



ARABULUCULUĞUN GELECEĞİ III SEMPOZYUMU

BİLDİRİ ÖZETİ KİTABI
17-19 NİSAN 2026

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Ali Yeşilirmak

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Kafalı

Ar. Gör. Abdülmecit Güldağı

Ar. Gör. Hüseyin Yağızhan Kol



ARABULUCULUĞUN GELECEĞİ III SEMPOZYUMU BİLDİRİ ÖZET KİTABI

Bu Sempozyum
Tübitak 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği Programı
tarafından desteklenmektedir.

Arabuluculuğun Geleceği III Sempozyumu Bildiri Özet Kitabı

Editörler:

Prof. Dr. Ali Yeşilırmak
Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Kafalı
Ar. Gör. Abdülmecit Güladağı
Ar. Gör. Hüseyin Yağızhan Kol

ISBN 978-625-8592-12-2
1. Baskı İstanbul - 2026

İHÜ Yayınları 161

Genel Yayın Yönetmeni Savaş Cihangir Tali
Yayın Yönetmeni Ayşenur Alper
Tasarım İHÜ Yayınları
Kapak Uygulama İHÜ Yayınları
Mizanpaj Uygulama Muhammed Muttaki Topcu
Baskı&Cilt Erkam Yayın San. ve Tic. AŞ.
Sertifika No: 51796

Arabuluculuğun geleceği III sempozyumu : bildiri özeti kitabı / editörler Ali Yeşilırmak, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak, Ömer Faruk Kafalı, Abdülmecit Güladağı, Hüseyin Yağızhan Kol. -- 1. basım. -- İstanbul : İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2026.

432 s. ; 21 sm. – (İHÜ Yayınları ; 161.).

ISBN 978-625-8592-12-2.

1.Türkiye’de tahkim. 2. Tahkim, arabuluculuk, uzlaşma (Hukuk) 3.Tahkim ve hüküm. 4. Uyuşmazlık çözümü (Hukuk)_Türkiye.

5. Anlaşmazlık çözümü (Hukuk)_Türkiye.

KKX 1829

347.561

© Bu eserin tüm yayın hakları, İbn Haldun Üniversitesi’ne aittir. Eleştirel makale ve dergilerde yapılacak kısa alıntılar dışında, bu kitabın tamamı veya bir kısmı, yayıncının izni olmadan yayınlanamaz.

İbn Haldun Üniversitesi Yayınları bir İbn Haldun Üniversitesi departmanıdır.
Ordu Cd. No:3, 34480 Başakşehir/İstanbul
yayinevi@ihu.edu.tr | press@ihu.edu.tr

ARABULUCULUĞUN GELECEĞİ III SEMPOZYUMU BİLDİRİ ÖZET KİTABI

İbn Haldun Üniversitesi
Uyuşmazlık Çözümü Uygulama ve Araştırma Merkezi
&
İbn Haldun Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Editörler:

Prof. Dr. Ali Yeşilirmak
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukuku Ana Bilim Dalı

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Anayasa Hukuku Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Kafalı
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukuku Ana Bilim Dalı

Ar. Gör. Abdülmecit Güldağı
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı

Ar. Gör. Hüseyin Yağızhan Kol
İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukuku Ana Bilim Dalı

17-19 Nisan 2026



İBN HALDUN
ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI



Sempozyum Düzenleme ve Bilim Kurulu

Düzenleme Kurulu

Prof. Dr. Şebnem Akipek Öcal / TED Üniversitesi

Prof. Dr. Oğuz Atalay / İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nesibe Kurt Konca / Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal / Bahçeşehir Üniversitesi

Prof. Dr. Ali Yeşilirmak / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükrü Yıldız / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sezercan Bektaş / Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Cemil Simil / İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. A. Eda Manav Özdemir / Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Kafalı / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Petek / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Arş. Gör. Hüseyin Yağızhan Kol / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk

Bilim Kurulu

Prof. Dr. Şebnem Akipek Öcal / TED Üniversitesi

Prof. Dr. Oğuz Atalay / İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yavuz Atar / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk Aydın / İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Talat Canbolat / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ersin Erdoğan / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fikret Eren / Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Özcan Erkan Akgün / İbn Haldun Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. İbrahim Ermenek / Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Arzu Arslan Ertürk / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Emre Esen / İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Kerem Giray / İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Mahmut Koca / İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal / Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Ali Cengiz Köseoğlu / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Saim Ocak / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Zeki Okur / Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Ali Necip Ortan / Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. İbrahim Özbay / Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Erdem Özdemir / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr.ERCÜMENT ÖZKARACA / Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. H. Özden Özkaya-Ferendeci / Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Muhammet Özekes / Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer / Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Hülya Taş Korkmaz / İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Bilgin Tiryakioğlu / Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Abbas Türnüklü / Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi
Prof. Dr. İlhan Ulusan / İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Muhammed Fatih Uşan / Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. İştâr Urhanoglu / Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Ali Yeşilirmak / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Şükrü Yıldız / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Prof. Dr. Abdülkerim Yıldırım / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Doç. Dr. Taylan Barın / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Şükriye Esra Baskan / Özyeğin Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Doç. Dr. Orhan Ersun Civan / TOBB ETÜ Hukuk Fakültesi
Doç. Dr. Efe Direnisa / Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Canan Erdoğan / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Emre Kıyak / Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Tuğçe Oral Manav / Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Önder Küçükural / İbn Haldun Üniversitesi Medeniyetler İttifakı Enstitüsü

Doç. Dr. Salih Polater / Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. K. Ahmet Sevimli / Bursa Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Cemil Simil / İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Selin Sert Sütçü / Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Melis Taşpolat Tuğsavul / Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Hatice Tolunay Ozanemre Yayla / Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Belkıs Vural Çelenk / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Çiğdem Yazıcı / MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Özlem Acar Ünal / İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Elif Altınok Çalışkan / Özyeğin Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Cüneyt Bellican / İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Kafalı / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Petek / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak / İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akın Bulut / İbn Haldun Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Cansu Korkmaz / Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Rahmi Oruç / İbn Haldun Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri
Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ozan Tok / Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Dursun Saat / Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi



İçindekiler

Önsöz	17
-------------	----

I. Gün 17 Nisan 2026 - Cuma

I. Oturum	21
-----------------	----

İş İlişkilerinde Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçerliliği Bağlamında
Aşırı Yararlanmanın Önlenmesine Yönelik Hukuki Öneriler / *Legal
Proposals for the Prevention of Exploitation in the Context of the Validity of
Mediation Settlement Agreements in Employment Relations*

Av. Arb. Alper Yılmaz	23-30
-----------------------------	-------

İşyeri Arabuluculuğu: Çalışma Barışı ve İşyerinde Verimlilik /
Workplace Mediation Workplace Peace and Organizational Productivity

Av. Arb. Nur Özden	31-34
--------------------------	-------

Sağlık Hukukunda Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Uluslararası
Standartların Oluşturulması / *Establishing International Standards for
Mediation Practices in Health Law*

Av. Arb. Şebnem Akçınar	35-42
-------------------------------	-------

II. Oturum	43
------------------	----

Türk Dünyası Arabulucular Birliği Modeli / *The Model of the Union of
Mediators of the Turkic World*

Av. Arb. Yakup Erikel	45-51
-----------------------------	-------

Türk Dünyasında Adaletin Hızlı Yüzü ve Uzlaşma Kültürü / *The Fast
Face of Justice and the Culture of Reconciliation in the Turkic World*

Av. Tuna Peker	53-60
----------------------	-------

Türk Dünyasında Arabuluculuk Azerbaycan Örneği ve Türkiye
İle Kısa Bir Mukayese / *Mediation in the Turkic World: The Case of
Azerbaijan and a Brief Comparison with Türkiye*

Dr. Öğr. Üyesi Ferhat Yıldırım	61-68
--------------------------------------	-------

III. Oturum	69
Med-Arb ve Çok Basamaklı Tahkim Anlaşmaları / <i>Med-Arb and Multi-Tier Arbitration Clauses</i>	
Prof. Dr. Şebnem Akipek Öcal	71-75
Arabuluculuğun Etik ve Davranış Standartları Yönünden Singapur Sözleşmesi / <i>The Singapore Convention in Terms of Ethical and Conduct Standards for Mediation</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Özlem Bora	77-83
Birleşmiş Milletler Etkin Arabuluculuk Rehberi'nin Uluslararası Kamu Hukukundaki Konumu: Esnek Hukuk Niteliği, Normatif Yansımaları ve Etkinliğine İlişkin Bir Değerlendirme / <i>The United Nations Guidance for Effective Mediation in International Public Law: An Assessment of Its Soft Law Character, Normative Implications, and Effectiveness</i>	
Doç. Dr. Sezercan Bektaş	85-89
Uluslararası Çocuk Kaçırmalarda Arabuluculuk / <i>Mediation in International Child Abduction</i>	
Arş. Gör. Ahmet Tokat	91-95
IV. Oturum	97
Aile Odaklı Uyuşmazlıklarda Terapötik Arabuluculuk Modeli Üzerine Değerlendirme / <i>An Evaluation of the Therapeutic Mediation Model in Family-Related Disputes</i>	
Prof. Dr. Pervin Somer	99-103
Aile Uyuşmazlıklarında Mahkeme-Arabuluculuk Entegrasyonu: Avrupa'daki İyi Uygulama Örneklerinden Hareketle Türkiye İçin Kurumsal Bir Çerçeve Önerisi / <i>Court-Mediation Integration in Family Disputes: Developing an Institutional Framework for Türkiye Inspired by European Best Practices</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Petek	105-113
Arabulucunun Etkin Role Sahip Olması / <i>The Mediator's Active Role in the Mediation Process</i>	
Av. Arb. İrfan Medet Akpınar	115-119
V. Oturum	121
İhtiyaç Nedeniyle Tahliye Davalarında Zorunlu Arabuluculuk: Dava Şartının Doğum Anı Sorunu ve Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi / <i>Mandatory Mediation in Eviction Actions Based on Need: The Issue of the Temporal Emergence of the Procedural Prerequisite and an Assessment of the Court of Cassation's Decisions</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Mıstaçoğlu	123-130

Bağlanma Stilleri ile Duygu Düzenleme Becerilerinin Boşanma Üzerindeki Etkisi / <i>The Effect of Attachment Styles and Emotion Regulation Skills on Divorce</i>	
Av. Pelin Somer	131-134
Aile Arabuluculuğunda Kadının Adalete Erişimi: Güç Dengesizliği ve Yapısal Riskler / <i>Women's Access to Justice in Family Mediation Power Imbalances and Structural Risks</i>	
Av. Arb. Hediye Gökçe Baykal - Av. Hüsna Kübra Karadağ	135-144

II. GÜN

18 Nisan 2026 - Cumartesi

I. Oturum	147
Çatışmadan Çözüme: Boşanma ve Mal Rejiminin Tasfiyesinde Aile Arabuluculuğuna Bütünsel Bir Bakış / <i>From Conflict to Resolution: A Holistic Perspective on Family Mediation in Divorce and the Liquidation of Matrimonial Property</i>	
Av. Arb. Mehtap Şahin	149-155
Sistemik Perspektiften Aile Arabuluculuğu: Metaforların Çatışma Algısını Dönüştürücü Etkisi / <i>A Systemic Perspective on Family Mediation: The Transformative Role of Metaphors in Conflict Perception</i>	
Av. Arb. Ayşe Dilek Ergüler	157-164
Arabuluculukta Bilinçli Farkındalık: Arabulucunun Öz Farkındalığının Çatışma Çözümündeki Rolü / <i>Mindfulness in Mediation The Role of Mediator Self-Awareness in Conflict Resolution</i>	
Av. Arb. Oya Özhan Ayhan	165-174
II. Oturum	175
Arabuluculuk Anlaşma Belgesinde Kararlaştırılan Temerrüt Faizi Oranının Sınırları / <i>Limits of the Default Interest Rate Agreed in a Mediation Settlement Agreement</i>	
Doç. Dr. Yıldırım Keser	177-181
Şirket Zararı Üzerinde Kim Tasarruf Edebilir? Anonim Şirket Sorumluluk Davalarında Arabuluculuğun Sınırları / <i>Who Has the Power to Dispose of Corporate Loss? The Limits of Mediation in Joint-Stock Company Liability Actions</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Emine Özdamar	183-189

Devirli Rödovans Sözleşmelerini Konu Edinen Arabuluculuk
Tutanaklarındaki Ruhsat Hukukuna Dair Anlaşmaların İcra Edilebilirliği /
*With regards to Alienable Private Royalty Contracts within the Mediation
Minutes, Enforceability of Agreements that concern Administrative Legal
Regime surrounding Mining License*

Dr. Öğr. Üyesi Cemâl Dursun 191-198

Adi Şirket Tasfiyesine İlişkin Davalarda Dava Şartı Arabuluculuğun
Kapsamına Giren Uyuşmazlıklar / *Mandatory Mediation in Cases
Concerning the Liquidation of General Partnerships*

Dr. Öğr. Üyesi Firdevs Arslan 199-206

Ticari Arabuluculuğun Fayda-Maliyet Analizi, Risk Analizi ve Teknoloji
Ekseninde Ekonomiye Katkısı / *The Contribution of Commercial
Mediation to the Economy through Cost-Benefit Analysis, Risk Analysis, and
Technology*

Av. Arb. Yonca Fatma Yücel 207-213

III. Oturum 215

Güncel Yargı Kararları Işığında Bireysel İş Uyuşmazlıklarındaki İhtiyari
Arabuluculuk Sürecinde Usule Aykırılığa İlişkin Bir Değerlendirme /
*An Evaluation of Procedural Irregularities in the Voluntary Mediation Process
for Individual Labour Disputes in Light of Recent Judicial Decisions*

Dr. Öğr. Üyesi Nazlı Elbir 217-224

Türkiye ve Azerbaycan'da Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk /
Mediation in Individual Labor Disputes in Türkiye and Azerbaijan

Dr. Öğr. Üyesi Yeliz Yücel 225-234

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İddialarında Kurum İçi
Arabuluculuk Birleşik Krallık Uygulamaları ve Türk Hukuku
Kapsamında Çözüm Kapasitesi / *Internal Mediation in Workplace
Psychological Harassment (Mobbing) Claims Resolution Capacity
within UK Practices and Turkish Law*

Dr. Öğr. Üyesi Adem Yelmen 235-243

IV. Oturum 245

İş Hukukunda Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin İptali Sorunu /
*The Problem of Annulment of Mediation Settlement Agreements in Labour
Law: An Evaluation Considering Judicial Decisions in Terms of Maturity
of Claims, Defects of Consent, and Manifest Disproportionality between
Performances*

Dr. Öğr. Üyesi Metin Pehlivan 247-254

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Hallerde İşe İade Talepli Arabuluculuk Başvurularına İlişkin Anayasa Mahkemesi'nin 2025/121 Sayılı İptal Kararının Düşündürdükleri / *Reflections on the Constitutional Court's Annulment Decision No. 2025/121 Regarding Mediation Applications with a Request for Reinstatement in Cases Involving Principal Employer-Subcontractor Relationships*

Dr. Öğr. Üyesi Banu Denizli Öztürk 255-263

İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Deneyim Projesi: Uygulamadan Notlar ve Çözüm Önerileri / *Mediation Experiences in Labour Disputes: Field Notes and Proposed Solutions*

Doç. Dr. Duygu Hatipoğlu Aydın - Arş. Gör. Münevver Temir 265-275

İşçi-İşveren Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sürecinin Usul Güvenceleri ve İnsan Hakları Boyutu / *Procedural Safeguards and the Human Rights Dimension of Mediation in Labour Disputes*

Aydın Kağan Çalık 277-284

V. Oturum 285

Dava Şartı Arabuluculuğunun Yargı Kararları Bağlamında Medeni Usul Hukukuna Yansımaları / *Reflections on Mediation as a Litigation Prerequisite Suit in Civil Procedure Law in the Context of Judicial Decisions*

Dr. Öğr. Üyesi D. Nurdan Korkmaz Çetin - Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe

Arslanpınar Tat 287-294

Adi Konkordatoda Çekişmeli Alacaklar Hakkında Açılacak Olan Davanın Dava Şartı Arabuluculuğa Tabi Olup Olmadığı Üzerine Düşünceler / *Reflections on Whether the Action Concerning Disputed Claims in Ordinary Concordat Proceedings Is Subject to Mandatory Mediation as a Procedural Precondition*

Arş. Gör. Dr. Serpil Işık 295-302

Başarı Var, Sürdürülebilirlik Yok "Proje" den Davranış Yönetim Politikasına Kurumsallaşma Modeli / *Success Achieved, Sustainability Absent From "Project" to Behavioral Management Policy: A Model of Institutionalization*

Av. Arb. Mine Demirezen 303-310

III. GÜN
19 Nisan 2026 - Pazar

I. Oturum	313
7445 Sayılı Kanun'un Sistematik Konumu Işığında Komşu Taşınmaz Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuğun Sınırları / <i>In Light of the Systematic Position of Law No. 7445: The Limits of Mandatory Mediation in Disputes Concerning Adjacent Immovable Property—Actio Negatoria, Mesne Profits, and Encroaching Structures</i>	
Av. Esmâ Gizem Köksal	315-322
Ortaklığın Giderilmesi Davalarında Dava Şartı Arabuluculuk: 7445 Sayılı Kanun ile Getirilen Düzenlemenin Olası Sorunları ve Değerlendirme / <i>Mandatory Mediation in Actions for Dissolution of Joint Ownership Potential Issues and Evaluation of the Regulations Introduced by Law No. 7445</i>	
Av. Cansel AYTEKİN	323-330
TBK M. 344(1) ve 344(4) Çerçevesinde Kira Hukukunda Arabuluculuk / <i>Mediation in Lease Law under Article 344(1) and (4) of the Turkish Code of Obligations</i>	
Arş. Gör. Samet Ali YURDAKUL	331-337
II. Oturum	339
İtirazın İptali Sürecinde Yapılan Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Mevcut İcra Takibine Etkisi / <i>The Effect of Mediation Settlement Agreements Reached during the Annulment of Objection Process on Pending Enforcement Proceedings</i>	
Dr. Bünyamin Kartal	341-348
UNCITRAL Perspektifinde Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk ve Dijitalleşme / <i>Mediation and Digitalisation in Commercial Disputes from a UNCITRAL Perspective</i>	
Av. Arb. Seda Güller Köşker	349-358
Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesi ve Arabulucunun Çekilmesi / <i>The Principle of Impartiality in Mediation and the Withdrawal of the Mediator</i>	
Dr. Öğr. Üyesi Sibel Terzi Kahraman	359-366
III. Oturum	367
Singapur Konvansiyonu'nun Türk Hukukundaki Uygulama Rejimi: Potansiyel Sorunlar ve Çözüm Arayışları / <i>The Implementation Regime of the Singapore Convention in Turkish Law: Potential Challenges and Search for Solutions</i>	
Prof. Dr. Mustafa ERKAN	369-374

Arabuluculuk Anlaşmalarının Uluslararası İcrası: Singapur Sözleşmesi ve Türk Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme / <i>International Enforcement of Mediation Agreements: An Evaluation in Light of the Singapore Convention and Turkish Law</i>	
Av. Arb. Berna Yılmaz	375-382
Dış Uzay Faaliyetlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Birleşmiş Milletler (BM) Şartı m. 33'teki Barışçıl Çözüm Yolları, Dış Uzay Antlaşması m. IX'daki "Uluslararası İstişare" Yükümlülüğü ve Singapur Konvansiyonu Çerçevesinde Çok Katmanlı Bir Model / <i>Mediation in Disputes Arising from Outer Space Activities A Multi-Tier Model within the Framework of Article 33 of the United Nations Charter on Peaceful Settlement of Disputes, Article IX of the Outer Space Treaty on the Duty of International Consultations, and the Singapore Convention</i>	
Av. Arb. Malikhan İnan	383-390
IV. Oturum	391
Arabuluculuk Süreçlerinde Yapay Zekânın Kullanımı / <i>The Use of Artificial Intelligence in Mediation Processes</i>	
Doç. Dr. A. Eda Manav Özdemir	393-400
İslâm Hukukunda Arabuluculuğun Geleceği Aile Hukuku Özelinde Yapay Zekânın "Dijital Muslih" Rolü Üzerine Bir Değerlendirme / <i>The Future of Mediation in Islamic Law An Evaluation on the Role of Artificial Intelligence as a "Digital Muslih" in the Context of Family Law</i>	
Arş. Gör. Mustafa Aktürk	401-410
V. Oturum	411
Overtrust in Anthropomorphic AI Mediators: A Socio-Legal Analysis of Online Dispute Resolution	
Arş. Gör. Dr. Nurhayat Bekir	413-417
Mediation as a Tool for Managing Ideological Pluralism in Universities: A Legal Perspective on Campus Conflict	
M ^a Rosa García Vilardell	419-421
Synthetic Intelligence: Bridging Educational AI Theory and Alternative Dispute Resolution (ADR)	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akın Bulut	423-425
The Intersection of Quantum Leadership and Alternative Dispute Resolution	
Dr. Öğr. Üyesi Adem Yurdunkulu	427-429



Önsöz

Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu, İbn Haldun Üniversitesi Uyuşmazlık Çözümü Uygulama ve Araştırma Merkezi (UÇAM) tarafından arabuluculuk alanındaki güncel gelişmeleri, disiplinler arası tartışmaları ve uygulamaya dönük sorunları akademik bir çatı altında bir araya getirmek amacıyla düzenlenmektedir. İlki 2020 yılında gerçekleştirilen bu sempozyum serisi, arabuluculuk hukukunun teorik ve pratik boyutlarını derinlemesine ele alan köklü bir akademik gelenek hâline gelmiştir.

“Arabuluculuğun Geleceği II Sempozyumu,” İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve UÇAM tarafından Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanlığı iş birliğiyle 24-25 Mayıs 2024 tarihlerinde çevrim içi olarak düzenlenmiştir. İki gün süren bu ikinci sempozyumda arabuluculuğun güncel sorunları, yeni gelişmeler ve uygulamadaki yansımalar, akademisyenler, yargı mensupları ve arabulucular tarafından çok yönlü biçimde tartışılmış, bildiriler İbn Haldun Çalışmaları Dergisi'nin özel sayısında yayımlanmıştır.

“Arabuluculuğun Geleceği III” başlıklı bu üçüncü sempozyum, 17 Nisan 2026 tarihinde İbn Haldun Üniversitesi Başakşehir Yerleşkesinde yüz yüze, 18-19 Nisan 2026 tarihlerinde ise [youtube.com/@IHUUCAM](https://www.youtube.com/@IHUUCAM) kanalı üzerinden çevrim içi olarak düzenlenmiştir. Türkçe ve İngilizce olarak yürütülen sempozyumda; aile arabuluculuğundan ticari uyuşmazlıklara, iş hukukundan uluslararası arabuluculuğa, yapay zekânın alternatif uyuşmazlık çözümüne etkisinden Med-Arb modeline uzanan geniş bir yelpazede özgün araştırmalar sunulmuştur. Üç gün boyunca on beş oturumda gerçekleştirilen bildiri sunumları, farklı üniversiteler ve kurumlardan elliden fazla konuşmacı, uygulamacı ve akademisyeni bir araya getirmiştir.

Bu sempozyum, TÜBİTAK 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği Programı tarafından desteklenmektedir. Değerli katkıları için TÜBİTAK'a teşekkürlerimizi sunarız.

Elinizde tuttuğunuz bu bildiri özeti kitabı, sempozyumda sunulan elli bir bildirinin Türkçe ve İngilizce özetlerini yazarların hazırladığı kaynaklarıyla

birlikte içermektedir. Bildiri özetleri kör hakemlik yöntemiyle bilimsel ön incelemeye tâbi tutulmuş ve uluslararası ISBN numarası ile e-kitap olarak yayımlanmaktadır. Sempozyumda sunulan ve tam metin yayını uygun görülen çalışmalar ise 1 Temmuz 2026 tarihine kadar gönderilmek kaydıyla İbn Haldun Çalışmaları Dergisi'nin özel sayısında değerlendirilecektir.

Bilim Kurulumuzun değerli üyelerine, bildiri değerlendirmelerini büyük bir titizlikle yürütmeleri ve sempozyuma akademik nitelik kazandırmaları nedeniyle derin şükranlarımı sunarım.

Sempozyumun her aşamasında fedakâr bir özveriyle çalışan Düzenleme Kurulumuzun kıymetli üyelerine, Prof. Dr. Şükrü Yıldız, Prof. Dr. Ali Yeşilirmak, Prof. Dr. Nesibe Kurt Konca, Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal, Prof. Dr. Şebnem Akipek Öcal, Prof. Dr. Oğuz Atalay, Doç. Dr. Sezercan Bektaş, Doç. Dr. Eda Manav Özdemir, Doç. Dr. Cemil Simil, Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Kafalı, Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Petek, Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak, Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı ve Arş. Gör. Hüseyin Yağızhan Kol'a içten teşekkürlerimi iletıyorum.

Etkinliğin sorunsuz yürütülmesine özverili katkıları için öğrencilerimiz Ayşenur Purde Usta, Meryem Bilmez, Zeynep Kahraman ve Eda Nur Çakır'a da ayrıca teşekkür ederim.

Çalışmalarını bizimle paylaşan tüm araştırmacı ve uygulamacılara, İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nin akademik ve idari kadrosuna teşekkürlerimi sunar, arabuluculuğun geleceğine ilişkin bu zengin tartışmanın hem hukuk dünyamıza hem de barış kültürünün gelişimine kalıcı katkılar sunmasını temenni ederim.

İstanbul, Nisan 2026

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

UÇAM Müdürü

İbn Haldun Üniversitesi

Uyuşmazlık Çözümü Uygulama ve Araştırma Merkezi

I. GÜN

17 NİSAN 2026 - CUMA



I. OTURUM

Saat: 15:45 – 16:45

Özel Alanlarda Arabuluculuk Uygulamaları: İş İlişkileri ve Sağlık Hukukunda Arabuluculuk

Oturum Başkanı: Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal
(*Bahçeşehir Üniversitesi*)

Av. Arb. Alper Yılmaz	İş İlişkilerinde Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçerliliği Bağlamında Aşırı Yararlanmanın Önlenmesine Yönelik Hukuki Öneriler
Av. Arb. Nur Özden	İşyeri Arabuluculuğu: Çalışma Barışı ve İşyerinde Verimlilik
Av. Arb. Şebnem Akçınar	Sağlık Hukukunda Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Uluslararası Standartların Oluşturulması



İş İlişkilerinde Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçerliliği Bağlamında Aşırı Yararlanmanın Önlenmesine Yönelik Hukuki Öneriler

*Av. Arb. Alper Yılmaz**

İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk, taraflara hızlı ve ekonomik bir çözüm sunan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak giderek yaygınlaşmaktadır. Bununla birlikte işçi ile işveren arasındaki yapısal güç dengesizliği, arabuluculuk sürecinde kurulan anlaşmaların her zaman gerçek anlamda özgür iradeyi yansıtmayı yansıtmadığı sorusunu gündeme getirmektedir. Özellikle iş ilişkisinin sona ermesinin ardından ekonomik açıdan kırılgan hale gelen işçinin, alacaklarına daha kısa sürede ulaşabilmek amacıyla gerçek haklarının altında bir bedeli kabul etmesi, aşırı yararlanma (gabin) tartışmalarını beraberinde getirmektedir.

Bu çalışma, iş ilişkisine dayalı arabuluculuk süreçlerinde düzenlenen anlaşma belgelerini borçlar hukuku perspektifinden ele almakta ve söz konusu belgelerin hukuki niteliğini sözleşme teorisi çerçevesinde incelemektedir. Çalışmada öncelikle gabin kavramının unsurları ortaya konulmakta; ardından iş hukukunun kendine özgü yapısı ve taraflar arasındaki güç asimetrisi dikkate alınarak arabuluculuk anlaşmalarının hangi hallerde gabin nedeniyle iptal edilebileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, irade sakatlığı halleri, emredici hukuk kurallarına aykırılık ve sözleşme adaletinin sağlanması gerekliliği üzerinde durulmaktadır.

Makale ayrıca, ihtiyari arabuluculuk süreçlerinde ortaya çıkabilecek sömürü riskini azaltmaya yönelik bazı yapısal ve hukuki öneriler geliştirmektedir. İşçinin avukatla temsilinin güçlendirilmesi, arabulucu görevlendirme usulünün tarafsızlığı pekiştirecek şekilde düzenlenmesi, onay süreçlerinin dijital güvencelerle desteklenmesi ve işçiye makul bir değerlendirme süresi tanınması gibi önerilerin, sözleşme özgürlüğü ile zayıf tarafın korunması arasındaki dengeyi sağlamaya katkı sunacağı ileri sürülmektedir. Sonuç olarak çalışma, arabuluculuk kurumunun etkinliğinin

* Avukat, İstanbul Barosu.

ancak taraf iradelerinin gerçek anlamda özgür olduğu bir müzakere ortamının sağlanmasıyla mümkün olacağını savunmakta ve bu doğrultuda gabin denetiminin iş hukukunda daha görünür hale gelmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Giriş

İş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk, son yıllarda yargı pratiğinin merkezi unsurlarından biri hâline gelmiştir. Özellikle dava şartı arabuluculuğun kabulü ile birlikte bu kurum, taraf iradesine dayalı, hızlı ve görece düşük maliyetli bir çözüm yöntemi olarak iş hukukunun işleyişini doğrudan etkileyen yapısal bir mekanizma hâline dönüşmüştür. Bununla birlikte arabuluculuğun giderek yaygınlaşması, süreç sonunda düzenlenen anlaşma tutanağı ile belgesinin hukuki niteliği ve bunların hangi koşullarda geçerliliğinin tartışılabileceği sorularını da beraberinde getirmiştir. Özellikle işçi ile işveren arasındaki ekonomik ve yapısal güç dengesizliği dikkate alındığında, arabuluculuk sürecinin her zaman gerçek anlamda özgür bir irade ile sonuçlanıp sonuçlanmadığı yargı kararları ve öğretilerde haklı olarak sorgulanmaktadır.

Arabuluculuk anlaşma belgesi, hukuki karakteri bakımından klasik bir özel hukuk sözleşmesinin ötesinde, kendine özgü (*sui generis*) ve atipik bir yapı sergiler. Tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile kurulan bu belge, bir görüşe göre bir sulh sözleşmesi niteliği taşırken; belirli şartların varlığı hâlinde ilam niteliğinde belge sayılması nedeniyle usul hukuku alanına da temas eder. Nitekim taraflar ve vekillerinin imzasını taşıyan dava şartı arabuluculuk anlaşmalarının doğrudan icra edilebilir olması, bu metinleri mahkeme ilamının hukuki sonuçlarına yaklaştırmakla birlikte, uyuşmazlığı kesin biçimde sona erdiren ve taraflar bakımından bağlayıcı sonuçlar doğuran etkili bir hukuki araçtır. Ancak tam da bu etki, anlaşmanın hangi irade koşulları altında kurulduğu meselesini daha kritik hâle getirmektedir.

Sözleşme özgürlüğü özel hukukun temel ilkelerinden biri olmakla birlikte, bu özgürlüğün sınırsız olmadığı da açıktır. Hukuk düzeni, zayıf tarafın korunmasını sağlamak ve ekonomik gücün kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla çeşitli müdahale mekanizmaları geliştirmiştir. Aşırı yararlanma (aşırı yararlanma) kurumu da bu müdahalelerin en dikkat çekici örneklerinden biridir. Aşırı yararlanma, en genel anlamıyla, taraflar arasındaki edimler arasında açık ve fahiş bir oransızlık bulunması ve bu dengesizliğin, taraflardan birinin zor durumundan, deneyimsizliğinden veya düşüncesizliğinden yararlanılarak meydana getirilmesidir. Böyle bir durumda hukuk düzeni, şeklen kurulmuş bir sözleşmenin maddi adalet bakımından sorgulanmasına izin verir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 28. maddesi aşırı yararlanma bağımsız bir hukuki kurum olarak düzenlemiş ve varlığı için hem objektif hem de sübjektif unsurların birlikte gerçekleşmesini aramıştır. Objektif unsur, karşılıklı edimler arasında dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacak ölçüde belirgin bir değer farkının bulunmasıdır. Sübjektif unsur ise güçlü tarafın, diğer tarafın içinde bulunduğu zayıf durumu bilerek bundan yararlanmasıdır. Kanun koyucu, bu düzenleme ile yalnızca sözleşme serbestisini tanımakla yetinmemiş; aynı zamanda sözleşme adaletini de gözeten sosyal amaçlı bir denge kurmaya çalışmıştır. Aşırı yararlanma hâlinde zarar gören tarafa sözleşme ile bağlı kalmama, başka bir ifadeyle iptal talebinde bulunma imkânı tanınması da bu yaklaşımın doğal sonucudur.

Mukayeseli hukuk incelendiğinde, aşırı yararlanma kurumunun farklı teorik temellere dayandırıldığı görülmektedir. Türk ve İsviçre hukukları, aşırı yararlanma zayıf tarafı korumaya yönelik sosyal bir araç olarak konumlandırırken; Alman hukuku meseleyi ahlaki bir perspektiften ele almıştır. Alman Medeni Kanunu'nun (BGB) 138/II hükmü uyarınca aşırı yararlanma içeren işlemler, ahlaka aykırılık nedeniyle baştan itibaren hükümsüz sayılmaktadır. Bu yaklaşım, sözleşmenin iptal edilebilir olmasından daha ağır bir yaptırım öngörerek mutlak butlan sonucunu doğurur. Böylece hukuk düzeni, ekonomik sömürüyü yalnızca düzeltilmesi gereken bir dengesizlik olarak değil, aynı zamanda toplumsal düzeni zedeleyen bir davranış olarak görmektedir.

Fransız hukukunda ise aşırı yararlanma daha sınırlı bir uygulama alanına sahiptir. Roma hukukunun "*laesio enormis*" anlayışının etkisiyle, özellikle taşınmaz satışlarında ortaya çıkan aşırı değer kayıpları bakımından kabul edilmiştir. Hatta belirli oranların altına düşen satış bedelleri bakımından aritmetik bir ölçüt benimsenmiş, hâkimin takdir alanı daraltılmıştır. İngiliz hukukunda ise aşırı yararlanma birebir karşılık gelen bir kurumdan ziyade "undue influence" doktrini geliştirilmiştir. Bu modelde odak noktası, taraflar arasındaki ekonomik dengesizlikten çok, bir tarafın diğerinin iradesi üzerinde haksız nüfuz kurup kurmadığıdır. Dolayısıyla sözleşmenin iptali için mutlaka ağır bir edim dengesizliğinin varlığı aranmaz; iradenin baskı altında oluşması yeterli kabul edilebilir.

Bu teorik çerçevede, arabuluculuk anlaşmalarının özellikle ihtiyari arabuluculuk bağlamında neden daha dikkatli değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Zira dava şartı arabuluculukta tarafların çoğu kez hukuki destek aldığı görüldüğü de, ihtiyari süreçlerde işçinin yeterli bilgilendirme olmaksızın ve çoğu zaman işverene ekonomik olarak bağımlı bir konumdayken anlaşma imzaladığı durumlara rastlanabilmektedir. İş ilişkisinin sona ermesinin yarattığı gelir kaybı riski, işçinin makul olandan çok daha düşük bir tutarı kabul etmesine yol açabilir.

Böyle bir tabloda ortaya çıkan anlaşma tutanağının, gerçekte özgür bir müzakerenin ürünü olup olmadığı ciddi biçimde tartışmaya açıktır.

Nitekim öğretide giderek güç kazanan bir görüş, ihtiyari arabuluculuk anlaşmalarının aşırı yararlanma denetimine daha açık olması gerektiğini savunmaktadır. Eğer işçi, ekonomik zorunluluk nedeniyle gerçek alacağına çok altında bir bedeli kabul etmiş ve işveren de bu durumu bilerek avantaj sağlamışsa, objektif ve sübjektif unsurların birlikte gerçekleştiğinden söz edilebilir. Bu durumda anlaşma belgesinin iptali gündeme gelebilecek; en azından edimler arasındaki dengesizliğin giderilmesi talep edilebilecektir. Böyle bir denetim, arabuluculuk kurumunu zayıflatmak yerine, ona duyulan güveni artıran bir işlev görebilir. Çünkü irade serbestisinin gerçek anlamda korunması, ancak taraflar arasında asgari bir müzakere eşitliği sağlandığında mümkündür.

Bu noktada, ihtiyari arabuluculuk süreçlerinde ortaya çıkabilecek aşırı yararlanma riskini azaltmaya yönelik bazı yapısal tedbirlerin tartışılması önem taşımaktadır. Öncelikle işçinin açık rızası bulunmaksızın avukatsız temsil edilmemesi, sürecin bilinçli katılım temelinde yürütülmesine katkı sağlayacaktır. Hukuki destek, işçinin talep edebileceği hakların kapsamını anlamasını ve teklifleri sağlıklı biçimde değerlendirmesini kolaylaştırır. İkinci olarak, ihtiyari dosyalarda arabulucuların doğrudan taraf seçimi yerine Arabuluculuk Bürosu aracılığıyla tevzi usulü ile atanması, tarafsızlık algısını güçlendirebilir. Bu yöntem, özellikle işverenin süreci yönlendirdiği yönündeki şüpheleri azaltacaktır.

Üçüncü olarak, teklif, oturma ve onay süreçlerinin e-Devlet altyapısı üzerinden yürütülmesi ve işçinin —avukatla temsil edilse dahi— nihai onayı bizzat vermediği anlaşmaların geçerli sayılmaması, iradenin doğrulana bilirliliğini artıran teknolojik bir güvence işlevi görebilir. Son olarak işçiye, işveren teklifini değerlendirebilmesi için en az iki günlük bir “bekleme süresi” tanınması, ani kararların ve dolaylı baskı ihtimallerinin önüne geçebilir. Bu tür bir süre, sözleşme hukukunda giderek önem kazanan “düşünme hakkı” (*cooling-off period*) yaklaşımıyla da uyumludur.

Sonuç

Sonuç itibarıyla arabuluculuk, iş hukukunda barışçıl çözüm kültürünü güçlendiren vazgeçilmez bir araçtır; ancak bu aracın meşruiyeti, taraf iradesinin gerçekliğine bağlıdır. Aşırı yararlanma kurumu ise tam bu noktada devreye girerek sözleşme özgürlüğü ile sözleşme adaleti arasındaki hassas dengeyi korur. İhtiyari arabuluculuk anlaşmalarının, özellikle işçinin ekonomik kırılganlığı dikkate

alınarak daha dikkatli bir hukuki denetime tabi tutulması, hem işçinin korunması hem de arabuluculuğun kurumsal güvenilirliğinin sürdürülmesi bakımından zorunlu görünmektedir. Arabuluculuk ancak tarafların gerçekten eşit koşullarda masaya oturduğu durumlarda alternatif değil, ideal bir uyuşmazlık çözüm yolu olma iddiasını sürdürebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Aşırı Yararlanma (Gabin), İş Hukukunda Arabuluculuk, Arabuluculuk Anlaşma Belgesi, İrade Sakatlığı, Güç Dengesizliği



Legal Proposals for the Prevention of Exploitation in the Context of the Validity of Mediation Settlement Agreements in Employment Relations

Mediation has become an increasingly prominent alternative dispute resolution mechanism in labour disputes by offering parties a faster and more cost-effective means of settlement. However, the structural power imbalance between employee and employer raises concerns as to whether mediation agreements genuinely reflect free will. Particularly after the termination of the employment relationship, employees often find themselves in a financially vulnerable position and may accept settlements below their actual entitlements in order to obtain compensation swiftly, thereby giving rise to claims of unconscionability (lesion).

This study examines mediation settlement agreements arising from employment relationships through the lens of the law of obligations and analyses their legal nature within the framework of contract theory. It first outlines the constitutive elements of unconscionability and subsequently evaluates the circumstances under which mediation agreements may be annulled on this ground, taking into account the specific characteristics of labour law and the asymmetrical relationship between the parties. In this respect, particular emphasis is placed on defects of consent, compliance with mandatory legal rules, and the necessity of ensuring contractual fairness.

The article further proposes several structural and legal safeguards aimed at mitigating the risk of exploitation in voluntary mediation processes. Strengthening legal representation for employees, establishing a more neutral mediator appointment system, supporting approval procedures through secure digital mechanisms, and granting employees a reasonable reflection period are suggested as measures capable of balancing contractual autonomy with the need to address power disparities. Ultimately, the study argues that the legitimacy and effectiveness of mediation depend on the existence of a genuinely voluntary bargaining environment and concludes that a more robust scrutiny of unconscionability is essential for the sustainable development of mediation in labour law.

Keywords: Unconscionability (Lesion), Mediation in Labour Law, Mediation Settlement Agreement, Defects of Consent, Power Imbalance

Kaynakça

- Apaydın, İbrahim. *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Aşırı Yararlanma*. 1. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Aslan, Çiğdem M. *Aşırı Yararlanmanın Unsurları ve Hukuki Sonuçları (BK md. 21)*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.
- Badur, Emel. "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi." *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 9, no. 18 (2021): 49–87.
- Baş, Seda. "6325 Sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali." *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13, no. 1 (2022): 176–89.
- Büyükkay, Fatih. *Arabuluculuk Anlaşma Belgesi ve İcra Edilebilirlik Şerhi*. Ankara: Adalet Yayınları, 2018.
- Çakırca, S. İrem. *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Aşırı Yararlanma Kavramı*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2015.
- Doğan, Sevil, ve Alper Yılmaz. "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçersizliğine Yol Açan Sebeplerin Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi." *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 29, no. 4 (2025): 1877–1926. <https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1707006>.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özekes, Murat Atalı ve Vural Seven. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. 2. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Erdoğan, Cenk, ve H. H. Tiritoglu Ersoy. "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin Hukuki Niteliğine Dair Değerlendirme." *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, no. 1 (2022): 51–90.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 26. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Kocabaş, Gökhan. "Aşırı Yararlanmanın Şartları ve Aşırı Yararlanmaya Bağlanan Hukuki Sonuçlar." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20, no. 2 (2014): 105–42.
- Oğuz, Özgür, ve Ece Atak. "İş Hukukunda Arabuluculuk Belgesinin Aşırı Yararlanma Nedeniyle İptali Durumunun İncelenmesi." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 16, no. 63 (2025): 607–38.
- Oğuzman, M. Kemal, ve Turgut Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Cilt 1. 18. baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2020.
- Okumuş, Sefer. *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Aşırı Yararlanma*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- Okur, Ziya. *Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk*. 2. baskı. Ankara: Karahan Yayınevi, 2019.
- Özkaya, Ersan. *Aşırı Yararlanma Davaları*. 5. baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Pamuk, E. *İş Hukukunda Arabuluculuk Anlaşma Belgesi: Hukuki Mahiyeti ve Geçersizliği*. 1. baskı. Ankara: Adalet Yayınları, 2024.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis. "Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği." *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 18, no. 1 (2019): 333–79.

İşyeri Arabuluculuğu: Çalışma Barışı ve İşyerinde Verimlilik

Av. Arb. Nur Özden*

İşyerlerinde çalışma barışının sağlanması, etkili iletişim ve yapıcı sorun çözme becerilerinin varlığı ile ilişkilendirilmektedir. Özellikle küreselleşme, dijitalleşme ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, işyerlerinde ortaya çıkan çatışmaların niteliğini değiştirmiştir. Bu bağlamda sorun çözme becerileri, işyeri çalışma barışının sağlanması ve verimliliğin korunmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Bu çalışmada alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ve psikososyal risk yönetimi yaklaşımları bütüncül bir çerçevede ele alınmıştır. Çalışma kapsamında özellikle iletişim becerileri, empati, müzakere, ve işbirliğine dayalı problem çözme yaklaşımlarının işyeri içindeki çatışmaların yönetilmesindeki rolü değerlendirilmiştir.

Literatür incelemesi, işyerinde ortaya çıkan çatışmaların büyük ölçüde rol belirsizliği, iletişim eksiklikleri ve yönetim tarzı gibi faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Çatışmaların etkin biçimde yönetilememesi sonucunda çalışan bağlılığında azalma, performans düşüşü ve işten ayrılma eğiliminde yükselme gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık yapılandırılmış sorun çözme süreçlerinin varlığı, çatışmaların yapıcı biçimde ele alınmasını sağlayarak iş yeri barışındaki sürdürülebilirliği güçlendirmektedir.

Bildiri kapsamında üç boyutlu bir model önerilmektedir. Birinci boyut, önleyici kültür ve organizasyonel adalet boyutudur. Bu çerçevede açık iletişim politikaları, katılımcı yönetim anlayışı ve liderlik eğitimi, çatışmaların ortaya çıkmadan engellenmesinde temel araçlar olarak değerlendirilmektedir. İkinci boyut, erken müdahale mekanizmalarıdır. Kurum içi arabuluculuk, ombudsmanlık sistemi ve yapılandırılmış şikâyet prosedürleri, uyuşmazlıkların büyümeden

* Avukat, Arabulucu. E-Posta: nrozden@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0808-3675.

çözülmesini sağlamaktadır. Üçüncü boyut ise sistematik risk yönetimi ve izleme süreçleridir. Bu uygulamalar çalışma barışının sürdürülebilirliğini güvence altına almayı amaçlamaktadır.

Sonuç olarak, işyerinde çalışma barışının sağlanması yalnızca hukuki uyumsuzlukların azaltılması ile sınırlı değildir. Kurumların psikolojik güvenlik kültürünü destekleyen liderlik anlayışı geliştirmesi, çalışanların iletişim ve sorun çözme becerilerini güçlendirmesi ve erken müdahale mekanizmalarını kurumsal yapıya entegre etmesi gerekmektedir. Sözü edilen uygulamalar hem çalışan refahını hem de kurumsal verimliliği artıran temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle işyerlerinin insan kaynakları yapısında hem işyeri arabuluculuğu adı altında bir birim kurulması hem de çatışma yönetimi ve sorun çözme becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programlarına daha fazla yer verilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Barışı, Sorun Çözme Becerileri, İşyeri Çatışması, Örgütsel Verimlilik, Uyuşmazlık Yönetimi

Workplace Mediation

Workplace Peace and Organizational Productivity

Ensuring workplace peace is closely associated with the presence of effective communication and constructive problem-solving skills within organizations. In particular, the widespread adoption of globalization, digitalization, and flexible working models has transformed the nature of conflicts emerging in workplaces. In this context, problem-solving competencies play a critical role in maintaining workplace harmony and sustaining organizational productivity.

This study addresses alternative dispute resolution mechanisms and psychosocial risk management approaches within a holistic framework. Within the scope of the study, the role of communication skills, empathy, negotiation, and collaborative problem-solving approaches in managing workplace conflicts is examined.

The literature review indicates that conflicts in workplaces largely arise from factors such as role ambiguity, communication deficiencies, and managerial style. When conflicts are not managed effectively, outcomes such as decreased employee engagement, reduced performance, and increased turnover intention may occur. Conversely, the presence of structured problem-solving processes enables conflicts to be addressed constructively and strengthens the sustainability of workplace peace.

Within the scope of this paper, a three-dimensional model is proposed. The first dimension focuses on a preventive culture and organizational justice. In this context, open communication policies, participatory management practices, and leadership training are considered essential tools for preventing conflicts before they arise. The second dimension involves early intervention mechanisms. Internal workplace mediation, ombudsman systems, and structured complaint procedures enable disputes to be resolved before escalating into larger conflicts. The third dimension consists of systematic risk management and monitoring processes. These practices aim to ensure the sustainability of workplace peace.

In conclusion, ensuring workplace peace is not limited to reducing legal disputes. Organizations should develop leadership approaches that support a culture of psychological safety, strengthen employees' communication and problem-solving skills, and integrate early intervention mechanisms into their institutional structures. These practices are considered fundamental elements that enhance both employee well-being and organizational productivity. Therefore, it is recommended that organizations establish dedicated units for workplace mediation within their human resources structures and place greater emphasis on training programs aimed at developing conflict management and problem-solving competencies.

