarda, dava Kuruma resen ihbar edilir. İhbar üzerine davaya davalı yanında ferî müdahil olarak katılan Kurum, yanında katıldığı taraf başvurmasa dahi kanun yoluna başvurabilir. Kurum, yargılama sonucu verilecek kararı kesinleştikten sonra uygulamakla yükümlüdür.

!!! İşçi ücretlerinden kesilen vergi ve sigorta primleri arabuluculuğa elverişli değildir.

ANLAŞMA BELGESİNİN İCRA EDİLEBİLİRLİĞİ

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

Tarafların anlaşması

MADDE 18 – (2) Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin **şerh verilmesini talep edebilirler**. Dava açılmadan önce arabuluculuğa başvurulmuşsa, anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden talep edilebilir. Davanın görülmesi sırasında arabuluculuğa başvurulması durumunda ise anlaşmanın icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesi, davanın görüldüğü mahkemeden talep edilebilir. Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır.

(3) İcra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve buna ilişkin inceleme dosya üzerinden yapılır. Ancak arabuluculuğa elverişli olan aile hukukuna ilişkin uyuşmazlıklarda inceleme duruşmalı olarak yapılır. Bu incelemenin kapsamı anlaşmanın içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlıdır. Anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilmesi için mahkemeye yapılacak olan başvuru ile bunun üzerine verilecek kararlara karşı ilgili tarafından istinaf yoluna gidilmesi hâlinde, maktu harç alınır. Taraflar anlaşma belgesini icra edilebilirlik şerhi verdirmeden başka bir resmî işlemde kullanmak isterlerse, damga vergisi de maktu olarak alınır.

(4) (Ek: 12/10/2017-7036/24 md.) **Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.**

İCRA EDİLEBİLİRLİK ŞERHİNİN KOŞULLARI

“Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilebilmesi için;

- 1) Uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olması,*
- 2) Anlaşmanın içeriğinin cebri icraya elverişli olması,*
- 3) Arabulucunun Arabuluculuk Daire Başkanlığı nezdinde tutulan Arabulucular siciline kayıtlı olması ve*
- 4) Anlaşma belgesinin taraflar veya yetkili vekilleri ve arabulucu tarafından imzalanmış olmasının gerektiği, mahkemenin yapacağı araştırmanın da bu hususlarla sınırlı olacağı,”*

İstanbul BAM 35HD, 08.12.2020, 2371/2073.

Aynı yönde: İstanbul BAM 35HD, 10.03.2020, 3441/599.

İCRA EDİLEBİLİRLİK ŞERHİNİN KOŞULLARI

İçerik yönünden anlaşmanın cebri icraya elverişli olması, **konusunun belli bir edimin ifasına (bir para borcunun ifası, bir malın teslimi, bir fiilin yapılması veya yapılmaması gibi) yönelik olması demektir.**

⊖ Hukuki ilişkinin tespiti, cebri icraya elverişli değildir.

Arabuluculuk sonunda varılan anlaşma şarta bağlı olabilirse de, şarta bağlı anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi verilememelidir. Zira, ilâmın icrası aşamasında şartın gerçekleşmiş olup olmadığı tartışma konusu olabilecek ve bu husus birçok sorunu da beraberinde getirebilecektir (Özellikle ele alınacağı kısım: [işe iade talepleriyle ilgili anlaşmalar](#)) ([Bu yönde ayrıca bkz.;](#) *Y12HD, 26.09.2022, E.2022/9143 – K.2022/9318 – Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerinin Kesin Kararları Arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesine Dair Karar*)

DOLAYISIYLA; İcra edilebilirlik şerhi verilmesi konusunda mahkemenin yapacağı inceleme, **içerik incelemesi olmayıp sınırlı bir incelemedir.... Bununla birlikte, anlaşmanın içeriğinde emredici hükümlere veya kamu düzenine aykırı bir durum söz konusu ise anlaşmaya şerh verilmeyecektir** (Ekmekçi/Özekes/Atalı/Seven, s.112).

ANLAŞMA BELGESİNİN NİTELİĞİ VE GEÇERLİLİĞİ

➤ Anlaşma belgesi, özel hukuk sözleşmesidir.

*«Temyiz aşamasında davacı vekilinin arabuluculuk kapsamında davalıyla anlaştıklarını beyan eden dilekçeyi Dairemize gönderilmiş olup arabuluculuk tutanağının **sulh sözleşmesi niteliği** olduğundan ilgili tutanağın 6100 sayılı HMK'nun 314, 315 maddeler kapsamında değerlendirme yapılarak varsa tutanak getirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekir.»*
Y19HD, 11.04.2018, 15597/8359.

ANLAŞMA BELGESİNİN SONUÇLARI

➤ ANLAŞILAN HUSUSLARDA DAVA AÇILAMAMASI

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

Madde-18/(5) (Ek: 12/10/2017-7036/24 md.) Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz.