Keywords: Workplace Peace, Problem-Solving Skills, Workplace Conflict, Organizational Productivity, Dispute Management

Kaynakça

- Akgeyik, Tuncay. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları, 2018.
- Eren, Erol. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.
- Erdut, Toker. Endüstri İlişkileri. Ankara: İmge Kitabevi, 2015.
- Karasu, R. "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulaması ve Değerlendirilmesi." Çalışma ve Toplum 61, no. 2 (2019): 685–712.
- Koçel, Tamer. İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları, 2020.
- Özdemir, B. "İşyerinde Psikososyal Riskler ve Yönetimi." Çalışma ve Toplum 55, no. 4 (2017): 1893–1915.
- Süral, N. "İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sisteminin Değerlendirilmesi." Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 15, no. 60 (2018): 1289–1312.
- Toker, B., ve M. Ş. Şimşek. Örgütsel Davranış. Ankara: Eğitim Yayınevi, 2019.
- Yıldız, S. "İşyerinde Çatışma Yönetimi ve Çalışan Performansı İlişkisi." Sosyal Bilimler Dergisi 8, no. 2 (2021): 145–62.

Sağlık Hukukunda Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Uluslararası Standartların Oluşturulması

Av. Arb. Şebnem Akçınar*

Arabuluculuk, sağlık hukuku alanına özgü hassasiyetler bakımından ayrı bir önem taşımaktadır. Bu alanda ihtisaslaşmış mahkemelerin ve ayrı özel bir kanunun bulunmaması sebebiyle yargılama oldukça güç bir hal almaktadır. Sağlık hukukunda bilhassa vekâlet ve eser sözleşmelerinden doğan sorumlulukta hekimin, özel hastanenin, hastanın, sağlık çalışanlarının vb. sorumluluğu söz konusu olduğunda ilk olarak akla: Türk Borçlar Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Hasta Hakları Yönetmeliği gelse de AY, HMK, TKHK yanında, konuyla ilgili çok fazla kanun, kanun hükmünde kararname yönetmelik ve uluslararası düzenlemeler bulunmaktadır.¹

Uluslararası sağlık hukuku dizini çerçevesinde; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi-1948, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi-1950, Lizbon Bildirgesi-1981, Avrupa Hasta Haklarının Geliştirilmesi Bildirgesi-Amsterdam Bildirgesi-1994, Dünya Tabipler Birliği-Bali Bildirgesi-1995, Avrupa Konseyi İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi-1996, Hasta Hakları Avrupa Statüsü-Roma-2002 vb. birçok düzenleme bulunmaktadır. Sağlık hakkı tüm dünyada her insanın sahip olduğu en temel haklardan biridir. Bu hak sadece sağlık hizmetlerine erişim hakkı kapsamında değil aynı zamanda sağlığın toplumsal etmenler ve çeşitli dış koşullarla da belirlendiğini dikkate alarak tüm belirleyenlerin uygun nicelik ve nitelikte olmasını gerektirir.² İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi m.25:

Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlığı ve refahı için yeterli yaşam standartlarına sahip olmaya hakkı vardır. Bu hak; beslenme, giyim, konut, sağlık hizmetleri ile gerekli toplumsal hizmetleri ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkını da kapsar.

* Avukat, Arabulucu, MCI Arb; İstanbul Barosu.

1 Şebnem Akçınar, "III. Uluslararası Tıp Hukuku Kongresi Bildiriler Kitabı," cilt 1 (İstanbul, 2019), 880 vd.

2 Pervin Somer, Murat Civaner, Sezercan Bektaş, Şebnem Akçınar, Okan Dursun ve Irmak Aslan, *Sağlık Hukukunda Uzman Arabuluculuk* (Ankara: Optimist Yayın Grubu, 2020), 70.

demektedir. Dünya Sağlık Örgütü ise “Sağlık; sadece hastalık ya da sakatlık olmaması değil, fiziksel, mental ve toplumsal olarak tam bir iyilik halidir.” şeklinde tanımlamaktadır.

Sağlık hukuku disiplinler arası ve hatta disiplinler üstü bir alandır. Bu dinamik alan kendi içinde sürekli bir gelişim içinde olup ilaç hukuku, gen hukuku, sağlık turizmi hukuku gibi alt başlıklarla beraber diğer ülkelerle de etkileşim içerisinde.³

Tıbbi standardın hukuka uygunluk sebebi olması hasebiyle, tıp biliminin günümüzde ulaştığı bilimsel ve teknik düzeyin tüm dünyada takip edilmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Tıbbi müdahale, tıp bilimi tarafından kabul edilen tıbbi standartlara uygun olmak zorundadır. Bu standarttan sapma, deney ve deneme koşullarını taşıyamıyorsa, diğer bir ifadeyle klinik araştırma kapsamında değil ise tıbbi müdahalenin hukuka uygunluğu ortadan kalkacaktır⁴. Dolayısıyla hekimlerin uluslararası alanda gelişen tüm bilimsel çalışma ve yöntemleri takip etmeleri gerekmektedir.

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m. 1: “Bu Kanunun amacı, hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir. (2) Bu Kanun, **yabancılık unsuru taşıyanlar da dahil olmak üzere**, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır.”⁵ düzenlemesiyle yabancılık unsuru taşıyan, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri uyuşmazlıklarda arabuluculuğu işlevsel bir hale getirmiştir. Böylece farklı ülke vatandaşları ile doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının da arabuluculuk yoluyla çözülebileceğini belirtmiştir. Yabancılık unsuru taşıyan uyuşmazlıklarda dil, din, ırk farklılığı kaynaklı olarak bakış açıları, değerleri, öncelikleri ve hassasiyetleri değişebilmektedir.⁶

Ülkemiz gerek coğrafi konumu, gerek sağlık alanında gelişmiş iyi hekimlerinin bulunması, konforlu hastane koşulları ve gerekse ekonomik avantajları sebebiyle sağlık turizmi alanında oldukça etkin faaliyet göstermektedir. Bu durum malpraktis davalarını da beraberinde getirmektedir. Ancak başka bir ülkenin yarılama alanına dahil olmak istemeyen yabancı hastalar oldukça güçlük çekmekte

3 Şebnem Akçınar ve Pervin Somer, *Sağlık Hukuku Uyuşmazlıklarında Uygulama*, 1. baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), 2.

4 Nesibe Yayı, “Komplikasyon ve Malpraktis Ayrımı,” içinde *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Uluslararası I. Sağlık Hukuku Sempozyumu*, 24–25 Nisan 2008, ed. Pervin Somer ve İpek Sevdâ Söğüt (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2011), 29 vd.

5 <http://www.adb.adalet.gov.tr> (Erişim Tarihi:8.03.2026).

6 Somer vd., *Sağlık Hukukunda Uzman Arabuluculuk*, 70.

ve çözüm yolları aramaktadır. Oysaki bu uyumsuzlukların uzman arabulucular tarafından çözüme kavuşturulması hem hasta hakları hem de ülkemizin itibarı bakımından kolaylaştırıcı olacaktır.

Sağlık hukuku uyumsuzluklarında korunması gereken menfaatler somut olayın özelliklerine, statüye göre farklı bir yapı arz etmektedir. Bu çerçevede, sağlık hizmetlerinden yararlanan bireyler bakımından temel koruma alanını kişisel mahremiyet ve özel hayatın gizliliği oluştururken, sağlık hizmetini sunan kamu veya özel kuruluşlar bakımından ise ticari sır niteliği taşıyan mali, teknik ve organizasyonel bilgilerin korunması önem taşımaktadır. Ticari sır, sağlık kuruluşunun ekonomik ve rekabetle bağlantılı menfaatlerini üçüncü kişilere karşı korumayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, kamuya ait sağlık kuruluşları bakımından ticari sır koruması, kamu yararı, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri karşısında daha sınırlı bir görünüm arz etmekte; örneğin ihale gibi süreçlerde rekabet ilkesinin korunması gibi önemli yükümlülüklerin bir gereği olarak gizlilik ilkesiyle korunmaktadır. Hekimler yönünden ise meslek etiği, sır saklama yükümlülüğü ve mesleki itibarın korunması, disiplin sorumluluğu gibi konularda ön plana çıkmaktadır. Bu farklı menfaat alanlarının aynı uyumsuzluk içinde kesişmesi, yargılama süreçlerinin aleniyeti karşısında taraflar bakımından çeşitli riskler doğurabilmektedir. Bu nedenle, tarafların mahremiyet, itibar ve ticari sır gibi hassas menfaatlerini daha etkin şekilde koruyabilen arabuluculuk, özel hukuka tabi sağlık hukuku uyumsuzluklarında işlevsel ve tercih edilebilir bir alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemi olarak öne çıkmaktadır. Bu sebeple uluslararası alandaki tıbbi standartlar gibi arabuluculukta da uluslararası standartların oluşturulması gerekmektedir.

Çalışmada, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa Ülkeleri, Asya Ülkeleri ve Afrika Ülkeleri'ndeki uygulamalar karşılaştırmalı bir perspektifle incelenecek olup sağlık hukukunda arabuluculuğa tabi olabilecek uyumsuzluklar bakımından uluslararası standartların oluşturulmasının neden önemli olduğu ve çözüm yolları hususları değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Sağlık Hukuku, Tıbbi Standart, Uluslararası Alanda Arabuluculuk, Yabancılaşma Unsuru



Establishing International Standards for Mediation Practices in Health Law

Mediation holds particular significance in the field of health law due to the sensitive nature of disputes arising within this domain. The absence of specialized courts and a distinct legislative framework specifically governing health law renders judicial proceedings particularly complex. In matters concerning liability arising from mandates and contracts for work—especially where the responsibility of physicians, private hospitals, patients, healthcare professionals, and related parties is in question—the first sources that come to mind are the Turkish Code of Obligations, the Turkish Penal Code, and the Regulation on Patient Rights. However, alongside the Constitution, the Code of Civil Procedure, and the Law on the Protection of Consumers, there exist numerous other laws, statutory decrees, regulations, and international instruments governing the field.

Within the framework of the international health law corpus, several significant instruments may be cited, including the Universal Declaration of Human Rights (1948), the European Convention on Human Rights (1950), the Lisbon Declaration on the Rights of the Patient (1981), the Declaration on the Promotion of Patients' Rights in Europe – Amsterdam Declaration (1994), the World Medical Association Bali Declaration (1995), the Convention on Human Rights and Biomedicine of the Council of Europe (1996), and the European Charter of Patients' Rights – Rome (2002), among many others.

The right to health is universally recognized as one of the most fundamental human rights. This right encompasses not only access to healthcare services but also the recognition that health is determined by broader social determinants and external conditions. Accordingly, it requires that all such determinants be ensured in both adequate quantity and quality.

Article 25 of the Universal Declaration of Human Rights states: “Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing and medical care and

necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control.”

The World Health Organization defines health as “a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.”

Health law is an interdisciplinary—indeed, at times transdisciplinary—field. It is inherently dynamic and continuously evolving, interacting with other countries and incorporating various subfields such as pharmaceutical law, genetic law, and health tourism law.

Since compliance with medical standards constitutes a ground of legal justification, it is of paramount importance that the scientific and technical level reached by medical science worldwide be closely followed. Any medical intervention must conform to medical standards accepted by the medical community. A deviation from such standards—unless carried out under the conditions of experimentation or clinical research—eliminates the lawfulness of the intervention. Consequently, physicians must keep abreast of all scientific developments and methodologies emerging at the international level.

Article 1 of the Law on Mediation in Civil Disputes provides: “The purpose of this Law is to regulate the procedures and principles to be applied in resolving civil disputes through mediation. (2) This Law shall apply to the resolution of private law disputes arising from acts or transactions over which the parties may freely dispose, including those involving a foreign element.”

Through this provision, mediation has been rendered functional in disputes involving a foreign element. Accordingly, private law disputes arising between citizens of different countries may also be resolved through mediation. In such disputes, differences in language, religion, race, and cultural background may shape the parties’ perspectives, values, priorities, and sensitivities.

Türkiye has become highly active in the field of health tourism due to its strategic geographical location, the presence of highly qualified physicians, the comfort and quality of its hospital facilities, and its economic advantages. However, this development has also led to an increase in malpractice claims. Foreign patients who prefer not to submit to the jurisdiction of another country’s judicial system often encounter considerable difficulties and seek alternative solutions. In this regard, the resolution of such disputes by specialized mediators would greatly facilitate both the protection of patient rights and the preservation of our country’s reputation.

In disputes arising in the field of health law, the protection of personal privacy is of paramount importance for patients; professional ethics and reputation are crucial for physicians; and commercial confidentiality and trade secrets are significant for private and public hospitals as well as insurance companies. These considerations render mediation particularly necessary for all stakeholders involved.

For this reason, just as international medical standards exist in the medical field, it is equally necessary to establish international standards for mediation in health law.

The practices in England, the United States of America, European countries, Asian countries, and African countries will be examined, and the importance of establishing international standards in mediation within the field of health law—as well as potential solutions—will be evaluated.

Keywords: Mediation, Health Law, Medical Standards, Mediation in the International Arena, Foreign Element.

Kaynakça

- Akçınar, Şebnem. "III. Uluslararası Tıp Hukuku Kongresi Bildiriler Kitabı." c. 1. İstanbul, 2019.
- Akçınar, Şebnem, ve Pervin Somer. *Sağlık Hukuku Uyuşmazlıklarında Uygulama*. 1. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Somer, Pervin, Murat Civaner, Sezercan Bektaş, Şebnem Akçınar, Okan Dursun ve İrmak Aslan. *Sağlık Hukukunda Uzman Arabuluculuk*. Ankara: Optimist Yayın Grubu, 2020.
- Yaycı, Nesibe. "Komplikasyon ve Malpraktis Ayrımı." İçinde *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Uluslararası I. Sağlık Hukuku Sempozyumu, 24–25 Nisan 2008*, editörler Pervin Somer ve İpek Seveda Söğüt. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2011.

II. OTURUM

Saat: 10:45 – 11:45

Türk Dünyasında Arabuluculuk: Kurumsal Yapılanma, Kültürel Temeller ve Karşılaştırmalı Yaklaşımlar

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Şebnem Akipek Öcal
(*TED Üniversitesi*)

Av. Arb. Yakup Erikel	Türk Dünyası Arabulucular Birliği Modeli
Av. Tuna Peker	Türk Dünyasında Adaletin Hızlı Yüzü ve Uzlaşî Kültürü
Dr. Öğr. Üyesi Ferhat Yıldırım	Türk Dünyasında Arabuluculuk Azerbaycan Örneği ve Türkiye ile Kısa Bir Mukayese



Türk Dünyası Arabulucular Birliği Modeli

Av. Arb. Yakup Erikel*

Bölgesel Bir Uyuşmazlık Çözüm Ağı Perspektifi

Arabuluculuk, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği uyuşmazlıklarda gönüllülük, tarafsızlık, eşitlik ve gizlilik ilkeleri çerçevesinde yürütülen alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Arabulucunun temel görevi uyuşmazlık hakkında karar vermek değil, taraflar arasında iletişimi kolaylaştırmak ve çözüm arayışını desteklemektir. Bu yönüyle arabuluculuk, klasik yargılama yöntemlerinden farklı olarak tarafların kendi iradeleriyle bir çözüm üretmelerini sağlayan esnek ve katılımcı bir mekanizma sunmaktadır.

Küreselleşme süreciyle birlikte uluslararası ticaret, yatırım ve ekonomik ilişkiler önemli ölçüde artmıştır. Farklı hukuk sistemlerine tabi taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ise çoğu zaman uzun, maliyetli ve karmaşık yargı süreçlerini beraberinde getirmektedir. Bu durum tarafları daha hızlı, ekonomik ve pratik çözüm yollarına yöneltmektedir. Uluslararası arabuluculuk, bu ihtiyaca cevap veren önemli bir mekanizma olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Uluslararası arabuluculuğun gelişiminde önemli bir dönüm noktası, 2019 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticari Arabuluculuk Anlaşmalarının İcrasına İlişkin Singapur Sözleşmesi olmuştur. Bu sözleşme, uluslararası ticari arabuluculuk sonucunda varılan anlaşmaların sınır ötesi icra edilebilirliğine ilişkin hukuki bir çerçeve sunmaktadır. Böylece arabuluculuk, yalnızca tarafların iyi niyetine dayalı bir uzlaşma yöntemi olmaktan çıkarak uluslararası ticaret hukukunun etkin bir aracı haline gelmiştir.

Bununla birlikte uluslararası arabuluculuğun etkinliğinin artırılabilmesi için yalnızca küresel düzenlemeler yeterli değildir. Bölgesel düzeyde kurumsal

* Avukat Arabulucu, Ankara Barosu; Türk Dünyası Arabulucular Birliği (TDAB) Başkanı.

arabuluculuk ağlarının oluşturulması, ortak mesleki standartların geliştirilmesi ve karşılıklı tanıma mekanizmalarının kurulması büyük önem taşımaktadır. Ortak kültürel ve ekonomik bağlara sahip ülkeler arasında kurulacak bölgesel arabuluculuk yapıları, uyuşmazlık çözüm süreçlerinin daha hızlı ve güvenilir şekilde yürütülmesine katkı sağlayabilir.

Türk dünyasında son yıllarda ekonomik, ticari, akademik ve kültürel ilişkiler giderek güçlenmektedir. Türkiye, Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve diğer Türk devletleri arasında gelişen bu ilişkiler, doğal olarak sınır ötesi hukuki ilişkilerin ve ticari uyuşmazlıkların da artmasına yol açmaktadır. Bu nedenle Türk dünyasında ortak bir uyuşmazlık çözüm altyapısının geliştirilmesi önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda Türk Dünyası Arabulucular Birliği (TDAB), Türk devletleri arasında arabuluculuk alanında kurumsal iş birliğini güçlendirmeyi amaçlayan bölgesel bir model olarak değerlendirilebilir. TDAB modeli, farklı ülkelerde faaliyet gösteren arabulucular, hukukçular, akademisyenler ve hukuk kurumları arasında iş birliği ve koordinasyon sağlayarak ortak bir arabuluculuk ağı oluşturmayı hedeflemektedir.

TDAB modelinin temel amaçlarından biri, Türk devletleri arasında arabuluculuk alanında ortak standartların geliştirilmesidir. Eğitim programları, sertifikasyon süreçleri, etik ilkeler ve mesleki uygulamalar bakımından ortak bir çerçevenin oluşturulması, arabuluculuk faaliyetlerinin bölgesel düzeyde daha güvenilir ve etkin bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayabilir. Bu kapsamda üniversiteler, barolar, adalet bakanlıkları ve arabuluculuk kurumları arasında geliştirilecek iş birlikleri büyük önem taşımaktadır.

Modelin bir diğer önemli yönü, akademik ve kurumsal iş birliklerinin güçlendirilmesidir. Ortak sempozyumlar, eğitim programları, araştırma projeleri ve uluslararası konferanslar aracılığıyla arabuluculuk alanındaki bilgi ve tecrübe paylaşımı artırılabilir. Bu tür faaliyetler hem arabuluculuk kültürünün gelişmesine katkı sağlayacak hem de farklı hukuk sistemleri arasında karşılıklı anlayışın güçlenmesine yardımcı olacaktır.

Türk hukuk ve kültür tarihinde sulh ve uzlaşma anlayışı önemli bir yer tutmaktadır. Geleneksel toplum yapısında uyuşmazlıkların çözümünde uzlaştırıcı ve barıştırmacı kişilerin rolü oldukça belirgindir. İslam hukukunda yer alan “muslihun” kavramı ve Ahilik teşkilatının ticari hayatta benimsediği uzlaştırıcı yaklaşım, bu kültürel mirasın önemli örnekleri arasında sayılabilir. Bu tarihsel miras, modern arabuluculuk anlayışının bölgesel kültürel temellerini de ortaya koymaktadır.

TDAB modeli, bu tarihsel ve kültürel mirası modern hukuk kurumlarıyla bir araya getirerek Türk dünyasında yeni bir hukuk iş birliği alanı oluşturmayı hedeflemektedir. Bu modelin gelişmesi, yalnızca arabuluculuk faaliyetlerinin güçlenmesine değil, aynı zamanda Türk devletleri arasında hukuk alanında kurumsal diyalogun artmasına da katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak Türk Dünyası Arabulucular Birliği modeli, bölgesel düzeyde işleyen bir arabuluculuk ağı kurulmasına yönelik önemli bir girişimdir. Ortak eğitim standartlarının geliştirilmesi, arabulucular arasında kurumsal iş birliğinin artırılması ve uluslararası uyumsuzlukların çözümünde etkili mekanizmaların oluşturulması, bu modelin temel hedefleri arasında yer almaktadır. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, Türk dünyasında hukuk alanında güven ve iş birliğinin güçlenmesine katkı sağlayabilecek önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Türk Dünyası Arabulucular Birliği, Uluslararası Arabuluculuk, Bölgesel Hukuk İş Birliği, Singapur Sözleşmesi



The Model of the Union of Mediators of the Turkic World

A Perspective on a Regional Dispute Resolution Network

Mediation is an alternative dispute resolution method conducted within the framework of voluntariness, neutrality, equality, and confidentiality in disputes over which the parties have the freedom to dispose. The primary role of the mediator is not to render a decision regarding the dispute, but rather to facilitate communication between the parties and support the search for a mutually acceptable solution. In this respect, mediation offers a flexible and participatory mechanism that enables parties to generate their own solutions, differing from traditional judicial processes.

With the process of globalization, international trade, investment, and economic relations have increased significantly. The resolution of disputes arising between parties subject to different legal systems often leads to lengthy, costly, and complex judicial proceedings. This situation encourages parties to seek faster, more economical, and practical methods of disputes resolution. International mediation has therefore gained increasing importance as a mechanism capable of responding to this need.

A significant milestone in the development of international mediation was the adoption of the United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation, known as the Singapore Convention on Mediation, in 2019. This convention provides a legal framework for the cross-border enforcement of settlement agreements resulting from international commercial mediation. In this way, mediation has evolved from being merely a goodwill-based method of settlement into an effective instrument within international commercial law.

However, global regulations alone are not sufficient to enhance the effectiveness of international mediation. The establishment of institutional mediation

networks at the regional level, the development of common professional standards, and the creation of mechanisms of mutual recognition are of great importance. Regional mediation structures established among countries sharing common cultural and economic ties may contribute to the faster and more reliable conduct of dispute resolution processes.

In recent years, economic, commercial, academic, and cultural relations within the Turkic world have been steadily strengthening. The expanding relations among Türkiye, Azerbaijan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Uzbekistan, and other Turkic states naturally lead to an increase in cross-border legal relations and commercial disputes. Therefore, the development of a common dispute resolution infrastructure within the Turkic world emerges as an important necessity.

In this context, the Union of Mediators of the Turkic World (TDAB) may be considered as a regional model aiming to strengthen institutional cooperation in the field of mediation among Turkic states. The TDAB model seeks to establish a common mediation network by providing cooperation and coordination among mediators, legal professionals, academics, and legal institutions operating in different countries.

One of the primary objectives of the TDAB model is the development of common standards in the field of mediation among Turkic states. Establishing a common framework in terms of training programs, certification processes, ethical principles, and professional practices may contribute to the more reliable and effective conduct of mediation activities at the regional level. In this regard, cooperation among universities, bar associations, ministries of justice, and mediation institutions is of great importance.

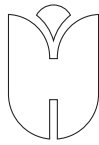
Another important aspect of the model is the strengthening of academic and institutional cooperation. Through joint symposiums, training programs, research projects, and international conferences, the sharing of knowledge and experience in the field of mediation can be enhanced. Such activities will not only contribute to the development of a mediation culture but will also help strengthen mutual understanding between different legal systems.

The concepts of reconciliation and settlement occupy an important place in the legal and cultural history of Turkic societies. In traditional social structures, conciliatory individuals often played a significant role in resolving disputes. The concept of “muslihun” in Islamic law and the conciliatory approach adopted in commercial life by the Ahi guild system may be considered among the important examples of this cultural heritage. This historical legacy also reveals the regional cultural foundations of modern mediation practices.

The TDAB model aims to bring together this historical and cultural heritage with modern legal institutions in order to create a new field of legal cooperation within the Turkic world. The development of this model may contribute not only to strengthening mediation practices but also to increasing institutional dialogue among Turkic states in the field of law.

In conclusion, the model of the Union of Mediators of the Turkic World represents an important initiative aimed at establishing a regional mediation network. The development of common training standards, the strengthening of institutional cooperation among mediators, and the creation of effective mechanisms for the resolution of international disputes constitutes the primary objectives of this model. Achieving these objectives may be considered an important step toward strengthening trust and cooperation in the field of law within the Turkic world.

Keywords: Mediation, Union of Mediators of the Turkic World, International Mediation, Regional Legal Cooperation, Singapore Convention



Türk Dünyasında Adaletin Hızlı Yüzü ve Uzlaşma Kültürü

Av. Tuna Peker*

Bu çalışma, Türk Devletleri Teşkilatı bünyesinde arabuluculuğun kadim toplumsal geleneklerden modern ve kurumsallaşmış yasal çerçevelere uzanan gelişimini incelemektedir. Üye devletler (Türkiye, Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan ve Özbekistan) ile gözlemci devletlerin (Macaristan, KKTC ve Türkmenistan) uygulamaları analiz edilerek, “Aksakal” geleneğinin modern Alternatif Uyuşmazlık Çözümü (AUÇ) yöntemleri için nasıl kültürel bir temel oluşturduğu vurgulanmaktadır. Araştırma; zorunlu arabuluculuk modellerine geçiş süreci, gizlilik ve iradilik gibi hukuki ilkeler ile uyuşmazlıkların çekişmeli davalar yerine diyalog yoluyla çözülmesinin sosyo-ekonomik faydalarını ayrıntılandırmaktadır. Sonuç olarak çalışma, Türk dünyasının toplumsal barışı ve ekonomik güvenliği korumak amacıyla tarihsel bilgeliği modern yargı etkinliğiyle başarıyla harmanladığını savunmaktadır.

I. Giriş: Geleneksel Yargılamanın Krizi

Geleneksel yargı sistemi, doğası gereği bir kazanan ve bir kaybeden yaratmak üzere tasarlanmıştır; bu ikili sonuç, çatışmanın temelindeki insani ve sosyal maliyetleri ele almakta çoğu zaman yetersiz kalır. Genellikle üç yılı aşan uzun süreli davalar; zaman kaybı, kronik stres ve hiçbir maddi tazminatın gerçek anlamda onaramayacağı kopuk ilişkiler dahil olmak üzere bireyler üzerinde ağır yükler oluşturur. Modern hukuk sistemleri artık “her uyuşmazlığın mutlaka bir tarafın kaybetmesiyle sonuçlanması gerektiğini” giderek daha fazla kabul etmektedir. Sonuç olarak, AUÇ mekanizmaları temel bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bunlar arasında arabuluculuk; gönüllü, esnek ve maliyet etkin bir araç olarak öne

* Avukat Arabulucu, Ankara Barosu; Marka ve Patent Vekili, Türk Dünyası Arabulucular Birliği Üyesi.

çıkılmaktadır. Türk dünyasında arabuluculuk sadece hukuki bir prosedür değil, köklü bir toplumsal uzlaşma kültürünün tezahürüdür. Bu çalışma, 2026 yılı itibarıyla Türk devletlerindeki arabuluculuğun tarihsel kökenlerini ve mevcut mesleki uygulamalarını incelemektedir.

II. Arabuluculuğun Temel İlkeleri

Arabuluculuk, sıradan bir sohbetten ziyade etik ve hukuki kurallarla yönetilen profesyonel bir süreçtir. Bu mekanizma dört temel sütun üzerine kuruludur:

- **Gönüllülük ve Eşitlik:** Hiç kimse arabuluculuğa katılmaya veya rızası olmadan bir çözümü kabul etmeye zorlanamaz. Taraflar süreç boyunca eşit statüdedir.
- **Gizlilik:** 6325 sayılı Türk Kanunu'nun 4. maddesi gibi yasalar uyarınca, arabuluculuk sırasında yapılan tüm beyanlar ve teklifler kesinlikle gizlidir. Bu durum dürüstlüğü ve açık iletişimi sağlar.
- **Arabulucunun Rolü:** Arabulucu bir hakim değildir; kimin haklı veya haksız olduğuna karar vermez. Bunun yerine, iletişimi kolaylaştıran bir köprü görevi görür.
- **Kendi Geleceğini Belirleme (Self-Determinasyon):** Yetki hakimlerde değil, taraflardadır. Arabuluculuk, tarafların “kendi kaderlerini tayin etmelerine” olanak tanır.

Arabuluculuğun mantığı en iyi “Portakal Vakası” ile örneklendirilir. Bir hakim bir portakalı sadece ortadan ikiye bölerken, bir arabulucu taraflardan birinin kek yapmak için kabuğuna, diğersinin ise içmek için suyuna ihtiyacı olduğunu tespit eder. Görünürdeki talepler yerine gerçek menfaatlere odaklanılması, her iki taraf için de tam memnuniyet sağlar.

III. Tarihsel Kökenler: Aksakal Geleneği

Türk dünyasında modern arabuluculuğun hızla benimsenmesi, bu toplumların kolektif hafızasındaki derin köklere bağlanmaktadır. Tarihsel olarak göçebe ve yarı göçebe Türk toplulukları, uyuşmazlıkları bilge yaşlılar, kabile reisleri ve saygın liderler aracılığıyla çözmüştür. Bunun merkezinde, Göktürk ve Hun dönemlerine kadar 1.500 ila 2.000 yıl öncesine dayanan “Aksakal” geleneği yer alır. Bir Aksakal sadece yaşlı bir kişi değil; bilgeliği, deneyimi ve güçlü adalet duygusuyla toplumsal saygınlık kazanmış bir bireydir. Bu büyükler; aile, miras ve ticari çatışmalar resmi bir mahkemeye ulaşmadan önce arabuluculuk yapmış ve tavsiyelerde bulunmuşlardır. Günümüzde bu miras, Türk Devletleri Teşkilatı bünyesindeki **Aksakallar Konseyi** ile sembolize edilmektedir.

IV. Türk Devletlerinde Mevcut Uygulamalar (2026)

Arabuluculuğun kurumsal gelişimi, özellikle, Türk Dünyası Arabulucular Birliği (TDAB) destekleri ile, son yıllarda büyük ivme kazanmıştır.

- **Türkiye:** 2012 yılında arabuluculuğu başlatmıştır (6325 Sayılı Kanun). 2018 yılına gelindiğinde iş uyuşmazlıklarında “dava şartı” modeline öncülük etmiş, daha sonra bunu ticari ve tüketici davalarına genişletmiştir. Türk sistemi şu anda oldukça gelişmiş kabul edilmekte ve diğer devletler için temel referans görevi görmektedir.
- **Azerbaycan:** 2019 tarihli “Arabuluculuk Kanunu” ile arabuluculuğu kurumsallaştırmış; 2026 itibarıyla aile, iş ve ticari uyuşmazlıklarda zorunlu hale getirmiştir. Sistem Mediasiya Şurası (Arabuluculuk Kurulu) tarafından yönetilmekte ve masrafları karşılamak için devlet destekli bir adli yardım mekanizması içermektedir.
- **Kazakistan:** 2011 tarihli yasası, tarihsel “Biler Soti” (bilgelerin adaleti) geleneğini entegre etmektedir. Sistem; **Profesyonel Arabulucular** (sertifikalı, en az 25 yaşında) ve **Gönüllü Arabulucular** (saygın kişiler, en az 40 yaşında) arasında ayırım yapmaktadır. Uzlaşma sağlandığında küçük çaplı ceza davalarının düşürülmesi için de özellikle kullanılmaktadır.
- **Kırgızistan:** “Türkiye Modeli”ni takip ederek Aralık 2025’te yeni mevzuat kabul etmiştir. Kırgız Cumhuriyeti Arabulucular Odası Mart 2026’da kurulmuştur. 1.500 arabulucunun eğitimi de, Türk Dünyası Arabulucular Birliği (TDAB) tarafından desteklenmektedir.
- **Özbekistan:** Ekim 2025’teki kapsamlı reformlar arabuluculuğu bankacılık ve sigorta sektörlerine yaymıştır. Varılan anlaşmalar, gönüllü olarak yerine getirilmezse mahkemelerce doğrudan icra edilebilir. Özbekistan yakın zamanda (Mart 2026) Pekin’deki Uluslararası Arabuluculuk Örgütü’ne katılmıştır.

V. Gözlemci Devletler ve Özgün Modeller

- **Macaristan:** AB standartlarına uyumlu olan Macaristan, 2026 yılında yasalarını KOBİ’leri tahkim/arabuluculuk prosedürlerine dahil edecek şekilde güncellemiştir.
- **Türkmenistan:** Kadınların kan davalarını sona erdirdiği “tülent barışı” geleneğinden ilham alarak modern bir kurumsal yapıya geçiş yapmaktadır.
- **KKTC:** 2026’da “yarı zorunlu” bir hibrit modeli benimsemiştir ve tarafların Yüksek Mahkeme aşamasında bile uzlaşabildiği “İstinaf Arabuluculuğu”na izin vermektedir.

VI. Sonuç: Bir Barış Mirası

Türk dünyasında arabuluculuğun evrimi, özündeki “Uzlaş Kültürü” nün artık profesyonel bir hukuki dayanak haline geldiğini göstermektedir. Ortak hedef nettir: yargı yükünü azaltmak, uyuşmazlıkları daha hızlı çözmek ve toplumsal uyumu korurken ekonomik güvenliği sağlamak. Türk geleneğinde en büyük güç kılıç değil, gönülleri barıştıran Aksakal’ın sözüdür. Gelecek nesillere bitmek bilmeyen davalar yerine bir diyalog kültürü bırakmak önceliğimiz olmaya devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Uzlaş Kültürü, Gönüllülük İlkesi, Self-Determinasyon, Toplumsal Barış.

The Fast Face of Justice and the Culture of Reconciliation in the Turkic World

This study examines the evolution of mediation within the Organization of Turkic States, tracing its journey from ancient communal traditions to modern, institutionalized legal frameworks. By analyzing the practices of member states—Türkiye, Azerbaijan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, and Uzbekistan—and observer states—Hungary, TRNC, and Turkmenistan—the paper highlights how the “Aksakal” (White-Bearded Elders) tradition has provided a cultural foundation for modern Alternative Dispute Resolution (ADR). The research details the transition toward mandatory mediation models, the legal principles of confidentiality and self-determination, and the socio-economic benefits of resolving disputes through dialogue rather than adversarial litigation. Ultimately, it argues that the Turkic world is successfully blending historical wisdom with contemporary judicial efficiency to preserve social peace and economic security.

I. Introduction: The Crisis of Traditional Litigation

The traditional judicial system is fundamentally designed to produce a winner and a loser, a binary outcome that often fails to address the underlying human and social costs of conflict. Long-term lawsuits, often exceeding three years, impose significant burdens on individuals, including lost time, chronic stress, and fractured relationships that no financial compensation can truly remedy. Modern legal systems are increasingly recognizing that “not every dispute must necessarily end with one party losing.”

Consequently, Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanisms have become essential. Among these, mediation stands out as a voluntary, flexible, and cost-effective tool. In the Turkic world, mediation is more than a legal procedure; it is a manifestation of a long-standing culture of social reconciliation. This study explores the historical roots and current professional practices of mediation across the Turkic states as of 2026.

II. Fundamental Principles of Mediation

Mediation is a professional process governed by strict ethical and legal principles rather than a random conversation. Four pillars sustain this mechanism:

- **Voluntariness and Equality:** No party can be forced to participate in mediation or accept a solution without consent. Parties maintain equal standing throughout the process.
- **Confidentiality:** Under laws such as Article 4 of the Turkish Law No. 6325, all statements and proposals made during mediation are strictly confidential. This ensures honesty and open communication.
- **The Role of the Mediator:** The mediator is not a judge; they do not decide who is right or wrong. Instead, they act as a bridge to facilitate communication.
- **Self-Determination:** Authority rests with the parties, not a robed third party. Mediation allows parties to “determine their own destiny.”

The logic of mediation is best illustrated by the “Orange Case”. While a judge might simply split an orange in half, a mediator identifies that one party needs the peel for baking while the other needs the juice for drinking. This focus on real interests rather than apparent demands leads to complete satisfaction for both sides.

III. Historical Roots: The Aksakal Tradition

The rapid adoption of modern mediation in the Turkic world is attributed to its deep roots in the collective memory of these societies. Historically, nomadic and semi-nomadic Turkic communities resolved disputes through wise elders, tribal chiefs, and respected leaders.

Central to this is the **Aksakal** (White-Bearded Elder) tradition, which dates back 1,500 to 2,000 years to the Göktürk and Hunnic periods. An Aksakal is not merely an elderly person but an individual who has earned social prestige through wisdom, experience, and a strong sense of justice. These elders acted as advisors and dispensers of justice, intervening in family, inheritance, and commercial conflicts before they reached any formal court. Today, this heritage is symbolized by the Council of Elders (Aksakallar Council) within the Organization of Turkic States.

IV. Current Practices in the Turkic States (2026)

The institutional development of mediation has accelerated over the past fifteen years.

1. Türkiye

Türkiye introduced mediation in 2012 (Law No. 6325). By 2018, it pioneered the “mandatory cause of action” model for labor disputes, later expanding to commercial and consumer cases. The Turkish system is now considered highly sophisticated and serves as a primary reference for other states.

2. Azerbaijan

Azerbaijan institutionalized mediation through the 2019 “Law on Mediation,” making it mandatory for family, labor, and commercial disputes as of 2026. The system is governed by the Mediation Council (Mediasiya Şurası) and includes a state-supported legal aid mechanism to cover costs.

3. Kazakhstan

Kazakhstan’s 2011 law integrates the historical “Biler Soti” (justice of sages) tradition. It distinguishes between Professional Mediators (certified, at least 25 years old) and Voluntary Mediators (respected figures, at least 40 years old). It is notably used to drop minor criminal cases if settlement is reached.

4. Kyrgyzstan

Following the “Turkish Model,” Kyrgyzstan adopted new legislation in December 2025. The Chamber of Mediators of the Kyrgyz Republic was founded in March 2026. Training for 1,500 mediators is being facilitated by the Union of Turkic World Mediators (TDAB).

5. Uzbekistan

Comprehensive reforms in October 2025 expanded mediation to banking and insurance sectors. Agreements reached are directly enforceable by courts if not fulfilled voluntarily. Uzbekistan recently joined the International Mediation Organization in Beijing (March 2026).

V. Observer States and Unique Models

- Hungary:** Compliant with EU standards, Hungary updated its laws in 2026 to include SMEs in arbitration/mediation procedures.
- Turkmenistan:** Inspired by the “tülbent barışı” (peace of the headscarf) tradition where women end feuds, the state is transitioning to a modern institutional structure.
- TRNC:** Adopted a “semi-mandatory” hybrid model in 2026 and allows “Appellate Mediation,” where parties can settle even during the Supreme Court phase.

VI. Conclusion: A Legacy of Peace

The evolution of mediation in the Turkic world signifies that the inherent “Culture of Conciliation” is now a professional legal pillar. The collective goal is clear: reduce judicial workload, resolve disputes faster, and ensure economic security while preserving social harmony. In the Turkic tradition, the greatest power is not the sword, but the word of the Aksakal who reconciles hearts. As we move forward, the priority remains leaving future generations a culture of dialogue rather than a legacy of endless litigation.

Kaynakça

Fisher, Roger, William Ury ve Bruce Patton. *Evet: Boyun Eğmeden Anlaşmaya Varmak*. 2020.

Rosenberg, Marshall B. *Şiddetsiz İletişim: Bir Yaşam Dili*. 2023.

Susskind, Richard. *Online Courts and the Future of Justice*. Oxford: Oxford University Press, 2019.

Tanrıver, Süha. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. 2021.

Türkiye Cumhuriyeti. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (6325 sayılı Kanun)*.

Türk Dünyasında Arabuluculuk Azerbaycan Örneği ve Türkiye İle Kısa Bir Mukayese

Dr. Öğr. Üyesi Ferhat Yıldırım*

Arabuluculuk, uyuşmazlıkların yargı dışı ve dostane yollarla çözümünü hedefleyen, kökleri kadim toplumsal uzlaşma pratiklerine dayanan bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Modern anlamda kurumsallaşması ise özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren hız kazanmış; 2000’li yıllarda ise küreselleşmenin etkisi, ticari ilişkilerin çeşitlenmesi ve yargı sistemlerinin artan iş yükü nedeniyle daha görünür ve tercih edilir bir çözüm yolu haline gelmiştir. Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesinde kabul edilen ve sınır ötesi uyuşmazlıklarda arabuluculuğu teşvik eden düzenlemeler, üye ve aday ülkelerde bu alandaki yasal reformlara ivme kazandırmıştır. Bu bağlamda Türkiye’de kabul edilen Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK), yalnızca ulusal ölçekte değil, Türk dünyasında da örnek alınan bir model olarak dikkat çekmiştir.

Türkiye’de HUAK’ın 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte arabuluculuk kurumu sistematik ve kurumsal bir yapıya kavuşmuştur. Kanun, ihtiyari arabuluculuğu esas almakla birlikte, zaman içerisinde iş uyuşmazlıkları, ticari uyuşmazlıklar ve tüketici uyuşmazlıkları gibi belirli alanlarda dava şartı arabuluculuk uygulamasını da benimsemiştir. Bu gelişim, arabuluculuğun yargı sistemine alternatif değil, onu tamamlayıcı bir mekanizma olarak konumlandırılmasını sağlamıştır. Uygulamada geçen süre zarfında arabuluculuk pratiği kurumsal kapasite, eğitim standartları, etik ilkeler ve denetim mekanizmaları bakımından önemli bir tecrübe birikimi oluşturmuştur. Bu birikim, Türk dünyasında yasal düzenleme hazırlığında olan ülkeler için somut bir model teşkil etmiştir.

Azerbaycan, arabuluculuk kurumuna özel bir önem atfederek kapsamlı bir yasa hazırlık süreci yürütmüş ve 29 Mart 2019 tarihinde Mediasiya Haqqında

* Dr. Öğr. Üyesi, Özyeğin Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Ana Bilim Dalı.
E-posta: ferhat.yildirim@ozyegin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6745-8820.

Azerbaycan Respublikasının Qanunu'nu yürürlüğe koymuştur. Azerbaycan'daki yasalasma süreci, Türkiye'deki uygulamanın belirli bir olgunluğa erdiği bir döneme denk gelmiş; bu durum, karşılaştırmalı analiz yapma imkânı sağlamıştır. Nitekim Azerbaycan, HUAK'ın normatif çerçevesini, uygulamada karşılaşılan sorunları ve çözüm yöntemlerini inceleyerek kendi hukuk sistemiyle uyumlu bir model geliştirmeyi hedeflemiştir. Bu süreçte Türkiye'deki Arabuluculuk Daire Başkanlığı, arabuluculuk dernekleri ve akademik çevrelerle kurulan iletişim, normatif aktarımın bilinçli ve kontrollü bir şekilde gerçekleşmesine katkı sağlamıştır.

HUAK ile Azerbaycan Arabuluculuk Kanunu (AzArbK) arasında temel ilkeler bakımından önemli benzerlikler bulunmaktadır. Her iki düzenlemede de iradilik, tarafsızlık, bağımsızlık, eşitlik ve gizlilik ilkeleri arabuluculuk faaliyetinin temelini oluşturmaktadır. Arabulucunun rolü, taraflar arasındaki iletişimi kolaylaştırmak ve çözüm sürecini yönetmekle sınırlı tutulmuş; bağlayıcı karar verme yetkisi tanınmamıştır. Ayrıca her iki sistemde de arabuluculuk anlaşmasının belirli şartlar altında icra edilebilirlik şerhi alınarak mahkeme ilamı niteliği kazanabilmesi öngörülmüştür.

İki ülke düzenlemeleri arasında yapısal ve uygulamaya ilişkin bazı farklılıklar mevcuttur. Türkiye'de dava şartı arabuluculuk kurumu geniş bir uygulama alanına sahipken, Azerbaycan'da zorunlu arabuluculuk daha sınırlı bir çerçevede düzenlenmiştir. Kurumsal yapılanma bakımından da farklılıklar söz konusudur. Türkiye'de arabuluculuk faaliyetleri Adalet Bakanlığı bünyesindeki Arabuluculuk Daire Başkanlığı tarafından yürütülürken, Azerbaycan'da Mediasiya Şurası (Arabuluculuk Konseyi) daha özerk bir yapılanma modeli ortaya koymaktadır. Eğitim, lisanslama ve disiplin mekanizmaları bakımından da iki sistem arasında belirli usul farklılıkları bulunmaktadır.

Mukayeseli değerlendirme, Azerbaycan'ın normatif tasarımında Türkiye'nin deneyiminden önemli ölçüde yararlandığını; ancak birebir bir iktibas yerine, kendi sosyo- hukuki dinamiklerine uygun bir model geliştirdiğini göstermektedir. Bu durum, Türk dünyasında hukuki kurumların etkileşimi bakımından dikkat çekici bir örnek teşkil etmektedir. Arabuluculuk alanında geliştirilen bu karşılıklı iletişim ve iş birliği, yalnızca iki ülke arasındaki hukuki yakınlaşmayı değil, aynı zamanda bölgesel düzeyde alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yaygınlaştırılmasını da desteklemektedir.

Sonuç olarak, Türkiye ve Azerbaycan arabuluculuk düzenlemeleri hem normatif temel hem de uygulama pratiği bakımından büyük ölçüde paralellik arz etmekle birlikte, her iki ülkenin kendi hukuki ve kurumsal ihtiyaçlarına

göre şekillenen özgün yönler barındırmaktadır. Bu çalışma, HUAK ile Azerbaycan ArbK'yı mukayeseli bir perspektifle ele alarak benzerlik ve farklılıkları ortaya koymayı; böylece Türk dünyasında arabuluculuğun gelişim sürecine dair akademik literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Türk Dünyasında Arabuluculuk, Azerbaycan Arabuluculuk Kanunu, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, Mediasiya Haqqında Azerbaycan Respublikasının Qanunu



Mediation in the Turkic World: The Case of Azerbaijan and a Brief Comparison with Türkiye

Mediation is an alternative dispute resolution (ADR) method aimed at resolving disputes through amicable and extra-judicial means, rooted in ancient traditions of social reconciliation. Its institutionalization in the modern legal sense gained momentum particularly in the second half of the twentieth century; in the 2000s, it became increasingly visible and preferable due to globalization, the diversification of commercial relations, and the growing caseload of judicial systems. Regulations adopted within the framework of the European Union acquis, encouraging mediation especially in cross-border disputes, have accelerated legislative reforms in both member and candidate states. In this context, the Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (Law on Mediation in Civil Disputes - HUAK), enacted in Türkiye, has attracted attention not only at the national level but also as a model within the Turkic world.

With the entry into force of HUAK in 2012, mediation in Türkiye acquired a systematic and institutional legal framework. Although the Law initially adopted voluntary mediation as its principal model, over time it introduced mandatory mediation as a prerequisite for litigation in certain categories of disputes, including labor, commercial, and consumer disputes. This development positioned mediation not as an alternative competing with the judiciary, but rather as a complementary mechanism supporting the judicial system. Throughout the implementation process, significant practical experience has been accumulated in terms of institutional capacity, training standards, ethical principles, and supervisory mechanisms. This experience has provided a concrete model for other Turkic states preparing similar legislative reforms. Within this framework, Azerbaijan attached particular importance to the institutionalization of mediation and conducted a comprehensive legislative preparation process, culminating in the adoption of the Mediasiya Haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu (Law of the Republic of Azerbaijan on Mediation) on 29 March 2019. The

legislative process in Azerbaijan coincided with a period during which mediation practice in Türkiye had reached a certain level of maturity, thereby enabling an effective use of comparative legal methodology. Azerbaijan examined the normative framework of HUAK, the challenges encountered in practice, and the solutions developed within the Turkish system, with the aim of designing a model compatible with its own legal order. During this process, exchanges of views and institutional cooperation among public authorities, professional associations, and academic circles in both countries contributed to a conscious and controlled normative transfer.

There are significant similarities between HUAK and the Azerbaijani Law on Mediation (AzML) in terms of fundamental principles. In both legal frameworks, voluntariness, impartiality, independence, equality, and confidentiality constitute the core principles governing mediation. The mediator's role is confined to facilitating communication between the parties and managing the negotiation process, without possessing authority to render binding decisions. Furthermore, in both systems, settlement agreements reached through mediation may, under certain conditions, acquire enforceability equivalent to a court judgment. This feature enhances the legal certainty and effectiveness of the mediation process.

Nevertheless, structural and practical differences exist between the two systems. In Türkiye, mandatory mediation has a relatively broad scope of application, whereas in Azerbaijan compulsory mediation is regulated within a more limited framework. Institutional organization also differs: in Türkiye, mediation activities are conducted under the authority of the Ministry of Justice, while in Azerbaijan the Mediation Council operates with a comparatively more autonomous structure. Differences are also observed in procedures concerning the training, licensing, and disciplinary supervision of mediators. These distinctions are closely related to each country's administrative structure and legislative policy preferences.

In conclusion, while the mediation frameworks of Türkiye and Azerbaijan display substantial similarities in their normative foundations and core principles, they also reflect distinctive characteristics shaped by their respective legal and institutional contexts. The Azerbaijani example demonstrates the significance of mutual interaction and experience-sharing in the development of legal institutions within the Turkic world. This study aims to examine HUAK and the Azerbaijani Law on Mediation from a comparative perspective, identifying their

converging and diverging aspects, and thereby contributing to the academic literature on the evolution of mediation in the Turkic legal sphere.

Keywords: Mediation, Mediation on the Turkic World, Law of the Republic of Azerbaijan on Mediation, Law on Mediation in Civil Disputes (Turkey), Meddeaseya Haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

Kaynakça

- Bayraktar, Muratcan. "Alman ve Türk Sistemlerinde Arabuluculuk Düzenlemelerine Genel Bakış." *İstanbul Barosu Dergisi* (2015): 151–72.
- Çalışır, Kurtuluş Taylan. *Arabuluculuk*. Ankara: Adalet Yayınları, 2015.
- Dür, Orhan. *Arabuluculuk Faaliyeti ve Arabulucuların Hak ve Yükümlülükleri*. Ankara: Adalet Yayınları, 2017.
- Eidenmüller, Horst, ve Gerhard Wagner. *Mediationsrecht*. Köln: Otto Schmidt Verlag, 2015.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özekes ve Murat Atalı. *Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Erdem, Murat. "Das türkische Mediationssystem bei der Schlichtung für Rechtsstreitigkeiten." *Law and Justice Review* (Haziran 2016): 371–82.
- Fuchshuber, Christian. *Mediation im Zivilrecht: Neue Wege der Konfliktlösung*. Wien: LexisNexis ARD Orac, 2004.
- Halıcı, Ali, ve Musa Toprak. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2014.
- Knapp, Dietmar. *Grundzüge des Mediationsrechts*. Wien: Linde Verlag, 2012.
- Özbek, Mustafa Serdar. "Avrupa Konseyi Arabuluculuk Yönergesi Önerisi." *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (2007): 183–231.
- Özbek, Mustafa Serdar. "Avrupa'da Arabuluculuğun İlkeleri ve Uygulanması." İçinde *Prof. Dr. Özer Selici'ye Armağan*, 442–502 (2006).
- Özmumcu, Seda. *Uzakdoğu'da Arabuluculuk Anlayışı ile Türk Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Kurumuna Genel Bir Bakış*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013.
- Rabe, Christine Susanne, ve Martin Wode. *Mediation: Grundlagen, Methoden, rechtlicher Rahmen*. Hannover: Springer, 2013.
- Şıpka, Şükran. "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısının Değerlendirilmesi." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (Güz 2007): 163–75.
- Tanrıver, Süha. "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk." *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* (Mayıs–Haziran 2016): 151–77.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis. *Türk Hukukunda Arabuluculuk*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2012.
- Yazıcı Tıktık, Çiğdem. *Arabuluculukta Gizliliğin Korunması*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013.
- Yıldırım, Ferhat. *Arabuluculuk ve Ombudsmanlık*. 2. baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İnternet Kaynakları

<https://adb.adalet.gov.tr/arabulucu/>

<https://e-qanun.az/framework/41828>

<http://mediasya.gov.az>

<http://mediasya.gov.az/qanunvericilik/nazirler-kabinetinin-qerarlari>

<http://mediasya.gov.az/qanunvericilik/mediasya-surasinin-senedleri>

III. OTURUM

Saat: 14:15 – 15:30

Uluslararası Arabuluculukta Güncel Yaklaşımlar: Singapur Sözleşmesi,
BM Rehberi ve Med-Arb Uygulamaları

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Ali Yeşilirmak
İbn Haldun Üniversitesi

Prof. Dr. Şebnem Akipek Öcal	Med-Arb ve Çok Basamaklı Tahkim Anlaşmaları
Dr. Öğr. Üyesi Özlem Bora	Arabuluculuğun Etik ve Davranış Standartları Yönünden Singapur Sözleşmesi
Doç. Dr. Sezercan Bektaş	Birleşmiş Milletler Etkin Arabuluculuk Rehberi'nin (United Nations Guidance For Effective Mediation) Uluslararası Kamu Hukukundaki Konumu: Esnek Hukuk (Soft Law) Niteliği, Normatif Yansımaları ve Etkinliğine İlişkin Bir Değerlendirme
Arş. Gör. Ahmet Tokat	Uluslararası Çocuk Kaçırımlarda Arabuluculuk



Med-Arb ve Çok Basamaklı Tahkim Anlaşmaları

Prof. Dr. Şebnem Akipek Öcal*

Açılımı Mediation Arbitration olan Med-Arb, bir arabuluculuk-tahkim uygulamasıdır. Bu uygulamanın geliştirilmesinin temel amacı ise; tarafların arabuluculuk ile anlaşamaması durumunda tahkim yolunu kullanarak nihai çözüme ulaşmaktır.

Med-Arb her biri farklı birer uyuşmazlık çözüm mekanizması olan arabuluculuk ve tahkimin aynı dava sürecinde iki aşamalı olarak birlikte kullanılmasını sağlayacaktır. Bu çifte uyuşmazlık çözüm mekanizması, iş dünyasının karşılaştığı ticari uyuşmazlıkların çözümünü daha da kolaylaştıracaktır.

Dünyada ilk defa ISTAC tarafından kuralları hazırlanarak uygulamaya konulan “Arabuluculuk-Tahkim Uyuşmazlık Çözüm Modeli”nde taraflar, önce arabuluculuk ile uyuşmazlıklarını çözmeye çalışacak. Tarafların arabuluculukta çözüm bulamamaları halinde, tahkim aşamasına geçilecek ve uyuşmazlık nihai olarak çözüme kavuşturulacak, böylece iki yönlü işleyen bu uyuşmazlık çözüm sistemi hayata geçecektir. İş insanları uyuşmazlıklarını mahkemelere gitmeden ya arabuluculuk ya da bağlayıcı tahkimi birlikte kullanarak çözüme olanağı bulacaklardır.

Arabuluculuk ve tahkim, Med-Arb uygulamasında iki temel aşama olarak uygulanmaktadır. Bu durumun en temel avantajı ise özellikle ticari uyuşmazlıkların çok daha hızlı bir şekilde nihai çözüme ulaştırılması ve bu sayede hayatın kolaylaşmasıdır. Bununla birlikte arabulucu olarak görev yapan kişinin tahkim yargılamasında yer alması da mümkündür. Arabulucunun tahkim uygulamasında hakemlik yapabilmesinin temel şartı ise, tarafların açık ve yazılı bir şekilde onay vermesidir.

MedArb, aşamalı bir uyuşmazlık çözüm yöntemi niteliği taşımaktadır. Med-Arb Kurallarının uygulama alanı bulabilmesi için tarafların, uyuşmazlığın öncelikle arabuluculuk yöntemiyle, bu aşamada anlaşılabilmesi halinde ise tahkim yoluyla nihai olarak çözümleneceği konusunda anlaşmaları gerekmektedir. Bu

* Prof. Dr., TED Üniversitesi Öğretim Üyesi. E-posta: sebnem.akipekocal@tedu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4216-405.

anlaşma, taraflar arasındaki sözleşmeye “Med-Arb” tahkim şartı koyulması şeklinde gerçekleşebileceği gibi, uyuşmazlığın doğmasından sonra da taraflar bu konuda anlaşmaya varabileceklerdir.

Med-Arb kapsamında öncelikle bir arabulucu belirlenecek ve arabuluculuk süreci yürütülecektir. Arabuluculuk süreci sona erdiği, bununla birlikte uyuşmazlığın çözümü konusunda anlaşmaya varılamadığı takdirde, arabulucu ve taraflar tarafından imzalanan anlaşamama son tutanağı ile bu durum tespit edilecektir. Bu noktadan sonra taraflar, tahkim davası açmakta serbesttir.

Med-Arb uygulaması aslında çok basamaklı tahkim anlaşması niteliği taşımaktadır. Kural olarak uluslararası tahkim uygulamalarında, eğer sözleşmede geçerli bir Med-Arb şartı varsa, artık taraflar arabuluculuğa başvurmadan tahkim yargılamasına gidemeyeceklerdir. Yine, taraflardan birinin arabuluculuğa başvurmaksızın doğrudan tahkime başvurusu halinde, hakemlerce bu madde incelenir. Eğer taraflarca geçerli bir Med-Arb maddesi düzenlenmiş ise, hakemler tahkim yargılamasını durdurarak tarafları arabuluculuğa sevk edecekler, arabuluculuk aşamasında taraflarca anlaşma sağlanamazsa, bu defa tahkim yargılamasına devam edilmesine karar vereceklerdir.

Sözleşmelerde Med-Arb maddesi düzenlenirken, sözleşme ile seçilen arabulucu ile hakem ya da hakem kurulunu oluşturan kişilerin dikkatli bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Bir uyuşmazlıkta arabulucu olarak görev yapmış kişinin, daha sonradan hakem olarak aynı uyuşmazlığa bakması, başta tarafsızlığına gölge düşürmesi, gizlilik şartını ihlal edebilecek olması ve arabuluculuktan elde edilen bilginin hakem olarak görev yaparken dayatılması gibi riskler dolayısıyla doğru görülmemektedir. Ancak belirtilmelidir ki, eğer taraflar bunun aksini yazılı olarak kararlaştırmışlarsa, artık arabulucu hakem olarak da aynı uyuşmazlığa bakabilecektir.

Arabuluculuğa ve tahkime bir arada yer veren bir tahkim anlaşması, son derece dikkatli kaleme alınmalıdır. Zira Yargıtay’ın müstakar kararlarına göre, geçerli bir tahkim anlaşmasından söz edebilmek için tarafların uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözülmesine ilişkin taraf iradelerinin herhangi bir tereddüde yer vermeyecek şekilde açıkça anlaşılabilir olması gerekir.

Bu tebliğde Med-Arb uygulamasının faydaları ve sakıncaları tartışılıp, bu uygulamanın en doğru şekilde nasıl yapılması gerektiği üzerinde değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, tahkim, Med-Arb, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri.

Med-Arb and Multi-Tier Arbitration Clauses

Med-Arb, which stands for Mediation-Arbitration, is an alternative dispute resolution practice. The primary purpose of developing this practice is to reach a final resolution through arbitration if the parties fail to reach an agreement through mediation.

Med-Arb enables mediation and arbitration—each a distinct dispute resolution mechanism—to be used together in two stages within the same dispute resolution process. This dual dispute resolution mechanism further facilitates the resolution of commercial disputes encountered in the business world.

In the “Mediation-Arbitration Dispute Resolution Model,” whose rules were prepared and implemented for the first time in the world by ISTAC, the parties will first attempt to resolve their dispute through mediation. If the parties are unable to reach a solution during mediation, the process will move to the arbitration stage, where the dispute will be finally resolved. Thus, this two-way dispute resolution system will be put into practice. Businesspeople will have the opportunity to resolve their disputes without going to court by using either mediation or binding arbitration together.

In the Med-Arb practice, mediation and arbitration are implemented as two fundamental stages. The most significant advantage of this structure is that commercial disputes in particular can reach a final resolution much more quickly, thereby making business life easier. In addition, it is also possible for the person acting as a mediator to take part in the arbitration proceedings. The main condition for the mediator to act as an arbitrator in the arbitration process is that the parties provide their explicit and written consent.

Med-Arb is essentially a staged dispute resolution method. For the Med-Arb Rules to apply, the parties must agree that the dispute will first be addressed through mediation and, if no agreement is reached at this stage, will ultimately be resolved through arbitration. This agreement may take the form of inserting

a “Med-Arb” arbitration clause into the contract between the parties, or the parties may reach such an agreement after the dispute has arisen.

Within the scope of Med-Arb, a mediator will first be appointed and the mediation process will be conducted. If the mediation process concludes without the parties reaching a settlement regarding the resolution of the dispute, this situation will be recorded through a final report of non-settlement signed by the mediator and the parties. After this point, the parties are free to initiate arbitration proceedings.

In fact, the Med-Arb practice constitutes a type of multi-tier arbitration agreement. As a rule, in international arbitration practice, if the contract contains a valid Med-Arb clause, the parties cannot proceed to arbitration without first resorting to mediation. Likewise, if one of the parties applies directly to arbitration without initiating mediation, the arbitrators will examine this clause. If a valid Med-Arb clause has been agreed upon by the parties, the arbitrators will suspend the arbitration proceedings and refer the parties to mediation. If the parties fail to reach an agreement at the mediation stage, the arbitration proceedings will then resume.

When drafting a Med-Arb clause in contracts, the mediator selected under the contract and the arbitrator or members of the arbitral tribunal must be determined with great care. It is generally not considered appropriate for a person who has served as a mediator in a dispute to later act as an arbitrator in the same dispute, due to risks such as casting doubt on their impartiality, potentially violating confidentiality, and relying on information obtained during mediation while acting as an arbitrator. However, it should be noted that if the parties have agreed otherwise in writing, the mediator may also serve as an arbitrator in the same dispute.

An arbitration agreement that incorporates both mediation and arbitration must be drafted with great care. According to the established decisions of the Court of Cassation, for an arbitration agreement to be considered valid, the parties’ intention to resolve the dispute through arbitration must be clearly and unequivocally expressed.

This presentation will discuss the advantages and disadvantages of the Med-Arb practice and provide evaluations on how this method should be implemented in the most appropriate manner.

Keywords: Mediation, arbitration, Med-Arb, alternative dispute resolution

Kaynakça

- Canatan, Betül. “Med-Arb Yönteminin Getirdiği Olumsuzluklar ve Gizlilik Sorununa Yönelik Bazı Med-Arb Modelleri.” *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, no. 1 (2023): 81–92.
- Demir Gökkaya, Cemile. “Arabuluculuk ve Tahkimi Bir Arada İçeren Uyuşmazlık Çözüm Yolu.” *İstanbul Hukuk Mecmuası* 77, no. 2 (2019): 575–616.
- Demirkol, Berk, ve Ural Aküzüm. *Türkiye’de Med-Arb Yapısı, Mevzuatı & Uygulaması*. 1. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2020.
- Ekmen, Yasin. “ISTAC Arabuluculuk-Tahkim (Med-Arb) Uygulaması.” İçinde *Tahkimle İlgili Kamu Çalışma Grubuna Yönelik Arabuluculuk ve Tahkimde Güncel Gelişmeler Seminer Kitabı*. Ankara: Cumhurbaşkanlığı Yayınları, 2023.
- Güleç, Şafak. “Arabuluculuk-Tahkim (Med-Arb) Uyuşmazlık Çözüm Yönteminde Tahkim Aşamasında Aynı Arabulucunun Hakem Olarak Görevlendirilmiş Olması Durumunda Tarafsızlığının Korunması.” *Terazi Hukuk Dergisi*, no. 221 (2025): 44–61.
- Kaya, Serkan. “Uyuşmazlıkların Çözümünde Hibrit Yöntem: Med-Arb.” *Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi* (2021): 225–52.
- Özbek, Mustafa Serdar. “Arabuluculuk ile Tahkim Yöntemlerinin Kesişme Bölgesi: Arabuluculuk-Tahkim.” *Yargıtay Dergisi* 43, no. 1 (2017): 15–106.
- Şahin, Mehtap. “Arabuluculuk, Tahkim ve Arabuluculuk-Tahkim (Med-Arb) Üzerine Bir İnceleme.” *İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4, no. 1 (2026): 180–267.



Arabuluculuğun Etik ve Davranış Standartları Yönünden Singapur Sözleşmesi

Dr. Öğr. Üyesi Özlem Bora*

Arabuluculuk Sonucunda Yapılan Milletlerarası Sulh Anlaşmaları Hakkında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (*United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation*),¹ milletlerarası nitelik taşıyan ticari uyuşmazlıklara dair arabuluculuk süreçlerinde öngörülebilirliği ve sınır ötesi arabuluculuğun gelişmesini hedeflemektedir. İlgili Sözleşme Türkiye’de 11 Nisan 2022 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Singapur Sözleşmesi’nin 5/(1)(e) hükmünde geçerli etik standartların ihlali durumunda, tarafların kararı üzerinde önemli bir etkisi olması koşuluyla hukuki yola başvurunun reddedilebileceği düzenlenmiştir.² Söz konusu düzenleme üç ayrı unsur içerir; arabulucu tarafından uygulanabilir standartların ihlali, ihlalin ciddi boyutta olması ve ihlal ile sulh anlaşması arasında nedensellik bağının bulunması.³ Arabulucunun süreçteki hatalarında, ilgili davranış olmaksızın sulh anlaşmasının yapılıp yapılmayacağına dair değerlendirme kanıtlar esas alınarak yetkili makam tarafından yerine getirilecektir.⁴

* Dr. Öğretim Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Ali Fuad Başgöl Hukuk Fakültesi, Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Anabilim Dalı, E-Posta: ozlem.bora@omu.edu.tr, ORCID no: 0009-0007-6372-3678.

- 1 Çalışmamızda “Singapur Sözleşmesi” olarak uygulamadaki kısa kullanım tercih edilmiştir.
- 2 Nadja Alexander, Shouyu Chong ve Vakhtang Giorgadze, *The Singapore Convention on Mediation: A Commentary*, 2. baskı (Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2022), 93–94, para. 1.77; Ayrıntılı bilgi için bkz. Yumeng Tan, “An Analysis of Mediators’ Misconducts Relating to Articles 5(1)(e) and 5(1)(f) of the Singapore Convention on Mediation,” *Bristol Law Review* 8 (2022): 115-42.
- 3 Ben Köhler, “Blaming the Middleman? Refusal of Relief for Mediator Misconduct Under the Singapore Convention,” *Journal of Private International Law* 19, no. 1 (2023): 48.
- 4 Eunice Chua, “The Singapore Convention of Mediation - A Brighter Future for Asian Dispute Resolution,” *Asian Journal of International Law* 9, no. 2 (July 2019): 202.

Arabuluculuk süreçlerinde uygulanabilir standartların yeknesak şekilde ön-görülebilmesi nedeniyle arabulucunun davranışının farklı yargı alanlarında farklı standartlara göre değerlendirilmesi ve bu durumun da belirsizliğe yol açabilme riski mevcuttur.⁵ Köhler'e göre arabuluculuk çözümlerinin meşruiyetinin garanti altına alınmasında vazgeçilmez rolü nedeniyle ilgili düzenlemeler yerindedir.⁶

Bir diğer konu arabuluculuk standartlarında hangi ilke ve kuralların esas alınacağıdır. Bu bağlamda farklı hukuki, kültürel, ekonomik ve sosyal yapıya sahip devletler arasında yeknesaklığın sağlanıp sağlanamayacağı konusu önemlidir. Hatta aynı arabuluculuk oturumunda en az iki devlet bağlantısı ve çoğu zaman çok sayıda devlette icra edilebilirlik talebi dikkate alınırsa standartlar arası çelişki dahi kaçınılmaz olabilir. Arabuluculuk standartları arabuluculuk sözleşmesi, arabulucu sözleşmesi gibi ayrı ve taraflara özel sözleşmelerle düzenlenebileceği gibi, kurumsal standartlar (Birleşik Krallık'taki Aile Arabuluculuğu Konseyi - *Family Mediation Council* standartları gibi) ya da genel hukuk kuralları kanalıyla da belirlenebilir.⁷ Uluslararası Ticaret Odası (ICC), Japonya Uluslararası Arabuluculuk Merkezi (JIMC) ve Singapur Uluslararası Arabuluculuk Merkezi (SIMC) gibi uluslararası kuruluşlar, arabulucuların yetkinlik ile sertifikasyonu doğrultusunda çalışmalarını yürütmektedir.⁸

Singapur Sözleşmesi'nin 5.maddesinde hukuki yollara başvurunun reddi sebepleri, arabuluculuk sürecinin derinlemesine analiz edilmesine neden olduğu gerekçesiyle literatürde eleştirilmiştir.⁹ Bir başka eleştiri konusu da hukuki yola başvuru reddi sebepleri konusundaki takdir hakkıdır.¹⁰ Şöyle ki ret gerek-

5 Köhler, "Blaming the Middleman," 50; Koji Takahashi, "Enforcement of Mediated Settlement Agreements under the Singapore Convention and the UNCITRAL Model Law: An Argument for the Opt-In Model," in *International Mediation: The Comparative Law Yearbook of International Business, special issue, 2020*, düz. Christian Campbell (Alphen aan den Rijn, The Netherlands: Kluwer Law International, 2020), 73-74.

6 Köhler, "Blaming the Middleman," 42.

7 Nadja Alexander ve Clarissa Chern, "The Singapore Convention," içinde *The Elgar Companion to UNCITRAL*, ed. Rishi Gulati, Thomas John ve Ben Köhler (Northampton: Edward Elgar Publishing, 2023), 261.

8 Alexander and Chern, "Singapore Convention," 261.

9 Miglé Žukauskaitė, "Enforcement of Mediated Settlement Agreements," *Teisė* 111 (2019): 213; Literatürdeki farklı bir görüşe göre ilgili düzenleme arabuluculuk süreçlerinde olup biten her şeyin incelenmesini gerekli kılmaz, sadece ihlal edilen durumun incelenmesini yeterlidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Michel Kallipetis, "Singapore Convention Defences Based on Mediator's Misconduct: Articles 5.1(e) & (f)," özel sayı, *Cardozo Journal of Conflict Resolution* 20, no. 4, ed. Nicholas Gliagias, "Singapore Mediation Convention Reference Book" (Summer 2019): 1203.

10 An Qi Lim Valerie, "Operationalising Article 5(1)(e) of the Singapore Convention on Mediation," içinde *Contemporary Issues in Mediation: Volume 8*, ed. Joel Lee, Marcus Lim ve Izzat Rashad Bin Rosazizi (Singapore: World Scientific Publishing, 2024), 1.

çelerinden biri mevcut olsa dahi hukuki yardım reddedilmeyebilir.¹¹ Literatürde Sözleşme'nin 5.maddesinin nasıl yorumlanacağı konusunda belirsizlik olduğu ve bu maddenin gizliliğin önünde bir engel olduğu ileri sürülmüştür.¹² Son olarak bir başka eleştiri konusu da Sözleşme'nin 5/(1) maddesinde hukuki yardım konusunda aleyhine yardım talep edilen tarafın talebinin aranmasıdır.¹³ Zira 5/(1) maddesi uyarınca ilgili fıkradaki ret gerekçelerinin tamamı mevcut olsa dahi hukuki yardım sebepleri resen incelenemeyecektir.

Türkiye Arabulucular Etik Kuralları karşılaştırmalı hukuktaki etik kurallar esas alınarak hazırlanmıştır.¹⁴ Söz konusu etik kodların başlıcaları olarak eşitliği gözetme yükümlülüğü (madde 1), tarafların kendi kararını verebilmeleri (madde 2), tarafsızlık (madde 3), arabulucunun menfaat ilişkisi veya çatışmasının bulunmaması (madde 4), görevin özenle yerine getirilmesi (madde 5), gizlilik (madde 6) ve mesleki yeterlilik (madde 7) sayılabilir. İlgili etik kuralların Türkiye'nin hukuki ve sosyal yapısına göre revize edilmesi ve özellikle dava şartı arabuluculuk uygulamasındaki sorunların da revize aşamasında dikkate alınması yerinde bir aksiyon olacaktır. Zira Türkiye'de faaliyet gösteren arabulucuların yabancı unsurlu uyuşmazlıklarda hazırlamış oldukları arabulucu anlaşma belgelerinin sınır ötesi icra edilebilirliği ve Singapur Sözleşmesi uygulama alanına girebilmesi için önemli etik kodların süreç boyunca ihlal edilmemesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sınır Ötesi Arabuluculuk, Milletlerarası Arabuluculuk, Singapur Sözleşmesi, Etik Standartlar, Ret Sebepleri.

11 Valerie, "Operationalising Article 5(1)(e)," 1.

12 Takahashi, "Enforcement under Singapore Convention," 68

13 Valerie, "Operationalising Article 5(1)(e)," 1-2.

14 <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1512021075717T%C3%BCrkiye%20%20Arabulucular%20%20Etik%20Kurallar%C4%B1.pdf>



The Singapore Convention in Terms of Ethical and Conduct Standards for Mediation

The United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation (commonly known as “Singapore Convention”) aims to improve predictability in the mediation processes for international commercial disputes and to promote cross-border mediation. This Convention entered into force in Turkey on April 11, 2022.

Article 5/(1)(e) of the Singapore Convention stipulates that in cases of violation of applicable ethical standards, recourse to legal remedies may be refused provided that the violation has a significant impact on the parties’ decision. This provision consists of three separate elements: breach of enforceable standards by the mediator, the seriousness of the breach, and the existence of a causal link between the breach and the settlement agreement. In case of mediator’s errors during the process, the competent authority will assess, based on the evidence, whether a settlement agreement could have been reached without the relevant actions.

Due to the inability to uniformly predict applicable standards in the mediation processes, the mediator’s conduct may be assessed differently according to different standards in different jurisdictions, potentially leading to uncertainty. According to *Köhler*, the relevant regulations are appropriate because of their indispensable role in guaranteeing the legitimacy of mediation solutions.

Another issue is which principles and rules should form the basis of mediation standards. In this context, the question of whether uniformity can be achieved among states with different legal, cultural, economic and social structures is of great importance. Indeed, if at least two state connections are involved in the same mediation session and, as in most cases, there are demands for enforceability in numerous states, conflicts between standards may even be inevitable. Mediation standards can be regulated by separate, party-specific agreements such as mediation agreements and mediator agreements, or they can be determined through institutional standards (such as the standards of the Family

Mediation Council in the United Kingdom) or through general rules of law. International organizations such as the International Chamber of Commerce (ICC), the Japan International Mediation Centre (JIMC), and the Singapore International Mediation Centre (SIMC) are working towards the certification of mediators based on their competence.

Article 5 of the Singapore Convention, which outlines the grounds for refusing recourse to legal remedies, has been criticized in the literature on the grounds that it will lead to an in-depth analysis of the mediation process. Another point of criticism is the discretionary power regarding the grounds for refusing to initiate legal proceedings. Even if one of the grounds for refusal exists, legal aid may not be refused. It has been argued in the literature that there is ambiguity regarding how Article 5 of the Convention should be interpreted and that this article constitutes an obstacle to confidentiality. Finally, another point of criticism is that Article 5/(1) of the Convention requires the party against whom legal aid is sought to make a request. Because, pursuant to Article 5/(1), even if all the grounds for refusal listed in the relevant paragraph are present, the grounds for legal assistance cannot be examined *ex officio*.

The Turkish Mediation Code of Ethics has been prepared based on ethical codes in the comparative law. The main ethical codes include the obligation to uphold equality (Article 1), the ability of parties to make their own decisions (Article 2), impartiality (Article 3), the absence of any conflict of interest or relationship on the part of the mediator (Article 4), diligent performance of duties (Article 5), confidentiality (Article 6), and professional competence (Article 7). Revising the relevant ethical codes to reflect Turkey's legal and social structure, and, in particular, taking into account the problems encountered in the application of mandatory mediation during the revision process, would be a sound action. Indeed, for mediation agreement documents prepared by mediators operating in Turkey to be cross-border applicable in disputes involving foreign elements and to fall within the scope of the Singapore Convention, it is essential that important ethical codes are not violated throughout the process.

Keywords: Cross-Border Mediation, International Mediation, Singapore Convention, Ethical Standards, Grounds for Refusal.

Kaynakça

- Alexander, Nadja, ve Clarissa Chern. "The Singapore Convention." İçinde *The Elgar Companion to UNCITRAL*, ed. Rishi Gulati, Thomas John ve Ben Köhler. Northampton: Edward Elgar Publishing, 2023.
- Alexander, Nadja, Shouyu Chong ve Vakhtang Giorgadze. *The Singapore Convention on Mediation: A Commentary*. 2. baskı. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2022.
- Chua, Eunice. "The Singapore Convention of Mediation: A Brighter Future for Asian Dispute Resolution." *Asian Journal of International Law* 9, no. 2 (2019): 195–205.
- Kallipetis, Michel. "Singapore Convention Defences Based on Mediator's Misconduct: Articles 5.1(e) & (f)." *Cardozo Journal of Conflict Resolution* 20, no. 4 (2019): 1197–1207.
- Köhler, Ben. "Blaming the Middleman? Refusal of Relief for Mediator Misconduct Under the Singapore Convention." *Journal of Private International Law* 19, no. 1 (2023): 42–66.
- Takahashi, Koji. "Enforcement of Mediated Settlement Agreements under the Singapore Convention and the UNCITRAL Model Law: An Argument for the Opt-In Model." İçinde *International Mediation: The Comparative Law Yearbook of International Business*, ed. Christian Campbell, 63–83. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2020.
- Tan, Yumeng. "An Analysis of Mediators' Misconducts Relating to Articles 5(1)(e) and 5(1)(f) of the Singapore Convention on Mediation." *Bristol Law Review* 8 (2022): 115–42.
- Valerie, An Qi Lim. "Operationalising Article 5(1)(e) of the Singapore Convention on Mediation." İçinde *Contemporary Issues in Mediation: Volume 8*, ed. Joel Lee, Marcus Lim ve Izzat Rashad Bin Rosazizi, 1–10. Singapore: World Scientific Publishing, 2024.
- Žukauskaitė, Miglė. "Enforcement of Mediated Settlement Agreements." *Teisė* 111 (2019): 205–17.



Birleşmiş Milletler Etkin Arabuluculuk Rehberi'nin Uluslararası Kamu Hukukundaki Konumu: Esnek Hukuk Niteliği, Normatif Yansımaları ve Etkinliğine İlişkin Bir Değerlendirme

Doç. Dr. Sezercan Bektaş*

Uluslararası hukukta uyuşmazlıkların barışçıl yöntemlerle çözülmesi, Birleşmiş Milletler (BM) Şartı'nın 2/3. maddesi ile devletlere yüklenen temel bir yükümlülük olarak tesis edilmiştir. BM Şartı'nın 33. maddesinde ise arabuluculuk (*mediation*) bu yükümlülüğün ifasına yönelik hukuksal bir araç olarak zikredilmiştir. Yirminci yüzyılın sonlarından itibaren devletlerarası çatışmaların karmaşık bir hal alması ve BM'nin barışı inşa faaliyetlerinin kapsamının genişlemesi, arabuluculuk faaliyetlerinin kurumsallaşması ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyacın bir neticesi olarak, BM bünyesinde yer alan BM Siyasi ve Barışın İnşası İşleri Departmanı (the Department of Political and Peacebuilding Affairs) çatısı altındaki Arabuluculuk Destek Birimi (the Mediation Support Unit) tarafından hazırlanan ve 2012 yılında yayımlanan Birleşmiş Milletler Etkin Arabuluculuk Rehberi (United Nations Guidance for Effective Mediation), söz konusu faaliyetlerin temel ilkelerini sistematik bir çerçeveye kavuşturmayı amaçlayan kapsamlı metin olarak ortaya çıkmıştır.

Bildirimiz kapsamında, Birleşmiş Milletler Etkin Arabuluculuk Rehberi'nin uluslararası kamu hukukunda uyuşmazlıkların barışçıl çözümü yükümlülüğünü somutlaştıran bir esnek hukuk (*soft law*) aracı olarak mahiyeti ve bu metinde yer alan ilkelerin uygulanabilirliği irdelenecektir. Rehber'de düzenlenen “tarafaların rızası” (*consent of the parties*), “tarafsızlık” (*impartiality*), “kapsayıcılık” (*inclusivity*) ve “ulusal sahiplenme” (*national ownership*) gibi temel ilkelerin formüle edilmiş biçimi hem hukuki belirlilik hem de sahadaki uygulama etkinliği bakımından çeşitli yansımaları sebebiyet vermektedir. Bu durum, arabuluculuğun uluslararası hukukun üstünlüğü (*the rule of law*) ilkelerini tahkim eden bir usuli çerçeve mi, yoksa mevcut güç dengelerini yönetmeye matuf teknik bir süreç mi olduğu hususundaki tartışmaları beraberinde getirmektedir.

* Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Hukuk Ana Bilim Dalı.
E-posta: sezercanbektas@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7395-5375.

Bildirimizde savunulan argüman üç temel bölüm üzerine inşa edilmiştir. İlk olarak, BM Şartı, 1970 tarihli Dostane İlişkiler Bildirisi (Declaration on Principles of International Law concerning Friendly Relations and Cooperation among States in accordance with the Charter of the United Nations) ve 1982 tarihli Manila Bildirisi (Manila Declaration on the Peaceful Settlement of International Disputes) çerçevesinde barışçıl çözüm yükümlülüğünün muhtevası ve arabuluculuğun bu hukuki rejim içerisindeki yeri ele alınacaktır. Bu belgeler devletlere yöntem seçimi konusunda takdir yetkisi tanırken, Birleşmiş Milletler Etkin Arabuluculuk Rehberi'nin BM organları ve görevlileri için uyulması beklenen bir davranış çerçevesi teşkil ederek bu yükümlülüğün içeriğini nasıl doldurduğu üzerinde durulacaktır.

İkinci olarak, esnek hukuk teorisi ve BM'nin kurumsal uygulamaları ışığında Rehber'in hukuki statüsü değerlendirilecektir. Rehber, bağlayıcı bir uluslararası andlaşma (*treaty*) niteliğinde olmamakla birlikte, BM Genel Sekreteri'nin "iyi niyet görevleri" (*good offices*) yetkisi kapsamındaki misyonlara yön veren temel referans metin konumundadır. Güncel akademik çalışmalar, Rehber'in uluslararası arabuluculuk pratiklerinde normatif bir mihenk noktası haline geldiğini ve BM dışındaki bölgesel örgütler ile diğer aktörlerce de benimsenen bir çerçeve belge mahiyeti kazandığını göstermektedir.

Üçüncü bölümde ise Rehber'de yer alan ilkelerin uluslararası hukuk ve siyaset düzleminde doğurduğu sonuçlar analiz edilecektir. "Tarafların rızası" ilkesinin egemen eşitlik (*sovereign equality*) ve iç işlerine karışmama (*non-intervention*) ilkeleriyle uyumu; ancak çok aktörlü çatışmalarda rızanın kapsamının belirlenmesindeki güçlükler tartışılacaktır. Benzer şekilde, "tarafsızlık" ilkesinin, uluslararası hukukun emredici normlarının (*jus cogens*) ihlal edildiği durumlarda ve uluslararası ceza adaleti mekanizmalarıyla olan ilişkiindeki belirsizlikler hükme bağlanacaktır. Ayrıca, "kapsayıcılık" ve "ulusal sahiplenme" ilkelerinin barış süreçlerinin meşruiyeti üzerindeki etkisi ile bu ilkelerin operasyonel hale getirilmesindeki zorluklar, mukayeseli bir bakış açısıyla değerlendirilecektir.

Nihayetinde, Birleşmiş Milletler Etkin Arabuluculuk Rehberi'nin uluslararası kamu hukuku bakımından barışçıl çözüm yükümlülüğünü içkin hale getiren ve arabuluculuk faaliyetlerini profesyonelleştiren bir belge olduğu tespiti yapılacak ancak temel ilkeler arasındaki hiyerarşik belirsizliklerin giderilmesi bakımından normatif öneriler sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: BM Şartı, Birleşmiş Milletler Etkin Arabuluculuk Rehberi, Barışçıl Çözüm Yükümlülüğü, Esnek Hukuk Kuralları (Soft Law), BM Siyasi ve Barışın İnşası İşleri Departmanı (UN the Department of Political and Peacebuilding Affairs), BM Arabuluculuk Destek Birimi (the Mediation Support Unit).

The United Nations Guidance for Effective Mediation in International Public Law: An Assessment of Its Soft Law Character, Normative Implications, and Effectiveness

In international law, the peaceful resolution of disputes is established as a fundamental obligation imposed on states by Article 2/3 of the United Nations (UN) Charter. Article 33 of the UN Charter mentions mediation as a legal tool for fulfilling this obligation. The increasing complexity of inter-state conflicts since the late twentieth century and the expansion of the scope of the UN's peacebuilding activities have created a need for the institutionalization of mediation activities. As a result of this need, the United Nations Guidance for Effective Mediation, prepared by the Mediation Support Unit under the Department of Political and Peacebuilding Affairs within the United Nations and published in 2012, emerged as a comprehensive text aiming to systematize the fundamental principles of such activities.

Within the scope of our report, we will examine the nature of the United Nations Guidance for Effective Mediation as a soft law instrument that embodies the obligation of peaceful settlement of disputes in international public law, and the applicability of the principles contained in this text. The manner in which fundamental principles such as "consent of the parties," "impartiality," "inclusivity," and "national ownership" have various implications in terms of both legal certainty and effectiveness in practice. This situation raises debates as to whether mediation is a procedural framework that reinforces the principles of the rule of law in international law, or whether it is a technical process aimed at managing existing power balances.

The argument presented in our paper is built upon three main sections. First, the content of the obligation to seek peaceful solutions under the UN Charter, the 1970 Declaration on Principles of International Law concerning Friendly Relations and Cooperation among States in accordance with the Charter of the United Nations, and the 1982 Manila Declaration (Manila Declaration

on the Peaceful Settlement of International Disputes). While these documents grant states discretion in choosing methods, the United Nations Guide on Effective Mediation will be examined to see how it fills the content of this obligation by establishing an expected framework of conduct for UN bodies and officials.

Second, the legal status of the Guide will be assessed in light of flexible law theory and the institutional practices of the UN. Although the Guide is not a binding international treaty, it is a fundamental reference text guiding missions under the UN Secretary-General's "good offices" authority. Current academic studies show that the Guide has become a normative benchmark in international mediation practices and has acquired the status of a framework document adopted by regional organizations and other actors outside the UN.

The third section will analyze the consequences of the principles contained in the Guide in the context of international law and politics. The compatibility of the principle of "consent of the parties" with the principles of sovereign equality and non-intervention will be discussed, along with the difficulties in determining the scope of consent in multi-actor conflicts. Similarly, the uncertainties surrounding the principle of "neutrality" in situations where peremptory norms of international law (*jus cogens*) are violated and its relationship with international criminal justice mechanisms will be addressed. Furthermore, the impact of the principles of "inclusiveness" and "national ownership" on the legitimacy of peace processes and the difficulties in operationalizing these principles will be assessed from a comparative perspective.

Finally, it will be determined that the United Nations Effective Mediation Guide is a document that makes the obligation of peaceful resolution inherent in international public law and professionalizes mediation activities, but normative recommendations will be made to resolve the hierarchical uncertainties between the fundamental principles.

Keywords: UN Charter, United Nations Effective Mediation Guide, Obligation to Seek Peaceful Solutions, Soft Law, UN Department of Political and Peacebuilding Affairs, UN Mediation Support Unit.

Kaynakça

- Aksar Y**, Teorik ve Uygulamada Uluslararası Hukuk -II (8. baskı, Seçkin Yayıncılık 2025)
- Bercovitch J** ve **Jackson R**, Conflict Resolution in the Twenty-First Century: Principles, Methods, and Approaches (University of Michigan Press 2009)
- Birleşmiş Milletler**, Charter of the United Nations (24 October 1945) 1 UNTS XVI
- Birleşmiş Milletler**, United Nations Guidance for Effective Mediation (United Nations 2012)
- UNGA**, 'Declaration on Principles of International Law concerning Friendly Relations and Co-operation among States in accordance with the Charter of the United Nations' (24 October 1970) Res 2625 (XXV)
- UNGA**, 'Manila Declaration on the Peaceful Settlement of International Disputes' (15 November 1982) Res 37/10
- Keskin F**, Uluslararası Hukukta Kuvvet Kullanma: Savaş, Karışma ve Birleşmiş Milletler (Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları 1998)
- Lanz D** ve **Gasser R**, 'A Crowded Field: Competition and Coordination in International Peace Mediation' (2013) 28(1) *The Hague Journal of Diplomacy* 77-90.
- Nathan, Laurie**. *Community of Insecurity: SADC's Struggle for Peace and Security in Southern Africa*. Farnham: Ashgate, 2012.
- Pazarıcı H, Denk, E**: Uluslararası Hukuk Dersleri (24. baskı, Turhan Kitabevi 2025)



Uluslararası Çocuk Kaçırılmalarda Arabuluculuk

Arş. Gör. Ahmet Tokat*

Günümüzde küreselleşme ve bireylerin hareketliliğinin artması, çok uluslu aile yapılarının yaygınlaşmasına neden olmuştur. Ancak bu durum, boşanma veya ayrılık süreçlerinde “uluslararası çocuk kaçırma” vakıalarında artışı da beraberinde getirmektedir. Çocuğın, velayet hakkı sahibinin rızası olmaksızın bir ülkeden diğere götürülmesi veya alkonulması, yalnızca bir velayet ihtilafı değil, çocuğın üstün yararını zedeleyen ağır bir ihlaldir. Türkiye'nin de taraf olduğı 1980 tarihli Uluslararası Çocuk Kaçırılmaların Hukuki Veçhelerine Dair Lahey Sözleşmesi, bu tür krizlerde çocuğın “mutat meskenine” ivedilikle iadesini amaçlayan ve uygulamada sıklıkla karşılık bulan bir dayanaktır.

Lahey Sözleşmesi'nin temel amacı çocuğın üstün yararının korunması amacıyla bir an önce mutat meskenine iadesinin sağlanmasıdır. Sözleşme, iade sürecinin mümkünse 6 hafta içinde tamamlanmasını öngörür. Ancak Türkiye'deki uygulamaya ve yurt dışındaki örneklere bakıldığında, yargısal süreçlerin bu hızdan oldukça uzak olduğı görülmektedir. Türkiye'de çocuk kaçırma davaları incelendiğinde, itiraz mekanizmaları ve delil toplama süreçleri nedeniyle çocuğın iadesi yıllarca sürebilmektedir. Örneğın Anayasa Mahkemesi'nin 2024 tarihli emsal kararında¹ da vurgulandığı üzere; iade yargılamasının 3 yıl gibi uzun bir süreye yayılması, aile hayatına saygı hakkının ihlali olarak kabul edilmiştir. Sözleşme'nin 13. maddesi gibi iadeye engel teşkil eden “istisnai durumlar”, yargılama uzadıkça çocuğın yeni ortamına alışması nedeniyle asıl kural haline gelmeye başlamıştır. Bu durum, sözleşmenin çocuk üstün yararını gözetme amacını işlevsiz kılmaktadır.

* Arş. Gör., Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Ana Bilim Dalı. E-posta: ahmettokat@yahoo.com.

1 Anayasa Mahkemesi, 2022/31535 Başvuru Numarası ve 30.04.2024 Tarihli Kararı.

Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşı sayısı² dikkate alındığında, uluslararası çocuk kaçırma vakıalarındaki artış öngörülebilir bir durumdur; nitekim bu uyuşmazlıklar günümüzde Türk mahkemelerinin önüne sıklıkla gelmektedir. Çok uluslu yapıya sahip ailelerin parçalanması sonucu çocukların Türkiye'ye getirilmesi veya Türkiye'den götürülmesi vakıalarında yaşanan problemler, sadece bireylerin haklarını değil, devletin uluslararası yükümlülüklerini de etkilemektedir. AYM'nin son dönemdeki "uzun yargılama" vurgulu ihlal kararları, Türk hukuk sisteminin iade davalarında "arabuluculuğu" alternatif bir çözüm yöntemi olarak sisteme entegre etmesinin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir.

Ne var ki, uluslararası vakalarda zaman kısıtları, farklı hukuk sistemlerinin varlığı, dil ve kültür engelleri ile verilen kararların her iki ülkede de icra edilebilirliği gibi ciddi zorluklar nedeniyle bu uyuşmazlıklar karmaşık bir hal alabilmektedir. Bu noktada aile hukukuna ilişkin temel sözleşmelerin düzenlendiği kuruluş olan Hague Conference, uluslararası çocuk kaçırılmalarda arabuluculuğa ilişkin bir rehber yayınlamıştır. Burada, arabuluculuğun yargısal sürecin bir alternatifi değil, onun tamamlayıcı bir unsur olduğu ve meselenin hassas ve karmaşık yapısına uygun biçimde "iki uluslu arabuluculuk" (*bi-national mediation*) şeklinde bir model önerilmektedir.

Çalışmamızda uluslararası çocuk kaçırılmalarda arabuluculuk uygulaması, bu uygulamanın Türkiye'deki yeri ve Hague Conference'ın çocuk kaçırılmalara ilişkin öngördüğü arabuluculuk modeli incelenerek uygulamadaki problemlere çözüm önerilmesi planlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çocuk Kaçırılma, Uluslararası Çocuk Kaçırılma, Çocuk Kaçırılma Sözleşmesi ve Arabuluculuk, Aile Hukukunda Arabuluculuk

2 T.C. Dış İşleri Bakanlığı verilerine göre 2025 yılında yurtdışında yaşayan yaklaşık 7.5 milyon Türk vatandaşı bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Dış İşleri Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi, https://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler_.tr.mfa.

Mediation in International Child Abduction

Today, globalization and the increased mobility of individuals have led to the prevalence of multinational family structures. However, this situation also brings about an increase in ‘international child abduction’ cases during divorce or separation processes. The removal or retention of a child from one country to another without the consent of the person holding rights of custody is not merely a custody dispute, but a severe violation that undermines the best interests of the child. The 1980 Hague Convention on the Civil Aspects of International Child Abduction, to which Türkiye is also a party, is a frequently invoked legal basis in practice, aiming for the prompt return of the child to their “habitual residence” in such crises.

“The primary objective of the Hague Convention is to ensure the prompt return of the child to their habitual residence in order to protect the best interests of the child. The Convention envisages that the return process should be completed within 6 weeks, if possible. However, looking at the practice in Türkiye and examples abroad, it is observed that judicial processes are far from this speed. When child abduction cases in Türkiye are examined, the return of the child can take years due to appeal mechanisms and evidence collection processes. For instance, as emphasized in a 2024 landmark decision³ of the Constitutional Court; the extension of the return proceedings over a long period, such as 3 years, was considered a violation of the right to respect for family life. ‘Exceptional circumstances’ that constitute an obstacle to return, such as Article 13 of the Convention, have begun to become the de facto rule as the child adapts to their new environment during prolonged litigation. This situation renders the Convention’s objective of observing the best interests of the child ineffective.

Given the number of Turkish citizens living abroad,⁴ the increase in international child abduction cases is a foreseeable situation; indeed, these disputes

3 Constitutional Court, Application No: 2022/31535, Decision Date 30.04.2024.

4 According to the data of the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Türkiye, there are

frequently come before Turkish courts today. The problems experienced in cases where children are brought to or taken from Türkiye as a result of the dissolution of multinational family structures affect not only the rights of individuals but also the international obligations of the state. Recent violation judgments by the Constitutional Court emphasizing ‘prolonged proceedings’ demonstrate that it is an imperative for the Turkish legal system to integrate ‘mediation’ into the system as an alternative dispute resolution method in return cases.