- «dava şartı yokluğundan davanın usûlden reddi»
(Bursa BAM 3HD, 05.04.2019, 4550/812)

ANLAŞMA BELGESİNİN SONUÇLARI

➤ **ANLAŞILAN HUSUSLARDA DAVA AÇILAMAMASI MUTLAK BİR YASAK OLARAK GÖRÜLMEMEKTEDİR.**

➤ Tarafların arabuluculuk belgesine rağmen özellikle belirli şartlar ortaya çıktığında dava açmaları gerekebilir. Örneğin,

- Gerçek bir arabuluculuk faaliyeti yürütülmemişse,
- Taraf iradesi sakatlanmışsa (arabulucu tarafsız ve eşit davranmamış, taraflardan biri üzerine baskı kurulmuş, iradesi sakatlanmışsa),
- Uyuşmazlık arabuluculuğa elverişli olmamasına rağmen yürütülmüşse ve anlaşma yapılmışsa.
- **Emredici kanun hükümlerinin aksi kararlaştırılmışsa???**

YARGITAY KARARI (İHTİYARİ ARABULUCULUK – İÇTİHAT DEĞİŞİKLİĞİ)

«Arabulucu önünde yapılan anlaşmada ibraya ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin uygulanması mümkün değildir. **Aksi kabulde arabulucu önünde tarafların anlaşması imkansız hale gelir**. Nitekim 6325 sayılı Kanununun 18/5 madde hükmünde arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacağı öngörülmüş olup, buna göre ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği değerlendirilemez.

Her ne kadar Dairemizin 11.09.2019 tarihli ve 3694-13040 sayılı ilamında *(bir önceki slaytta yer alan karar)* arabuluculuk anlaşma tutanağı ibra hükümleri çerçevesinde değerlendirilmiş ise de, Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 07.07.2020 tarih ve 173 sayılı kararı ile aynı uyuşmazlıkların temyiz incelemesini yapmakla görevli 22. Hukuk Dairesinin kapatılması ve tüm işlerinin Dairemize devredilmesi üzerine yeniden yapılan değerlendirmede yukarıda belirtilen sonuca varılmıştır.»

(Y9HD, 07.02.2022, 436/1380)

YARGITAY KARARI (İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERMEMESİNE RAĞMEN SÖZLEŞMENİN FESHİNE İLİŞKİN ALACAK KALEMLERİ HAKKINDA ANLAŞMA - GEÇERSİZLİK)

«Somut olayda, davacı işçinin davalıya ait işyerinde **01/01/2010- 26/04/2019 tarihleri arasında çalıştığı** anlaşılmaktadır. Davalı işveren tarafından ihtiyari arabuluculuk süreci başlatılarak düzenlenen anlaşma tutanağında davacıya **kıdem** ve **ihbar tazminatı** ile fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ve **yıllık izin ücreti** alacaklarına karşılık toplam 30.000,00 TL ödeneceği kararlaştırılmıştır. **Tutanağın düzenlendiği 20/03/2019 tarihi itibarıyla** iş sözleşmesi devam eden davacıya **kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti gibi iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı tazminat ve alacakların ödeneceğinden söz edilmesi çelişki oluşturmaktadır.** Gerçekten tutanakta belirtildiği üzere 21.01.2019 günü davacının işten çıkışının, 23.01.2019 günü ise tekrar işe girişinin yapılması, bu şekilde gerçekte bir fesih işlemi olmadığı halde avans niteliğinde ödemelerin kıdem ve ihbar tazminatı olarak gösterilmesi, ayrıca iş sözleşmesi sona ermediği halde kullandırılmayan yıllık izin hakkının parasal alacağa dönüştürülmesi kanuna uygun görülemez. Belirtmek gerekir ki, **gerçekte bir fesih söz konusu olmadığı halde işçiye ihbar ve kıdem tazminatı adı altında bir ödemenin arabulucu önünde yapılan anlaşma ile kararlaştırılmış olması ödemenin avans niteliğini ortadan kaldırmaz.** Aynı şekilde iş sözleşmesi sona ermediği halde yıllık ücretli izin hakkının arabulucu anlaşma tutanağı ile paraya tahvil edilmesi de kabul edilemez. **Bu nedenle arabuluculuk tutanağının geçersiz olduğunun tespitine karar verilmelidir.»**

Y9HD, 07.02.2022, 12911/1387

KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ, KIDEM SÜRESİNİN KORUNMASI VE YILLIK İZİN

- Kıdem tazminatının ödenmesi ve taksit uygulaması
- Kıdem süresinin ötelenmesinin olanaklı olup olmadığı ve icra edilebilirlik
- Kıdem tazminatının ödenmesinin yıllık izne esas kıdem süresine etkisi



DİNLEDİĞİNİZ VE İLGİNİZ İÇİN TEŞEKKÜRLER...