However, these disputes can become complex due to serious challenges such as time constraints in international cases, the existence of different legal systems, language and cultural barriers, and the enforceability of decisions in both countries. At this point, the Hague Conference (HCCH), the organization where fundamental conventions on family law are drafted, has published a guide on mediation in international child abductions. It is suggested here that mediation is not an alternative to the judicial process but rather a complementary element, and a model in the form of ‘bi-national mediation’ is proposed in accordance with the sensitive and complex nature of the issue. In our study, the practice of mediation in international child abductions, its place in Türkiye, and the mediation model envisaged by the Hague Conference for child abductions will be examined, aiming to propose solutions to the problems encountered in practice.

approximately 7.5 million Turkish citizens living abroad as of 2025. Official Website of the Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Türkiye, https://www.mfa.gov.tr/yurtdisinda-yasayan-turkler_.tr.mfa.

Kaynakça

- Altıntaş, E. H. Uluslararası Çocuk Kaçırmanın Hukuki Veçhelerine Dair 1980 Tarihli Lahey Sözleşmesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Ataman Figanmeşe, İnci. “Çocukların Uluslararası Kaçırılmasının Hukukî Yönlerine Dair 1980 Tarihli Lahey Sözleşmesi.” İçinde Prof. Dr. Nihal Uluocak’a Armağan, 55–100. İstanbul: MHB, 1999.
- Aytaç, M. “Uluslararası Çocuk Kaçırmanın Hukuki Veçhelerine Dair Lahey Sözleşmesinin Uygulanması ve Karşılaşılan Sorunlar.” Adalet Dergisi, no. 20 (2004): 34–65.
- Çelikel, Aysel, ve B. Bahadır Erdem. Milletlerarası Özel Hukuk. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.
- Erdem, B. Bahadır. “Uluslararası Çocuk Kaçırmanın Türk Hukukundaki Sorunları ve Çözümü.” İçinde Özel Hukuk Meselelerinde Adli İşbirliği Çalıştayı: 1980 Tarihli Lahey Çocuk Kaçırma Sözleşmesi ve Uygulaması Semineri (Seminer Serisi II), 4–22 (Şubat 2013).
- Gelgel, G. “1980 Tarihli Uluslararası Çocuk Kaçırmanın Hukuki Veçhelerine Dair Lahey Sözleşmesi ve Türk Hukukundaki Uygulanışı.” Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni 22, no. 1–2 (2002).
- Hague Conference on Private International Law (HCCH). Guide to Good Practice under the Hague Convention of 25 October 1980 on the Civil Aspects of International Child Abduction: Mediation (Part V). The Hague, 2012.
- Karaslan, V. Medeni Usul Hukuku. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.
- Pekcanitez, Hakan, Muhammet Özekes, Mine Akkan ve Hülya Taş Korkmaz. Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.
- Şanlı, Cemal, Emre Esen ve İnci Ataman Figanmeşe. Milletlerarası Özel Hukuk. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2025.



IV. Oturum

Saat: 09:30 – 10:30

Aile Arabuluculuğunda Güncel Gelişmeler

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu

İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Pervin Somer	Aile Odaklı Uyuşmazlıklarda Terapötik Arabuluculuk Modeli Üzerine Değerlendirme
Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Petek	Aile Uyuşmazlıklarında Mahkeme-Arbuluculuk Entegrasyonu: Avrupa'daki İyi Uygulama Örneklerinden Hareketle Türkiye İçin Kurumsal Bir Çerçeve Önerisi
Av. Arb. İrfan Medet Akpınar	Arbulucunun Etkin Role Sahip Olması



Aile Odaklı Uyuşmazlıklarda Terapötik Arabuluculuk Modeli Üzerine Değerlendirme

Prof. Dr. Pervin Somer*

Aile bir yönüyle toplumun temel taşını oluştururken diğer yandan şiddetli çatışmaların da yaşandığı bir ortamı barındırmaktadır. Aile uyuşmazlıkları denildiğinde ilk akla gelen boşanma veya miras paylaşımı olmakla birlikte aile işletmelerini,¹ aile şirketlerini de bunun dışında tutmak mümkün değildir. Her birinde aile bireyleri arasındaki iletişim/ilişki farklılaştığı gibi çatışma dinamikleri² ve tarafları da aynı değildir. Hatta aynı kişinin boşanmada eş olarak, bir aile şirketi ortağı olarak veya miras paylaşımındaki tutumu ve değerlendirmesi ile etkilendiği faktörler farklılaşır.

Yıllar süren açık veya örtülü kızgınlıklar, kırgınlıklar, dargınlıklar, hatta çocukluk döneminden başlayan³ kendini yeterince ifade edememe, ailenin içinde var olma mücadelesi, aile bağlarının kuvvetli ya da zayıf olması, çocukluk dönemi bağlanma biçimi⁴ bile örneğin boşanmada veya miras paylaşımında, sanıldığından çok daha belirleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'deki arabuluculuk eğitimlerinde ağırlıklı olarak “değerlendirici arabuluculuk” modeli üzerinden bir formasyon sağlanmaktadır. Oysa her bir

* Prof. Dr., İstanbul Okan Üniversitesi, Özel Hukuk Bölümü Başkanı, Medeni Hukuk Ana Bilim Dalı. ORCID: 0000-0001-7140-1264.

1 Turan Özer, *Aile İşletmelerinde Uyuşmazlık Önleme ve Çözüm Önerisi Olarak Aile Anayasası ve Arabuluculuk* (İstanbul, 2024); Fatma Bozkurt Saraç, *Aile Arabuluculuğu Bağlamında Aile İşletmeleri Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk* (İstanbul, 2025).

2 Pervin Somer, “Güç Dengesizliğinin Aile Arabuluculuğuna Yansımaları,” içinde *Aile Hukukunda Arabuluculuk Sempozyumu*, ed. Serhat Sarısözen (Ankara, 2024), 157–82.

3 Gül Şendil, *Ebeveyn Çatışmasının Çocuklar Üzerindeki Etkileri* (Ankara, 2014); E. Mark Cummings ve Patrick T. Davies, *Çocuklar ve Evlilik Çatışması: Aile Tartışması ve Çözümünün Etkisi*, çev. Gül Şendil (Ankara, 2014); Seda Özmumcu, “Çatışma Yönetimi, Çatışma Çözümü ve Karar Verme Süreci Ekseninde Arabuluculuğa Psikolojik Yaklaşımlar,” *İstanbul Hukuk Mecmuası* 82, no. 1 (2024): 163–205.

4 Pelin Somer, “Bağlanma Stilleri ile Duygu Düzenleme Becerilerinin Boşanma Üzerindeki Etkileri,” yayımlanmamış yüksek lisans bitirme projesi (İstanbul, 2025).

uyuşmazlığın kaynağı, tarafları, dinamikleri dikkate alınarak bu tek tip arabuluculuk modeli yerine farklı modeller⁵ kullanılabilir, hatta kullanılmalıdır. Zira alan uzmanlığının ötesinde, uzman arabulucu farklı modelleri, yürüttüğü somut arabuluculuk sürecinde harmanlayarak yerinde ve zamanında, tarafların ihtiyacına göre kullanma becerisini kazanmış olan arabulucudur.

Aile arabuluculuğu bazı ülkelerde “boşanma arabuluculuğu” kavramını karşılamak üzere kullanılmaktadır. Oysa doğru olan, aile odaklı uyuşmazlıklarda yani geniş anlamda aile arabuluculuğu alanının bir uzmanlık alanı olarak ele alınmasıdır.

Aile uyuşmazlıklarında önerilen arabuluculuk modeli genellikle “dönüştürücü arabuluculuk” modelidir. Bu model “Tanıma” ve “Güçlendirme” olarak ifade edilen iki ana kavram üzerine inşa edilmiştir.⁶

Teröpatik arabuluculuk modelinin ise iki temel amacı vardır: Birincisi, taraflar arasında iki yetişkin, ebeveyn ve çocuk ilişkilerini destekleyen, ileriye dönük adil, tatmin edici ve sürdürülebilir bir anlaşma sağlanması; ikincisi ise taraflar arasındaki ilişkinin geliştirilmesi, onarılmasıdır. Zira, geçmişte farklı nedenlerle iletişimi ve ilişkiyi tıkayan unsurlar, aile odaklı uyuşmazlıklarda yürütülen arabuluculuk sürecinde de önemli rol oynayacaktır.

Bu çalışma, teröpatik arabuluculuk modelinin Türkiye’de uygulanıp uygulanamayacağı, modelin değerlendirici arabuluculuğa göre güçlü ve zayıf yönlerini ele almak⁷; bu modelin uygulandığı aile arabuluculuğunda arabulucunun taşıması gereken nitelikleri⁸ ve aile uyuşmazlıklarında teröpatik arabuluculuk modelini bilimsel tartışmaya açmak amacıyla hazırlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: aile arabuluculuğu, terapötik arabuluculuk, aile, boşanma, miras

5 Oya Özhan Ayhan, *Mindfulness Temelli Arabuluculuk* (Ankara, 2025).

6 Emre Kıyak, *Dönüştürücü Arabuluculuk: Problem Çözücü Arabuluculuk ile Uyumlaştırılması* (Ankara, 2018).

7 Seda Özmumcu, *Arabuluculuk Modelleri* (İstanbul, 2021).

8 Ayşe Dilek Ergüler, “Aile Arabuluculuğu Nedir? Ne Değildir?,” içinde *Avukatın Öz-El Kitabı: Arabuluculuk Başvuru Rehberi*, ed. Mine Demirezen ve Neyir Şeyda Musal (İstanbul, 2024), 893–912.

An Evaluation of the Therapeutic Mediation Model in Family-Related Disputes

The family, on the one hand, forms the cornerstone of society, but on the other hand, it also harbors an environment where intense conflicts occur. When family disputes are mentioned, the first things that come to mind are divorce or inheritance division. However, it is impossible to exclude family businesses and family companies from this discussion. In each family, the communication/relationships between members differ, as do the conflict dynamics and the parties involved. Even the same person's attitude differs depending on whether they are a spouse, a partner in a family business, or involved in inheritance sharing. This is because the factors influencing their attitude and assessment are not the same.

Years of open or hidden anger, resentment, and hurt feelings, even the inability to adequately express oneself starting from childhood, the struggle for existence within the family, the strength or weakness of family ties, and even childhood attachment styles, can be far more decisive factors than commonly believed in situations such as divorce or inheritance distribution.

Different mediation models can and should be used instead of this single, uniform model, taking into account the source, parties, and dynamics of each dispute. Beyond expertise in the field, an expert mediator is one who has acquired the ability to blend different models in the specific mediation process they conduct, using them appropriately and at the right time, according to the needs of the parties. This type of training should be provided in mediation education programs in Türkiye.

In some countries, the term “family mediation” is used to refer to “divorce mediation.” However, the correct approach is to treat family-focused disputes, or family mediation in a broader sense, as a specialized field.

The therapeutic mediation model has two main objectives: Firstly, to facilitate a fair, satisfactory, and sustainable agreement between the parties that supports the relationship between two adults, parents, and children; and secondly, to

improve and repair the relationship between the parties. Because factors that have hindered communication and relationships in the past for various reasons will also play a significant role in the mediation process for family-focused disputes.

This study was prepared to examine whether the therapeutic mediation model can be applied in Turkey, to discuss its strengths and weaknesses compared to evaluative mediation, to determine the qualifications that a mediator should possess in family mediation where this model is applied, and to open a scientific discussion on the therapeutic mediation model in family disputes.

Keywords: mediation, therapeutic mediation, family, heritage, divorce

Kaynakça

- Bozkurt Saraç, Fatma. *Aile Arabuluculuğu Bağlamında Aile İşletmeleri Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. İstanbul, 2025.
- Cummings, E. Mark, ve Patrick T. Davies. *Çocuklar ve Evlilik Çatışması: Aile Tartışması ve Çözümünün Etkisi*. Çev. Gül Şendil. Ankara, 2014.
- Ergüler, Ayşe Dilek. "Aile Arabuluculuğu Nedir? Ne Değildir?" İçinde *Avukatın Öz-El Kitabı: Arabuluculuk Başvuru Rehberi*, ed. Mine Demirezen ve Neyir Şeyda Musal, 893–912. İstanbul, 2024.
- Kıyak, Emre. *Dönüştürücü Arabuluculuk: Problem Çözücü Arabuluculuk ile Uyumlaştırılması*. Ankara, 2018.
- Özer, Turan. *Aile İşletmelerinde Uyuşmazlık Önleme ve Çözüm Önerisi Olarak Aile Anayasası ve Arabuluculuk*. İstanbul, 2024.
- Özhan Ayhan, Oya. *Mindfulness Temelli Arabuluculuk*. Ankara, 2025.
- Özmumcu, Seda. *Arabuluculuk Modelleri*. İstanbul, 2021.
- Özmumcu, Seda. "Çatışma Yönetimi, Çatışma Çözümü ve Karar Verme Süreci Ekseninde Arabuluculuğu Psikolojik Yaklaşımlar." *İstanbul Hukuk Mecmuası* 82, no. 1 (2024): 163–205.
- Somer, Pelin. "Bağlanma Stilleri ile Duygu Düzenleme Becerilerinin Boşanma Üzerindeki Etkileri." Yayınlanmamış yüksek lisans bitirme projesi, İstanbul, 2025.
- Somer, Pervin. "Güç Dengesizliğinin Aile Arabuluculuğuna Yansımaları." İçinde *Aile Hukukunda Arabuluculuk Sempozyumu*, ed. Serhat Sarısözen, 157–82. Ankara, 2024.
- Şen, Bülent. *Boşanma Arabuluculuğu*. Ankara, 2015.
- Şendil, Gül. *Ebeveyn Çatışmasının Çocuklar Üzerindeki Etkileri*. Ankara, 2014.



Aile Uyuşmazlıklarında Mahkeme-Araboluculuk Entegrasyonu: Avrupa'daki İyi Uygulama Örneklerinden Hareketle Türkiye İçin Kurumsal Bir Çerçeve Önerisi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Petek*

TÜİK verilerine göre Türkiye'de 2024 yılında 187.343 boşanma gerçekleşmiş olup bu rakam ülke tarihinin en yüksek düzeyini temsil etmektedir. Kaba boşanma hızı binde 2,19 ile hem OECD hem de AB ortalamasını aşmıştır. Boşanma kararları sonucunda 186.536 çocuk velayet düzenlemelerine tabi tutulmuş, bunların yüzde 74,4'ü anneye verilmiştir. Bu rakamlara karşın aile uyuşmazlıkları, 2012 yılından bu yana iş, ticaret, tüketici ve kira uyuşmazlıklarını kapsayacak şekilde genişletilen zorunlu arabuluculuk sisteminin dışında kalmaya devam etmektedir. 4. Yargı Reformu Strateji Belgesi (2025–2029), aile uyuşmazlıklarında mahkeme-araboluculuk entegrasyonunu stratejik bir öncelik olarak belirlemiş; Adalet Bakanlığı, özel aile arabuluculuğu mevzuatının son taslak aşamasında olduğunu teyit etmiştir.

İbn Haldun Üniversitesi BAP projesi olan “*Aile Arabuluculuğu İçin Türkiye'ye Özgü Bir Model Önerisi Geliştirilmesi*” kapsamında hazırlanan bu bildiri, dört ülke ve bir uluslararası çerçevedeki mahkeme-araboluculuk entegrasyon modellerini inceleyerek Türkiye'nin planlanan kurumsal yapısı için uygulanabilir tasarım ilkeleri ortaya koymaktadır.

Çalışma ilk olarak İngiltere'nin Arabuluculuk Bilgilendirme ve Değerlendirme Toplantısı (MIAM) çerçevesini analiz etmektedir. Nisan 2024 reformları ile İngiliz mahkemeleri, tarafların rızası aranmaksızın yargılama dışı uyuşmazlık çözümü için davayı erteleyebilmekte ve arabuluculuğa katılmayı makul olmayan biçimde reddeden taraflara maliyet yaptırımını uygulayabilmektedir. 500 sterlinlik Aile Arabuluculuğu Kuponu Programı 27.000'den fazla aileye hizmet vermiş ve

* Dr. Öğr. Üyesi, İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, Medeni Hukuk Ana Bilim Dalı. E-posta: omer.petek@ihu.edu.tr

yüzde 69 başarı oranı elde etmiştir. Bununla birlikte İngiltere deneyimi, önemli uyarılar da içermektedir: hükümet, aile içi şiddet güvenceleri konusundaki endişeler nedeniyle Ocak 2024'te zorunlu arabuluculuktan açıkça vazgeçmiştir.

İkinci olarak Almanya'nın Güterichter (uzlaştırma hakimi) modeli incelenmektedir. Bu model, davanın ayrı bir hakime havale edilmesini öngörmekte olup yönlendirilen davalarda yaklaşık yüzde 60 uzlaşma oranı elde etmektedir. Üçüncü olarak Avustralya'nın zorunlu Aile Uyuşmazlık Çözümü (FDR) sistemi, 65 Aile İlişkileri Merkezi ağıyla toplum temelli modelin en kapsamlı örneği olarak analiz edilmektedir. Bu sistem, velayet davalarında mahkeme başvurularını yüzde 25-33 oranında azaltmıştır. Ulusal ölçekte genişletilen Lighthouse Projesi, taranmış tarafların yüzde 64'ünün aile içi şiddet yaşadığını ortaya koyarak güçlü güvenlik protokollerinin kritik önemini göstermiştir.

Dördüncü olarak Fransa'nın yaklaşık 595 saatlik disiplinlerarası eğitim gerektiren Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF) programı, arabulucu profesyonelleşmesinde altın standart olarak ele alınmaktadır. Buna karşılık Fransa'nın zorunlu arabuluculuk deneyimi (TMFPO), vakaların yalnızca yüzde 10'unda anlaşmaya varılmasıyla uyarıcı bir örnek teşkil etmektedir. İsviçre'nin gönüllülük esasına dayalı yaklaşımı ise SDM-FSM'nin 200 saatlik akreditasyon standardı ile piyasa temelli bir alternatif olarak sunulmaktadır. Son olarak AB'nin Brüksel IIb Tüzüğü (2019/1111), sınır ötesi aile uyuşmazlıklarında mahkemelere arabuluculuk davetinde bulunma yükümlülüğü getiren Madde 25 hükmü ve ebeveyn sorumluluğuna ilişkin kararlarda exequatur'ün kaldırılması bakımından değerlendirilmektedir.

Ana araştırma projesinin disiplinlerarası metodolojisinden—hukuk, iletişim ve psikoloji disiplinlerini belgesel kaynak tarama, paydaş çalıştayları, yarı yapılandırılmış mülakatlar ve pilot eğitim programları aracılığıyla bütünleştiren—hareketle bildiri, Türkiye için dört ayaklı kademeli bir kurumsal çerçeve önermektedir: (1) İngiltere MIAM modelinden uyarlanan ve Avustralya Lighthouse Projesinden esinlenen kapsamlı aile içi şiddet taramasını içeren zorunlu bilgilendirme ve değerlendirme oturumları; (2) Fransa DEMF standartlarına yakın disiplinlerarası eğitimden geçmiş uygulayıcılar tarafından yürütülen uzmanlaşmış aile arabuluculuğu; (3) dışsal arabuluculuğa uygun olmayan davalar için Almanya Güterichter modelinden yararlanan mahkeme içi uzlaştırma; ve (4) çocukları etkileyen arabuluculuk anlaşmalarının çocuğun üstün yararı ilkesine uygunluğunun yargısal denetimi. Çerçeve, Türkiye'nin sosyo-kültürel bağlamını özellikle dikkate almakta; İslam hukukunun barışa dayalı uyuşmazlık çözümü (sulh) geleneğini çağdaş insan hakları standartlarıyla bütünleştirmekte, 20.000'i

aşan kayıtlı arabulucu havuzunu ve UYAP dijital altyapısını dikkate almaktadır. Bildiri, Türkiye'nin kurumsal kapasitesinin ve mevcut siyasi iradenin, aile uyumsuzluklarında dünyanın en kapsamlı mahkeme-arabuluculuk entegrasyon sistemlerinden birini oluşturmaya olanak tanıdığı sonucuna ulaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Aile Arabuluculuğu, Mahkeme-Arabuluculuk Entegrasyonu, Çocuğun Üstün Yararı, Karşılaştırmalı Aile Hukuku, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü



Court-Mediation Integration in Family Disputes: Developing an Institutional Framework for Türkiye Inspired by European Best Practices

Türkiye recorded 187,343 divorces in 2024—the highest in its history—with a crude divorce rate of 2.19 per thousand, surpassing the OECD and EU averages.¹ Some 186,536 children were placed in custody arrangements as a result of these proceedings, 74.4 percent with mothers. Despite these figures, family disputes remain the most significant category of civil litigation excluded from Türkiye’s otherwise robust mandatory mediation framework, which has been progressively expanded since 2012 to cover labor, commercial, consumer, and rental disputes.² The 4th Judicial Reform Strategy Document (2025–2029) has identified court-mediation integration in family disputes as a strategic priority, and the Ministry of Justice has confirmed that specialized family mediation legislation is in its final drafting stages.³

This paper, which emerges from the research project “*Developing a Turkey-Specific Model Proposal for Family Mediation*” (İbn Haldun University BAP), examines the leading court-mediation integration models for family disputes across four jurisdictions and one supranational framework, distilling actionable design principles for Türkiye’s forthcoming institutional architecture.

The study first analyzes the United Kingdom’s Mediation Information and Assessment Meeting (MIAM) framework. Since the April 2024 reforms under the Family Procedure Rules, English courts may adjourn proceedings for non-court dispute resolution without party consent and impose cost penalties for

- 1 TÜİK, *Evllenme ve Boşanma İstatistikleri, 2024* (Ankara: TÜİK, 2025), <https://data.tuik.gov.tr/>.
- 2 Law No 6325 on Mediation in Civil Disputes, Official Gazette No 28331, June 22, 2012; Law No 7445 (7th Judicial Reform Package), Official Gazette No 33027, November 5, 2023.
- 3 Ministry of Justice of Türkiye, *4th Judicial Reform Strategy Document 2025–2029* (Ankara: T C Adalet Bakanlığı, 2025).

unreasonable refusal to engage.⁴ The £500 Family Mediation Voucher Scheme has supported over 27,000 families, achieving a 69 percent success rate; when both parties attend jointly, this figure rises to 73 percent.⁵ However, the UK's experience also carries cautionary lessons: the government explicitly abandoned mandatory mediation in January 2024 over concerns about domestic violence safeguards, and the post-LASPO decline in legal aid funding caused legally aided mediation starts to fall by 38 percent in a single year.

Second, the paper examines Germany's Güterichter (conciliation judge) model under ZPO §278(5), which assigns cases to a separate judge trained in mediation techniques who facilitates settlement at no additional cost to the parties, achieving approximately 60 percent settlement rates among referred cases.⁶ Third, Australia's mandatory Family Dispute Resolution (FDR) system under Section 60I of the Family Law Act 1975 is analyzed as the most ambitious community-based model, with its network of 65 Family Relationship Centres that reduced court filings in parenting matters by 25–33 percent following implementation.^{7 8} The Lighthouse Project, expanded nationally in 2022, introduced systematic risk screening that revealed 64 percent of screened parties had experienced family violence, underscoring the critical importance of robust safety protocols.

Fourth, France's Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF), requiring approximately 595 hours of interdisciplinary training, is examined as the gold standard for mediator professionalization, while its mandatory mediation pilot (TMFPO) is analyzed as a cautionary case where only 10 percent of cases resulted in agreement.⁹ Switzerland's voluntary approach under ZPO Articles 213–218 and the SDM-FSM's 200-hour accreditation standard are presented as a contrasting market-based model.¹⁰ Finally, the EU's Brussels IIb Regulation (2019/1111) is assessed for its Article 25 duty requiring courts to invite parties

4 Children and Families Act 2014, Section 10(1); Family Procedure (Amendment No 2) Rules 2023 (SI 2023/1324), effective April 29, 2024.

5 Ministry of Justice (UK), *Family Mediation Voucher Scheme: Analysis of Outcomes* (London: MOJ, 2023).

6 Zivilprozessordnung (ZPO), §278(5); Mediationsgesetz (MediationsG), July 21, 2012.

7 Family Law Act 1975 (Australia), Section 60I; Family Law Amendment (Shared Parental Responsibility) Act 2006.

8 Australian Institute of Family Studies, *Evaluation of the 2006 Family Law Reforms: Summary Report* (Melbourne: AIFS, 2009).

9 Décret n° 2004-1136 du 21 octobre 2004 relatif au diplôme d'État de médiateur familial.

10 Swiss Code of Civil Procedure (ZPO), Articles 213–218; Swiss Mediation Federation (SDM-FSM), Accreditation Standards.

to consider mediation in cross-border family disputes and its abolition of exequatur for decisions on parental responsibility.¹¹

Drawing on these comparative analyses and the interdisciplinary methodology of the parent research project—which integrates law, communication studies, and psychology through documentary research, stakeholder workshops, semi-structured interviews, and pilot training programs¹²—the paper proposes a graduated institutional framework for Türkiye comprising four pillars: (1) mandatory information and assessment sessions adapted from the UK MIAM model, incorporating comprehensive domestic violence screening inspired by Australia’s Lighthouse Project; (2) specialized family mediation conducted by practitioners with interdisciplinary training benchmarked against France’s DEMF standards; (3) court-integrated conciliation drawing on Germany’s Güterichter for cases unsuitable for external mediation; and (4) judicial oversight of mediated agreements affecting children, aligned with the best interests principle. The framework specifically addresses Türkiye’s socio-cultural context by integrating Islamic legal traditions of peaceable dispute resolution (sulh) alongside modern human rights standards, while accounting for the existing infrastructure of over 20,000 registered mediators and the proven UYAP digital platform. The paper concludes that Türkiye’s institutional capacity and current political momentum position it to develop one of the most comprehensive court-mediation integration systems for family disputes, provided that the critical lessons of comparative experience—particularly regarding domestic violence safeguards and mediator professionalization—are rigorously incorporated into the legislative design.

Keywords: Family Mediation, Court-Mediation Integration, Best Interests of the Child, Comparative Family Law, Alternative Dispute Resolution

11 Council Regulation (EU) 2019/1111 of 25 June 2019 on jurisdiction, the recognition and enforcement of decisions in matrimonial matters and the matters of parental responsibility, and on international child abduction (Brussels IIb), Article 25.

12 Ali Yeşilirmak, Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak, and Abdülmecit Güldağ, eds., *Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı* (Istanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2024).

Kaynakça

Legislation and Regulations/Mevzuat

Children and Families Act 2014 (UK), Section 10(1).

Council Regulation (EU) 2019/1111 of 25 June 2019 on jurisdiction, the recognition and enforcement of decisions in matrimonial matters and the matters of parental responsibility, and on international child abduction (Brussels IIb). *Official Journal of the European Union* L 178, July 2, 2019.

Décret n° 2004-1136 du 21 octobre 2004 relatif au diplôme d'État de médiateur familial (France).

Décret n° 2025-660 du 13 juin 2025 portant diverses dispositions relatives aux modes amiables de résolution des différends (France).

Family Law Act 1975 (Australia), Section 60L.

Family Law Amendment (Shared Parental Responsibility) Act 2006 (Australia).

Family Procedure (Amendment No 2) Rules 2023 (UK), SI 2023/1324, effective April 29, 2024.

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu [Law on Mediation in Civil Disputes], Law No 6325, *Resmî Gazete* No 28331, June 22, 2012.

Mediationsgesetz [Mediation Act] (Germany), July 21, 2012.

Schweizerische Zivilprozessordnung [Swiss Code of Civil Procedure] (ZPO), Articles 213–218.

7445 Sayılı Kanun [7th Judicial Reform Package], *Resmî Gazete* No 33027, November 5, 2023.

Zivilprozessordnung [German Code of Civil Procedure] (ZPO), §278(5).

Official Reports and Policy Documents / Resmi Raporlar

Australian Institute of Family Studies. *Evaluation of the 2006 Family Law Reforms: Summary Report*. Melbourne: AIFS, 2009.

Federal Circuit and Family Court of Australia. "Lighthouse Update: Two Years of Lighthouse." November 28, 2024. <https://www.fcfoa.gov.au/news-and-media-centre/updates-profession/lh-281124>.

Ministry of Justice (UK). *Family Mediation Voucher Scheme: Analysis of Outcomes*. London: MOJ, 2023.

T C Adalet Bakanlığı [Ministry of Justice of Türkiye]. 4. Yargı Reformu Strateji Belgesi 2025–2029 [4th Judicial Reform Strategy Document 2025–2029]. Ankara: Adalet Bakanlığı, 2025.

TÜİK [Turkish Statistical Institute]. *Evllenme ve Boşanma İstatistikleri, 2024 [Marriage and Divorce Statistics, 2024]*. Ankara: TÜİK, 2025. <https://data.tuik.gov.tr/>.

Books/Kitaplar

Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özkes, and Murat Atalı. *Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özkes, Murat Atalı, and Vural Seven. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2019.

- Rabe, Christine Susanne, and Martin Wode. *Mediation: Grundlagen, Methoden, rechtlicher Rahmen*. Berlin: Springer, 2020.
- Somer, Pervin, Seda Özmumcu, Şebnem Akipek Öcal, and Şükran Şıpka, eds. *Aile ve Miras Hukukunda Uzman Arabuluculuk*. Istanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Tanrıver, Süha. *Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk*. 2nd ed. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis. *Türk Hukukunda Arabuluculuk: 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Çerçevesinde*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2012.
- Yeşilirmak, Ali. *Doğrudan Görüşme, Arabuluculuk, Hakem-Bilirkişilik ve Tahkim: Sorular ve Çözüm Önerileri*. Istanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2011.
- Yeşilirmak, Ali, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak, and Abdülmecit Güladağı, eds. *Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı*. Istanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2024.

Articles and Book Chapters/Makaleler ve Kitap Bölümleri

- Aktürk, Emrah. "Mahkeme Dışı Boşanmanın Türk Hukukunda Uygulanması İmkanının Değerlendirilmesi." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* (2025).
- Doğan, Burak. "Türk Hukukunda Anlaşmalı Boşanma (TMK m 166/III)." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* (2024).
- Ermemek, İbrahim. "Arabuluculuk Sürecinde Zayıf Tarafın Korunması." *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (2021).
- Güvenç, Selvi Nazlı. "Boşanmada Ortak (Birlikte) Velâyetin Uygulanabilirliği." *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (2023).
- Türkmen, Elif Kübra. "Fas Deneyimlerine Dayanarak Geliştirilen Örnek Bir Aile Arabuluculuğu Modeli." *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi* (2025).
- Yıldırımoğlu, Hakan. "Avrupa Ülkeleri'nde Ticari Arabuluculuk Uygulamaları." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* (2022).



Arabulucunun Etkin Role Sahip Olması

Av. Arb. İrfan Medet Akpınar*

Günümüzde yargı mercilerinin artan iş yükü, dava süreçlerinin uzunluğu, ekonomik maliyetleri ve taraflar üzerindeki psikolojik etkileri, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine yönelimi hızlandırmıştır. Bu yöntemler arasında arabuluculuk, taraf iradesine ve gönüllülük esasına dayanan yapısı sayesinde hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli bir işlev üstlenmektedir. Arabuluculuk, yalnızca uyuşmazlıkların daha hızlı çözülmesini sağlayan teknik bir mekanizma değil; aynı zamanda tarafların iletişim kurma, karşılıklı anlayış geliştirme ve ortak bir çözüm üretme kapasitesini güçlendiren bir süreçtir. Ancak bu sürecin etkinliği, büyük ölçüde arabulucunun rolünü nasıl yorumladığı ve uyguladığı ile doğrudan bağlantılıdır.¹

Bu çalışma, arabulucunun pasif bir kolaylaştırıcıdan ibaret olmadığı; aksine sürecin adil, dengeli ve verimli biçimde yürütülmesini sağlayan aktif bir süreç yöneticisi olduğu tezine dayanmaktadır. Arabulucu, başvuru aşamasından son tutanağın düzenlenmesine kadar geçen süreçte yapısal çerçeveyi belirler, tarafları usul ve ilkelere hakkında bilgilendirir, iletişim ortamını düzenler ve müzakere disiplini sağlar. Bu bağlamda arabulucu, karar veren bir merci olmamakla birlikte, kararın sağlıklı koşullarda oluşmasını temin eden profesyonel bir yönlendirici konumundadır.²

Arabulucunun etkin rolü öncelikle iletişim alanında kendini gösterir. Etkili dinleme, açık uçlu sorular yöneltme, yeniden çerçeveleme (*reframing*) tekniklerini kullanma, tarafların duygu ve ihtiyaçlarını analiz etme gibi beceriler; sürecin yapıcı bir zeminde ilerlemesini sağlar. Taraflar çoğu zaman hukuki pozisyonlarını savunma eğilimindedir; oysa arabulucunun görevi, bu pozisyonların arkasındaki gerçek menfaatleri ortaya çıkarmaktır. Bu noktada empati kurabilme ve duygusal zekâ, teknik hukuki bilgiden daha belirleyici hâle gelebilir.³

* Arabulucu Avukat, İzmir Barosu. E-posta: info@akpinar.av.tr,
ORCID: 0009-0001-0778-2952

- 1 Kekeç, Elif Kısmet. *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*. 2. baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.
- 2 T.C. Adalet Bakanlığı. *Türkiye Arabulucular Etik Kuralları*. Ankara, 2018.
- 3 Goodman, Andrew. *Arabuluculuğa Hazırlanmak: Arabuluculuktan Yararlanacaklar İçin Rehber*. Ankara: T.C. Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Daire Başkanlığı, 2017.

Tarafsızlık ve bağımsızlık ilkeleri, arabulucunun etkinliğinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Arabulucu, taraflara eşit mesafede durmalı; herhangi bir çıkar çatışmasına yol açabilecek ilişkilerden kaçınmalı ve sürecin başında gerekli aydınlatmaları yapmalıdır. Güven ortamının tesis edilmesi, tarafların samimi ve açık iletişim kurabilmelerinin ön şartıdır. Güvenin zedelendiği bir ortamda arabuluculuk süreci şeklen yürütülse dahi özünde işlevsiz kalacaktır.⁴

Süreç içerisinde ortaya çıkan tikanlıklar, arabulucunun aktif müdahalesini gerektirir. Müzakerelerin kilitlendiği durumlarda ayrı görüşmeler (*caucus*), gündemin yeniden yapılandırılması, tarafların beklentilerinin gerçekçi biçimde değerlendirilmesi ve alternatiflerin çoğaltılması gibi yöntemler uygulanabilir. Arabulucu, sorunu kişilerden ayırarak tarafları çözüm odaklı düşünmeye yönlendirmelidir. Özellikle yüksek duygusal yoğunluk içeren uyuşmazlıklarda, sürecin psikolojik boyutunun doğru yönetilmesi büyük önem taşır.

Arabulucunun yaratıcı düşünme kapasitesi ve alternatif çözüm üretme yeteneği, sürdürülebilir anlaşmaların ortaya çıkmasında belirleyici rol oynar. Gelecekte yargılama sürecinde mahkemenin vereceği karar genellikle sıfır toplamlı bir sonuç doğururken, arabuluculuk süreci tarafların kazan-kazan perspektifi geliştirmesine imkân tanır. Arabulucu, ortak menfaat alanlarını görünür kılarak ve tarafların uzun vadeli çıkarlarını hatırlatarak bu perspektifi güçlendirir.

Sonuç olarak arabulucu, yargısal bir otorite olmamakla birlikte, sürecin adil yürütülmesinden sorumlu etik bir aktördür. Etkin bir arabuluculuk pratiği; hukuki bilgi, etik duyarlılık, iletişim becerisi ve süreç yönetimi kapasitesinin bütüncül biçimde kullanılmasını gerektirir. Arabulucunun aktif ve bilinçli rolü, yalnızca somut uyuşmazlığın çözümünü değil, aynı zamanda toplumsal uzlaşma kültürünün gelişimini de desteklemektedir.⁵

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Arabulucunun Rolü, Tarafsızlık, İletişim Becerileri, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü

4 Roger Fisher, William Ury ve Bruce Patton, *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*, 3rd ed. (New York: Penguin Books, 2011).

5 United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL), *UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation* (Vienna: United Nations Publications, 2018); Carrie Menkel-Meadow, "Whose Dispute Is It Anyway? A Philosophical and Democratic Defense of Settlement (In Some Cases)," *Georgetown Law Journal* 83, no. 7 (2001): 2663–96; N. Coşkun, "Aile Arabuluculuğu Uygulama Becerileri," *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Hukuk Sayısı)* 21, no. 44 (2022): 1155–??; Christopher W. Moore, *Arabuluculuk Süreci: Anlaşmazlık Çözümünde Pratik Stratejiler*, 4. baskı (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2016).

The Mediator's Active Role in the Mediation Process

The increasing caseload of courts, the prolonged duration of litigation, its financial costs, and the psychological burden imposed on disputing parties have significantly strengthened the appeal of alternative dispute resolution mechanisms. Among these mechanisms, mediation occupies a distinctive position due to its voluntary and party-centered structure. Mediation is not merely a technical tool for resolving disputes more rapidly; it is also a structured communicative process that enhances mutual understanding, dialogue, and cooperative problem-solving. Nevertheless, the effectiveness of mediation largely depends on how the mediator interprets and performs their role within the process.

This study argues that the mediator should not be perceived as a passive facilitator but rather as an active and responsible process manager who ensures fairness, balance, and procedural integrity. From the initial application to the drafting of the final agreement or record, the mediator establishes the procedural framework, clarifies the governing principles, manages communication dynamics, and safeguards the negotiation environment. Although the mediator does not impose a binding decision, they are responsible for creating the conditions under which an informed, voluntary, and sustainable agreement can emerge.

The mediator's active role is primarily manifested through advanced communication skills. Active listening, the use of open-ended questions, reframing techniques, and the ability to identify emotional undercurrents are essential tools in transforming adversarial discourse into constructive dialogue. Parties often focus on rigid legal positions; however, the mediator's responsibility is to uncover the underlying interests and needs behind those positions. In many cases, emotional intelligence and empathy become more decisive than purely legal expertise in moving the negotiation forward.

Impartiality and independence constitute the ethical backbone of mediation. The mediator must maintain equal distance from both parties, avoid conflicts of interest, and transparently disclose any circumstances that may raise

doubts regarding neutrality. Trust is the cornerstone of mediation. Without trust, parties are unlikely to engage in open communication or reveal their genuine concerns. A mediation process conducted without mutual confidence may comply formally with procedural requirements but fail substantively in achieving reconciliation.

Deadlocks and impasses are common features of negotiation processes. In such situations, the mediator must actively intervene by employing techniques such as caucus sessions, restructuring the agenda, redefining the issues, reality testing, and expanding available options. Particularly in emotionally charged disputes, the mediator's ability to manage psychological dynamics is crucial. Separating the people from the problem and encouraging a solution-oriented mindset are central strategies in maintaining progress.

Creativity in generating alternative solutions is another hallmark of effective mediation. Unlike adjudication, which typically produces zero-sum outcomes, mediation allows for integrative solutions that can satisfy the long-term interests of both sides. By identifying shared interests and encouraging forward-looking perspectives, the mediator supports the development of sustainable and mutually beneficial agreements. While the mediator may provide legal information to ensure informed consent, the ultimate authority to decide always remains with the parties. Respect for party autonomy constitutes the normative foundation of mediation's legitimacy.

In conclusion, although the mediator does not exercise judicial authority, they assume significant responsibility in safeguarding procedural justice and constructive engagement. Effective mediation requires the integrated use of legal knowledge, ethical awareness, emotional intelligence, and strategic process management. The mediator's active and competent role not only enhances the likelihood of resolving individual disputes but also contributes to strengthening a broader culture of consensual and participatory conflict resolution within society.

Keywords: Mediation, Role of the Mediator, Impartiality, Communication Skills, Alternative Dispute Resolution

Kaynakça

- Coşkun, N. "Aile Arabuluculuğu Uygulama Becerileri." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Hukuk Sayısı)* 21, no. 44 (2022): 1153–83.
- Fisher, Roger, William Ury ve Bruce Patton. *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. 3rd ed. New York: Penguin Books, 2011.
- Goodman, Andrew. *Arabuluculuğa Hazırlanmak: Arabuluculuktan Yararlanacaklar İçin Rehber*. Ankara: T.C. Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Daire Başkanlığı, 2017.
- Kekeç, Elif Kısmet. *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*. 2. baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.
- Menkel-Meadow, Carrie. "Whose Dispute Is It Anyway? A Philosophical and Democratic Defense of Settlement (In Some Cases)." *Georgetown Law Journal* 83, no. 7 (2001): 2663–96.
- Moore, Christopher W. *Arabuluculuk Süreci: Anlaşmazlık Çözümünde Pratik Stratejiler*. 4. baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2016.
- Parkinson, Lisa. *Aile Arabuluculuğu*. Ankara: T.C. Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Daire Başkanlığı, 2017.
- T.C. Adalet Bakanlığı. *Türkiye Arabulucular Etik Kuralları*. Ankara, 2018.
- United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). *UNCITRAL Model Law on International Commercial Mediation and International Settlement Agreements Resulting from Mediation*. Vienna: United Nations Publications, 2018.



V. OTURUM

Saat: 17:00 – 18:00

Aile Uyuşmazlıklarında Arabuluculuğun Çok Boyutlu Analizi: Dava Şartı, Psiko-sosyal Faktörler ve Yapısal Riskler

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Pervin Somer

(İstanbul Okan Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Mıstaçoğlu	İhtiyaç Nedeniyle Tahliye Davalarında Zorunlu Arabuluculuk: Dava Şartının Doğum Anı Sorunu ve Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi
Av. Pelin Somer	Bağlanma Stilleri İle Duygu Düzenleme Becerilerinin Boşanma Üzerindeki Etkisi
Av. Arb. Hediye Gökçe Baykal/ Av. Hüsna Kübra Karadağ	Aile Arabuluculuğunda Kadının Adalete Erişimi: Güç Dengesizliği ve Yapısal Riskler



İhtiyaç Nedeniyle Tahliye Davalarında Zorunlu Arabuluculuk: Dava Şartının Doğum Anı Sorunu ve Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Mıstaçoğlu*

Zorunlu arabuluculuğun kira ilişkisinden doğan uyuşmazlıklara uygulanmaya başlanması, özellikle Türk Borçlar Kanunu'nun 350. maddesi kapsamında açılan ihtiyaç nedeniyle tahliye davalarında dava şartının doğum anı sorununu gündeme getirmiştir. Yargıtay kararlarındaki yaklaşıma göre, zorunlu arabuluculuk başvurusunun tahliye davası açma hakkının doğumundan sonra, başka bir ifadeyle dava açma süresi içerisinde yapılması gerekmektedir. Buna göre, dava açma süresi başlamadan önce gerçekleştirilen arabuluculuk başvuruları, dava şartının yerine getirildiği sonucunu doğurmamaktadır. Bu yaklaşım, TBK m. 350'de düzenlenen dava açma süresinin kamu düzenine ilişkin niteliğine dayandırılmaktadır. Ancak burada tartışılması gereken husus, maddi hukukta düzenlenen dava açma süresinin zorunlu arabuluculuk gibi usul hukukuna özgü bir dava şartının doğumuna etkili olup olmayacağıdır.

Zorunlu arabuluculuk, 6325 sayılı Kanun'da düzenlenen ve dava açılmadan önce yerine getirilmesi gereken bir usul şartıdır. Kanun metninde arabuluculuğa başvurunun "dava açılmadan önce" yapılmış olması gerektiği ifade edilmiş; ancak bu başvurunun dava açma hakkının doğumundan sonra yapılması gerektiğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda dava açma süresinin başlangıcı ile arabuluculuğa başvuru zamanı arasında doğrudan bir zorunlu bağ kurulması, kanunda açıkça öngörülme ek bir sınırlamanın yorum yoluyla yaratılması anlamına gelmektedir.

Sorunun merkezinde ise "uyuşmazlığın doğumu" kavramı yer almaktadır. Uyuşmazlık ile dava açma hakkının doğum anı aynı şey değildir. Bir özel hukuk uyuşmazlığının varlığından söz edilebilmesi için taraflardan birinin bir hak

* Dr. Öğr. Üyesi , Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukuku Ana Bilim Dalı. ORCID: 0009-0001-2365-9663.

iddiasında bulunması, karşı tarafın bu iddiayı kabul etmemesi ve tarafların anlaşamaması yeterlidir. İhtiyaç nedeniyle tahliye bağlamında kiraya verenin tahliye iradesini açıkça ortaya koyması ve kiracının bu talebi reddetmesi hâlinde, fiilî ve hukuki bir uyuşmazlığın ortaya çıktığı söylenebilir. Bu aşamada tahliye davası henüz açılabilir durumda olmasa dahi taraflar arasında bir uyuşmazlık mevcuttur.

Uyuşmazlık kavramının dava açma süresine indirgenmesi, arabuluculuğun işlevsel amacını daraltmaktadır. Özellikle kira ilişkilerinde taraflar arasındaki uyuşmazlık çoğu zaman sözleşme süresi dolmadan önce ortaya çıkmakta ve taraflar çözüm arayışına girmektedir. Bu aşamada yapılan arabuluculuk başvurularının dava şartı bakımından geçersiz sayılması, arabuluculuğu şekli bir prosedüre indirgeme riskini taşımaktadır.

Yargıtay'ın konuya dair kararlarının dikkat çekici sonuçlarından biri de işlevsel bir çelişkinin ortaya çıkmasıdır. Dava açma süresi başlamadan önce yapılan arabuluculuk başvurusu anlaşma ile sonuçlanırsa, bu anlaşma geçerli kabul edilmekte ve icra edilebilirlik kazanmaktadır. Buna karşılık aynı başvuru anlaşmama ile sonuçlandığında, dava şartının yerine getirilmediği kabul edilmektedir. Böylece arabuluculuğun geçerliliği sürecin sonucuna bağlı hâle gelmektedir.

Bu yaklaşım ayrıca usul ekonomisi bakımından da sorunlu sonuçlar doğurmaktadır. Erken başvuru geçersiz sayıldığında, taraflar dava açma süresi başladıktan sonra yeniden arabuluculuğa başvurmak zorunda kalmaktadır. Bu durum hem arabuluculuğun etkinliğini azaltmakta hem de gereksiz bir tekrar yaratmaktadır. Oysa zorunlu arabuluculuğun temel amacı, uyuşmazlıkların mahkemeye taşınmadan önce çözüme kavuşturulmasını sağlamaktır. Uyuşmazlığın fiilen mevcut olduğu bir aşamada gerçekleştirilen arabuluculuğun dava şartı bakımından geçersiz sayılması, bu amaca hizmet etmemektedir.

Normatif açıdan daha tutarlı olan yaklaşım, dava şartının varlığını dava açma hakkının doğumuna değil, taraflar arasında hukuki uyuşmazlığın fiilen ortaya çıkmasına bağlamaktır. Uyuşmazlığın doğumu, kiraya verenin tahliye talebini açıkça ortaya koyması ve kiracının bunu kabul etmemesi anında gerçekleşmiş sayılmalıdır. TBK m. 350'deki dava açma süresi, tahliye davasının esası bakımından bağlayıcıdır; ancak bu süre, arabuluculuğa başvuru bakımından kanunda açıkça öngörülmemek ek bir sınırlama yaratacak şekilde yorumlanmamalıdır.

Sonuç olarak, zorunlu arabuluculukta dava şartının doğum anı meselesi, maddi hukuk süreleri ile usul hukuku şartlarının birbirine karıştırılmasından kaynaklanan sistematik bir soruna işaret etmektedir. Arabuluculuğun işlevsel niteliğinin korunabilmesi ve şekli bir engel hâline dönüşmemesi için dava şartının zamansal

değil, işlevsel bir yaklaşımla değerlendirilmesi gerekmektedir. Aksi hâlde zorunlu arabuluculuk, uyuşmazlık çözümünü teşvik eden bir kurum olmaktan ziyade dava yoluna erişimi geciktiren bir bariyere dönüşme riski taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Zorunlu Arabuluculuk, İhtiyaç Nedeniyle Tahliye, Dava Şartı, Uyuşmazlığın Doğumu, Dava Açma Süresi.



Mandatory Mediation in Eviction Actions Based on Need: The Issue of the Temporal Emergence of the Procedural Prerequisite and an Assessment of the Court of Cassation's Decisions

The extension of mandatory mediation to disputes arising from lease relationships has brought to the fore the issue concerning the temporal emergence of the procedural prerequisite (condition precedent) in eviction actions based on need under Article 350 of the Turkish Code of Obligations (TCO). According to the approach adopted in the decisions of the Court of Cassation, an application for mandatory mediation must be made only after the right to file the eviction action has arisen, in other words, within the statutory period prescribed for filing the lawsuit. Consequently, mediation applications submitted before the commencement of the statutory time limit are not deemed to satisfy the procedural prerequisite.

This approach is grounded in the public order nature of the one-month time limit stipulated in Article 350 TCO for filing an eviction action. However, the central question is whether a time limit regulated under substantive law may determine the temporal existence of a procedural prerequisite such as mandatory mediation, which belongs to the sphere of procedural law.

Mandatory mediation, as regulated under Law No. 6325, constitutes a procedural requirement that must be fulfilled prior to initiating litigation. The statute merely requires that mediation be sought “before filing a lawsuit”; it does not expressly provide that such application must be made only after the right to bring the action has accrued. Establishing a direct and compulsory link between the commencement of the statutory time limit and the admissibility of mediation thus amounts to introducing an additional temporal restriction through judicial interpretation---one not explicitly envisaged by the legislature.

At the core of the debate lies the concept of the “emergence of the dispute.” The existence of a dispute is not identical to the technical accrual of the right to file a lawsuit. A private law dispute arises when one party asserts a legal claim, the opposing party rejects that claim, and the parties fail to reach agreement. In the context of eviction based on need, once the lessor clearly expresses the intention to seek eviction and the lessee refuses to comply, a factual and legal conflict may be said to exist. Even if the eviction action cannot yet be formally filed, a genuine dispute is already present between the parties.

Reducing the concept of dispute to the commencement of the statutory time limit narrows the functional scope of mediation. Particularly in lease relationships, conflicts frequently emerge before the expiration of the lease term, prompting parties to seek resolution at an early stage. Treating mediation applications submitted at this stage as invalid for the purposes of fulfilling the procedural prerequisite risks transforming mediation into a purely formalistic procedural step.

One of the most striking consequences of the judicial approach is the functional inconsistency it creates. If a mediation application submitted before the commencement of the statutory period results in a settlement, the agreement is deemed valid and may be rendered enforceable. However, if the same process ends without settlement, it is considered insufficient to satisfy the procedural prerequisite. In this way, the validity of mediation becomes dependent upon its outcome. Yet mandatory mediation as a condition precedent is not a result-oriented institution. Whether or not a settlement is reached should not determine whether the procedural requirement has been fulfilled.

This interpretation also raises concerns in terms of procedural economy. If an early mediation application is considered invalid, parties are compelled to re-apply for mediation once the statutory time limit has begun. Such duplication diminishes the effectiveness of mediation and creates unnecessary procedural burdens. The primary objective of mandatory mediation is to resolve disputes before they are brought before the courts. Declaring mediation invalid despite the factual existence of a dispute does not serve this objective.

From a normative perspective, a more coherent approach would be to link the existence of the procedural prerequisite not to the formal accrual of the right to sue, but to the factual emergence of a legal dispute between the parties. The dispute should be deemed to arise once the lessor clearly asserts the eviction claim and the lessee refuses to accept it. Although the statutory time limit under

Article 350 TCO remains binding with respect to the merits of the eviction action, it should not be interpreted in a manner that introduces an additional, non-statutory restriction on the timing of mediation applications.

In conclusion, the issue concerning the temporal emergence of the procedural prerequisite in mandatory mediation reflects a systemic confusion between substantive law time limits and procedural law requirements. In order to preserve the functional integrity of mediation and prevent it from becoming a merely formal barrier, the condition precedent should be assessed from a functional rather than a strictly temporal perspective. Otherwise, mandatory mediation risks evolving from a mechanism promoting amicable dispute resolution into a technical obstacle that delays access to judicial remedies.

Keywords: Mandatory Mediation; Eviction Based on Need; Procedural Prerequisite; Emergence of the Dispute; Statutory Time Limit.

Kaynakça

- Akgün Akay, Merve. Konut ve Çatılı İşyeri Kira Sözleşmelerine Özgü Sona Erme Sebepleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Akkan, Mine. Pekcanitez Usûl: Medenî Usûl Hukuku. Cilt 1. 15. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Atalı, Murat. “Zorunlu Arabuluculuğun Yargılama Hukuku Bakımından Ortaya Çıkarıldığı Sorunlar.” İçinde Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu, 137–54. Ankara: Pozitif Yayıncılık, 2018.
- Atalı, Murat, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan. Medenî Usûl Hukuku. 6. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.
- Aydemir, Efrail. Türk Borçlar Kanunu’na Göre Kira Hukuku. 4. baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Ceran, Mithat. Kira Sözleşmesi ve Tahliye. Ankara: Yetkin Yayınları, 2012.
- Daşlı, Engin. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Kira Sözleşmesinin Feshi. Erzincan: Aristo Yayınevi, 2017.
- Ermenek, İbrahim. Arabuluculuk Sürecinde Zayıf Tarafın Korunması. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Gümüş, Mustafa Alper. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Kira Sözleşmesi. 2. baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2012.
- İnceoğlu, M. Murat. Kira Hukuku. Cilt 1. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2014.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. Borçlar Hukuku Genel Hükümler. 25. baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2021.
- Kırmızı, Mustafa. Konut ve Çatılı İşyeri Kiraları. Ankara: Bilge Yayınevi, 2013.
- Özbay, İbrahim. “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemleri.” Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 10, no. 3–4 (2006).
- Özdoğan, Mustafa, ve Tuba Oymak. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Kira. Ankara: Bilge Yayınevi, 2013.
- Tanrıver, Süha. “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk.” Türkiye Barolar Birliği Dergisi, no. 64 (2006): 151–77.
- Tanrıver, Süha. Medenî Usûl Hukuku. Cilt 1. Ankara: Yetkin Yayınları, 2024.
- Tanrıver, Süha. Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- Tombaloğlu, M. Lütfi. Kira Sözleşmesinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklar. Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- Yavuz, Nihat. Yeni TBK ve HMK’ya Göre Kira Hukuku. 3. baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.

Bağlanma Stilleri ile Duygu Düzenleme Becerilerinin Boşanma Üzerindeki Etkisi

*Av. Pelin Somer**

Evlilik, çiftlerin hayatlarını birleştirmeye karar vermesiyle bunu yasalar önünde imza altına almasıdır. Ancak evlilikler her zaman mutlu son ile sonuçlanmamakta olup boşanma ile de neticelenebilmektedir. Bu kapsamda ile bağlanma stilleri ve duygu düzenleme becerilerinin boşanma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bebeklikte kurulmaya başlanan bağlanma stilleri, ilerleyen yıllarda kişinin yetişkinlik hayatındaki ilişkilerine sirayet etmektedir. Bunlardan en büyük payda-yı alan kısım ise romantik ilişkiler, devamında evliliklerdir.

Geçmişten günümüze yapılan çalışmalarda, çocuğun bakım verenine karşı geliştirdiği bağlanma stillerinin yetişkinlik hayatındaki romantik ilişkilerdeki partneriyle olan ilişkisine etki ettiği saptanmıştır. Bir nevi çocuklukta bağlanma stilleri romantik ilişkilerdeki bağlanma stillerinin prototipi görevi görmektedir. Bu nedenle bağlanma stillerinin incelenmesi romantik ilişkiler neticesinde meydana gelen evliliklerin ve boşanmaların da incelenmesinde önem arz etmektedir. Duygu düzenleme becerileri ise; kişilerin duygularını tanımlayabildiği ve bu doğrultu da duygularını ifade edebildiği, gerektiğinde kontrol altında tutabildiği ve duruma göre düzenleyerek çevresine yansıtabildiği becerilerdir. Bu nedenle hayat içerisinde belki de duyguların en yoğun olduğu evlilikte tüm bunları yapabilmek ve bir evliliğin boşanma ile sonuçlanmasını önlemek için en önemli etkindir.

Boşanma arabuluculuğunda diğer faktörler kadar doğrudan psikoloji biliminin konusu olan etkenler de süreci belirler. Tarafların duygu durumlarını ve onları boşanmaya sürükleyen konulardaki bağlanma stilleri ve duygu düzenleme becerilerini de göz önünde bulundurarak bu süreci yönetmekte fayda olacaktır.

* Avukat, İstanbul Barosu.

Tüm bu nedenlerle iki etkeninde boşanma üzerindeki etkisi yadsınamaz olup buna ilişkin olarak incelenmesi zaruridir. Bu bağlam doğrultusunda, bağlanma stilleri ile duygu düzenleme becerilerinin boşanma üzerindeki etkisi incelenmiş ve yapılan çalışma neticesinde gelecek çalışmalara faydalı olacağı düşünülen önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bağlanma stilleri, duygu düzenleme becerileri, evlilik, boşanma.

The Effect of Attachment Styles and Emotion Regulation Skills on Divorce

Marriage is when a couple decides to unite their lives and signs it before the law. However, marriages do not always end happily and can end in divorce. This study examines the effects of attachment styles and emotion regulation skills on divorce. Attachment styles that begin to be established in infancy spread to the person's relationships in adulthood in later years. The largest share of these is romantic relationships, followed by marriages.

Studies from the past to the present have determined that the attachment styles a child develops towards his/her caregiver affect his/her relationship with his/her romantic partner in adulthood. In a way, attachment styles in childhood serve as prototypes of attachment styles in romantic relationships. For this reason, examining attachment styles is also important in examining marriages and divorces that occur as a result of romantic relationships. Emotion regulation skills are skills that enable individuals to identify their emotions and express them accordingly, keep them under control when necessary, and reflect them to their environment by regulating them according to the situation. Therefore, being able to do all these in marriage, where emotions are perhaps the most intense in life, and preventing a marriage from ending in divorce is the most important factor.

In divorce mediation, factors directly related to psychology, as well as other elements, determine the process. It is beneficial to manage this process by considering the emotional states of the parties and their attachment styles and emotion regulation skills related to the issues that led them to divorce.

For all these reasons, the effect of both factors on divorce is undeniable and it is necessary to examine them in this regard. In this context, the effect of attachment styles and emotion regulation skills on divorce was examined and suggestions that are thought to be useful for future studies were made as a result of the study.

Keywords: Attachment styles, emotion regulation skills, marriage, divorce.

Kaynakça

- Dural, Mustafa, Tufan Ögüz ve Mustafa Alper Gümüş. *Türk Özel Hukuku: Aile Hukuku*. İstanbul: Filiz Yayınları, 2012.
- Aronson, Elliot, Timothy D. Wilson ve Robin M. Akert. *Sosyal Psikoloji*. Çev. O. Gündüz. İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2023.
- Baker, Ö. E., İ. A. Efe ve T. Doğan. *Travma Psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi, 2023.
- Bilen, M. *Ailede, Kurumlarda ve Toplumda Sağlıklı İnsan İlişkileri*. Ankara: Nadir Kitap Yayınları, 1983.
- Şen, B. *Boşanma Arabuluculuğu*. Ankara: Nobel Yayınları, 2015.

Aile Arabuluculuğunda Kadının Adalete Erişimi: Güç Dengesizliği ve Yapısal Riskler

Av. Arb. Hediye Gökçe Baykal*

Av. Hüsna Kübra Karadağ**

Aile arabuluculuğu, günümüz uyuşmazlık çözüm politikalarında ve aile hukukunu ilgilendiren pek çok yargısal süreçte tamamlayıcı bir yöntem olarak, başvurulabilirliği bakımından gitgide daha fazla gündeme gelen bir müessese haline gelmiştir. Mahkemelerin iş yükünü hafifletmesinin yanında, söz konusu uyuşmazlık üzerinde taraflarca çözüm üretilebilmesine imkan veren, ve bu bakımdan görece “esnek”, bir uygulama olması nedeniyle arabuluculuğun, uyuşmazlık yoğunluğu pek çok bakımdan artarak devam eden, aile hukuku alanında uygulanabilirliği hem doktrinde hem de uygulamada sıklıkla tartışılmaktadır. Söz konusu aile hukuku olunca, uyuşmazlığın temel meselesi olan aile ilişkilerinden doğan toplumsal ve psikolojik etmenlerin bu alanda diğer alanlara nazaran ne denli baskın olduğu izahtan varestesine hale gelmektedir. Bu durum, aile hukuku alanında arabuluculuğun yerinin ve işlevinin dikkatle değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. Öyle ki bu alandaki uyuşmazlıklar çoğu zaman yalnızca iki taraf arasındaki hukuki bir çıkar çatışmasından ibaret değil; ekonomik bağımlılık, emeğin eşitsiz dağılımı, toplumsal cinsiyet rolleri, duygusal bağlar ve kimi durumlarda geçmiş şiddet deneyimleri gibi karmaşık güç ilişkileri içinde şekillenen bir çatışma alanında şekillenerek hukuki boyuta taşınmaktadır. Tüm bu nedenlerle, özellikle ülkemizde buna benzer dinamiklerin tartışıldığı nice alanda olduğu gibi, kadının adalete erişiminin aile hukukunda arabuluculuk boyutuyla değerlendirilmesi önemli ve öncelikli odak noktalarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

* Avukat Arabulucu, NUOVO Hukuk | Danışmanlık | Arabuluculuk Ofisi (Kurucu Avukat). E-posta: hediye@baykalthukukburosusu.com, ORCID: 0000-0002-1625-5142.

** Avukat, Karadağ Hukuk – Danışmanlık – Arabuluculuk Ofisi (Danışman Avukat), İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi Uluslararası ve Mukayeseli Hukuk Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Öğrencisi). E-posta: husna@karadaglawoffice.com, husna.karadag@stu.ihu.edu.tr, ORCID: 0009-0008-0793-2683.

Adalet erişim, günümüz hukuk teorisinde yalnızca mahkemeye başvurma imkanıyla sınırlı dar bir anlam taşımamaktadır. Gerçek anlamda adalet erişim; bireylerin haklarını öğrenebilmelerini, bu hakların kapsamını anlayabilmelerini, bağımsız hukuki destek alabilmelerini, güvenli bir ortamda kendilerini ifade edebilmelerini ve baskıdan uzak biçimde karar verebilmelerini içeren; çok boyutlu ve katmanlı bir süreci ifade eder. O nedenle, uzun vadede kapsayıcı bir bakış açısıyla, bir uyumsuzluğun arabuluculuk yoluyla çözümleneceğinin öngörülmesi, hatta çözümlenebiliyor olması, tek başına adalet erişiminin sağlandığına yönelik bir kesinliği beraberinde getirmeyecektir. Mühim olan yegane husus, tarafların bu süreçte gerçek manada eşit koşullara sahip olabilirdir. Gelgelelim, böyle bir süreçte risk; bir araya gelecek olan tarafların görüşmeye eşit şartlar altında katılmamasıdır. Nitekim bu süreç, göz ardı edilemeyecek kadar gerçekçi bir olasılıkla, kadının dezavantajlı olduğu bir senaryo ile neticelenebilir. Böyle bir durumda ise arabuluculuk, teorik olarak erişimi kolaylaştıran bir mekanizma olsa da pratikte adalet erişimi sınırlayan bir araca dönüşebilir.

Aile hukuku uyumsuzluklarında “güç” ilk bakışta görüldüğünden daha karmaşıktır. Yalnızca ekonomik güçten ibarettir denemez; bilgiye erişim, hukuki süreci anlayabilme, sosyal desteğin türü ve seviyesi, alternatiflere sahip olabilme ve psikolojik dayanıklılık gibi unsurlar da gücü belirleyen faktörler arasındadır. Örneğin; çocuk bakımını büyük ölçüde üstleniyor oluşu ve ayrılık sonrasında ortaya çıkabilecek ekonomik belirsizlikleri daha ağır hissedecek olması gibi nedenler dahi kadının aile hukuku bakımından masaya getirilecek herhangi bir uyumsuzluk üzerine tartışabilmek noktasındaki gücünü zayıflatabilmektedir. Öyleyse aile hukuku konulu bir arabuluculuk görüşmesinde tarafların eşit görünüyor veya kabul ediliyor olması, fiilen de eşit müzakere kapasitesine sahip oldukları anlamına gelmemekle birlikte karar alma özgürlüğü ve pazarlık gücü bakımından ciddi bir asimetri de söz konusu olabilir.

Arabuluculuk, hukuken izlenebilecek süreçlerin tam anlamıyla işletilmesinden ziyade, tarafların üzerinde anlaşabilme özgürlüğü ve kabiliyeti olan bir uyumsuzluk üzerinde, üçüncül bir müdahale olmaksızın, kendi iradeleri ve rızalarıyla ortak paydada buluşmalarını ve böylelikle barışçıl bir çözüme erişebilmelerini hedefler. Bu yönüyle arabuluculuk, bazı uyumsuzluk türlerinde pratik ve etkili sonuçlar doğurabilmekteyken, doğası gereği olası güç dengesizliği ilişkilerde güçlü tarafın avantajını pekiştirme riski taşıyabilir. Arabuluculuk süreci boyunca daha fazla bilgiye, ekonomik kaynağa veya psikolojik üstünlüğe sahip olan taraf, anlaşma şartlarının belirlenmesinde daha etkili olabilir ve bu durumda anlaşma

tutanağının adil kabul edilerek uygulamaya konulması başkaca sorunları da beraberinde getirebilir.

Benzer şekilde, toplumsal dinamikler dikkate alındığında da bir aile hukuku uyuşmazlığının tarafı olarak kadın, erkeğe göre daha kırılgan bir konumda olabilmektedir. Bu nedenle tekrar belirtmek gerekir ki; aile arabuluculuğunun tarafların eşit müzakere edebileceği varsayımına dayanması, gerçek toplumsal koşullarla çelişebilir. Gerçekçi bir yaklaşımla kadın; çoğu halde çatışmayı uzatmamak, çocuklarının geleceğine ilişkin belirsizliği azaltmak ya da üzerindeki sosyal baskıyı hafifletmek üzere kendi haklarını tam olarak savunmaktan vazgeçme bilinciyle hareket edebilir. Böyle bir durumda ortaya çıkan anlaşma, görünürde karşılıklı rızaya dayanıyor olsa bile fiilen eşit koşullarda gerçekleşmiş bir anlaşma olmayabilir.

Aile arabuluculuğunun kadının adalete erişimini gerçekten destekleyebilmesi için sürecin belirli güvencelerle desteklenmesi gerekir. Öncelikle arabuluculuğa uygunluk değerlendirmesi yapılmadan tüm aile uyuşmazlıklarının bu yönetime yönlendirilmesi sakıncalı olabileceğinin altını çizmek gerekir. Özellikle fiziksel, psikolojik veya ekonomik şiddet içeren uyuşmazlıklarda arabuluculuğun uygulanmasından imtina edilmeli ve bu uyuşmazlıklar yargı tarafından ele alınmaya devam edilmelidir. Esasen, aile hukukunda arabuluculuk sürecinde tarafların bağımsız hukuki danışmanlığa erişiminin sağlanması olmazsa olmazdır. Nafaka, mal paylaşımı ve çocuklara ilişkin mali yükümlülükler gibi mevzulara ilişkin teknik hukuki bilgi eksikliği, tarafların anlaşmış oldukları hususlara ilişkin orta ve uzun dönemlerde getirebileceği sonuçları eksik değerlendirmelerine neden olmaktadır. Ekonomik açıdan dezavantajlı taraf için kamu destekli danışmanlık mekanizmalarının geliştirilmesi, müzakere sürecindeki eşitsizlikleri dengeleyebilir.

Aile hukuku uyuşmazlıkları bakımından arabulucunun rolü de bir hayli özel bir önemi haizdir. Arabulucu her ne kadar tarafların karar alma sürecinde etkisiz olsa da aile hukuku uyuşmazlıklarının olası tüm risklerinin farkında olabilecek ve bu görüşmelerin adil şekilde ilerlemesini sağlayabilecek bir yetkinlik seviyesinde olmalıdır. Arabulucunun sürecin adil bir biçimde tamamlanmasını sağlayabilmesi için taraflar arasındaki dengeyi gözetebilmesi, tüm bilgilerin açıklıkla paylaşıldığından emin olması ve baskı altında olduğunu düşündüğü tarafı gerekli destek mekanizmalarına rahatlıkla yönlendirebilmesi gerekmektedir. Bunun temini için ise aile arabulucuları için toplumsal cinsiyet eşitliği, aile içi şiddet ve psikolojik baskı türleri, aile içi şiddetin önlenmesi ve gerekli iletişim becerilerini kazandıracak içeriklerle özel eğitim programlarının tasarlanması ve uygulanması kaçınılmaz derecede zaruridir.

Sonuç olarak, aile arabuluculuğu uygun koşullar altında taraflar için yapıcı ve barışçıl bir çözüm yolu sunabilir. Ancak bu uygulamanın kadının adalete erişimini güçlendirebilmesi yalnızca sürecin varlığıyla değil, nasıl yapılandırıldığıyla yakinen ilişkilidir. Güç dengesizliğinin dikkate alınmadığı, gönüllülüğün yalnızca biçimsel rıza olarak yorumlandığı ve tarafların bağımsız destek mekanizmalarına erişemediği bir arabuluculuk sistemi, adil sonuçlar üretmekte yetersiz kalabilir. Bu nedenle aile arabuluculuğu politikaları geliştirilirken kadının görüşmeler sırasında diğer tarafla eşit konumda bulunabilirliğini etkileyen risklerin dikkate alınması, adalete erişimin etkili kılacak yegane değişkendir. Bunu önceleyecek bir hukuk politikası, arabuluculuğun potansiyel faydalarını korur ve kadının insan haklarının herhangi bir nedenle zayıflatılması ihtimalinin önüne geçer.

Anahtar Kelimeler: Aile arabuluculuğu, adalete erişim, insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği, güç dengesizliği.

Women's Access to Justice in Family Mediation Power Imbalances and Structural Risks

Family mediation has increasingly become an institution that is frequently brought to the agenda in contemporary dispute resolution policies and in many judicial processes concerning family law, particularly in terms of its accessibility as a complementary method. In addition to alleviating the workload of the courts, mediation allows the parties themselves to produce solutions to the dispute in question and, in this respect, it constitutes a relatively “flexible” practice. For this reason, the applicability of mediation in the field of family law—where the density of disputes continues to increase in many respects—is frequently discussed both in legal doctrine and in practice. When family law is concerned, it becomes self-evident that the social and psychological factors arising from family relations, which constitute the core issue of the dispute, are far more dominant in this field than in other areas of law. This situation necessitates a careful evaluation of the place and function of mediation within the field of family law. Indeed, disputes in this field are often not merely a legal conflict of interests between two parties; rather, they emerge within a conflict environment shaped by complex power relations involving economic dependency, unequal distribution of labour, gender roles, emotional ties, and, in some cases, past experiences of violence, and are subsequently carried into the legal sphere. For all these reasons, particularly in our country—as in many other areas where similar dynamics are debated—the evaluation of women’s access to justice within the dimension of mediation in family law appears as one of the important and primary focal points.

In contemporary legal theory, access to justice does not carry a narrow meaning limited merely to the possibility of applying to a court. Access to justice in its genuine sense refers to a multidimensional and layered process that includes individuals’ ability to learn about their rights, understand the scope of those rights, obtain independent legal support, express themselves in a safe environment, and make decisions free from pressure. Therefore, in the long term

and from an inclusive perspective, the mere anticipation that a dispute will be resolved through mediation—or even the fact that it can be resolved in such a way—does not by itself bring certainty that access to justice has been ensured. The only essential issue is whether the parties are able to possess genuinely equal conditions within this process. However, the risk inherent in such a process lies in the possibility that the parties who come together may not be able to participate in the negotiation under equal conditions. Indeed, with a degree of realism that cannot be ignored, this process may ultimately result in a scenario in which the woman is in a disadvantaged position. In such a case, mediation—although theoretically a mechanism that facilitates access—may in practice turn into an instrument that restricts access to justice.

In family law disputes, “power” is more complex than it appears at first glance. It cannot be said to consist solely of economic power; access to information, the ability to understand the legal process, the type and level of social support, the availability of alternatives, and psychological resilience are also among the factors that determine power. For instance, the fact that a woman often undertakes the primary responsibility for childcare and is likely to experience the economic uncertainties that may arise after separation more severely may weaken her position in terms of discussing a dispute to be brought to the negotiation table within the scope of family law. Therefore, the fact that the parties appear to be equal or are accepted as equal in a mediation meeting concerning family law does not necessarily mean that they actually possess equal negotiation capacity; rather, a significant asymmetry may exist in terms of freedom of decision-making and bargaining power.

Mediation aims to enable the parties to meet on common ground through their own will and consent, without a third-party intervention, in relation to a dispute over which they have the freedom and capacity to reach an agreement, rather than relying on the full operation of formal legal procedures. In this respect, mediation may produce practical and effective results in certain types of disputes. However, by its nature, it may carry the risk of reinforcing the advantage of the stronger party in relationships where a possible imbalance of power exists. During the mediation process, the party who possesses greater access to information, economic resources, or psychological superiority may become more influential in determining the terms of the agreement, and in such a case, the implementation of the settlement agreement on the assumption that it is fair may also bring about further problems.

Similarly, when social dynamics are taken into account, a woman—as a party to a family law dispute—may find herself in a more fragile position compared to a man. For this reason, it must once again be emphasised that the assumption underlying family mediation—that the parties can negotiate on equal terms—may conflict with real social conditions. From a realistic perspective, a woman may often act with the awareness that she is refraining from fully defending her rights in order to avoid prolonging the conflict, to reduce uncertainty concerning the future of her children, or to alleviate the social pressure placed upon her. In such a case, even if the agreement that emerges appears to be based on mutual consent, it may not in fact constitute an agreement concluded under genuinely equal conditions.

For family mediation to truly support women's access to justice, the process must be supported by certain safeguards. First and foremost, it should be emphasised that directing all family disputes to this method without conducting an assessment of suitability for mediation may be problematic. In particular, mediation should be avoided in disputes involving physical, psychological, or economic violence, and such disputes should continue to be handled by the judiciary. Indeed, ensuring that the parties have access to independent legal advice during the mediation process in family law is indispensable. The lack of technical legal knowledge regarding issues such as alimony, division of property, and financial obligations relating to children may cause the parties to inadequately evaluate the medium- and long-term consequences of the matters upon which they reach agreement. Developing publicly supported advisory mechanisms for the economically disadvantaged party may help balance inequalities within the negotiation process.

The role of the mediator in family law disputes also possesses particular importance. Although the mediator remains neutral and does not intervene in the parties' decision-making process, they must have a level of competence that enables them to be aware of all possible risks inherent in family law disputes and to ensure that the negotiations proceed in a fair manner. In order to ensure that the process is completed fairly, the mediator must be able to observe the balance between the parties, ensure that all relevant information is shared transparently, and direct the party whom they believe to be under pressure towards appropriate support mechanisms. In order to achieve this, it is indispensable that specialised training programmes be designed and implemented for family mediators. Such programmes should include training on gender equality, the types of domestic

violence and psychological pressure, the prevention of domestic violence, and the communication skills necessary to conduct such negotiations effectively.

In conclusion, family mediation may offer a constructive and peaceful solution for the parties under appropriate conditions. However, the ability of this practice to strengthen women's access to justice is closely related not merely to the existence of the process but to the way in which it is structured. A mediation system in which power imbalances are not taken into account, voluntariness is interpreted merely as formal consent, and the parties are unable to access independent support mechanisms may be insufficient to produce fair outcomes. Therefore, when developing policies concerning family mediation, taking into account the risks that affect a woman's ability to stand in an equal position with the other party during negotiations constitutes the only factor that can render access to justice effective. A legal policy that prioritises this concern will preserve the potential benefits of mediation and prevent the possibility of women's human rights being weakened for any reason.

Keywords: Family mediation, access to justice, human rights, gender equality, structural inequality.

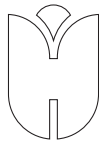
Kaynakça

- Akyüz, Emine. "Velayet ve Çocukun Korunması." İçinde *Prof. Dr. Ali Naim İnan'a Armağan*, ed. Mehmet Ünal, Veysel Başpınar, Hasan Seçkin Ozanoğlu ve Süleyman Yılmaz, 111–56. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2009.
- Atalı, Murat, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan. *Medenî Usûl Hukuku*. 8. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2025.
- Boulle, Laurence. *Mediation: Principles, Process, Practice*. 3. baskı. Chatswood, NSW: LexisNexis Butterworths, 2011.
- Cappelletti, Mauro, ve Bryant Garth. *Access to Justice: The Worldwide Movement to Make Rights Effective—A General Report*. Milan: Giuffrè, 1978.
- Cappelletti, Mauro, ve Bryant Garth, ed. *Access to Justice: A World Survey. Vol. I: Access to Justice*. Alphen aan den Rijn: Sijthoff and Noordhoff; Milan: Dott. A. Giuffrè, 1978.
- Council of Europe. *Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention)*. CETS No. 210. İstanbul, 11 May 2011.
- Council of Europe. *Recommendation No. R (98) 1 of the Committee of Ministers to Member States on Family Mediation*. 21 January 1998.
- European Parliament and Council. *Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on Certain Aspects of Mediation in Civil and Commercial Matters*. *Official Journal of the European Union* L 136 (24 May 2008): 3–8.
- Fisher, Roger, William Ury ve Bruce Patton. *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. 3. rev. baskı. New York: Penguin Books, 2011.
- Galanter, Marc. "Why the 'Haves' Come Out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change." *Law & Society Review* 9, no. 1 (1974): 95–160.
- Menkel-Meadow, Carrie. "Pursuing Settlement in an Adversary Culture: A Tale of Innovation Co-Opted or 'The Law of ADR.'" *Florida State University Law Review* 19, no. 1 (1991): 1–46.
- Menkel-Meadow, Carrie, Lela Porter Love, Andrea Kupfer Schneider ve Jean R. Sternlight. *Dispute Resolution: Beyond the Adversarial Model*. 3. baskı. New York: Wolters Kluwer, 2018.
- Mnookin, Robert H., ve Lewis Kornhauser. "Bargaining in the Shadow of the Law: The Case of Divorce." *Yale Law Journal* 88, no. 5 (1979): 950–997.
- Nolan-Haley, Jacqueline M. *Alternative Dispute Resolution in a Nutshell*. 4. baskı. St. Paul, MN: West Academic Publishing, 2013.
- Parkinson, Lisa. *Aile Arabuluculuğu*. Ed. Yonca Fatma Yücel. Ankara: T.C. Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2018.
- Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes. *Medenî Usûl Hukuku*. 13. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.
- Riskin, Leonard L., ve James E. Westbrook. *Dispute Resolution and Lawyers*. St. Paul, MN: West Publishing Company, 1987.
- Sternlight, Jean R. "Is Mandatory Mediation Consistent with the Rule of Law? Lessons from Alternative Dispute Resolution." *DePaul Law Review* 47, no. 2 (1998): 569–615.

- Tanrıver, Süha. *Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk*. 2. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Türkiye Cumhuriyeti. *Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (6284 sayılı Kanun)*. Resmî Gazete, 20 Mart 2012, sayı 28239.
- Türkiye Cumhuriyeti. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (6325 sayılı Kanun)*. Resmî Gazete, 22 Haziran 2012, sayı 28331.
- Türkiye Cumhuriyeti. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği*. Resmî Gazete, 2 Haziran 2018, sayı 30439.
- Türkiye Cumhuriyeti. *Türk Medeni Kanunu (4721 sayılı Kanun)*. Resmî Gazete, 8 Aralık 2001, sayı 24607.
- United Nations. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. 18 December 1979. Entry into force: 3 September 1981.
- United Nations. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. *General Recommendation No. 33 on Women's Access to Justice*. 2015.
- United Nations. *Handbook for Legislation on Violence against Women*. New York: United Nations, 2010.

II. GÜN

18 Nisan 2026 - Cumartesi



I. OTURUM

Saat: 09:30 – 10:45

Aile Arabuluculuğunda Dönüştürücü Yaklaşımlar ve Model Önerileri

Oturum Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Kafalı

(İbn Haldun Üniversitesi)

Av. Arb. Mehtap Şahin	Çatışmadan Çözüme: Boşanma ve Mal Rejiminin Tasfiyesinde Aile Arabuluculuğuna Bütünsel Bir Bakış
Av. Arb. Ebru Bostancıoğlu	Türkiye’de Aile Arabuluculuğu İçin Entegre Model Önerisi (İletişim Psikolojisi, Müzakere Teorisi ve Küresel Arabuluculuk Yaklaşımlarının Sentezi)
Av. Arb. Ayşe Dilek Ergüler	Sistemik Perspektiften Aile Arabuluculuğu: Metaforların Çatışma Algısını Dönüştürücü Etkisi
Av. Arb. Oya Özhan Ayhan	Arabuluculukta Bilinçli Farkındalık: Arabulucunun Öz Farkındalığının Çatışma Çözümündeki Rolü



Çatışmadan Çözüme: Boşanma ve Mal Rejiminin Tasfiyesinde Aile Arabuluculuğuna Bütünsel Bir Bakış

Av. Arb. Mehtap Şahin*

Günümüzde hukuk sistemlerinde mahkemelerin artan iş yükü, yargılamaların çoğunlukla sınırlı katılım ve katı usullerle yürütülmesi ile taraflar arasındaki çatışmayı derinleştirme eğilimi, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine duyulan ilgiyi önemli ölçüde artırmıştır. Bu yöntemler arasında bulunan arabuluculuk, özellikle aile hukukundan doğan özel hukuk uyuşmazlıklarında, tarafların gönüllü katılımıyla çözüme ulaşmalarını hedefleyen, esnek ve gizlilik temelli bir yöntem olarak öne çıkmaktadır.

Aile hukuku, kamu düzeniyle olan güçlü bağlantısı ve taraflar arasındaki asimetrik güç ilişkileri nedeniyle arabuluculuğun en çok tartışıldığı; ancak aynı zamanda en fazla ihtiyaç duyulan alanlardan biridir. Nitekim aile hukuku, bireylerin mahremiyetine, psiko-sosyal dinamiklerine ve kamu otoritesinin düzenleyici rolüne aynı anda temas eden, bu çok katmanlı yapısıyla hukuk disiplinleri arasında özgün bir konuma sahiptir. 2022 yılı verilerine ait boşanma istatistikleri, aile içi uyuşmazlıkların çözümünde mahkeme koridorlarındaki çatışmacı usul yerine daha barışçıl, gizli ve hızlı yöntemlere duyulan ihtiyacı somutlaştırmaktadır.

Aile hukukunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar, sıradan borç ilişkilerinden farklı olarak, duygusal, sosyal ve psikolojik boyutlara da sahiptir. Arabuluculuk, bu müdahaleci yapının sınırlarını dengeleyerek, taraflara (özellikle eşlere) kendi özel hayatlarına ilişkin kararları özerk biçimde alma imkânı sunar. Böylece arabuluculuk, aile hukukunda bireylerin karar alma kapasitesini güçlendiren, katılımcı ve uzlaşıya dayalı bir çözüm modeline dönüşür.

Aile arabuluculuğu, boşanma kararı almış veya evlilik birliği içerisinde kriz yaşayan tarafların, bağımsız ve uzman bir üçüncü kişinin desteğiyle iletişim

* Avukat, Arabulucu, Uzman Psikolog, Sosyolog; İstanbul Ticaret Üniversitesi Özel Hukuk Doktora Öğrencisi. E-posta: mehtap@nehirarabuluculuk.com, ORCID: 0000-0003-2962-1452.

kurarak, özellikle boşanmanın mali sonuçları gibi hususlarda mutabakata varmalarını sağlayan iradi bir süreçtir. Geleneksel yargılamanın aksine bu süreçte “haklılık” veya “kusur” tartışmalarından ziyade “ihtiyaçlar” ve “çıkarlar” ön plandadır. Bu yaklaşım, özellikle “mahkemelerde süründürmek” şeklinde halk arasında yerleşmiş olan intikam odaklı dava kültürünü, “kazan-kazan” prensibiyle dönüştürmeyi hedefler.

HUAK m. 1/2 uyarınca bir uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli sayılabilmesi, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden kaynaklanması koşuluna bağlıdır. Aile hukukunda bu elverişlilik, yalnızca bireysel iradeye değil, aynı zamanda kamu düzenine uyum testine tabidir. Zira kamu düzeni, yalnızca bireylerin değil, toplumun genel menfaatlerini de gözeten ve hukuk düzeninin dokusunu oluşturan emredici normlar bütünüdür. Bu nedenle arabuluculuk yoluyla çözüme kavuşturulacak her uyuşmazlık, bu normlarla çatışmadığı ölçüde geçerlilik kazanır. Nitekim malvarlığına ilişkin taleplerde taraf iradesine dayalı çözümler hukuken geçerli kabul edilirken, şahıs varlığına dair meseleler (özellikle de çocuğun üstün yararını ilgilendiren konular) hâkimin denetimine tabi tutulur. Bu alanlar, hukuk düzeninin bireyler karşısındaki koruyucu ve müdahaleci refleksinin doğal bir sonucudur.

Öte yandan, boşanma ve mal rejiminin tasfiyesi, Türk hukukunda iki ayrı dava olarak ele alınmakla birlikte, gerçekte birbirinden koparılamayacak ölçüde iç içe geçmiş ilişki alanlarıdır. Zira boşanma talebi, tarafların sadece evlilik birliğine değil, bu birlikle iç içe geçmiş tüm hak, yükümlülük ve ilişkisel bağlara da son verme kararlılığını yansıtır. Evliliğin hukuki sona erişiyle birlikte taraflar arasında yalnızca evlilik bağı değil, ortak ekonomik yapı da çözülmektedir. Bu nedenle mal rejimi uyuşmazlıklarının, boşanma sürecinden soyutlanarak ele alınması, hem taraflar arası dengeyi hem de çözümün bütünselliğini zedelemektedir. Uygulamada teamül haline getirilen bu yapay ayırım, usule ilişkin teknik bir meseleden ibaret olmayıp, çözüm bekleyen derin bir sistem krizidir.

Aile arabuluculuğunun en dikkat çekici avantajlarından biri, boşanma süreçlerinin ve özellikle mal rejiminin tasfiyesine ilişkin uyuşmazlıkların çok daha kısa sürede ve tarafların iradesine dayalı biçimde sonuçlandırılabilmesidir. Çekişmeli boşanma davaları yıllar sürebilmekte, bu süreçte eşler ekonomik ve psikolojik yıpranmışlığa maruz kalmaktadır. Özellikle mal rejiminin tasfiyesine dair davaların boşanma kararının kesinleşmesini beklemesi nedeniyle, taraflar yıllarca belirsizlik içinde kalmakta; bu da yeni bir yaşam kurmalarını güçleştirmektedir. Arabuluculuk yöntemi sayesinde taraflar, gerek boşanma kararının alınması sürecini gerekse mal rejiminin tasfiyesini karşılıklı uzlaşa temelinde çok daha

kısa sürede tamamlayabilmektedir. Bu durum, hem yargı mercilerinin iş yükünü azaltmakta hem de tarafların toplumsal ve bireysel düzlemde yaşadığı tahribati en aza indirmektedir. Taraflar arasında iletişimi yeniden tesis eden, gelecekteki ilişkileri düzenleyen, psikolojik yükleri hafifleten, en önemlisi de bireysel çatışmalardan toplumsal uzlaşma kültürüne geçişi mümkün kılan yapıcı bir çözüm alanı sunan aile arabuluculuğu, sadece bir alternatif çözüm yöntemi değil, aynı zamanda hak ve menfaatlerin korunmasında etkin bir araçtır.

Hukukun yaşayan ve dönüşen bir sistem olduğu gerçeği karşısında, arabuluculuk yönteminin Türk hukuk sisteminde daha yaygın ve derinlikli uygulama alanı bulması, bireysel adaletin tesisi ve toplumsal uzlaşma kültürünün kurumsallaşması bakımından kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, etkin, erişilebilir ve güven veren bir yargı sistemine entegre edilmiş, kurumsal çerçevesi netleştirilmiş ve işlevselliği güçlendirilmiş bir aile arabuluculuğu modeli; hukuk devleti ilkesinin bireyler nezdindeki meşruiyetini ve sürdürülebilirliğini pekiştirecek kalıcı bir çözüm mekanizmasıdır.

Bu çalışmada, Türk aile hukukunda aile arabuluculuğunun normatif sınırları, boşanma süreçlerinin yapısal tıkanma noktaları ve mal rejimi tasfiyesine ilişkin çözüm bekleyen alanlar, disiplinler arası bir perspektifle incelenmektedir. Arabuluculuk kurumunun özellikle boşanma ve mal paylaşımı gibi yüksek uyumsuzluk potansiyeli taşıyan alanlarda nasıl daha işlevsel ve sürdürülebilir hale getirilebileceği sorunsalı, hem hukuki hem de toplumsal bağlamda ele alınmakta; mevcut düzenlemelere ilişkin normatif eksiklikler ve uygulamadaki yapısal sorunlar, çözüm önerileri eşliğinde değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Aile, Arabuluculuk, Aile Arabuluculuğu, Aile İçi Şiddet, Arabuluculuğa Elverişlilik.



From Conflict to Resolution: A Holistic Perspective on Family Mediation in Divorce and the Liquidation of Matrimonial Property

This study examines the normative boundaries of family mediation within Turkish family law, focusing in particular on the structural problems encountered in divorce proceedings and the liquidation of matrimonial property regimes. It argues that the artificial separation between divorce and property-related disputes in judicial practice not only prolongs proceedings but also undermines the integrity of justice and the emotional closure sought by the parties. Within this context, mediation is analyzed not merely as a technical platform for calculating material claims, but as a participatory and restorative process that facilitates communication between the parties, supports the reestablishment of mutual understanding, and contributes to the institutionalization of a culture of social reconciliation.

The study also addresses the limitations imposed by public policy concerns on the scope of mediable family disputes under Article 1/2 of the Law on Mediation in Civil Disputes (Law No. 6325), particularly in areas related to personal status and the best interests of the child.

Nonetheless, it emphasizes that in matters involving pecuniary rights---such as the distribution of assets, compensations, and alimony---family mediation offers a flexible and efficient alternative to traditional litigation. Through a multidisciplinary approach, the paper identifies normative gaps in the current legal framework, highlights areas in urgent need of reform, and positions family mediation not as a substitute for the judiciary, but as an integrated and empowering mechanism that reinforces access to justice and promotes the legitimacy of the rule of law at the individual and societal level.

Keywords: Family, Mediation, Family Mediation, Domestic Violence, Mediability.

Kaynakça

- Acabey, M. Beşir. *Teorik ve Pratik Yönleriyle Edinilmiş Mallara Katılma Rejimi ve Tasfiyesi*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2020.
- Atçeken, Cemre. "Türk Hukukunda Aile Arabuluculuğu." Yüksek lisans tezi, Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.
- Bilge, M. Turgay. "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Açısından Kamu Düzeni Kavramı." İçinde *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sempozyumu I*, 93–114. İstanbul, 2014.
- Bulur, Alper. "Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Arabuluculuk Yöntemi." *Ankara Barosu Dergisi* 65, no. 4 (2007): 30–46.
- Coşkun, Nihal. *Aile Arabuluculuğu*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.
- Dağhoğlu, Duygu. "Aile Hukukuna İlişkin Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk." *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2, no. 2 (2020): 551–87.
- Demir, Şamil. "Arabuluculuk ile Aile İçi Şiddet ve Uzlaşmaya Tabi Suçların İlişkisi." *Ankara Barosu Dergisi*, no. 2 (2014): 211–88.
- Demircioğlu, H. Reyhan. "6325 Sayılı Kanun'un Aile Hukuku Uyuşmazlıklarında Uygulanabilirliği." İçinde *Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu*, 6–7 Aralık 2018. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, 2018.
- Erginer, U. Ozan. "Arabuluculuk ve Gizlilik." *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no. 9 (2017): 73–98.
- Gençcan, Ömer Uğur. *Boşanma Usul Hukuku*. Genişletilmiş 2. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2018.
- Gençcan, Ömer Uğur. *Mal Rejimleri Hukuku*. Genişletilmiş 7. baskı. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2020.
- Halıcı, Ali, ve Musa Toprak. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Mevzuatı*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2014.
- İşık, Olcay. "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı Çerçevesinde Arabuluculuk Yönteminin Diğer Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ile Karşılaştırılması." *Terazi Hukuk Dergisi* 6, no. 64 (2014): 14–24.
- İl, Sunay. "Aile Arabuluculuğu." *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi* 20, no. 1 (2009): 23–32.
- Jones, C. L., ve S. Wilson. *The Futures of the Family*. New Jersey: Prentice Hall, 1995.
- Karabulut Işıktaş, Yıldız. "Aile Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk." Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.
- Karacabey, Kürşat. "Zorunlu Arabuluculuğun Hukukun Temel İlkelerine Aykırılığı ve Uygulanabilirliğine Dair Sorunlar." *Ankara Barosu Dergisi*, no. 1 (2016): 457–89.
- Karagözoğlu, Nursen. "Aile Uyuşmazlıklarında Arabuluculuğa Elverişlilik." Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.
- Kekeç, E. Kismet. "Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler." Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Kite, Deniz. *21. Yüzyılda Arabuluculuk: Meditasyon*. Kayseri: Kayseri Ticaret Odası, 2007.
- Konuralp, C. Serhat. "Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Tahkim." Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

- Köse, Yasin. "Hukuk Sistemimizdeki Yeni Patika: Arabuluculuk." *Terazi Hukuk Dergisi*, no. 84 (2013): 86–92.
- Özbek, M. Serdar. *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*. Cilt 1–2. 4. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.
- Özbek, M. Serdar. "Avrupa Birliğinde Alternatif Uyuşmazlık Çözümü." *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 68 (2007): 265–320.
- Özbek, M. Serdar. "Avukatlık Kanunu'nun 35/A Maddesine Göre Arabuluculuk." *Ankara Barosu Dergisi*, no. 3 (2001): 113–41.
- Özbek, M. Serdar. "Avukatlıkta Arabuluculuk." İçinde *Hukuk Merceği*, no. 12, 238–43. Ankara: Ankara Barosu Yayınları, 2010.
- Özmunçu, Seda. "Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesinin Görünümü ve Etik Kurallar Çerçevesinde Değerlendirilmesi." *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10, no. 1 (2019): 262–76.
- Şeker, Muzaffer. *Edinilmiş Mallara Katılma Rejimi ve Bağlantılı Konular*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Şıpka, Şükran. "Türkiye'de Aile Arabuluculuğu Çalışmaları." İçinde *İzmir Medeni Hukuk Günleri II: Aile Hukuku Sempozyumu Bildiri Özetleri*, 56–63. 2018.
- Şıpka, Şükran. "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı'nın Değerlendirilmesi." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6, no. 12 (2007): 163–75.
- Şimşek, Erdem. "Aile Hukukuna İlişkin Uyuşmazlıkların Çözümü İçin Düzenlenmesi Gereken Ayrı Bir Arabuluculuk Kanunu ile İlgili Değerlendirme." İçinde *Arabuluculuğun Değerlendirilmesi Uluslararası Sempozyumu*, ed. Ersin Erdoğan. Ankara, 2018.
- Tanrıver, Süha. "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk." *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 64 (2006): 151–77.
- Tuğsavul, Melis Taşpolat. *Türk Hukukunda Arabuluculuk*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2012.
- Tazıcı, Hande. "Boşanmanın Hukuki Sonuçlarına İlişkin Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk." Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı. *Temel Arabuluculuk Eğitimi Eğitici Kitabı*. Ankara: Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2021.
- Tüzüner, Özlem, Çiğdem Yazıcı Tıktık ve Doruk Utku. "Arabuluculuk Uygulamalarının Geliştirilmesi Projesinde Güncel Gelişmeler." *Güncel Hukuk Dergisi* (Mayıs 2015): 52–54.
- Uyumaz, Alper. "Tüketici Hukukundan Doğan Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları." *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20, no. 1 (2012): 103–32.
- Uyumaz, Alper, ve Kemal Erdoğan. "Aile Hukukundan Doğan Uyuşmazlıkların Alternatif Çözüm Yolları." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 17, no. 1 (2016): 119–69.
- Walker, Janet. "Introduction to Family Mediation in Europe and Its Special Characteristics and Advantages." İçinde *Family Mediation in Europe: Proceedings of the 4th European Conference on Family Law*. Strasbourg, 2000.
- Zeytin, Zafer. *Edinilmiş Mallara Katılma Rejimi ve Tasfiyesi*. 5. baskı. Ankara: Seçkin Yayınları, 2021.



Sistemik Perspektiften Aile Arabuluculuğu: Metaforların Çatışma Algısını Dönüştürücü Etkisi

Av. Arb. Ayşe Dilek Ergüler*

Aile arabuluculuğu, taraflar arasındaki yoğun duygusal etkileşimlerin ve geçmiş ilişki örüntülerinin güçlü biçimde etkilediği bir uyuşmazlık çözüm alanıdır. Boşanma, velayet, mal paylaşımı ve ebeveynlik ilişkilerinin yeniden yapılandırılması gibi konular, yalnızca hukuki boyutlarıyla değil aynı zamanda psikolojik, sosyolojik ve ilişkisel dinamikleriyle de ele alınması gereken karmaşık süreçlerdir. Bu nedenle aile arabuluculuğu uygulamalarında yalnızca hukuki argümanlara dayanan klasik müzakere teknikleri çoğu zaman yeterli olmamakta; tarafların algılarını, duygularını ve ilişkiyi anlamlandırma biçimlerini dönüştürebilecek yeni iletişim araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda metaforlar, karmaşık duygusal ve ilişkisel süreçlerin anlaşılmasını kolaylaştıran, tarafların yaşadıkları çatışmaya farklı bir perspektiften bakabilmelerini sağlayan güçlü bilişsel ve iletişimsel araçlar olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada, Alman psikolog Bert Hellinger tarafından geliştirilen Fenomenolojik Sistem Dizimi yaklaşımının temel prensiplerinden yararlanılarak aile arabuluculuğu uygulamalarında kullanılan bazı metaforların müzakere sürecine katkısı ele alınmaktadır. Sistem dizimi yaklaşımı, bireylerin yalnızca bireysel psikolojik özellikleriyle değil aynı zamanda ait oldukları aile sisteminin bir parçası olarak değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre aile sistemi içinde aidiyet, denge ve düzen ilkeleri temel rol oynamakta; bu ilkelerin ihlali ise ilişkisel çatışmaların ortaya çıkmasına veya derinleşmesine neden olabilmektedir. Aile üyeleri arasındaki görünmeyen bağlar ve geçmiş kuşaklardan aktarılan ilişki örüntüleri, bireylerin mevcut ilişkilerini ve çatışma biçimlerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

* İstanbul Barosu, Aile Arabuluculuğu Derneği Başkanı.

Sistem dizimi yaklaşımının sunduğu bu perspektif, aile arabuluculuğu uygulamalarında tarafların ilişkilerini daha geniş bir bağlam içinde değerlendirmelerine olanak sağlamaktadır. Türk kültürel yapısında aile bağlarının güçlü olması ve kuşaklar arası ilişkilerin bireylerin kimlik gelişimi üzerinde önemli bir rol oynaması, bu yaklaşımın aile arabuluculuğu bağlamında kullanılmasını daha da anlamlı hale getirmektedir. Özellikle Hellinger tarafından “sevgi düzenleri” ve “yardım etmenin düzenleri” olarak tanımlanan kavramlar, aile içi ilişkilerin anlaşılmasında önemli bir çerçeve sunmakta ve arabuluculuk sürecinde tarafların birbirlerini farklı bir perspektiften değerlendirebilmelerine yardımcı olmaktadır.

Bu yaklaşımın aile arabuluculuğu uygulamalarına uyarlanmasında gelişim dönemlerinin kadın ve erkek rollerine olan etkisi de önemli bir yer tutmaktadır. Sistem dizimi literatüründe sıkça kullanılan “babasının kızı” ve “annesinin oğlu” kavramları, bireylerin ebeveynleriyle kurdukları bağın yetişkinlik dönemindeki romantik ilişkilerine yansımaları ifade etmektedir. Bu rol dinamikleri, çift ilişkilerinde beklentilerin oluşumu, duygusal yakınlık biçimleri ve çatışma yönetimi üzerinde etkili olabilmektedir. Boşanma arabuluculuğu sürecinde çiftlere bu dinamiklerin aktarılması, tarafların birbirlerinin davranışlarını yalnızca bireysel niyetler üzerinden değil, aynı zamanda geçmiş ilişki deneyimleri ve aile sistemleri bağlamında değerlendirebilmelerini mümkün kılmaktadır. Böylece tarafların birbirlerine yönelik algılarında değişim meydana gelebilmekte, empati düzeyleri artmakta ve iletişimdeki savunma mekanizmaları zayıflayabilmektedir. Bu farkındalık, tarafların çatışmayı yalnızca bir hak mücadelesi olarak değil, aynı zamanda ilişkisel bir süreç olarak değerlendirmelerine katkı sağlamakta ve çözüm yolunda daha yapıcı bir iletişim ortamı oluşmasına yardımcı olmaktadır.

Araştırmacı tarafından aile arabuluculuğu uygulamaları sırasında geliştirilen ve bu çalışmada ele alınan metaforlar, tarafların karşılıklı suçlama ve savunma döngüsünden çıkmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bunlardan biri, her bireyin biyolojik ve varoluşsal olarak anne ve babasının bir bütününden oluştuğunu vurgulayan “23+23=1 metaforu” dur. Bu metafor özellikle çocuk odaklı arabuluculuk süreçlerinde ebeveynlerin birbirlerine yönelik olumsuz söylem ve davranışlarının çocuk üzerindeki etkisini görünür kılmaktadır. Çocuğun genetik olarak her iki ebeveyninden eşit pay aldığı gerçeği, ebeveynlerin birbirine yönelik olumsuz ifadelerinin aslında dolaylı olarak çocuğun kimliğini de hedef aldığını ortaya koymaktadır. Bu farkındalık, tarafların ebeveynlik sorumluluğunu yeniden değerlendirmelerine ve çocuk yararını merkeze alan bir yaklaşım geliştirmelerine katkı sağlayabilmektedir.

Çalışmada ayrıca, önceki ilişkilerin çözümlenmemiş duygusal yüklerinin yeni ilişkilere taşınmasını ifade eden ve araştırmacı tarafından “ipotekli ilişki metaforu” olarak adlandırılan yaklaşım da incelenmektedir. Bu metafor, bir önceki ilişkinin barışçıl biçimde sonlandırılmadığı durumlarda geçmiş ilişkinin duygusal etkilerinin yeni ilişki üzerinde bir “ipotek” gibi varlığını sürdürebileceğini vurgulamaktadır. Boşanma arabuluculuğu süreçlerinde bu metaforun kullanılması, tarafların mevcut çatışmanın yalnızca bugünkü ilişki dinamiklerinden kaynaklanmadığını, geçmiş deneyimlerin de bu süreçte etkili olabileceğini fark etmelerine yardımcı olabilmektedir.

Bu bildirinin amacı, sistem dizimi yaklaşımından esinlenerek geliştirilen metaforların aile arabuluculuğu müzakerelerinde nasıl bir farkındalık aracı olarak kullanılabileceğini tartışmak ve bu metaforların taraflar arasındaki iletişimi dönüştürme potansiyelini ortaya koymaktır. Çalışma, disiplinlerarası bir perspektifle psikoloji, sosyoloji ve hukuk alanlarının kesişiminde yer alan aile arabuluculuğu uygulamalarına metafor temelli bir yaklaşımın nasıl katkı sağlayabileceğini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Bu yönüyle araştırma, aile arabuluculuğu uygulamalarında metafor kullanımının teorik ve pratik boyutlarına ilişkin yeni bir tartışma alanı açmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Aile Arabuluculuğu, Sistem Dizimi, Metafor, Fenomenolojik Yaklaşım, Müzakere, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü



A Systemic Perspective on Family Mediation: The Transformative Role of Metaphors in Conflict Perception

Family mediation is a field of dispute resolution strongly influenced by intense emotional dynamics and relational patterns shaped by past experiences. Issues such as divorce, child custody, division of property, and the restructuring of parental responsibilities involve not only legal considerations but also psychological, sociological, and relational dimensions. For this reason, negotiation techniques based solely on legal reasoning are often insufficient in family mediation contexts. Instead, communication tools that can transform the parties' perceptions, emotions, and interpretative frameworks are often required. In this regard, metaphors emerge as powerful cognitive and communicative tools that help simplify complex emotional processes and enable parties to reconsider their perspectives on the conflict.

This study examines the role of several metaphors used in family mediation practice that are inspired by the principles of the Phenomenological System Constellation approach, developed by the German psychologist Bert Hellinger. The systemic constellation perspective emphasizes that individuals should be understood not only as independent psychological actors but also as members of broader family systems. According to this approach, fundamental systemic principles such as belonging, balance, and order play a crucial role in maintaining relational harmony. Violations of these principles may lead to relational tensions and conflicts within family systems. Invisible bonds among family members and relational patterns transmitted across generations can significantly influence how individuals experience and manage conflicts in their current relationships.

The systemic constellation perspective offers valuable insights for family mediation by encouraging parties to evaluate their relationships within a broader systemic context. In cultures where family ties play a strong role in shaping individual identity and social behavior, such as in Turkish society, this approach

can provide particularly meaningful insights for mediators and disputing parties alike. Concepts such as the “orders of love” and the “orders of helping,” proposed within this theoretical framework, offer an alternative lens for understanding relational dynamics and may help parties reconsider their perceptions of the conflict and of each other.

An important dimension of this perspective concerns the influence of developmental experiences on gender roles within intimate relationships. In systemic constellation literature, the concepts of “father’s daughter” and “mother’s son” are often used to describe relational patterns shaped by strong emotional attachments to one parent during early development. These relational patterns may influence expectations, emotional responses, and communication styles in adult partnerships. When these dynamics are explained to couples during divorce mediation processes, it often becomes possible for them to understand each other’s behaviors in a broader relational context rather than interpreting them solely as personal intentions or character traits. Such awareness may increase empathy between the parties, reduce defensive reactions, and facilitate a more constructive dialogue. As a result, couples may become more capable of addressing the conflict in a cooperative and solution-oriented manner.

The metaphors developed and applied by the author in family mediation practice aim to help parties move beyond cycles of blame and defensive communication. One such metaphor is the “23+23=1 metaphor,” which emphasizes that every individual biologically consists of equal genetic contributions from both parents. Particularly in child-focused mediation processes, this metaphor highlights how negative statements or behaviors directed at the other parent may affect the child’s sense of identity and emotional well-being. By emphasizing that the child embodies both parents equally, this metaphor helps parents recognize the importance of protecting the child from parental conflicts and encourages them to adopt a more cooperative co-parenting perspective.

Another metaphor examined in this study is the “mortgaged relationship metaphor,” which refers to the emotional burdens carried from unresolved previous relationships into new partnerships. According to this metaphor, when a previous relationship has not been peacefully concluded, unresolved emotions may continue to influence subsequent relationships, much like a mortgage placed upon a property. Within divorce mediation processes, the use of this metaphor can help parties recognize that their current conflict may partly stem from unresolved past experiences. This awareness allows the conflict to be understood within a broader relational and systemic framework.

The aim of this paper is to explore how metaphors inspired by systemic constellation principles can function as awareness-building tools in family mediation negotiations and how they may contribute to transforming communication between disputing parties. By adopting an interdisciplinary perspective that integrates insights from psychology, sociology, and law, the study seeks to demonstrate how metaphor-based approaches can enrich alternative dispute resolution practices. In doing so, the research aims to open a new discussion regarding both the theoretical and practical implications of metaphor use in family mediation.

Keywords: Family Mediation, Systemic Constellations, Metaphor, Phenomenological Approach, Negotiation, Alternative Dispute Resolution

Kaynakça

- Beck, Connie J. A., ve Bruce D. Sales. *Family Mediation: Facts, Myths, and Future Prospects*. Washington, DC: American Psychological Association, 2001.
- Beer, Jennifer E., ve Caroline Stiff. *The Mediator's Handbook*. Gabriola Island, BC: New Society Publishers, 2007.
- Cüceloğlu, Doğan. *'Keşke'siz Bir Yaşam İçin İletişim Donanımları*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2002.
- Fisher, Roger, ve William Ury. *Evet Dedirtme Sanatı*. İstanbul: İlgı Yayıncılık, 1989.
- Gold, Lois. *The Healthy Divorce: Keys to Ending Your Marriage While Preserving Your Emotional Well-Being*. Naperville, IL: Sphinx Publishing, 2009.
- Greenwood, Marian. *How to Mediate Like a Pro*. Lincoln: iUniverse, 2008.
- Hellinger, Bert. *Sevgi Düzenleri*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003.
- Hellinger, Bert. *Yardım Etmenin Düzenleri*. İstanbul: Pan Yayıncılık, 2007.
- James, Paula. *The Divorce Mediation Handbook*. San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem. *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları, 2006.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem. *Kültürel Psikoloji*. İstanbul: Evrim Yayınları, 2007.
- Kaypakoğlu, Sema. *Kişilerarası İletişim: Cinsiyet Farklılıkları, Güç ve Çatışma*. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- Kovach, Kimberlee K. *Mediation: Principles and Practice*. St. Paul, MN: Thomson West, 2004.
- Lowenstein, Steven. "Metaphors for Divorce Mediations and Negotiation." Erişim 26 Nisan 2024. <http://www.mediate.com/articles/lowensteinS1.cfm>.
- Menkel-Meadow, Carrie, Lela Porter Love ve Andrea Kupfer Schneider. *Mediation: Practice, Policy, and Ethics*. New York: Aspen Publishers, 2006.
- Moore, Christopher W. *The Mediation Process*. 3. baskı. San Francisco: Jossey-Bass, 2003.
- Özbek, M. Serdar. *Alternatif Uyuşmazlık Çözümü*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2009.
- Özbek, M. Serdar. "Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin 'Aile Arabuluculuğu' Konulu Tavsiye Kararı." Erişim 26 Nisan 2024. http://www.turkhukuksitesi.com/makale_798.htm.
- Schonewille, Maarten, ve Laurens Boule. *The Toolkit for Generating Outcomes*. The Hague, 2008.
- Smith, Nick. *Hatalyđım, Özür Diliyorum: Özürlerin Anlamları*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2010.
- Şıpka, Şükran. "Avrupa Birliği Aile Hukuku ve CEFL (Avrupa Aile Hukuku Komisyonu): Prensipleri, Amaçları ve Yapılan Çalışmalar." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5, no. 10 (2006): 163–72.
- Tesler, Pauline H., ve Peggy Thompson. *Collaborative Divorce*. New York: HarperCollins, 2006.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). *Evlenme ve Boşanma İstatistikleri, 2023*. Erişim 26 Nisan 2024. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-İstatistikleri-2023-53707>.

Arabuluculukta Bilinçli Farkındalık: Arabulucunun Öz Farkındalığının Çatışma Çözümündeki Rolü

Av. Arb. Oya Özhan Ayhan*

Arabuluculuk, sistematik teknikler uygulayarak, kanunun belirlediği sınırlar içinde, taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümünde uygulanan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Ancak pratikte arabuluculuk, yalnızca hukuki bilgi ve sistematik iletişim teknikleri uygulamaktan daha öte, insan psikolojisi ve iletişim dinamiklerini anlamayı da gereksinen çok katmanlı bir süreçtir. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 2. maddesinin (b) bendinde, bu husus aslında, “tarafların birbirlerini anlamalarını sağlamak” demek suretiyle arabulucunun bir işlevi olarak belirtilmiştir. Bu sebeple arabulucunun rolü, yalnızca sürecin yöneticisi olmaktan ibaret değildir. Bunun yanında, taraflar arasındaki iletişimi kolaylaştırmak da, arabulucunun başlıca vazifelerinden biridir.

Arabuluculuk literatüründe, arabulucunun alet çantasından çıkararak kullanacağı teknikler ile arabulucuda olması beklenen beceriler hakkında detaylı bilgi verilmektedir. Bu kapsamda, aktif dinlemek, empati kurmak, aynalamak, yeniden çerçevelemek, beyin fırtınası vb. teknik ve beceriler, sürecin bileşenleri olarak tarif edilmektedir. Ancak bu beceri ve tekniklerin etkinliği, çoğu zaman arabulucunun dikkat düzeyi, duygu düzenleme becerisi ve bilişsel fonksiyonları gibi, arabulucudan kaynaklanan bağlama göre değişkenlik göstermektedir. Alan yazındaki mevcut kaynakların, arabulucunun sahip olması gereken beceri ve teknikleri detaylı olarak ele aldığı, ancak bu beceri ve teknikleri nasıl geliştireceği hakkında belirgin bir yol ve yöntem önermediği görülmektedir. Halbuki arabuluculuk sürecinin verimli bir şekilde yürütülmesi açısından, arabulucunun kendi içsel süreçlerinin farkında olabilmesi ve bu süreçleri yönetebilmesi, kritik derecede bir öneme sahiptir.

* Avukat; Arabulucu.

Bu çalışmanın temel sorusu, arabuluculuk sürecinin verimliliğinde tartışılmayan fakat kritik bir rol oynayan arabulucunun öz farkındalık becerisinin nasıl geliştirilebileceğidir. Çalışmanın amacı ise, bilinçli farkındalık (*mindfulness*) yaklaşımının arabulucunun öz farkındalık becerisi geliştirmesindeki potansiyel katkılarını incelemek ve bu yaklaşımın arabuluculuk pratiğine entegrasyon olanaklarını tartışmaktır. Bu kapsamda çalışma, arabuluculuk ile psikoloji bilimi arasında bir köprü niteliğinde olup arabuluculuk pratiğinin verimliliğini disiplinler arası bir çerçevede ele alınmaktadır.

Bilinçli farkındalık (*mindfulness*), “belirli bir amaçla, yargısız şekilde dikkati odaklamaktan doğan farkındalık” olarak tanımlanmaktadır. Bu farkındalık aynı zamanda etik duruş, nezaket ve şefkati de içinde barındıran bir farkındalık türüdür. Bilinçli farkındalığın, biri dikkatin öz düzenlenmesi, diğeri deneyime getirilen kabul niteliği olmak üzere, iki bileşeni mevcuttur. Dikkatin öz düzenlenmesi, üst bilişsel beceri olup özetle kişinin duygu, düşünce ve duyularının farkında olmasıdır. Deneyime getirilen kabul niteliği ise, kişinin deneyimi ile olan ilişkisinde meraklı, açık ve kabul edici bir tutum içinde bulunmasıdır.

Psikoloji, sağlık, iletişim ve eğitim alanlarında yapılan çok sayıda bilimsel araştırma, *mindfulness* uygulamalarının dikkat becerileri, duygusal düzenleme, stres yönetimi ve bilişsel esneklik üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Bu yönüyle *mindfulness*, bir terapi modeli olarak uygulandığı gibi; okullarda, sağlık kuruluşlarında, üniversitelerde ve işyerlerinde uygulama alanı bulan bireylerin iyi oluşlarına katkı sağlamanın yanında, kişiler arası iletişim ve etkileşimin niteliğini de olumlu şekilde etkileyen bir yaklaşımdır.

Mindfulness temelli hukuk hareketlerine ilişkin ilk girişim, 1989 yılında Kabat-Zinn’in yargıçlara yönelik olarak geliştirdiği bir stres azaltma programıyla başlamıştır. Bu girişim, daha sonra “düşünsel hukuk hareketi” (*contemplative law movement*) olarak adlandırılan bir eğilimin öncüsü olmuştur. Bu yaklaşım, hukukçuların yalnızca teknik bilgiyle değil, aynı zamanda farkındalık temelli becerilerle donatılmasını hedeflemektedir. Akabinde, Amerikan Barolar Birliği tarafından yayımlanan Steven Keava’nın “Mesleği Dönüştürmek: Hukuk Hayatında Neşe ve Tatmin’i Bulmak” (*Transforming Practices: Finding Joy and Satisfaction in the Legal Life*) adlı eseri izlemiştir. Ardından, 2002 yılında Harvard Negotiation Law Review tarafından düzenlenen sempozyumda, Leonard Riskin’in *mindfulness* sunumu önemli bir dönüm noktası olmuştur.

Hukuk mesleği, stres düzeyi yüksek, psikolojik kırılganlığa sahip bir meslek grubudur. Uluslararası alanda yapılan çalışmalar, *mindfulness* uygulamalarının

hukukçuların stres seviyelerini azalttığını, duygu düzenleme becerileri kazandırdığını, dikkat ve empati kapasitelerini artırarak mesleki performanslarına olumlu katkılar sağladığını ortaya koymaktadır.

Arabuluculuk, doğası gereği kişiler arası etkileşimin yoğun olarak yaşandığı bir süreçtir. Bu süreçte arabulucunun tarafsızlık, empati, esneklik, sabırlı olmak gibi becerilere sahip olması beklenmektedir. Ancak bu becerilerin yalnızca teorik olarak öğrenilmesi, uygulamaya doğrudan yansıyan etkili sonuçları garanti etmemektedir. Esasen kişinin bilişsel ve kişilik özellikleri ile doğrudan ilgili olan bu temel becerilerin yalnızca teorik olarak öğrenilmesi, işin doğasına aykırıdır. Bu bilgilerin pratiğe yansımaları için, mindfulness yaklaşımında önemi vurgulanan içselleştirmenin (*embodiment*) de gerçekleşmesi gerekir. Bu noktada mindfulness yaklaşımı, arabulucunun kendi düşünce, duygu ve tepkilerini fark etmesini sağlayacak, sürece daha bilinçli ve dengeli bir şekilde katılımını mümkün kılacak araçları sağlamaktadır. Nitekim alan yazındaki ampirik çalışmalar, düzenli mindfulness pratiklerinin, uygulayıcıların dikkat, öğrenme ve stres yönetimi ile ilgili beyin bölgelerinde fiziksel değişiklik meydana getirdiğini ortaya koymaktadır. Bu noktada arabulucunun, uyuşmazlığın temel dinamiklerini daha berrak bir şekilde analiz etmesinde ve taraflar arasındaki iletişimde yapıcı ve etkin rol üstlenmesinde, farkındalık becerilerinin kritik bir önemi bulunmaktadır.

Bu çerçevede mindfulness yaklaşımı, arabuluculuk pratiğine eklenebilecek yeni bir teknik olmaktan ziyade, arabulucunun rolünü daha bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmeyi önermektedir. Farkındalığın ilk basamağı, arabulucunun kendi öz farkındalığıdır ve arabulucunun öz farkındalığını geliştirmesi, onun taraflar arasındaki iletişimi sağlama rolüne de dolaylı olarak olumlu etki edebilecek bir unsurdur. Bilinçli farkındalık düzeyi, psikolojide ölçülebilen bir kavram olup her beceri gibi eğitim, uygulama ve tekrarla geliştirilebilir.

Amerikalı arabulucu ve akademisyen Brian Pappas tarafından, kişisel arabuluculuk pratiğinde olumlu etkisi sebebiyle 2019 yılında mindful arabuluculuk modeli önerisinde bulunulmuştur. Bowling ve Hoffman tarafından ise, arabuluculuk sürecinde modellerin ötesinde, bizzat arabulucunun etkinliği, kimliği ve yetkinliği, çatışmanın akabetini belirleyici bir faktördür. Başka bir deyişle, arabulucunun uyguladığı tekniklerin etkinliği, onun içsel farkındalık kapasitesi ile doğru yönde bir ilişki içindedir.

Bu sebeple mevcut sorunun çözümü için, mindfulness'ın arabuluculuk süreçlerine entegrasyonu bir çözüm önerisi olarak sunulmaktadır. Bunun için izlenebilecek yöntemlerden ilki, mevcut arabuluculuk eğitim programlarına

mindfulness temelli modüllerin eklenmesi; ikincisi ise bağımsız bir mindfulness temelli arabuluculuk modelinin geliştirilmesidir. Bu öneriler, arabuluculuk pratiğinin yalnızca teknik becerilerle değil, aynı zamanda içsel farkındalıkla desteklenmesi gerektiği varsayımına dayanmaktadır.

Sonuç olarak, arabuluculuk sürecinde kullanılan tekniklerin etkinliği ile arabulucunun öz farkındalık kapasitesi arasında yakın bir ilişki mevcuttur. Geleceğin arabuluculuğunun yalnızca hukuki bilgi veya iletişim tekniklerinden değil, aynı zamanda psikoloji yaklaşımlarından da besleneceği söylenebilir. Bilinçli farkındalık, bu aşamada hem arabulucunun içsel kapasitesini destekleyen, hem de çatışmanın niteliğini dönüştürebilecek bir potansiyele sahip olup disiplinler arası bir katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, arabulucuların öz farkındalıklarını geliştirmeye yönelik eğitim ve uygulamaların yaygınlaştırılması, hem mesleki etkinliğin artırılması hem de uyumsuzluk çözüm süreçlerinin daha sürdürülebilir hale getirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Bilinçli Farkındalık, Öz Farkındalık, Çatışma Çözümü, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü.

Mindfulness in Mediation The Role of Mediator Self-Awareness in Conflict Resolution

Mediation is an alternative dispute resolution method applied through the use of systematic techniques, within the limits defined by law, to resolve disputes between parties. However, in practice, mediation is a multi-layered process that requires not only the application of legal knowledge and systematic communication techniques, but also an understanding of human psychology and communication dynamics. In Article 2, paragraph (b) of the Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes, this aspect is expressed as a function of the mediator by stating “ensuring that the parties understand each other.” For this reason, the role of the mediator is not limited to managing the process; it also includes facilitating communication between the parties.

In the mediation literature, detailed information is provided regarding the techniques that mediators use and the skills expected from them. In this context, techniques and skills such as active listening, empathy, mirroring, reframing, and brainstorming are defined as the components of the process. However, the effectiveness of these techniques often varies depending on factors arising from the mediator, such as attention level, emotion regulation skills, and cognitive functions. It is observed that existing literature discusses in detail the skills and techniques that mediators should possess; however, it does not offer a clear method for how these skills can be developed. Yet, for the effective conduct of the mediation process, the mediator’s awareness of their internal processes and their ability to manage them is of critical importance.

The main question of this study is how the mediator’s self-awareness skill, which plays a critical yet under-discussed role in the efficiency of the mediation process, can be developed. The aim of the study is to examine the potential contributions of the mindfulness approach to the development of the mediator’s self-awareness and to discuss the possibilities of integrating this approach into mediation practice. In this respect, the study serves as a bridge between mediation and psychology and examines mediation practice within an interdisciplinary framework.

Mindfulness is defined as the awareness that arises from directing attention in a purposeful and non-judgmental manner. This awareness also encompasses an ethical stance, kindness, and compassion. Mindfulness has two components: the self-regulation of attention and an attitude of acceptance toward experience. The self-regulation of attention refers to a metacognitive skill, that is, the individual's awareness of their thoughts, emotions, and sensations. The acceptance component refers to an open, curious, and accepting attitude toward one's experiences.

A large number of scientific studies in the fields of psychology, health, communication, and education have demonstrated that mindfulness practices have positive effects on attention skills, emotional regulation, stress management, and cognitive flexibility. In this respect, mindfulness is not only applied as a therapeutic model but also functions as an approach that contributes to individuals' well-being and positively affects the quality of interpersonal communication and interaction in various settings such as schools, healthcare institutions, universities, and workplaces.

The first initiative related to mindfulness-based law movements began in 1989 with a stress reduction program developed by Kabat-Zinn for judges. This initiative later became the precursor of a movement called the "contemplative law movement." This approach aims to equip legal professionals not only with technical knowledge but also with awareness-based skills. Subsequently, the work of Steven Keeva published by the American Bar Association and the mindfulness presentation by Leonard Riskin at the 2002 Harvard Negotiation Law Review symposium marked important milestones in this field.

The legal profession is a field characterized by high levels of stress and psychological vulnerability. International studies show that mindfulness practices reduce stress levels among legal professionals, enhance emotional regulation, and improve attention and empathy capacities, thereby contributing positively to professional performance.

Mediation is inherently a process characterized by intensive interpersonal interaction. In this process, mediators are expected to possess skills such as impartiality, empathy, flexibility, and patience. However, the mere theoretical acquisition of these skills does not guarantee effective outcomes in practice. In fact, given that these skills are closely related to an individual's cognitive and personality traits, learning them solely at a theoretical level contradicts the nature of the process. For these skills to be reflected in practice, the embodiment emphasized in mindfulness must also occur. At this point, the mindfulness approach provides tools that enable the mediator to become aware of their own thoughts, emotions,

and reactions, allowing them to participate in the process in a more conscious and balanced manner. Indeed, empirical studies indicate that regular mindfulness practices lead to physical changes in brain regions associated with attention, learning, and stress management. In this respect, the mediator's awareness skills play a critical role in analyzing the underlying dynamics of disputes more clearly and in facilitating constructive and effective communication between the parties.

In this context, the mindfulness approach should be considered not merely as a new technique to be added to mediation practice, but as a perspective that enables a more holistic understanding of the mediator's role. The first step of awareness is the mediator's own self-awareness, and the development of this capacity can positively influence their role in facilitating communication between the parties. The level of mindfulness is a measurable construct in psychology and, like any skill, can be developed through training, practice, and repetition.

In 2019, American mediator and academic Brian Pappas proposed a mindful mediation model based on its positive effects in his own practice. Bowling and Hoffman also emphasize that beyond mediation models, the effectiveness, identity, and competence of the mediator themselves become decisive factors in the outcome of a conflict. In other words, the effectiveness of the techniques applied by the mediator is directly related to their internal awareness capacity.

Therefore, integrating mindfulness into mediation processes is proposed as a solution to the identified problem. This integration can be achieved either by incorporating mindfulness-based modules into existing mediation training programs or by developing an independent mindfulness-based mediation model. These proposals are based on the assumption that mediation practice should be supported not only by technical skills but also by internal awareness.

In conclusion, there is a close relationship between the effectiveness of the techniques used in mediation and the mediator's self-awareness capacity. The mediation of the future is likely to be shaped not only by legal knowledge and communication techniques but also by psychological approaches. Mindfulness, in this context, has the potential both to support the mediator's internal capacity and to transform the nature of conflict, thereby offering an interdisciplinary contribution. For this reason, expanding training and practices aimed at enhancing mediators' self-awareness is of great importance for increasing professional effectiveness and ensuring the sustainability of dispute resolution processes.

Keywords: Mediation, Mindfulness, Conflict Resolution, Self-Awareness, Alternative Dispute Resolution.

Kaynakça

- Bishop, Scott R., Mark Lau, Shauna Shapiro, Linda Carlson, Nicole D. Anderson, James Carmody, Zindel V. Segal, Susan Abbey, Michael Speca, Drev Welting ve Gerald Devins. "Mindfulness: A Proposed Operational Definition." *Clinical Psychology: Science and Practice* 11, no. 3 (2004): 230–41.
- Bowling, Daniel, ve David Hoffman. "Bringing Peace into the Room: The Personal Qualities of the Mediator and Their Impact on the Mediation." *Negotiation Journal* 16, no. 1 (2000): 5–28.
- Hölzel, Britta K., Ulrich Ott, Tim Gard, Hannes Hempel, Martin Weygandt, Katrin Morgen ve Dieter Vaitl. "Investigation of Mindfulness Meditation Practitioners with Voxel-Based Morphometry." *Social Cognitive and Affective Neuroscience* 3, no. 1 (2008): 55–61.
- Çelik, Duysal Aşkun, ve Fatih Çetin. "Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Bilinçli Farkındalık ve Özbilinç'in Rolü." *Research Journal of Business and Management* 1, no. 1 (2014): 29–38.
- Dür, Orhan. *Arabuluculuk Faaliyeti ve Arabulucunun Hak ve Yükümlülükleri*. 2. baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2018.
- Gethin, Rupert. "On Some Definitions of Mindfulness." *Contemporary Buddhism* 12, no. 1 (2011): 263–79.
- Gonzalez, Thalia. "Root to Rise: Mindful Lawyering for Social Justice." *NYU Review of Law & Social Change* 41 (2017): 91–121.
- Urrila, Laura Irona. "From Personal Wellbeing to Relationships: A Systematic Review on the Impact of Mindfulness Interventions and Practices on Leaders." *Human Resource Management Review* 32, no. 3 (2022): 100837.
- James, Colin. "Law Student Wellbeing: Benefits of Promoting Psychological Literacy and Self-Awareness Using Mindfulness, Strengths Theory and Emotional Intelligence." *Legal Education Review* 21, nos. 1–2 (2011): 217–33.
- George, Shailini Jandial. "The Cure for the Distracted Mind: Why Law Schools Should Teach Mindfulness." *Duquesne Law Review* 53 (2015): 64–80.
- Kabat-Zinn, Jon. "Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)." *Constructivism in the Human Sciences* 8, no. 2 (2003): 73–83.
- Kabat-Zinn, Jon. "Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future." *Clinical Psychology: Science and Practice* 10, no. 2 (2003).
- Kabat-Zinn, Jon. *Mindfulness'in İyileştirici Gücü*. Çev. Feray Tarımtay Altun ve Gökçe Demirci. İstanbul: Diyojen Yayıncılık, 2021.
- Kabat-Zinn, Jon. *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. 30. baskı. London: Hachette UK, 2023.
- Keeva, Steven. *Transforming Practices: Finding Joy and Satisfaction in the Legal Life*. Chicago: American Bar Association, 2009.
- Kıyak, Emre. *Dönüştürücü Arabuluculuk: Problem Çözücü Arabuluculuk ile Uyumlaştırılması*. 1. baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2018.

- Lazar, Sarah W., Catherine E. Kerr, Rachel H. Wasserman, Jeremy R. Gray, Douglas N. Greve, Michael T. Treadway, Metta McGarvey, Brian T. Quinn, Jeffery A. Dusek, Herbert Benson, Scott L. Rauch, Christopher Moore ve Bruce Fischl. "Meditation Experience is Associated with Increased Cortical Thickness." *NeuroReport* 16, no. 17 (2005): 1893–97.
- Lokmanoğlu, Salim Yunus. "İş Mahkemeleri Kanunu Işığında Arabuluculuk Kavramı." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no. 33 (2018): 863–85.
- Menkel-Meadow, Carrie. "From Legal Disputes to Conflict Resolution and Human Problem Solving: Legal Dispute Resolution in a Multidisciplinary Context." *Journal of Legal Education* 54, no. 1 (2004).
- Moore, Adam, ve Peter Malinowski. "Meditation, Mindfulness and Cognitive Flexibility." *Consciousness and Cognition* 18, no. 1 (2009): 176–86.
- Özel, Sibel. "Arabuluculuk Sonucunda Yapılan Milletlerarası Sulh Anlaşmaları Hakkında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi: Singapur Konvansiyonu." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 25, no. 2 (2019): 1190–1210.
- Özhan Ayhan, Oya. *Mindfulness Temelli Arabuluculuk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025.
- Özmumcu, Seda. *Arabuluculuk Modelleri*. 1. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Özmumcu, Seda. "Çatışma Yönetimi, Çatışma Çözümü ve Karar Verme Süreci Ekseninde Arabuluculuğa Psikolojik Yaklaşımlar." *İstanbul Hukuk Mecmuası* 82, no. 1 (2024): 163–205.
- Özyeşil, Zümra, Cengiz Arslan ve diğerleri. "Bilinçli Farkındalık Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması." *Eğitim ve Bilim* 36, no. 160 (2011).
- Pappas, Brian A. "Mindful Mediation." *Southwestern Law Review* 48 (2019): 347–372.
- Randall, Jason G., ve diğerleri. "Mind-Wandering, Cognition, and Performance: A Theory-Driven Meta-Analysis of Attention Regulation." *Psychological Bulletin* 140, no. 6 (2014): 1411–1431.
- Riskin, Leonard L. "The Contemplative Lawyer: On the Potential Contributions of Mindfulness Meditation to Law Students, Lawyers, and Their Clients." *Harvard Negotiation Law Review* 7, no. 1 (2002).
- Riskin, Leonard L. "Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed." *Harvard Negotiation Law Review* 1 (1996).
- Sedikides, Constantine, ve Aiden P. Gregg. "Self-Enhancement: Food for Thought." *Perspectives on Psychological Science* 3, no. 2 (2008): 102–116.
- Shapiro, Shauna L., Linda E. Carlson, John A. Astin ve Benedict Freedman. "Mechanisms of Mindfulness." *Journal of Clinical Psychology* 62, no. 3 (2006): 373–386.
- Somer, Pervin, ve Şebnem Akçınar. "Sağlık Hukuku Uyuşmazlıklarında Arabuluculuğa Elverişlilik ve Singapur Konvansiyonu'nun Sağlık Hukuku'nda Uygulama Alanı." *İçinde Avukatın Öz-El Kitabı: Arabuluculuk Başvuru Rehberi*, ed. Mine Demirezen ve Neyir Şeyda Musal, 589–602. İstanbul: Plato Hukuk, 2024.
- Tanrıver, Süha. "Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler." *TBB Dergisi* (2020): 111–142.

- Taşpolat Tuğsavul, Melis. *Arbuluculuk Kanun Tasarısı Çerçevesinde Türk Hukukunda Arbuluculuk*. 1. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2012.
- Yıldırım, Ferhat. "Türk Hukuk Sisteminde Alternatif Bir Çözüm Yolu Olarak Arbuluculuk / Mediation as an Alternative Remedy in Turkish Legal System." *International Journal of Social Sciences and Education Research* 2, no. 3 (2016): 926–944.
- Yıldırım, Ferhat. "Arbuluculuğun Meslek Olarak Değerlendirilmesi." *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, no. 2 (2024): 917–934.
- Atalay, Zümra. *Mindfulness (Bilinçli Farkındalık)*. İstanbul: İnkılap Kitabevi, 2021.

II. OTURUM

Saat: 11:00 – 12:30

Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mehmet Çelebi Can

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Doç. Dr. Yıldırım Keser	Arabuluculuk Anlaşma Belgesinde Kararlaştırılan Temerrüt Faizi Oranının Sınırları
Dr. Öğr. Üyesi Emine Özdamar	Şirket Zararı Üzerinde Kim Tasarruf Edebilir? Anonim Şirket Sorumluluk Davalarında Arabuluculuğun Sınırları ve Geleceği
Dr. Öğr. Üyesi Cemâl Dursun	Devirli Rödovans Sözleşmelerini Konu Edinen Arabuluculuk Tutanaklarındaki Ruhsat Hukukuna Dair Anlaşmaların İcra Edilebilirliği
Dr. Öğr. Üyesi Firdevs Arslan	Adi Şirket Tasfiyesine İlişkin Davalarda Dava Şartı Arabuluculuk
Av. Arb. Yonca Fatma Yücel	Ticari Arabuluculuğun Fayda-Maliyet Analizi, Risk Analizi ve Teknoloji Ekseninde Ekonomiye Katkısı



Arabuluculuk Anlaşma Belgesinde Kararlaştırılan Temerrüt Faizi Oranının Sınırları

Doç. Dr. Yıldırım Keser*

Arabuluculuk sürecinin tarafların anlaşmasıyla sona ermesi durumunda anlaşma belgesi düzenlenir. Arabuluculuk anlaşma belgesi, bir sözleşmedir. Her sözleşmede olduğu gibi arabuluculuk anlaşma belgesinde de kararlaştırılan para borcunun kararlaştırılan zamanda ifa edilememesi ihtimali söz konusu olabilir. Bu nedenle de ilgili tarafın arabuluculuk anlaşma belgesinde öngörülen para borcunda temerrüde düşmesi halinde özel temerrüt faizi kararlaştırabilmesi mümkündür.

Arabuluculuk anlaşma belgesi de diğer sözleşmeler gibi emredici hukuk kurallarına, ahlaka, kişilik haklarına aykırı olamaz. Aykırılık halinde somut durumun özelliklerine göre arabuluculuk anlaşma belgesinin ya bir kısmı ya da tamamı geçersiz olur. Geçersizliğin türü de kesin hükümsüzlüktür.

Para borçlarında temerrüt faizi kararlaştırılırken her şeyden önce yapılması gereken ilk ayırım, “adi iş ve ticari iş” ayırımıdır. Türk Borçlar Kanunu’nun 120. maddesinin II. fıkrasında temerrüt faizi için sınırlama getirilmiştir. Şöyle ki; sözleşme ile kararlaştırılacak yıllık temerrüt faizi oranı, yürürlükte bulunan mevzuatta öngörülen faiz oranının yüzde yüz fazlasını aşamaz. Bu hüküm adi işlere özgüdür. Türk Ticaret Kanunu’nun 8. maddesinde ticari işlerde faiz oranının serbestçe belirlenebileceği düzenlenmiştir. Bu nedenle kural olarak ticari işlerde kararlaştırılacak temerrüt faiz oranında tarafların serbest olduğunu ifade etmemiz gerekir.

Arabuluculuk anlaşma belgesinde ticari iş kapsamına girmeyen para borçlarında faiz oranı kararlaştırılırken kural olarak Türk Borçlar Kanunu’nun 120. maddesinin II. fıkrasındaki sınırlamanın dikkate alınması gerekir. Bu fıkra aynı maddenin birinci fıkrasına yollama yapmaktadır. Birinci fıkrada ise yürürlükte

* Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, Medeni Hukuk ABD; ORCID: 0000-0002-7990-4218.

bulunan mevzuat hükümlerinin esas alınacağı düzenlenmiştir. Örneğin, (B)'nin (A)'ya ödemesi gereken haksız fiilden kaynaklanan para borcu olduğunu kabul edelim. Kararlaştırılan belirli vadede paranın ifa edilmemesi durumunda kararlaştırılan temerrüt faizi uygulanacaktır. Temerrüt faizinde şu an yürürlükte bulunan yasal faiz oranı iki kat arttırılabilir. Bu sınırın aşılması halinde aşan kısım kesin hükümsüzdür.

Arabuluculuk anlaşma belgesine konu olan para alacağına temerrüd özel yasayla da düzenlenmiş olabilir. Örneğin, kıdem tazminatında temerrütte, bankaların mevduata uyguladığı en yüksek faiz oranı uygulanır. (1475 sayılı kısmen yürürlükten kaldırılan İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir. Bu yasal düzenleme de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi gereğince yürürlüktedir).

Arabuluculuk anlaşması belgesinde para borçlarının temerrüdü halinde ifaya ekli ceza koşulunun da öngörülebilmesi mümkündür. Bu durumda kararlaştırılan ceza koşulunun geçerliliği incelenirken para borcunun adi borç niteliğinde olup olmadığının tespiti gerekir. Eğer, adi borç niteliğinde ise kanunda öngörülen temerrüd faizini aşan, ifaya ekli ceza koşulunun geçersiz olacağını belirtmemiz gerekir. Aksi yorumun varlığı halinde kanunda öngörülen temerrüt faizinin aşılmasının önünü açılmış olacaktır.

Arabuluculuk anlaşma belgesi düzenlenirken birden fazla para alacağının ödenmesi de kararlaştırılmış olabilir. Örneğin, anlaşma belgesine işçilik alacaklarından kıdem ve ihbar tazminatının konu olduğunu kabul edelim. Ödenecek rakam, alacak türlerine göre ayrıştırılmaksızın toplam değer olarak gösterilebilir ve özel temerrüt faiz oranı kararlaştırılabilir. Bu ihtimalde temerrüd halinde kararlaştırılan temerrüd faiz oranının yerindeliği Türk Borçlar Kanunu'nun 120. maddesinin II. fıkrasına göre belirlenir. Eğer, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı için ayrı bedeller ödeneceği kararlaştırılmış olsaydı; temerrüd halinde kıdem tazminatı için kararlaştırılan temerrüd faiz oranının yerindeliliğinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre belirlenmesi gerekirdi.

Anahtar Kelimeler: Adi Faiz, Ticari Faiz, Mevduat Uygulanacak En Yüksek Faiz, İfaya Ekli Ceza Koşulu, Yasal Faiz

Limits of the Default Interest Rate Agreed in a Mediation Settlement Agreement

When the mediation process concludes with the parties reaching an agreement, a settlement agreement is executed. A mediation settlement agreement constitutes a contract. As with any contract, there may arise a situation where a monetary obligation stipulated therein is not performed at the agreed time. Therefore, the parties may agree upon a contractual default interest rate to be applied in the event that a party falls into default with respect to the monetary obligation set forth in the mediation settlement agreement.

Like all contracts, a mediation settlement agreement cannot contravene mandatory legal provisions, public morality, or personality rights. In the event of such contradiction, depending on the specific circumstances of the case, either part or the entirety of the mediation settlement agreement shall become invalid. The type of invalidity in such cases is absolute nullity.

When determining default interest in monetary obligations, the primary distinction to be made is between ordinary (non-commercial) transactions and commercial transactions. Article 120/2 of the Turkish Code of Obligations introduces a limitation concerning default interest. Accordingly, the annual default interest rate agreed upon by contract may not exceed one hundred percent above the statutory interest rate prescribed under the applicable legislation. This limitation applies exclusively to ordinary transactions.

Article 8 of the Turkish Commercial Code provides that interest rates in commercial transactions may be freely determined by the parties. Therefore, as a general rule, parties are free to determine the default interest rate in commercial matters.

When determining the interest rate for monetary obligations that do not fall within the scope of commercial transactions in a mediation settlement agreement, the limitation set forth in Article 120/2 of the Turkish Code of Obligations

must be taken into consideration. This paragraph refers to the first paragraph of the same article, which stipulates that the applicable statutory provisions shall govern the determination of interest rates.

For instance, assume that party B owes party A a monetary obligation arising from a tortious act. If payment is not made at the agreed maturity date, the agreed default interest shall apply. Under current legislation, the statutory default interest rate may be increased up to twice its legal rate. Any portion exceeding this limit shall be deemed absolutely null and void.

Default relating to a monetary claim subject to a mediation settlement agreement may also be regulated under special legislation. For example, in cases of default concerning severance pay, the highest interest rate applied by banks to deposits shall apply. This rule is regulated under Article 14 of the partially repealed Labour Act No. 1475, which remains in force pursuant to Article 120 of Labour Act No. 4857.

It is also possible to stipulate a penalty clause ancillary to performance in the event of default in monetary obligations within a mediation settlement agreement. In such cases, when assessing the validity of the agreed penalty clause, it must first be determined whether the monetary obligation qualifies as an ordinary (non-commercial) debt. If the obligation is of an ordinary nature, any penalty clause exceeding the statutory default interest limit shall be deemed invalid. Otherwise, the statutory limitation on default interest prescribed by law would effectively be circumvented.

A mediation settlement agreement may also provide for the payment of multiple monetary claims. For example, assume that the agreement concerns both severance pay and notice compensation arising from employment receivables. The payable amount may be indicated as a total sum without separating the individual claim types, and a specific default interest rate may be agreed upon. In such a case, the appropriateness of the agreed default interest rate in the event of default shall be assessed pursuant to Article 120/2 of the Turkish Code of Obligations.

However, if separate amounts had been stipulated for severance pay and notice compensation, the appropriateness of the default interest rate applicable to severance pay would need to be determined in accordance with Article 14 of Labour Act No. 1475.

Keywords: Ordinary Interest, Commercial Interest, Maximum Interest Rate Applicable to Deposits, Performance-Linked Penalty Clause, Legal Interest Rate.

Kaynakça

- Adal, Erhan. *Trafik Kazalarında Akit-Dışı Hukukî Sorumluluk*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1963.
- Antalya, Gökhan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. C. V/1-2, 2. baskı. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2019.
- Aydoğdu, Murat, ve Nalan Kahveci. *Türk Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*. 5. baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.
- Badur, Emel. “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.” *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 9, no. 18 (2021): 49–87.
- Baş, Seda. “6325 sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali.” *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13 (2022): 176–189.
- Çetiner, Bilgehan. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024.
- Günnergök, Özcan, ve Şaban Kayihan. *Borçlar Hukuku Dersleri: Genel Hükümler*. 3. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. *Arabuluculuk Sözleşmeleri*. 2. baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2021.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. *Borçlar Hukuku: Genel Hükümler*. 24. baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2020.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip, Hüseyin Hatemi, Rona Serozan ve Abdülkadir Arpacı. *Borçlar Hukukuna Giriş: Hukukî İşlem Sözleşme*. 7. baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2017.
- Oğuzman, M. Kemal, ve M. Turgut Öz. *Borçlar Hukuku: Genel Hükümler*. C. 1, 18. baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2020.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis. “Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği.” *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no. 1 (2019): 333–380.
- Yavuz, Cevdet, Faruk Acar ve Burak Özen. *Türk Borçlar Hukuku: Özel Hükümler*. C. 1, 11. baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, 2022



Şirket Zararı Üzerinde Kim Tasarruf Edebilir?

Anonim Şirket Sorumluluk Davalarında Arabuluculuğun Sınırları

Dr. Öğr. Üyesi Emine Özdamar*

Anonim şirketlerde yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler, kurucular ve tasfiye memurlarının hukuki sorumluluğu 6102 sayılı TTK' nın 553 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Hüküm gereğince,¹ kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları,² kanundan ve esas sözleşmeden doğan yükümlülüklerini kusurlarıyla ihlal ettikleri takdirde hem şirkete hem pay sahiplerine hem de şirket alacaklılarına karşı verdikleri zarardan sorumludurlar.³

Yönetim kurulu üyeleri şirkete ve pay sahipleri ile alacaklılara doğrudan doğruya ve dolayısıyla verdikleri zararlardan sorumludur.⁴ Şirketin doğrudan zararının tazmini amacıyla açılan davalar ile pay sahiplerinin veya alacaklıların belirli koşullarda açabildiği sorumluluk davaları, taraf sıfatı ve talebin hukuki

* Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, Ticaret Hukuku Ana Bilim Dalı. E-posta: eozeozdamar@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5527-7689.

- 1 TTK'da sorumlu olanlar yöneticiler ve denetçiler olmak üzere iki ayrı grup şeklinde düzenlenmiştir. 553. madde kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurlarının sorumluluğuna ilişkidir. Burada sorumlu olanlar arasına kayyımın da dahil edilmesi gerekir. Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2024), 649.
- 2 Hukuki sorumluluk bakımından TTK' nın 553. maddesinde kurucular, yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler ve tasfiye memurları ifadesine yer verilirken, Mehaz İsvBK' nın 754. maddesinde yönetim kurulu üyeleri ve yönetim ve tasfiye ile uğraşan kişiler ifadesine yer verilmiştir. Bu ifade ile yetkisi olmadığı halde fiilen yönetime ve tasfiyeye dahil olan, talimat vermek suretiyle yönetim ve tasfiyeye ilişkin iş ve işlemleri yönlendiren gizli yönetici ve tasfiye memuru yani fiili organ olarak kabul edilenler de sorumluluk kapsamında düzenlenmiştir. Peter Böckli, *Schweizer Aktienrecht*, 3. Auflage (Zürich–Basel–Genf: Schulthess Verlag, 2004), § 18, N. 109.
- 3 Şaban Kayıhan, *Şirketler Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2025), 243; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 649.
- 4 Ersin Çamoğlu, Reha Poroy ve Ünal Tekinalp, *Ortaklıklar Hukuku I* (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014); Oruç Hami Şener, *Ortaklıklar Hukuku* (İzmir: Seçkin Yayınevi, 2022), 423.

niteliği bakımından farklılık göstermektedir.⁵ Bu farklılaşma, söz konusu davaların arabuluculuğa elverişliliği meselesini salt tazminat talebi niteliğine indirgemeyi imkânsız kılmakta; aksine, taraf sıfatı ve tasarruf yetkisinin sınırları üzerinden yapılacak daha derin bir değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 1/2. maddesi uyarınca yalnızca tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri özel hukuk uyuşmazlıkları arabuluculuğa elverişlidir.⁶ Bu kapsamda tarafların eşit şekilde hareket ettiği, bir tarafın kamu gücüne dayanmadığı, bu anlamda idari nitelik göstermeyen özel hukuk ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklar kural olarak arabuluculuğa elverişlidir.⁷ Ticari uyuşmazlıklar noktasında ise Türk Ticaret Kanunu'nun madde 5/A hükmü ticari uyuşmazlıklarda dava şartı olarak arabuluculuğu düzenlemektedir. İlgili madde uyarınca; TTK'nın 4. maddesinde ve diğer kanunlarda belirtilen ticari davalardan, konusu bir miktar para olan alacak, tazminat, itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davalarında, dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.

İlk bakışta sorumluluk davalarının birer malvarlığı davası olduğu ve bu nedenle tasarruf edilebilir nitelik taşıdığı düşünülebilir. Ancak anonim şirket sorumluluk rejimi, şirket malvarlığının ve sermayenin korunması ve pay sahipleri ile alacaklıların dolaylı menfaatlerinin güvence altına alınması gibi kamusal yönü ağır basan ilkelerle sıkı biçimde bağlantılıdır.⁸ Bu nedenle arabuluculuk sürecinde yapılacak bir arabuluculuk anlaşmasının yalnızca taraflar arasındaki bireysel menfaat dengesini değil, şirket tüzel kişiliğinin malvarlığını ve dolaylı olarak üçüncü kişilerin menfaatlerini de etkileyebileceği açıktır.

5 Şirket alacaklıların yönetim kurulu üyelerine karşı sorumluluk davası açması ancak şirketin iflası halinde ve tazminatın şirkete ödenmesi kaydıyla mümkündür. Şirket alacaklıların tazminat talepleri önce iflas idaresi tarafından ileri sürülür. İflas idaresinin dava açmaması halinde her pay sahibi ve şirket alacaklısı, dava hakkının kendilerine devredilmesini talep edebilir ve devralan pay sahibi veya alacaklılar yönetim kurulu üyelerine karşı sorumluluk davası açabilir., Pay sahiplerinin dolayısıyla zararı yalnız şirketin zarara uğraması halinde söz konusu olur ve bu dolayısıyla zararlarla ilişkin tazminat davasında tazminatın ancak şirkete ödenmesi talep edilebilir. Kayıhan, *Şirketler Hukuku*, 243; Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 654.

6 Ejder Yılmaz, "Arabuluculuğun Yasa ile Düzenlenmesi," içinde *Prof. Dr. Tuğrul Arat'a Armağan* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2012), 1285.

7 Ömer Ekmekçi, Muhammet Özkes, Murat Atalı ve Vural Seven, *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 49.

8 Anonim şirkette menfaat sahiplerinden biri de şirket tüzel kişiliğidir. Nitekim anonim şirket, pay sahiplerinden ayrı ve bağımsız bir kişiliğe sahiptir. Şirketin menfaati, bütün menfaat sahipleri arasında öncelik arz etmektedir., Böckli, *Schweizer Aktienrecht*, § 13, N. 600; Peter Forstmoser, Arthur Meier-Hayoz ve Peter Nobel, *Schweizerisches Aktienrecht* (Bern: Stämpfli Verlag, 1996), § 3, N. 11.

Özellikle şirket tarafından açılan sorumluluk davasında, şirket zararına ilişkin tasarruf yetkisinin kapsamı belirleyici niteliktedir. Yönetim kurulunun temsil yetkisi kural olarak geniş olmakla birlikte, şirket malvarlığında esaslı azalmaya yol açabilecek işlemler bakımından bu yetkinin sınırları tartışmalıdır. Arabuluculuk sürecinde yapılacak bir anlaşma ile talep edilen tazminattan vazgeçilmesi veya talebin önemli ölçüde azaltılması hâlinde, bu tasarrufun yalnızca temsil yetkisi çerçevesinde değerlendirilmesi yeterli olmayıp; sermayenin korunması ilkesi ve eşit işlem ilkesi bakımından da incelenmesi gerekir. Bu noktada, genel kurul kararı da önem kazanmaktadır.

Pay sahibinin açtığı sorumluluk davasında ise durum daha karmaşıktır. Her ne kadar davayı açan pay sahibi aktif dava ehliyetine sahip olsa da talep edilen tazminat kural olarak şirket malvarlığına yöneliktir.⁹ Bu nedenle pay sahibinin arabuluculuk sürecinde yapacağı bir arabuluculuk anlaşmasının bağlayıcılığı ve şirket üzerindeki etkisi tartışılmalıdır.

Benzer şekilde, şirket alacaklılarının açtığı sorumluluk davalarında da alacaklıların korunması ile şirket menfaati arasındaki denge sorunu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla taraf sıfatı farklılaştıkça, arabuluculuğa elverişlilik değerlendirmesinin de farklı sonuçlara ulaşması kaçınılmazdır. Bu çalışma, anonim şirket sorumluluk davalarının arabuluculuğa elverişliliğini davayı açan tarafın sıfatına, talebin şirket zararı mı yoksa kişisel zarar mı olduğuna, arabuluculuk anlaşması ve temsil yetkisinin kapsamına ve sermayenin korunması ilkesinin somut olayda nasıl etkilendiğine göre incelemeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Anonim Şirket, Sorumluluk Davacı, Şirket Menfaati, Taraf Sıfatı, Arabuluculuk.

9 Pay sahiplerinin dolayısıyla zararı yalnız şirketin zarara uğraması halinde söz konusu olur ve bu dolayısıyla zararlarla ilişkin tazminat davasında tazminatın ancak şirkete ödenmesi talep edilebilir., Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 653-54.



Who Has the Power to Dispose of Corporate Loss? The Limits of Mediation in Joint-Stock Company Liability Actions

The legal liability of founders, members of the board of directors, managers, and liquidators in joint stock companies is regulated under Articles 553 et seq. of the Turkish Commercial Code No. 6102 (“TCC”). Pursuant to these provisions, founders, board members, managers, and liquidators are liable for damages incurred by the company, shareholders, and company creditors if they breach their obligations arising from the law or the articles of association through fault.

Members of the board of directors are liable for both direct and indirect damages caused to the company, shareholders, and creditors. Actions brought for the compensation of the company’s direct loss differ, in terms of legal standing and the legal nature of the claim, from liability actions that may be brought under certain conditions by shareholders or creditors. This differentiation makes it impossible to reduce the question of whether such actions are amenable to mediation to their mere characterization as compensation claims. Rather, it necessitates a deeper assessment based on legal standing and the limits of the authority to dispose of rights.

Pursuant to Article 1/2 of the Law on Mediation in Civil Disputes No. 6325, only private law disputes over which the parties may freely dispose are suitable for mediation. Within this framework, disputes arising from private law relationships—where parties act on an equal footing and neither party exercises public authority, thus lacking an administrative character—are, as a rule, suitable for mediation. With regard to commercial disputes, Article 5/A of the Turkish Commercial Code regulates mandatory mediation as a procedural prerequisite. According to this provision, in commercial actions specified under Article 4 of the TCC and other statutes—where the subject matter concerns monetary claims such as receivables, compensation, annulment of objection, declaratory negative actions, and restitution claims—application to a mediator prior to filing a lawsuit constitutes a condition of admissibility.

At first glance, liability actions may appear to be patrimonial claims and therefore of a disposable nature. However, the liability regime in joint stock companies is closely connected with principles bearing a strong public dimension, such as the protection of the company's assets and capital, as well as safeguarding the indirect interests of shareholders and creditors. For this reason, a settlement agreement reached during the mediation process may affect not only the individual balance of interests between the parties but also the assets of the corporate entity and, indirectly, the interests of third parties.

Particularly in liability actions brought by the company, the scope of the authority to dispose of the company's loss is decisive. Although the board of directors generally enjoys broad representation authority, the limits of this authority are debated in respect of transactions that may lead to a substantial decrease in corporate assets. If, during mediation, the company waives the compensation claim or significantly reduces it, such disposition cannot be evaluated solely within the framework of representation authority; it must also be examined in light of the principle of capital maintenance and the principle of equal treatment. In this context, a resolution of the general assembly may also gain significance.

The situation is more complex in liability actions brought by shareholders. Although the shareholder bringing the action has active legal standing, the compensation claimed is, as a rule, directed to the company's assets. Therefore, the binding effect of a mediation settlement concluded by the shareholder and its impact on the company must be carefully examined.

Similarly, in liability actions brought by company creditors, a balance must be struck between the protection of the creditor and the corporate interest. Consequently, as legal standing varies, the assessment of suitability for mediation inevitably leads to different outcomes. This study aims to examine the amenability of joint stock company liability actions to mediation by reference to the legal standing of the claimant, whether the claim concerns corporate loss or personal loss, the scope of the mediation agreement and representation authority, and how the principle of capital maintenance is affected in the concrete case.

Keywords: Joint Stock Company, Liability Action, Corporate Interest, Legal Standing, Mediatorship.

Kaynakça

- Böckli, Peter. *Schweizer Aktienrecht*. 3. Auflage. Zürich–Basel–Genf: Schulthess Verlag, 2004.
- Çamoğlu, Ersin, Reha Poroy ve Ünal Tekinalp. *Ortaklıklar Hukuku I*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özokes, Murat Atalı ve Vural Seven. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Forstmoser, Peter, Arthur Meier-Hayoz ve Peter Nobel. *Schweizerisches Aktienrecht*. Bern: Stämpfli Verlag, 1996.
- Kayihan, Şaban. *Şirketler Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2025.
- Pulaşlı, Hasan. *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.
- Şener, Oruç Hami. *Ortaklıklar Hukuku*. İzmir: Seçkin Yayınevi, 2022.
- Yılmaz, Ejder. “Arabuluculuğun Yasa ile Düzenlenmesi.” İçinde *Prof. Dr. Tuğrul Arat’a Armağan*, 1285. Ankara: Yetkin Yayınları, 2012.



Devirli Rödovans Sözleşmelerini Konu Edinen Arabuluculuk Tutanaklarındaki Ruhsat Hukukuna Dair Anlaşmaların İcra Edilebilirliği

Dr. Öğr. Üyesi Cemâl Dursun*

Bu tebliğde, maden hakkının kiralanması olarak bilinen rödovans sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda tarafların arabuluculuk tutanağında ruhsat hukukunu ilgilendiren bir anlaşmaya varmaları halinde tutanağın bu yönüyle icra edilebilirliği üzerinde durulacaktır. Tebliğ konusu, rödovans sözleşmesinin niteliği ve unsurları, maden hakkının hukuki niteliği, madenlerin taşınmaz olup olmadığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (“ETKB”) Taşınmaz Komisyonu, işlemin mali boyutu ve en nihayet maden sicili, sicil işlemlerinin vasfı ve sicilin işlevi üzerinden aktarılacaktır.

Anayasa m. 168’de tabii kaynakların devletin hüküm ve tasarrufunda olduğu, bunların aranması ve işletilmesinin kural olarak devlete ait olmakla birlikte özel kişiler eliyle de görülebileceği, buna dair şartların kanunla yapılacağı düzenlenmiştir. Maden rejimimiz, özellikle 1858 Kanunname-i Arazi döneminden bu yana tekâmül ederek gelmiş, Fransız Maden Kanunu’ndan¹ iktibas edilen 1861 Maadin Nizamnamesi ile imtiyaz usulünü esas almış olmakla birlikte, özellikle 3213 sayılı Maden Kanunu (“MadK”) ile birlikte tümüyle ruhsatlandırma rejimine evrilmiştir. Ruhsatlandırma işlemleri ise esas olarak MadK’da düzenlenen maden sicili üzerinden yürütülmektedir. Bu sicil, yalnızca maden ipoteği hususunda 4721 sayılı Medeni Kanun’un (“TMK”) ipoteğe ilişkin hükümlerine atfı

* Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü. E-posta: cemaldursun@karatekin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3674-9684.

1 Loi du 21 avril 1810 concernant les mines, minières et carrières. Konsolide metin için bkz. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000023478661?fonds=LEGI&page=1&pageSize=10&query=Loi+du+21+avril+1810+concernant+les+mines%2C+les+mini%C3%A8res+et+les+carri%C3%A8res&searchField=ALL&searchType=ALL&tab_selecton=all&typePagination=DEFAULT, erişim tarihi: 01.03.2026.

yapmakla birlikte, tapu siciline hakim olan ilkelerin maden siciline de kıyasen uygulanıp uygulanamayacağı hususunda bir kanun boşluğundan söz edilebilir.²

Diğer yandan, henüz yer altından çıkarılmamış, dolayısıyla hala yer kabuğunun bir parçası olan madenlerin taşınmaz vasfını haiz olduğu aşıkardır. Ne var ki TMK mehz İsviçre Medeni Kanunundan ve 743 sayılı mülga Kanun-ı Medeni'den farklı bir yol izleyerek bu hususta özel kanunda (*i.e.* MadK) bir düzenleme yapılması ihtiyacından bahisle m. 704'te madenleri taşınmazlar arasında saymaktan vazgeçmiştir. MadK'da ise madenlerin taşınmaz olduğuna dair herhangi bir belirleme yapılmamıştır.

Rödovans sözleşmeleri, Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü'nün ("MAPEG") iznine tabidir.³ Rödovans sözleşmelerinin geçerliliği bakımından MAPEG izni "*tamamlayıcı olgu*" vasfını haizdir. İzin verilen sözleşmeler maden siciline şerh edilmektedir. Türkiye Kömür İşletmeleri ("TKİ") ve Türkiye Taşkömürü İşletmeleri ("TTaşK") uhdesinde bulunan ruhsatlar bakımından ise rödovans sözleşmesi, ruhsatın rödovansçıya belirli bir süre için devri suretiyle de yapılabilmekte, bu sözleşme maden siciline şerh edilmektedir. MadK Ek Madde 1/III'ün devamında, bu defa TKİ ve TTaşK ismi belirtilmeden daha genel bir ifade ile, kamu kurum ve kuruluşlarının ruhsat sahalarındaki rödovansçıların rödovansa konu olan kısmını, ruhsat sahalarından bölerek rödovans sözleşmesinin hükümleri saklı kalmak kaydıyla rödovans sözleşmesi sona erene kadar rödovans sözleşmesini yaptığı kişiye devredebilme (devirli rödovans yapabilme) yetkisi tanınmıştır. Bu durumda ruhsat alanının bölünen kısmı, rödovansçı adına ruhsatlandırılacak; ruhsat devrine esas olan rödovans sözleşmesi ise maden siciline şerh edilecektir. MAPEG'in bu rödovans sözleşmesinin tarafı olmadığı hususu, ayrıca ifade edilmiştir.

Diğer yandan 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ("ArbulK") m. 18/B.3 ile taşınmaza ilişkin belirli bazı uyuşmazlıklarda arabuluculuk anlaşma tutanaklarının icra edilebilirliğine ilişkin şerh alınması zorunluluğu getirilmiştir. Buradan hareketle,

- Kiralanan taşınmazların İcra ve İflas Kanunu'na göre ilamsız icra yoluyla tahliyesine ilişkin hükümler hariç olmak üzere, kira ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklar,

2 Örneğin tıpkı 6325 sayılı Kanun m. 17/B.6 ve 18/B.5 çerçevesinde maden sicilinde resmi bir senet düzenlenmeksizin işlem yapılması söz konusu olabilecektir.

3 6592 sayılı Kanun ile MadK Ek Madde 7'ye eklenen 2. fıkraya ve MY m. 101/IV gereğince yeraltı işletmesi yöntemi kullanılan kömür madeni ruhsatları için, sahanın bir kısmı veya tamamı için rödovans sözleşmesi yapılması açıkça yasaklanmaktadır.

- Taşınır ve taşınmazların paylaşılmasına ve ortaklığın giderilmesine ilişkin uyuşmazlıklar,
- Kat Mülkiyeti Kanunundan kaynaklanan uyuşmazlıklar ve
- Komşu hakkından kaynaklanan uyuşmazlıklar,

ile ilgili düzenlenen anlaşma belgelerinin icra edilebilirliğine ilişkin şerhin, *taşınmazla ilgili anlaşma belgeleri bakımından taşınmazın bulunduğu yer*, diğer anlaşma belgeleri bakımından ise arabulucunun görev yaptığı yer *sulh hukuk mahkemesinden şerh alınması zorunlu kılınmıştır*.⁴

Taşınmazlara ilişkin uyuşmazlıklara icra edilebilirlik şerhi alınmasının zorunlu kılınması, maden hakkının kirasını konu edinen rödovans sözleşmeleri açısından da düşünülmeye değer bir husustur. Bu tebliğde, bu zorunluluğu icbar eden nedenler üzerinde durulacaktır.

2018/8 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesine göre Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (“ETKB”) bünyesinde teşekkül ettirilen Taşınmaz Komisyonu, diğer hususlar yanında rödovans sözleşmelerine dair izin ve devir taleplerini de incelemekle görevlidir. Tarafların arabuluculuk süreci sonundaki anlaşma tutanağının icra edilebilirlik şerhi alabilmesi için öncelikle Taşınmaz Komisyonu kararına ihtiyaç duyulacağı sonucuna varılır ise arabuluculuk tutanağının ilam vasfına bürünebilmesi için idari bir makamın izni gerekecektir gibi izahı zor bir durum ile karşılaşılacaktır. Nitekim hem Danıştay hem de Yargıtay, rödovans sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda (tescil, tadil ve terkin işlemlerinden mürekkep) maden izin rejiminde idarenin yerine geçecek veya idareyi belirli bir şekilde hareket etmeye zorlayacak şekilde bir anlaşma tutanağı düzenlenemeyeceği yönünde kararlar vermektedir.

MadK 16/1 gereğince II(b) ve 4. Grup ruhsatlar ihale yoluyla verilir. İhale yoluyla verilen ruhsatlardaki rödovanslar bakımından anlaşma tutanağının değerlendirilmesinde ayrıca ihale şartnamesi ve eki belgelerin de dikkate alınması gerekecektir.

4 Arabuluculuk Yönetmeliği m. 21/6’ya göre “Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır” amir hükmü söz konusu ise de ArBulK m. 18/B icra edilebilirlik bakımından şerh zorunluluğu getirmektedir. ArBulK m. 18/4’teki “Kanunlarda icra edilebilirlik şerhi alınmasının zorunlu kılındığı haller hariç, taraflar ve avukatları ile arabulucunun, ticari uyuşmazlıklar bakımından ise avukatlar ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır” hükmü 28.03.2023 tarih ve 7445 sayılı Kanun m. 35 ile değiştirildiğinden anlaşma tutanağına vekillerle birlikte taraf asiller dahi imza atsa ArBulK m. 18/B’de sayılan uyuşmazlıklar için icra edilebilirlik şerhinin alınması zorunludur.

MadK 13/10 gereğince rödovans amacıyla MAPEG'e yapılan talepler, ruhsat taban bedelinin ödenmesine bağlanmıştır. Bu nedenle tarafların üzerinde mutabık kaldığı muhtemel ruhsat hukuku işleminin mali boyutunun da anlaşma tutanağında mutlaka belirlenmesi gerekir.

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasının rödovans sözleşmelerine ürün kirası hükümlerinin kıyasen uygulanması yönünde olmasından bahisle bu uyuşmazlıkların sulh hukuk mahkemelerinin görev alanına girdiği düşünülebilirse de, Maden Kanunu'nun hem arama hem de işletme faaliyetleri için öngördüğü (asgari) mali yeterlilik koşulları⁵ gereğince madencilik faaliyetinin esnaf faaliyeti şeklinde yapılabilmesi mümkün olmadığından bu uyuşmazlıkların, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu m. 4 mucibince rödovans sözleşmesinin her iki tarafının "ticari işletmesi"ni ilgilendirmesinden mütevellit "nispi ticari dava" vasfı taşıdığı da açıktır. Devirli rödovans sözleşmeleri gibi disiplinlerarası kompleks uyuşmazlıkların ruhsat hukukuna dair bir mutabakatı içeren anlaşma tutanaklarına ilişkin icra edilebilirlik şerhlerinin, sulh hukuk hakimlikleri yerine görev bakımından asliye ticaret mahkemesinden alınması düşünülebilecektir.⁶ Keza yetki bakımından madenin bulunduğu yer mahkemesinin yetkili olması gerektiği söylenebilir.⁷ Ancak ruhsat hukukunu ilgilendiren hususlar ağırlıklı olarak maden idare hukukumuzu ilgilendirdiğinden ve bu hususlarda idare mahkemelerinin yargı yolu olarak belirlenmesinden hareketle bir hukuk mahkemesinin yapacağı bir incelemenin hukuki sıhhati de pekala tartışılabilir hale gelebilecektir.⁸

Maden siciline ilişkin işlemler bütünü tıpkı tapu sicilindeki gibi tescil (tadil ve terkin), şerh, beyan şeklinde bir ayırım içermediği, bir şekilde maden siciline kaydedilen (*yolsuz tescile dayalı*) rödovans sözleşmesine ilişkin şerhlerle güvenerek işlem yapan 3. kişiler bakımından iyi niyet unsurundan hareketle kazanımın korunmasına (TMK m. 1023) değer bir durum yaratıp yaratmayacağı, eğer mümkün olduğu sonucuna varılır ise TMK m. 1010'daki gibi tasarruf

5 2026 yılı Mali Yeterlilik Koşulları için bkz. <https://www.mapeg.gov.tr/Sayfa/Duyuru/5983%202026-Yili-Mali-YukumLulukler>, erişim tarihi: 01.03.2026.

6 Aksi halde sulh hukuk hâkimi bu hususta taraflara tebligat çıkarmak ve duruşma açmak gibi bir yolu tercih edecektir. Keza Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'nün 25.06.2025 tarih ve İcra Edilebilirlik Şerhi konulu yazısında belirtildiği üzere 6325 sayılı Kanun m. 17/B.3 ve 18/B.3'deki taşınmaz ile ilgili hükmün kıyasla uygulanmasından hareketle ilgili kurum ve kuruluşlardan bilgi ve belge talep edilmesi, ayrıca duruşma yapılması mümkün olabilecektir.

7 6325 sayılı Kanun m. 17/B.4 ve 18/B.4'teki düzenleme gereğince kesin yetkidir.

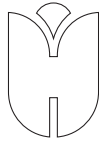
8 Ruhsat hukukuna dair bir işlemin yapılması veya buna temel teşkil edecek bir şeyin yapılması şeklindeki *yapma edimlerini* içeren rödovans sözleşmesi ve dahi anlaşma tutanağının icra edilebilirliği de ayrıca sorgulanmalıdır.

yetkisinin kısıtlanması mümkün olup olamayacağı, Taşınmaz Komisyonu kararının ve buna bağlı olarak MAPEG'in vereceği nihai kararın sonucu akabinde TMK 1011'deki geçici tescil şerhinin yapılıp yapılamayacağı seçenekleri üzerinde durulacaktır.

Son olarak, MadK özelinde yapılan bu değerlendirmelerde ArBulK'da 2023 ve 2024'te yapılan ve ArBulK m. 17/B ile taşınmazın devrine veya taşınmaz üzerinde sınırlı aynı hak kurulmasına ilişkin uyuşmazlıkları ihtiyari arabuluculuğa, m. 18/B ile de taşınmazların paylaşılmasına ve ortaklığın giderilmesine ilişkin uyuşmazlıkları dava şartı (zorunlu) arabuluculuğa elverişli hale getiren deđişiklikler⁹ ile bu değişikliklerden mütevellit Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün Tapu Sicilinde Arabuluculuk Uygulamaları Hakkında 2024/5 sayılı Genelgesine benzer düzenlemelerin rödovans sözleşmeleri bağlamında maden mevzuatında yapılması ihtiyacı bulunup bulunmadığı üzerinde durulacak, bu husustaki mevzuat düzenlemesi önerilerimiz ile tebliğ nihayete erdirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Maden, Ruhsat, Rödovans, Arabuluculuk, İcra Edilebilirlik.

9 05.04.2023 tarihli ve 32154 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7445 Sayılı İcra ve İflas Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ve 14.11.2024 tarihli ve 32722 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7531 sayılı Kanun.



With regards to Alienable Private Royalty Contracts within the Mediation Minutes, Enforceability of Agreements that concern Administrative Legal Regime surrounding Mining License

The legal landscape of alienable private royalty contracts (*devirli rövöovans*) represents a complex intersection of private law mediation and the strict administrative regime governing Turkish natural resources. While Article 168 of the Constitution establishes that resources are under the state’s authority, the transition from the historical concession system to the current licensing regime under Mining Law No. 3213 has created unique legal challenges, particularly regarding the mining register. Unlike the land registry, the mining register suffers from a “*legal lacuna*” concerning whether general land registry principles—such as the protection of good-faith third parties—apply to it.

A significant point of tension is the legal status of mines. Although physically part of the earth’s crust, mines were intentionally excluded from the list of “*immovables*” in Article 704 of the Turkish Civil Code, and the Mining Law remains silent on this classification. This ambiguity complicates the application of the Mediation Law, which requires enforceability certificates from civilian courts of peace (*sulh hukuk mahkemeleri*) for real estate-related disputes. However, because mining is essentially a commercial enterprise requiring significant financial standing, these disputes often qualify as “*relative commercial cases*,” suggesting that commercial courts of first instance might be the more appropriate venue for issuing these certificates.

The process of making a mediation agreement enforceable is further burdened by administrative oversight. For a royalty contract to be valid, authorization from the General Directorate of Mining and Petroleum Affairs (MAPEG) is considered a “*complementary fact*”. Furthermore, the MENA’s Real Estate Commission must review these agreements, creating a potential paradox where

the “*finality*” of a mediated settlement is dependent on the prior approval of an administrative body. To ensure a mediation minute is truly enforceable, it must also address:

- **Financial Obligations:** The agreement must explicitly include mandatory payments such as the base license fee.
- **Tender Conditions:** For specific license groups (II-b and 4th Group), the agreement must align with original tender specifications.
- **Alienable Rights:** In cases involving public entities like TKİ or TTaşK, the agreement often involves splitting the license area, which must be meticulously annotated in the mining register.

The current system lacks the modernized framework recently applied to traditional real estate. Following the 2023 and 2024 reforms to the Mediation Law, which streamlined mediation for land transfers, there is a clear need for legislative updates in the mining sector to harmonize administrative requirements with judicial enforceability.

Keywords: Mining, License, Royalty, Mediation, Enforceability.

Adi Şirket Tasfiyesine İlişkin Davalarda Dava Şartı Arabuluculuğun Kapsamına Giren Uyuşmazlıklar

Dr. Öğr. Üyesi Firdevs Arslan*

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu 5/A maddesi gereği “ticari davalardan konusu bir miktar paranın ödenmesi olan alacak, tazminat, itirazın iptali, menfi tespit ve istidat davalarında” dava açılmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır.

TTK m.5/A maddesi gereği zorunlu ticari arabuluculukta uyuşmazlığın konusunun TTK 4/1 maddesinde ve diğer Kanunlarda belirtilen ticari davalar oluşturmaktadır. O halde hüküm uyarınca TTK m.4/1 ‘de sayılan ve mutlak ticari dava olarak adlandırılan uyuşmazlıklara ilişkin davalar¹ ve her iki tarafın tacir olduğu ve her iki tarafın ticari işletmesini ilgilendiren uyuşmazlıklardan doğan nispi ticari davalar, ticari dava niteliğindedir².

* Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi; İİBF İşletme Bölümü, Ticaret Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı.

- Madde 4-**“(1)Her iki tarafın da ticari işletmesiyle ilgili hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ile tarafların tacir olup olmadıklarına bakılmaksızın;
a)Bu Kanunda,
b)Türk Medeni Kanununun, rehin karşılığında ödünç verme işi ile uğraşanlar hakkındaki 962 ilâ 969 uncu maddelerinde,
c)11/1/2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun malvarlığının veya işletmenin devralınması ile işletmelerin birleşmesi ve şekil değiştirmesi hakkındaki 202 ve 203, rekabet yasağına ilişkin 444 ve 447, yayın sözleşmesine dair 487 ilâ 501, kredi mektubu ve kredi emrini düzenleyen 515 ilâ 519, komisyon sözleşmesine ilişkin 532 ilâ 545, ticari temsilciler, ticari vekiller ve diğer tacir yardımcıları için öngörölmüş bulunan 547 ilâ 554, havale hakkındaki 555 ilâ 560, saklama sözleşmelerini düzenleyen 561 ilâ 580 inci maddelerinde,
d)Fikri mülkiyet hukukuna dair mevzuatta,
e)Borsa, sergi, panayır ve pazarlar ile antrepo ve ticarete özgü diğer yerlere ilişkin özel hükümlerde,
f)Bankalara, diğer kredi kuruluşlarına, finansal kurumlara ve ödünç para verme işlerine ilişkin düzenlemelerde,
öngörölen hususlardan doğan hukuk davaları ve çekişmesiz yargı işleri ticari dava ve ticari nitelikte çekişmesiz yargı işi sayılır. Ancak, herhangi bir ticari işletmeyi ilgilendirmeyen havale, vedia ve fikir ve sanat eserlerine ilişkin haklardan doğan davalar bundan istisnadır.”
- Sabih Arkan, *Ticari İşletme Hukuku* (Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2024), 118; Oruç Hami Şener, *Ticari İşletme Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 116; Mustafa Yavuz, “Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk,” *Gümrük ve Ticaret Dergisi* 5, no. 15 (2019): 56.

Adi ortaklık açısından dava şartı arabuluculuğun tespitinde, adi ortaklığın bir ticari işletme işletmesi ve ortakların tacir sıfatının olması önem taşımaktadır³. Nitekim tacir sıfatının tespiti ile ticari uyuşmazlığın nispi ticari dava olarak, dava şartı arabuluculuk kapsamında olduğu belirlenmektedir.⁴ O halde ticari bir işletme işleten adi şirkette tasfiye aşamasında tacir ortaklar arasında çıkan uyuşmazlıklar da konusuna göre zorunlu arabuluculuk kapsamında değerlendirilebilmektedir.⁵

Adi ortaklıkta tasfiye işlemleri dış tasfiye ve iç tasfiye işlemleri olarak iki kısımda incelenmektedir⁶. Dış tasfiye işlemlerinden ilki olan ortaklık malvarlığının tespitinde, hangi unsurun ortakların kişisel malvarlığına dahil olduğu ve hangi unsurun ortaklık malvarlığına dahil olduğu konusunda uyuşmazlık çıktığında, bunun tespitine ilişkin dava zorunlu arabuluculuk kapsamında değerlendirilmez. Mahkeme hükmü ortaklıktan alacaklı olan üçüncü kişilerin haklarını etkileyebileceğinden ihtiyari arabuluculuğa da elverişli değildir.

Malvarlığının paraya çevrilmesi aşamasında ortaklar arasında bir uyuşmazlık çıktığında, ortaklığa ait malvarlığının değerinin belirlenmesi ve paraya çevrilmesi usulünde anlaşmazlık hususu alacak ve tazminat talebi içermediğinden, zorunlu arabuluculuk kapsamında değerlendirilemez. Malvarlıklarının paraya çevrilmesi ortaklık alacaklılarının haklarının ödenmesi bakımından etkili olduğu için ihtiyari arabuluculuğa da elverişli değildir.

Malvarlığı paraya çevrildikten sonra, ortaklık borçlarının ödenmesi aşamasında ortaklar arasında borçların varlığı ve miktarı konusunda anlaşmazlık çıktığında, uyuşmazlık bir tespit davası niteliğinde olup zorunlu arabuluculuğa tabi

- 3 Arkan, *Ticari İşletme Hukuku*, 118; Salim Yunus Lokmanoğlu, “Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Dava Şartı,” *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10, no. 19 (2024): 78.
- 4 Tuğba Çiftçi, *Adi Ortaklık ile İlgili Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021), 177; Hicret Doğu ve Hakkı Mert Doğu, “Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk ve Uygulanabilirliği,” *Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi* 8, no. 32 (2020): 5.
- 5 Baki Kuru, *Medeni Usul Hukuku El Kitabı*, c. 2 (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 1148; Oruç Hami Şener, *Ticari Uyuşmazlıklarda Ticaret Mahkemelerinin Görev Alanı ve Yetki Sözleşmesi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 151. Tarafların serbestçe tasarrufla bulunmalarına olanak tanımayan hukuki ilişkilerden kaynaklanan uyuşmazlıklar ve kamu düzenine ilişkin olan uyuşmazlıklar arabuluculuk kurumu ile çözülemeyecektir. Melis Taşpolat Tuğsavul, “Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği,” *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 18, no. 1 (2019): 342.
- 6 Oruç Hami Şener, *Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı* (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2026), 84; Rıza Ayhan, Hayrettin Çağlar ve Mehmet Özdamar, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2025), 100; Erol Ulusoy, “Adi Ortaklığın Tasfiyesi ve Mahkemelerin Görevi,” *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 5 (2015): 897; Ela Karatay ve Mustafa Alper Gümüş, “Adi Ortaklığın Tasfiyesinde Yönetim,” *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi* 15, no. 34 (2023): 15; Tamer Bozkurt, *Şirketler Hukuku* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2025), 115; Hasan Pulaşlı, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2024), 47.

bir uyuşmazlık değildir. Ortaklık borçlarının ödenmesi hususunda uyuşmazlık olduğunda, şayet ortaklık alacaklıları tacirse uyuşmazlık ticari davaya vücut verir ve alacak talepleri zorunlu arabuluculuğa tabi olur. Ortaklık borcu, ortağın ortaklığa verdiği tüketim ödücüsü, avans gibi bir borç ise, para alacağından doğan ve zorunlu arabuluculuğa tabi bir uyuşmazlık olacaktır.

Ortakların ortaklık için yaptıkları masraf ve avansların ödenmesi aşamasında (TBK m.643/1) diğer ortaklarla arasında uyuşmazlık çıktığında, ödenmesi zorunlu arabuluculuk kapsamında değerlendirilebilir.

İç tasfiye aşamasına geçildiğinde, TBK m.643 uyarınca ortaklık sona erdikten sonra aktifler paraya çevrilip borçlar ve ortakların masraf ve avansları ödendikten sonra koymuş olduğu katılım payı ortaklara iade edilmektedir⁷. Katılım payının iadesinde, yükümlülüğün parasal nitelik taşıyıp taşımadığı önemlidir. Katılım payı olarak nakdi sermaye veya bir şeyin mülkiyeti getirilmiş ise, buna ilişkin uyuşmazlık para alacağı olarak zorunlu arabuluculuk kapsamında çözüme kavuşturulabilir. Katılım payı olarak bir şeyi kullanımı bırakılmış ise, katılım payı olarak o şey iade edileceğinden uyuşmazlık dava şartı arabuluculuk kapsamında değildir.⁸

Sermayeler dağıtıldıktan sonra son tasfiye işlemi, likit olarak geriye kalan ortaklık malvarlığının tasfiye karı olarak ortaklara dağıtılmasıdır.⁹ Buna göre tasfiye kararının belirlenmesi hususunda ortaklar arasında çıkan uyuşmazlık ayrı bir tespit davasının konusu ise zorunlu arabuluculuk kapsamında olmamalıdır. Bunun yanı sıra belirlenen tasfiye kararının iadesinde uyuşmazlık çıktığında, belli miktar para alacağı olduğundan zorunlu arabuluculuk kapsamında değerlendirilebilir.

Tasfiye aşamasında şirket malvarlığının şirket borçlarını ödemeye yetmeyeceği anlaşıldığında ise, TBK m.635 hükmünden yola çıkarak, yetmeyen kısmı zarara katılmaya ilişkin hükümler çerçevesinde tasfiye görevlisinin ortaklardan karşılaması gereklidir. ortaklardan her birinin zarar katılma oranının belirlenmesine ilişkin uyuşmazlıklar ayrı bir tespit davasının konusu ise arabuluculuk kapsamında olmamalıdır. Bu çerçevede zararın ortaklardan alınması aşamasında uyuşmazlık çıktığında ise alacak davası, 3.kişi olan ortaklık alacaklılarının haklarını etkileyebileceğinden arabuluculuk kapsamında değerlendirilmemelidir.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Zorunlu Arabuluculuk, Nispi Ticari Dava, Adi Şirket, Tasfiye.

7 Şaban Kayıhan, *Şirketler Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025), 88; Mehmet Bahtiyar, *Ortaklıklar Hukuku* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2025), 41.

8 Çiftçi, *Adi Ortaklık ile İlgili Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk*, 177

9 Oruç Hami Şener, *Adi Ortaklık* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2008), 630.



Mandatory Mediation in Cases Concerning the Liquidation of General Partnerships

Pursuant to Article 5/A of the Turkish Commercial Code No. 6102, there is an obligation to refer the matter to a mediator prior to bringing an action in “commercial disputes concerning the payment of a sum of money, such as claims for debt, damages, the setting aside of an objection, declaratory judgments and actions for restitution.”

Pursuant to Article 5/A of the Turkish Commercial Code (TCC), mandatory commercial mediation applies to disputes concerning commercial cases specified in Article 4/1 of the TCC and other laws. Therefore, in accordance with the provision, disputes listed in Article 4/1 of the TCC and referred to as absolute commercial disputes, as well as disputes arising from disputes referred to as relative commercial disputes, where both parties are traders and both parties’ commercial enterprises are involved, are considered commercial disputes.

In determining the condition for litigation in relation to ordinary partnerships, it is important that the ordinary partnership operates a commercial enterprise and that the partners have the status of merchants. Indeed, with the determination of merchant status, the commercial dispute is classified as a relative commercial case and falls within the scope of mandatory mediation. Therefore, disputes arising between merchant partners in a general partnership operating a commercial enterprise during the liquidation phase may also be considered within the scope of mandatory mediation, depending on the subject matter.

In this context, the primary consideration that must be taken into account in both mandatory and voluntary mediation is that the disputes must be liquidation disputes arising from private law, over which the parties are free to dispose, in accordance with Article 1 of the HUAK. Disputes arising from legal relationships that do not allow the parties to freely dispose of their rights and disputes relating to public order cannot be resolved through mediation. Therefore, it is imperative to examine separately the suitability of cases arising from the liquidation process of ordinary partnerships for mediation.

Liquidation procedures in a general partnership are examined in two parts: external liquidation and internal liquidation. In the first external liquidation procedure, which is the determination of the partnership's assets, if there is a dispute as to which elements belong to the partners' personal assets and which elements belong to the partnership's assets, the lawsuit concerning this determination is not considered within the scope of mandatory mediation. As the court ruling may affect the rights of third parties who are creditors of the partnership, it is also not suitable for voluntary mediation.

Where a dispute arises between partners during the conversion of assets into cash, the matter of determining the value of the partnership's assets and the procedure for converting them into cash does not involve a claim for compensation or damages and therefore cannot be considered within the scope of mandatory mediation. The conversion of assets into cash is also not suitable for voluntary mediation, as it is effective in terms of paying the rights of the partnership's creditors.

After the assets have been converted into cash, if a dispute arises among the partners regarding the existence and amount of the debts during the repayment of the partnership debts, the dispute is of a declaratory nature and is not subject to mandatory mediation. As the payment of partnership debts directly affects third-party creditors, it is not a claim that the parties can freely dispose of and should not be subject to voluntary mediation. However, if the partnership debt is a debt such as a consumption loan or advance given by the partner to the partnership, it will be a dispute arising from a monetary claim and subject to mandatory mediation.

Where a dispute arises between partners regarding the payment of expenses and advances incurred for the partnership (Turkish Code of Obligations, Article 643/1), such payment may be subject to mandatory mediation.

Upon entering the internal liquidation phase, in accordance with Article 643 of the Turkish Commercial Code, after the partnership has been dissolved, the assets are converted into cash, the debts and the partners' expenses and advances are paid, and the participation shares contributed by the partners are returned to them. In the return of the participation share, it is important whether the obligation is of a monetary nature. If cash capital has been contributed as a participation share, any dispute relating to this may be resolved through mandatory mediation as a monetary claim. If what has been contributed is ownership of an item, the dispute is not subject to mediation as a condition of litigation.

After the distribution of capital, the final liquidation process involves distributing the remaining liquid assets of the partnership to the partners as liquidation proceeds. Accordingly, as the determination of the liquidation profit is a matter of dispute between the partners, it should not be subject to mandatory mediation. Furthermore, if a dispute arises over the repayment of the determined liquidation profit, it may be subject to mandatory mediation as it involves a claim for a specific amount of money.

Where, during the liquidation process, it becomes apparent that the company's assets will be insufficient to cover its debts, the liquidator must, in accordance with Article 635 of the Turkish Civil Code, recover the shortfall from the partners under the provisions governing the allocation of losses. Disputes concerning the determination of each partner's share of the loss should not be subject to mediation if they form the subject of a separate action for determination. In this context, should a dispute arise during the stage of recovering the loss from the partners, the claim for payment should not be considered within the scope of mediation, as it may affect the rights of third-party creditors of the partnership.

Keywords: Mediation, Mandatory Mediation, Commercial Dispute, General Partnership, Liquidation.

Kaynakça

- Akil, Cenk. "Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hakkında Usûl Hukuku Bakımından Bazı Değerlendirmeler." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 11, no. 41 (2020).
- Arkan, Sabih. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 2024.
- Ayhan, Rıza, Hayrettin Çağlar ve Mehmet Özdamar. *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2025.
- Bahtiyar, Mehmet. *Ortaklıklar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2025.
- Bozkurt, Tamer. *Şirketler Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2025.
- Çiftçi, Tuğba. *Adi Ortaklık ile İlgili Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.
- Doğu, Hicret, ve Hakkı Mert Doğu. "Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk ve Uygulanabilirliği." *Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi* 8, no. 32 (2020).
- Eryiğit, Harun. "Ticari Dava Şartı Olan Arabuluculuk Başvurularında Nispi Ticari Davanın Tespiti." *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, no. 2 (2020).
- Karatay, Ela, ve Mustafa Alper Gümüş. "Adi Ortaklığın Tasfiyesinde Yönetim." *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi* 15, no. 34 (2023).
- Kuru, Baki. *Medeni Usul Hukuku El Kitabı*. C. 2. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Lokmanoğlu, Salim Yunus. "Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Dava Şartı." *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10, no. 19 (2024).
- Özenli, Soysal. *Uygulamada Adi Ortaklık ve Neden Olduğu Davalar*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, 1988.
- Pekcanitez, Hakan, Muhammet Özekes, Mine Akkan ve Hülya Taş Korkmaz. *Medeni Usul Hukuku*. C. 5. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.
- Pulaşlı, Hasan. *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2024.
- Şahankaya, Sarp. "Güncel Yargıtay Kararları Işığında Adi Ortaklığı Sona Erdiren Kanuni Sebepler." *Terazi Hukuk Dergisi*, no. 190 (2022).
- Şener, Oruç Hami. *Adi Ortaklık*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.
- Şener, Oruç Hami. *Ortaklıklar Hukuku Ders Kitabı*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2026.
- Şener, Oruç Hami. *Ticari İşletme Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Şener, Oruç Hami. *Ticari Uyuşmazlıklarda Ticaret Mahkemelerinin Görev Alanı ve Yetki Sözleşmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis. "Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği." *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 18, no. 1 (2019).
- Ulusoy, Erol. "Adi Ortaklığın Tasfiyesi ve Mahkemelerin Görevi." *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 5 (2015).
- Yavuz, Mustafa. "Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk." *Gümrük ve Ticaret Dergisi* 5, no. 15 (2019).

Ticari Arabuluculuğun Fayda-Maliyet Analizi, Risk Analizi ve Teknoloji Ekseninde Ekonomiye Katkısı

Av. Arb. Yonca Fatma Yücel*

Ticari uyuşmazlıklar ve uyuşmazlık çözümünde hangi yöntemin kullanılması gerektiği günümüzde en çok irdelenen husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği üzere uyuşmazlık çözümünün birçok saç ayağı vardır. Bu hususta en dikkat edilmesi gereken, ele alınan uyuşmazlık bir ticari şirket, banka/finans kuruluşu yahut bir sermaye piyasası kuruluşuna mı aittir. Diğer yandan, elektronik para ve ödeme kuruluşlarının, çalışma prensipleri vb. hususlar açısından kendi içinde farklı dinamikleri söz konusudur. Bu doğrultuda uyuşmazlık çözümünde ilk atılacak adım, uyuşmazlığın doğru vasıflandırılmasına ilişkin olmalıdır.

İkinci olarak anılan şirketlerin çalışma prensipleriyle uyumlu olarak işbu şirketlerin yapısal olarak gereken biçimde analiz edilmesi uygun olacaktır. Söz konusu şirketler için likiditenin korunması ve güçlü sermaye prensipleri doğrultusunda hareket edilmesi en önemli unsurdur. Bu hususta ise banka-finans kuruluşlarına kararlarında, emniyet, verimlilik ve seyyaliyet prensipleri eşlik etmelidir. Karşılıklar ise bu kuruluşlar için bir diğer önemli saç ayağıdır.

Uyuşmazlık çözümünde ticari uyuşmazlığın tarafları açısından uyuşmazlığın hangi kriterlere dayanarak çözümleneceği en hassas husus olup, bu doğrultuda uygun kriterlere dayanarak ihtilafın çözümü için hem şirketler/banka/finansal kuruluşları hem de karşı yan tarafından arabulucu eşliğinde doğru adımlar atılması tavsiye edilmektedir. İlave olarak karmaşık ve büyük meblağlı uyuşmazlıklarda uyuşmazlıkların çözümünde karar ağacı analizinin kurgulanmasında teknoloji ekseninde hareket edilmesi taraflar için pragmatik fayda sağlayacaktır.

Bu çerçevede arabulucunun konuya ilişkin olarak taraflar ve/veya vekilleriyle birlikte çalışması gerekmektedir. İşte bu sebeple söz konusu Tebliğimde;

* IMI Certified Arabulucu-Hakem, Ankara Barosu. ORCID: 0000-0002-7539-4716.

- Ticari uyuşmazlığın çözümünde fayda -maliyet analizi kriterinin nasıl kullanılması gerektiği, bu kriterin kullanılmasının getireceği yararlar ile konuya dair karşılaştırmalı analizlere yer verilmiş,
- İhtilafın risklerinin doğru anlaşılması, tanımlanması ve risk iştahının ölçülmesine dair dayanak olarak alınacak hususlara yönelik ayrıntılı bilgi aktarılmış,
- İhtilafın çözümünde neden karar ağacı analizine başvurulması gerektiği anlatılmış,
- Karmaşık ve büyük montanlı uyuşmazlıklar özelinde yapılacak karar ağacı analizlerinde ise yapay zekâ tandanslı uygulamaların yaratacağı katma değere vurgu yapılarak, uygulamaya dair pratik bilgi ve değerlendirilmelere yer verilmiştir.

Öte yandan, ihtilafların yargı yoluna taşınması halinde davaların mümkün olan en kısa sürede sonuçlanması makul sürede yargılanma hakkının bir gereği olup, son yıllarda Adalet Bakanlığı tarafından çıkarılan Strateji Belgeleri de bu hususu teyit etmektedir. Bu doğrultuda arabuluculuk yargı yoluna nazaran bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemi olup, sistemimize katkıları hepimizin malumudur. Ancak, ülkemizde uygulanmakta olan dava şartı arabuluculuk yöntemi vasıtasıyla ise taraflar, ihtilaflarını mahkemeye gitmeden en kısa sürede çözme fırsatına kavuşmakta ve böylece yargılama aşamasındaki gereksiz zaman kaybı riskini bertaraf etmektedirler.

Bu itibarla arabuluculuğun ticari uyuşmazlıklar bazında ekonomiye olan katkıları ekseninde, hangi maliyetlerin minimuma indirileceği, çıkabilecek hangi fırsatların kurumsal kapasitenin artırılmasına hizmet edeceği hususları sorgulanmalı, çözüm seçenekleri araştırılmalıdır. İlave olarak etkinlik, verimlilik ve sürdürülebilirlik kavramları ekonominin temel dinamo taşları olarak ticari hayattaki oyuncular için de vazgeçilmez niteliktedir. Bunlara hesap verilebilirlik ve şeffaflık ilkeleri eşlik etmektedir. Dolayısıyla söz konusu kavram ve ilkeler yukarıda da açıkladığımız üzere ticari uyuşmazlıkların çözümünde önemli rol oynamakla kalmayıp, sonuçları itibarıyla da ekonomik dengeleri etkilemektedir. Bu yüzden de konuya hassasiyetle yaklaşılması elzem görülmektedir.

Açıkladığımız nedenlerle işbu Sempozyum vasıtasıyla, ilgililer ticari uyuşmazlıkların çözümünde bir etki analizi yöntemi olarak fayda-maliyet analizi ve risk analizini nasıl kullanmaları gerekeceğine vakıf olacak, toptan faydalarını analiz edebilecek, karar aşamasında etkin ve efektif bir yöntem olarak kullanılacak karar ağacı analizi yönteminin detaylarına ve sonuçlarına dair bilgi sahibi

olacak, karmaşık ve büyük hacimli uyuşmazlıklar için ise, sunulan örnekler bazında yapay zeka tandanslı uygulamaların bu analiz yöntemi için yaratacağı pozitif ivmeyi, yakalama şansına sahip olacaklardır.

Anahtar Kelimeler: Ticari Arabuluculuk, Fayda-Maliyet Analizi, Risk Analizi, Karar Ağacı Analizi, Yapay Zekâ Tandanslı Uygulamalar.



The Contribution of Commercial Mediation to the Economy through Cost-Benefit Analysis, Risk Analysis, and Technology

Commercial disputes and the appropriate method for dispute resolution are among the most debated issues today. As is known, dispute resolution has many pillars. The most important consideration is whether the dispute concerns a commercial company, a bank/financial institution, or a capital market institution. Furthermore, electronic money and payment institutions have their own distinct dynamics in terms of their operating principles, etc. Therefore, the first step in dispute resolution should be the correct characterization of the dispute.

Secondly, it would be appropriate to analyze these companies structurally, in accordance with their operating principles. Maintaining liquidity and operating within strong capital principles are crucial elements for these companies. In this regard, banks and financial institutions should be guided by the principles of security, efficiency, and liquidity in their decisions. Provisions are another important pillar for these institutions.

In dispute resolution, determining the criteria by which a commercial dispute will be resolved is the most crucial aspect for the parties involved. Therefore, it is recommended that both companies/banks/financial institutions and the opposing party take the right steps, with the assistance of a mediator, to resolve the dispute based on appropriate criteria. Additionally, in complex and high-value disputes, utilizing technology in the design of decision tree analysis will provide pragmatic benefits for the parties involved.

In this context, the mediator needs to work with both the parties and/or their lawyers on the matter. Thereafter, I provide practical information and evaluations regarding the updated applications in my paper as follows:

- How the cost-benefit analysis criterion should be used in resolving commercial disputes, the benefits of using this criterion, and comparative analyses on the subject are included,

- Detailed information is provided on the issues to be taken as a basis for correctly understanding and defining the risks of the dispute and measuring risk appetite,
- The reasons why decision tree analysis should be used in resolving disputes are explained,
- The added value of the artificial intelligence-oriented applications will create in decision tree analyses to be conducted specifically for complex and large-scale disputes are emphasized.

On the other hand, when disputes are brought to court, the swift resolution of cases is a requirement of the right to a trial within a reasonable time, and the Strategy Documents issued by the Ministry of Justice in recent years confirm this. In this context, mediation is an alternative dispute resolution method to court proceedings, and its contributions to our system are well known. However, through the mandatory mediation method called as “a condition for filing a lawsuit” currently implemented in our country, parties have an opportunity to resolve their disputes in the shortest possible time without going to court, thus eliminating the risk of unnecessary time loss during the litigation process.

In this regard, the contributions of mediation to the economy in the context of commercial disputes should be examined, focusing on which costs can be minimized and which opportunities can contribute to increasing institutional capacity; solution options should be explored. Additionally, the concepts of effectiveness, efficiency, and sustainability are indispensable for players in commercial life as fundamental driving forces of the economy. These are accompanied by the principles of accountability and transparency. Therefore, as explained above, these concepts and principles not only play a significant role in resolving commercial disputes but also affect economic balances in terms of their consequences. For this reason, a sensitive approach to the subject is deemed essential.

For the reasons explained above, through this Symposium, participants will become familiar with how to use cost-benefit analysis and risk analysis as impact analysis methods in resolving commercial disputes, analyze their overall benefits, gain knowledge about the details and results of decision tree analysis, a method that can be used as an effective and efficient approach in the decision-making process, and, for complex and large-volume disputes, will have the opportunity to grasp the positive momentum that AI-oriented applications can create for this analysis method, based on the examples presented.

Keywords: Commercial Mediation, Cost-Benefit Analysis, Risk Analysis, Decision Tree Analysis, AI- Oriented Applications.

Kaynakça

- Altıntaş, M. Ayhan. *Bankacılıkta Risk ve Sermaye Yönetimi*. Ankara, 2020.
- Dijital Çağda Ticari Arabuluculuk*. UIA-LN Ortak Yazarlar Yayın Koleksiyonu 11. Ed. Yonca Yücel. Paris, 2022.
- Hoffer, D. P. "Decision Analysis as a Mediator's Tool." *Harvard Negotiation Law Review* 1 (1996): 113–[devamı belirtilmeli].
- Hubbard, W. Douglas. *The Failure of Risk Management: Why It's Broken and How to Fix It*. Hoboken, NJ: Wiley, 2020.
- Mitchell, Melanie. *Artificial Intelligence: A Guide for Thinking Humans*. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2019.
- Rees, Michael. *Business Risk and Simulation Modelling in Practice*. Wiley Finance Series. Hoboken, NJ: Wiley, 2015.
- Russell, Stuart, ve Peter Norvig. *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson, 2021.
- Saltoğlu, Burak. *Finansal Risk Yönetimi*. İstanbul, 2020.



III. OTURUM

Saat: 13:30 – 14:30

Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Usul, Karşılaştırmalı Hukuk ve Uygulama Alanları

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Seracettin Göktaş

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı)

Dr. Öğr. Üyesi Nazlı Elbir	Güncel Yargı Kararları Işığında Bireysel İş Uyuşmazlıklarındaki İhtiyari Arabuluculuk Sürecinde Usule Aykırlığa İlişkin Bir Değerlendirme
Dr. Öğr. Üyesi Yeliz Yücel	Türkiye ve Azerbaycan'da Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk
Dr. Öğr. Üyesi Adem Yelmen	İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İddialarında Kurum İçi Arabuluculuk: Birleşik Krallık Uygulamaları ve Türk Hukuku Kapsamında Çözüm Kapasitesi



Güncel Yargı Kararları Işığında Bireysel İş Uyuşmazlıklarındaki İhtiyari Arabuluculuk Sürecinde Usule Aykırılığa İlişkin Bir Değerlendirme

Dr. Öğr. Üyesi Nazlı Elbir*

Türkiye’de arabuluculuk yasal temele 2012 senesinde 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK)¹ ile kavuşmuş, “dava şartı” arabuluculuk kurumu ise 2017 senesinde HUAK’ta yapılan değişiklik ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’ndaki (İMK)² düzenlemelerle kabul edilmiştir. Böylece “dava şartı arabuluculuk” ile “ihtiyari arabuluculuk” ayrımı ortaya çıkmıştır.³ İMK m. 3’e göre işçi-işveren ilişkilerinde dava şartı arabuluculuğa tabi uyuşmazlıklar “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalar” ve “bu alacak ve tazminatla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları”dır. Ancak burada esas olan yargı yoluna başvurmadan önce uyuşmazlığı arabuluculukta çözmeye çalışmış olmaktadır. Bu nedenle hâlen, iş uyuşmazlıkları bakımından ihtiyari arabuluculuk yoluna başvurmak mümkün kabul edilmektedir.⁴

İhtiyari arabuluculukta, dava şartındakinden farklı olarak arabuluculuk süreci tarafların ortak iradesiyle başlatılmaktadır (HUAK m. 3). Ayrıca, arabuluculuk faaliyeti mutlaka “tarafsız” arabulucular tarafından yürütülür. Arabulucunun tarafsızlığının sağlanması ve uyuşmazlığın taraflarının bu konuda güvenlerinin

* Dr. Öğr. Üyesi , Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı. E-posta: nazli.elbir@ogu.edu.tr; nazelbir@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7167-7949.

1 RG. 07.06.2012/6325.

2 RG. 25.10.2017/30221.

3 Faruk Barış Mutlay, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk,” içinde *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, ed. Tankut Centel (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018), 29-39; Hande Gül Küçükçaya, *Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuk* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023).195.

4 Talat Canbolat, “İş Hukuku Bakımından Arabuluculuk,” içinde *Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu, 6-7 Aralık 2018* (Ankara, 2018), 95; Ömer Ekmekçi, Muhammet Özekes, Murat Atalı ve Vural Seven, *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, 2. baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 284.

korunması, arabulucuyla taraflar arasında menfaat çatışması bulunmaması, bu hususlara ilişkin tarafların aydınlatılması da sürece ilişkin bir zorunluluktur (HUAK m. 9 ve 11 ile “Türkiye Arabulucular Etik Kuralları”).⁵ Bireysel iş uyuşmazlıklarında tarafların hâlen ihtiyarî arabuluculuğa başvurabilmeleri, arabuluculukta iradilik ilkesi gereği isabetli bir uygulama olsa da sürecin aslında işverenin uygun gördüğü biçimde yönlendirilerek, HUAK’taki usul ve ilkelere aykırı, bunun neticesinde işçinin sakatlanmış veya aslında gerçeği yansıtmayan iradesiyel bir anlaşmaya varılmasına yol açabilmektedir.⁶

Arabuluculukta “üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava” açılmayacağı HUAK m. 17’de öngörülmüştür. Şu hâlde, arabuluculuk faaliyeti ve sonucunda anlaşmaya varılması taraflar bakımından ciddi ve geri dönülmez etkilere sahip olacaktır. Arabuluculukta anlaşmaya varılması hâlinde düzenlenen anlaşma belgesi esasen bir özel hukuk sözleşmesi niteliğindedir.⁷ Bu sözleşme, ibraname, sulh sözleşmesi gibi tipik bir sözleşme olabileceği gibi ismsiz (atipik) bir sözleşme de olabilir.⁸ Her hâlükârda, bir özel hukuk sözleşmesi olması sebebiyle öncelikle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun⁹ (TBK) 27-28. maddelerine uygun ve 30-39. maddeleri uyarınca sakatlanmamış olması gerekir. Böyle bir sakatlığın veya HUAK’ta yer alan arabuluculuk faaliyetinin yürütülmesi ile arabulucunun uyması gereken usul ve esaslara ilişkin emredici hükümlere aykırılığın varlığı hâlinde anlaşma belgesi bakımından kesin hükümsüzlük ve iptal edilebilirlik yaptırımının uygulanması mümkündür¹⁰ ve Yargıtay’ın bu yönde muhtelif kararları mevcuttur.¹¹

5 Seda Özmumcu, “Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesinin Görünümü ve Etik Kurallar Çerçevesinde Değerlendirilmesi,” *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10, no. 1 (2019): 272-73; Sevil Doğan ve Alper Yılmaz, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçersizliğine Yol Açan Sebeplerin Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi,” *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 29, no. 4 (2025): 1096.

6 Levent Akın, “İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler,” *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, no. 1 (2020): 16.

7 Ahmet M. Kılıçoğlu, *Arabuluculuk Sözleşmeleri*, 2. baskı (Ankara: Turhan Kitabevi, 2021), 89; Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuk, 257 vd.; Doğan ve Yılmaz, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçersizliği,” 1887-88; Faruk Barış Mutlay, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk,” içinde *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, ed. Tankut Centel (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018), 43; Seda Baş, “6356 Sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali,” *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13, no. 1 (2022): 179.

8 Emel Badur, “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi,” *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 9, no. 18 (2021): 67.

9 RG. 04.02.2011/27836.

10 Doğan ve Yılmaz, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçersizliği,” 1902; Kılıçoğlu, *Arabuluculuk Sözleşmeleri*, 130 vd.; Baş, “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali,” 180.vd.

11 Y9HD, 26.02.2025, E. 2024/14545, K. 2025/2031; Y9HD, 28.11.2024, E. 2024/12900, K. 2024/15377; bu hususlar vurgulanarak ihtiyarî arabuluculuk sürecinin usulüne uygun

Dava şartı arabuluculuktan önceki bir dönemde gerçekleşen bir olaya ilişkin bir dosyada Yargıtay¹² davacı işçinin arabulucuya başvurusuna ilişkin bir belge bulunmadığını, aynı uygulamanın aynı anda üç yüz kadar işçiye yapıldığını, davacı işçinin arabulucunun işverenin avukatı olduğu beyanında bulunduğunu ve işçilerin bu konuda bilgilendirilmediğini, her iki tarafın da işyerinde işçilere anlaşma tutanağı imzalatıldığını ve hatta hiç görüşme yapılmadığının belirttiğini, olması gerekenden çok düşük arabuluculuk ücreti belirlendiğini dikkate alarak geçerli bir arabuluculuk faaliyeti yürütülmediği gerekçesiyle hukuken geçerli bir anlaşma yapılmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yargıtay'ın 2023 tarihli bir kararına¹³ konu olan bir olayda iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen bir işçiye bilgilendirme yapılmadan, işyerinde birtakım belgeler imzalatılarak dava şartı hükümlerine göre değil ama ihtiyarî arabuluculuk gerçekleştirilmiştir. Arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali için açılan davada sürecin hukuka uygun yürütülüp yürütülmediği değerlendirilmiş, “aydınlatma” yükümlülüğünün yerine getirilmediği, işçinin arabuluculuğa başvurulmasına yönelik bir talebi bulunmadığı için HUAK'ın 3, 9 ve 11. maddelerine aykırı bir süreç yürütüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir karara¹⁴ konu olayda davacı işçi zorla ve kendisinin talebi bulunmadığı¹⁵ hâlde aynı zamanda davalı işverenin avukatı olan arabulucuya götürülerek kendisine yeterli açıklama yapılmaksızın zorla anlaşma imzalatıldığını ileri sürmüş, yargılama neticesinde yine HUAK'ın 3, 9 ve 11. maddelerine aykırılık nedeniyle ihtiyarî arabuluculuk anlaşma belgesinin kesin olarak hükümsüz olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir kararda,¹⁶ davacı işçinin arabulucunun seçiminde söz hakkı sahibi olmaması ve bu hususa arabulucunun dahi dikkat etmemiş olması, görüşmenin işyerinde telekonferans aracılığıyla

yürütüldüğü yönündeki örnek kararlar için bkz. Y9HD, 09.09.2024, E. 2024/8846, K. 2024/11005; Y9HD, 01.07.2025, E. 2025/4942, K. 2025/5661; Y9HD, 23.10.2023, E. 2023/10079, K. 2023/15580, www.kazanci.com.

12 Y9HD, 11.06.2019, E. 2019/3694, K. 2019/13040 (www.kazanci.com).

13 Y9HD, 19.09.2023, E. 2023/8415, K. 2023/12340 (www.kazanci.com).

14 Y9HD, 30.11.2023, E. 2023/12759, K. 2023/18694 (www.kazanci.com).

15 Özellikle de bir işçi-işveren uyumsuzluğunda işçinin arabuluculuğa başvurma yönünde bir iradesi olup olmadığı dikkate alınmaktadır (Doğan/Yılmaz, s.1905). Nitekim, “[...] arabuluculuk sürecinin davacının başvurusu ile başladığının, başvuru belgesinden arabulucunun taraflarca seçildiğinin, arabulucu belirleme belgesi kapsamında arabuluculuk görüşmesinin görevlendirilen arabulucunun bürosunda tarafların katılması ile gerçekleştirildiğinin, tarafların imzasını taşıyan bilgilendirme tutanağından görüşmeye geçilmeden arabuluculuk sürecine ilişkin bilgilendirmenin arabulucu tarafından yapıldığının tespit edildiği, arabuluculuk son tutanağında sürecin anlaşmayla sonuçlandırıldığının belirtildiği” gerekçesiyle sürecin HUAK hükümlerine aykırı yürütüldüğü hususlarının ispatlanmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Y9HD, 24.06.2024, E. 2024/6726, K. 2024/9933, www.kazanci.com).

16 Y9HD, 29.09.2025, E. 2025/5726, K. 2025/7066 (www.kazanci.com).

yapılmış olması, arabulucunun aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması nedenleriyle yine ihtiyarî arabuluculuk sürecinin ve dolayısıyla imzalanan anlaşma belgesinin usulüne aykırı ve geçersiz olduğu yönünde hüküm kurulmuştur.

Bütün bu kararlarda ihtiyarî arabuluculuk sürecinin usulüne uygun olmadığı tespitinde dikkat çekilen hususlar şunlardır:

- Arabuluculuğa başvurunun işçinin iradesiyle gerçekleşmemiş olması,
- Arabulucunun işveren tarafından seçilmiş hatta işverenin avukatı olması,
- Arabuluculuk faaliyetinin işyerinde veya işverenin uygun gördüğü bir yerde yürütülmüş olması,
- İşçiye arabulucu tarafından gerekli ve yeterli bilgilendirmelerin yapılmamış, dolayısıyla aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirilmemiş olması,
- İhtiyarî arabuluculuğun taraflardan birinin (işçinin) iradesi bulunmaksızın dolayısıyla iradiliğe aykırı, aydınlatma yükümlülüğü yerine getirilmeksizin ve bunlara bağlı olarak da arabulucunun tarafsızlığı konusunda şüphe uyandıracak biçimde gerçekleştirilmiş olması.

Sonuç olarak, ihtiyarî arabuluculukta yürütülecek sürecin usulü dava şartı arabuluculuktakinden daha esnek olduğu için bu usule aykırılık bulunduğu ileri sürülmesi çok olasıdır. Dahası işçi-işveren ilişkilerinin yapısı dikkate alındığında böyle aykırılıkların gerçekleşmesi ve arabuluculuk faaliyetinin usulsüz, sonuçta varılan anlaşmanın da bu nedenle geçersiz olması mümkündür. Bu nedenle, aslında sadece ihtiyarî değil ama dava şartı arabuluculuk için de önerilen, işçinin arabuluculuk süreci boyunca mutlaka bir avukat tarafından temsil edilmesi koşulu getirilmesi bu gibi usulsüz uygulamaların ve dolayısıyla ihtilafların önlenmesi için faydalı olabilecektir.¹⁷

Anahtar Kelimeler: İhtiyarî arabuluculuk, dava şartı arabuluculuk, bireysel iş uyuşmazlıkları, arabulucunun tarafsızlığı.

17 Canbolat, "İş Hukuku Bakımından Arabuluculuk," 97.

An Evaluation of Procedural Irregularities in the Voluntary Mediation Process for Individual Labour Disputes in Light of Recent Judicial Decisions

In Turkey, mediation became legally established in 2012 with the Mediation Law in Legal Disputes (MLLD) No. 6325. The institution of mediation as a ‘litigation condition’ was accepted in 2017 with amendments to MLLD and regulations in the Labour Courts Law No. 7036 (LCL). Thus, the distinction between “mediation as a litigation condition” and “voluntary mediation” emerged. According to Article 3 of the LCL, disputes subject to mediation as a ‘litigation condition’ in employee-employer relations are ‘lawsuits filed for employee or employer receivables and compensation based on the law, individual or collective labour agreements, and requests for reinstatement’ and ‘lawsuits for the cancellation of objections related to these receivables and compensation, negative determination and restitution’. However, the essential point here is that an attempt must have been made to resolve the dispute through mediation before taking legal action. For this reason, it is still considered possible to resort to voluntary mediation for labour disputes.

In voluntary mediation, unlike in mediation as a ‘litigation condition’, the mediation process is initiated by the mutual consent of the parties (MLLD Art. 3). Furthermore, mediation activities must be conducted by ‘impartial’ mediators. Ensuring the impartiality of the mediator and protecting the confidence of the parties to the dispute in this regard, ensuring that there is no conflict of interest between the mediator and the parties, and informing the parties about these matters are also mandatory requirements for the process (MLLD Art. 9 and 11 and the ‘Ethical Rules for Mediators in Turkey’). Although it is an appropriate practice for the parties to individual labour disputes to still be able to resort to voluntary mediation, in accordance with the principle of voluntariness in mediation, the process may actually be directed in a manner deemed appropriate by the employer, contrary to the procedures and principles set out in MLLD, which may result in an agreement being reached with the employee’s impaired or actually unrealistic will.

MLLD Article 17 stipulates that ‘no lawsuit may be filed by the parties regarding the matters agreed upon’ in mediation. Therefore, the mediation activity and the resulting agreement will have serious and irreversible effects on the parties. The agreement document drawn up upon reaching an agreement in mediation is essentially a private law contract. This contract may be a typical contract such as a release agreement or a settlement agreement, or it may be an unnamed (atypical) contract.

In any case, as it is a private law contract, it must first comply with Articles 27-28 of the Turkish Code of Obligations No. 6098 and not be invalidated in accordance with Articles 30-39. In the event of such invalidity or a violation of the mandatory provisions regarding the conduct of mediation activities set out in the MLLD and the procedures and principles to be followed by the mediator, the agreement document may be subject to definitive nullity and revocability, and there are various decisions of the Supreme Court in this regard.

In a case concerning an event that occurred prior to the establishment of mediation as a ‘litigation condition’, the Supreme Court found that there was no document regarding the claimant employee’s application to the mediator, that the same procedure was applied to approximately three hundred employees at the same time, that the claimant employee stated that the mediator was the employer’s lawyer and that the employees were not informed about this, that both parties stated that the employees were made to sign an agreement at the workplace and that no meeting had even taken place, and that the mediation fee was set at a level much lower than it should have been. Considering these factors, the Supreme Court concluded that no legally valid agreement had been reached on the grounds that no valid mediation activity had been carried out.

In a case subject to a 2023 Supreme Court decision, an employee whose employment contract was terminated by the employer was not informed, and certain documents were signed at the workplace, but voluntary mediation was conducted rather than mediation in accordance with the provisions of the lawsuit. In the lawsuit filed for the cancellation of the mediation agreement document, the legality of the process was evaluated, and it was concluded that the process was conducted in violation of Articles 3, 9, and 11 of the MLLD, as the duty to provide information was not fulfilled and the employee did not request mediation. In another case, the claimant employee alleged that he was forcibly taken to the mediator, who was also the defendant employer’s lawyer, without his request, and was forced to sign an agreement without sufficient explanation. As a result of the proceedings, it was determined that the voluntary mediation

agreement document was definitively invalid due to its non-compliance with Articles 3, 9, and 11 of the HUAK. In a similar ruling, it was ruled that the voluntary mediation process and, consequently, the signed agreement document were irregular and invalid because the claimant employee had no say in the appointment of the mediator and the mediator himself did not pay attention to this issue, the meeting was held at the workplace via teleconference, and the mediator failed to fulfil his duty to provide information.

In all these decisions, the following points were highlighted in determining that the voluntary mediation process was not in accordance with the procedure:

- The application for mediation was not made at the employee's will.
- The mediator was chosen by the employer and was even the employer's lawyer.
- The mediation activity was conducted at the workplace or at a location deemed appropriate by the employer.
- The mediator failed to provide the employee with the necessary and sufficient information.
- The voluntary mediation was conducted without the will of one of the parties (the employee), thus contrary to the principle of voluntariness, without fulfilling the obligation to provide information, and consequently in a manner that raises doubts about the mediator's impartiality.

Consequently, it is highly probable that a violation of procedure will be alleged, as the procedure to be followed in voluntary mediation is more flexible than that in mediation as a "litigation condition." Moreover, considering the structure of employer-employee relations, such non-compliance is possible, and the mediation activity may be irregular, ultimately rendering the agreement reached invalid. Therefore, it would be beneficial to introduce the requirement that the employee must be represented by a lawyer throughout the mediation process, which is actually recommended not only for voluntary but also for mediation as a "litigation condition," in order to prevent such irregular practices and, consequently, disputes.

Keywords: Voluntary mediation, mediation as a 'litigation condition', individual labour disputes, the mediator's impartiality.

Kaynakça

- Akın, Levent. “İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler.” *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, no. 1 (2020): 1–18.
- Badur, Emel. “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.” *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 9, no. 18 (2021): 49–87.
- Baş, Seda. “6356 Sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali.” *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13, no. 1 (2022): 176–89.
- Canbolat, Talat. “İş Hukuku Bakımından Arabuluculuk.” İçinde *Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu*, 95–110. Ankara, 2018.
- Doğan, Sevil, ve Alper Yılmaz. “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçersizliğine Yol Açan Sebeplerin Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi.” *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 29, no. 4 (2025): 1877–1926.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özeker, Murat Atalı ve Vural Seven. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. 2. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. *Arabuluculuk Sözleşmeleri*. 2. baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2021.
- Küçükaya, Hande Gül. *Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.
- Mutlay, Faruk Barış. “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk.” İçinde *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, ed. Tankut Centel, 23–174. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Özmumcu, Seda. “Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesinin Görünümü ve Etik Kurallar Çerçevesinde Değerlendirilmesi.” *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10, no. 1 (2019): 262–76.

Türkiye ve Azerbaycan'da Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk

Dr. Öğr. Üyesi Yeliz Yücel*

Arabuluculuk, alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak dünya genelinde yaygınlaştığı gibi Türk dünyasında da giderek önem kazanmaktadır. Nitekim 2010'lu yıllarda sırasıyla Kazakistan, Türkiye, Kırgızistan, Özbekistan ve Azerbaycan'da arabuluculuk kanunları yürürlüğe konulmuştur. Ayrıca, 10467 sayılı ve 06.10.2025 tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararı ile merkezi Ankara'da olmak ve uluslararası faaliyette bulunmak üzere Türk Dünyası Arabulucular Birliği'nin kurulduğunu da belirtmek gerekir.

Arabuluculuğun Türk dünyasında artan önemi de gözetilerek, bu çalışma kapsamında Türkiye ve Azerbaycan'da bireysel iş uyuşmazlıklarındaki arabuluculuk sistemlerinin karşılaştırmalı bir incelemesi yapılacaktır. Böylece mevcut sistemlerin olumlu ve olumsuz yönleri ve bu çerçevede yapılması gereken revizyonlar üzerinde tartışılabilecektir. Bu analiz Türkiye ve Azerbaycan dışında kalan diğer Türk devletleri açısından da katkı sağlayabilecektir.

Hukumumuz bakımından arabuluculuk, esasen 2012 yılında yürürlüğe giren 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) ile düzenlenmekte ve ihtiyari bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak konumlandırılmaktadır. Nitekim anılan Kanun'un 3. maddesinde, arabuluculuğun temel ilkelelerinden olan gönüllülük (iradilik) ilkesi açıkça vurgulanmaktadır.

Azerbaycan'da ise 2019 yılında Mediasiya Haqqında Qanun (Arabuluculuk Hakkında Kanun) yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun'da da arabuluculuk, ihtiyari bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak düzenlenmektedir. Nitekim söz konusu Kanun'un 4. maddesinde arabuluculuğun temel ilkeleri arasında gönüllülük ilkesi açıkça belirtilmektedir. Yine 5. maddede de gönüllülük ilkesi vurgulanmaktadır.

* Dr. Öğr. Üyesi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Hukuk Fakültesi. E-posta: yyucel@fsm.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5374-9179 E-posta: yyucel@fsm.edu.tr.

Gerek HUAK'ta gerekse Mediasiya Haqqında Qanun'da arabuluculuğun diğər temel ilkeleri olan gizlilik ve taraflar arasında eşitlik ilkelerinin de açıqça düzenlendiği ve bu açıdan her iki kanun arasında paralellik bulunduğu da ifade edilmelidir. Aynı zamanda, HUAK'ın 16. maddesinin 2. fıkrasına göre arabulucuya başvuru, zamanasını ve hak düşürücü süreleri durdurmaktadır. Buna paralel bir hüküm Mediasiya Haqqında Qanun'un 35. maddesinin ilk fıkrasında da yer almaktadır.

Bireysel iş uyuşmazlıkları söz konusu olduğunda ise hem Türkiye hem de Azərbaycan mevzuatında arabuluculukla ilgili özel düzenlemelere yer verilmektedir. İlk olarak hukukumuzdaki tabloya değinecek olursak; öncelikle 25.10.2017 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun (İMK) 3. maddesinin ilk fıkrasını ele almak gerekir. Söz konusu hükümde "kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda" arabulucuya başvurulması bir dava şartı olarak düzenlenmiştir. Böylece, söz konusu bireysel iş uyuşmazlıkları bakımından arabuluculuk zorunlu hale getirilmiştir. İMK'nın genel gerekçesine bakıldığında, bu düzenlemedeki temel amacın uyuşmazlıkların kısa süre içinde çözümlenmesini sağlamak ve iş mahkemeleri ile Yargıtay'ın iş yükünü azaltmak olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabulucuya başvurunun zorunlu hale getirilmesi, iş hukukunun yapısının bu duruma uygunluğu başta olmak üzere, doktrinde süregelen tartışmaların yapılmasına yol açmıştır.

Azerbaycan'da ise Əmək Məcəlləsi'nin (İş Kanunu) 294. maddesinin ilk fıkrasına göre kural olarak tüm bireysel iş uyuşmazlıklarına doğrudan mahkemeler bakmaktadır. Ancak söz konusu maddenin son fıkrasına göre Mediasiya Haqqında Qanun'un 27. maddesi uyarınca bireysel iş uyuşmazlıkları arabuluculuk yoluyla da çözümlenebilir ve mahkemeye başvurmadan önce tarafların arabuluculuğun ön oturumuna katılması gerekir. Əmək Məcəlləsi'nin 294. maddesinin son fıkrasının, aşağıda ele alınacak olan Mediasiya Haqqında Qanun'un 27. maddesi ile uyumlu olduğu görülmekle beraber, 294. maddenin anılan fıkralarının kendi içlerinde bir uyumsuzluğa düştüğü de ifade edilmektedir.

Mediasiya Haqqında Qanun'un 27. maddesi "emek münasebetlerinden", yani ilişkilerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar bakımından arabuluculuğu düzenlemektedir. Buna göre bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları söz konusu olduğunda arabuluculuk yoluna başvurulması mümkündür. Kanun'un 28. maddesi ise "ön oturum" prosedürünü düzenlemektedir. Bu açıdan Azerbaycan'daki sistem, bizim sistemimizden farklılaştığı için söz konusu ön oturum prosedürüne yakından bakmak faydalı olacaktır. Anılan maddenin ilk fıkrasında, aile ve iş uyuşmazlıkları söz konusu olduğunda tarafların, mahkemeye başvurmadan önce

arabuluculuğun ön oturumuna katılmaları gerektiği ifade edilmektedir. Burada, ilgili uyuşmazlıkların alt türleri bakımından bir ayrıma gidilmediği için ön oturum prosedürünün tüm bireysel iş uyuşmazlıkları için geçerli olduğu sonucuna varılmaktadır. Diğer yandan, anılan fıkra uyarınca tarafların arabuluculuk oturumuna katılmak için birlikte başvurmaları durumunda ön oturumun yapılması zorunlu değildir. Söz konusu maddenin 2. ve 3. fıkralarında ise arabulucunun tayini meselesi düzenlenmektedir. Bu çerçevede 2. fıkraya göre ön oturum, tarafların karşılıklı olarak üzerinde anlaştığı arabulucu (*mediator*) veya arabuluculuk kuruluşu (*mediasiya teşkilatı*) tarafından yürütülecektir. Tarafların arabulucu ya da arabuluculuk kuruluşu konusunda anlaşamaması halinde arabulucunun nasıl tayin edileceği ise 3. ve 4. fıkralarda detaylıca düzenlenmektedir. Ön oturumla ilgili diğer detaylar ise Mediasiya Haqqında Qanun'un 29. maddesinde ele alınmaktadır. Bu çerçevede taraflar, bu oturumdan sonra arabuluculuğa devam etmek isterlerse arabuluculuk sürecinin uygulanmasına ilişkin sözleşme imzalanır ve süreç 24. maddeye uygun olarak devam ettirilir. Ancak taraflardan en az biri arabuluculuk sürecini devam ettirmek istemiyorsa ön oturumdan sonra sürecin devam ettirilmemesine ilişkin belge hazırlanır.

Tarafların arabuluculuk sürecine devam etmeleri durumunda Mediasiya Haqqında Qanun'un 24. maddesi uygulama alanı bulacağı için arabuluculuğun süresi açısından da bu maddeye bakmak gerekecektir. Anılan maddenin son fıkrasında arabuluculuk faaliyetinin 30 günü aşmayacağı, ancak uyuşmazlığın karmaşıklığı karşısında 30 güne kadar ek süre tanınabileceği belirtilmektedir. Arabuluculuk sürecinin yürütülmesine ilişkin kesin süre ise arabuluculuk sürecinin uygulanmasına ilişkin sözleşmeye göre tayin edilir. Hukukumuzda ise bireysel iş uyuşmazlıkları bakımından HUAK'ın 18/A maddesinin 9. fıkrası ile İMK'nın 3. maddesinin 10. fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Buna göre arabulucunun, görevlendirildiği tarihten itibaren 3 hafta içerisinde süreci sonuçlandırması gerekmektedir. Bu süre zorunlu durumlarda en çok 1 hafta daha uzatılabilir. Bu çerçevede ülkemizdeki sürelerin daha kısa tutulduğu görülmektedir.

Mediasiya Haqqında Qanun'un 31. maddesi uyarınca mahkemelere re'sen veya taraflardan birinin talebi üzerine ve yargılama sürecinin herhangi bir aşamasında, taraflara arabuluculuk yöntemini önerme yetkisi tanınmıştır. Söz konusu maddenin son fıkrasına göre hâkimlerin değerlendirilmesinde arabulucuya yönlendirdikleri davaların da dikkate alınması dikkat çekicidir. Esasında HUAK'ın 13. maddesinin ilk fıkrası uyarınca ülkemizde de mahkemelere, arabuluculuğa başvuruyu teşvik etme yetkisi tanınmıştır. Ancak bireysel iş uyuşmazlıkları söz konusu olduğunda arabuluculuk zaten bir dava şartı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye ve Azerbaycan hukuk sistemlerinde arabuluculuğun benzer dinamiklere sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca her iki hukuk sisteminde de bireysel iş uyuşmazlıklarının mahkeme önüne taşınmadan arabuluculuk yöntemiyle çözümlenmesi beklenmektedir. Bununla birlikte, ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıkları bakımından arabulucuya başvurulması bir dava şartı olarak düzenlenmişken, Azerbaycan'da yalnızca ön oturuma katılım zorunlu tutulmuştur. Bu noktada, Türkiye ve Azerbaycan'ın bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa dair farklı yaklaşımları olduğu da görölmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel İş Hukuku, Arabuluculuk, Türkiye, Azerbaycan

Mediation in Individual Labor Disputes in Türkiye and Azerbaijan

Mediation, as an alternative dispute resolution method, has become increasingly widespread worldwide and has also gained growing importance in the Turkic world. In this respect, mediation laws were enacted in Kazakhstan, Türkiye, Kyrgyzstan, Uzbekistan and Azerbaijan respectively during the 2010s. Furthermore, it should be noted that the Union of Mediators of the Turkic World was established by Presidential Decree No. 10467 dated 06.10.2025, with its headquarters in Ankara and intended to operate at the international level.

Considering the growing importance of mediation in the Turkic world, this study will conduct a comparative analysis of mediation systems in individual labor disputes in Türkiye and Azerbaijan. In this way, the positive and negative aspects of the existing systems and the revisions required within this framework will be discussed. This analysis may also contribute to other Turkic states beyond Türkiye and Azerbaijan.

Under our legal system, mediation is primarily regulated by the Mediation Law in Civil Disputes (HUAK) No. 6325, which entered into force in 2012, and is positioned as a voluntary alternative dispute resolution method. Indeed, Article 3 of the aforementioned Law explicitly emphasizes the principle of voluntariness (free will), which is one of the fundamental principles of mediation.

In Azerbaijan, Mediasiya Haqqında Qanun (the Mediation Law) entered into force in 2019. Under this Law, mediation is also regulated as a voluntary alternative dispute resolution method. Indeed, Article 4 of the Law explicitly identifies the principle of voluntariness among the fundamental principles of mediation. Article 5 also emphasizes the principle of voluntariness.

It should also be noted that both the HUAK and Mediasiya Haqqında Qanun explicitly regulate other fundamental principles of mediation, namely confidentiality and equality between the parties, and the two laws are parallel in this respect. At the same time, according to paragraph 2 of Article 16 of the HUAK, application for mediation suspends the statute of limitations and

forfeiture periods. A parallel provision is also found in the first paragraph of Article 35 of Mediasiya Haqqında Qanun.

When it comes to individual labor disputes, both Turkish and Azerbaijani legislation contain specific provisions regarding mediation. First, turning to the situation under Turkish law, it is necessary to examine the first paragraph of Article 3 of the Labor Courts Law (IMK) No. 7036, published in the Official Gazette dated 25.10.2017. This provision stipulates that “in cases filed for demands and compensation by employees or employers based on the law or individual or collective labor agreements, as well as for reinstatement to work” recourse to mediation is a mandatory precondition for filing a lawsuit. Thus, mediation has been made mandatory for the aforementioned individual labor disputes. Looking at the general preamble of the IMK, it is seen that the fundamental purpose of this regulation is to ensure the resolution of disputes within a short period of time and to reduce the workload of labor courts and the Court of Cassation. However, making mediation mandatory in individual labor disputes has led to ongoing debates in doctrine, primarily regarding the suitability of the structure of labor law for such a mechanism.

In Azerbaijan, according to the first paragraph of Article 294 of Əmək Məcəlləsi (the Labor Code), as a rule, all individual labor disputes are directly handled by the courts. However, according to the last paragraph of the same article, individual labor disputes may also be resolved through mediation in accordance with Article 27 of Mediasiya Haqqında Qanun, and the parties must participate in a preliminary mediation session before applying to the court. Although the last paragraph of Article 294 of Əmək Məcəlləsi appears to be consistent with Article 27 of Mediasiya Haqqında Qanun, which will be examined below, it is also stated that the aforementioned paragraphs of Article 294 are inconsistent with each other.

Article 27 of Mediasiya Haqqında Qanun regulates mediation with regard to disputes arising from labor relations. Accordingly, when individual and collective labor disputes are concerned, recourse to mediation is possible. Article 28 of the Law regulates the “preliminary mediation session” procedure. In this respect, since the Azerbaijani system differs from the Turkish system, it would be useful to take a closer look at the preliminary mediation session procedure. The first paragraph of the aforementioned article provides that, in cases of family and labor disputes, the parties are required to attend a preliminary mediation session before applying to the court. Since no distinction is made here regarding the subtypes of disputes envisaged, it is understood that the preliminary mediation

session procedure applies to all individual labor disputes. On the other hand, pursuant to the same paragraph, if the parties jointly apply to participate in the mediation session, holding a preliminary mediation session is not mandatory. Paragraphs 2 and 3 of the same article regulate the appointment of the mediator. In this context, according to paragraph 2, the preliminary mediation session shall be conducted by a mediator or a mediation organization agreed upon mutually by the parties. Paragraphs 3 and 4 explain how the mediator will be appointed if the parties cannot agree on a mediator or mediation organization. Further details regarding the preliminary mediation session are addressed in Article 29 of Mediasiya Haqqında Qanun. Within this framework, if the parties wish to continue with mediation after the preliminary mediation session, a mediation agreement governing the mediation process is concluded and the process is carried out in accordance with Article 24. However, if at least one of the parties does not wish to proceed with the mediation process, a document indicating that the process will not be continued after the preliminary mediation session is prepared.

In cases where the parties decide to continue with the mediation process, Article 24 of Mediasiya Haqqında Qanun becomes applicable; therefore, this provision must also be examined with regard to the duration of mediation. The last paragraph of this article provides that the mediation process shall not exceed 30 days; however, in view of the complexity of the dispute, an additional period of up to 30 days may be granted. The exact duration of the mediation process is determined according to a mediation agreement governing the mediation process. Under Turkish law, with regard to individual labor disputes, paragraph 9 of Article 18/A of the HUAK and paragraph 10 of Article 3 of the IMK are applicable. Accordingly, the mediator is required to conclude the process within three weeks from the date of appointment. This period may be extended by a maximum of one additional week in cases of necessity. In this respect, it is observed that the time limits prescribed under Turkish law are shorter.

Pursuant to Article 31 of Mediasiya Haqqında Qanun, courts are granted the authority, either ex officio or upon the request of one of the parties and at any stage of the proceedings, to recommend mediation to the parties. According to the last paragraph of the same article, it is noteworthy that the cases referred to mediation by judges are taken into account in their performance evaluations. In fact, pursuant to the first paragraph of Article 13 of the HUAK, courts in Türkiye are likewise granted the authority to encourage recourse to mediation. However, with regard to individual labor disputes, mediation already appears as a mandatory precondition for filing a lawsuit.

In conclusion, it is observed that the mediation systems of Türkiye and Azerbaijan share similar dynamics. Furthermore, in both legal systems, it is expected that individual labor disputes will be resolved through mediation without being brought before the courts. Nevertheless, while recourse to mediation has been regulated as a mandatory precondition for filing a lawsuit in individual labor disputes in Türkiye, only the participation in preliminary mediation session is mandatory in Azerbaijan. At this point, it is also seen that Türkiye and Azerbaijan have different approaches to mediation in individual labor disputes.

Keywords: Individual Labor Law, Mediation, Türkiye, Azerbaijan

Kaynakça

- Akın, Levent. “Dava Şartı Arabuluculuk Sistemine İlişkin Güncel Değerlendirme ve Öneriler.” *Çimento İşveren Dergisi* 33, no. 5 (2019): 8–15.
- Akın, Levent. “İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler.” *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, no. 1 (2020): 1–18.
- Alpagut, Gülsevil. “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarı Taslağı ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi.” İçinde *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı: İş Mahkemeleri Kanun Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, ed. Kübra Doğan Yenisey, 195–217. İstanbul, 2016.
- Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında QHT-lərə Dövlət Dəstəyi Şurası və Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası. *Fərdi Əmək Mübahisələrinin Həlli Problemləri: Qanunvericilik və Praktiki Aspektlər*. Bakı, 2011.
- Çelik, Nuri, Nurşen Canikioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 36. baskı. İstanbul: Beta, 2023.
- Doğan Yenisey, Kübra. “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk.” İçinde *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı*, ed. Kübra Doğan Yenisey, 167–193. İstanbul, 2016.
- Elbir, Nazlı. “İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme.” *Çalışma ve Toplum*, no. 68 (2021): 289–316.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. 11. baskı. İstanbul: Beta, 2024.
- Güzel, Ali. “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...” *Çalışma ve Toplum*, no. 50 (2016): 1131–46.
- Köme Akpulat, Ayşe. *İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Manav Özdemir, Eda. “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri.” *Çalışma ve Toplum*, no. 47 (2015): 185–222.
- Mutlay, Faruk Barış. “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk.” İçinde *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, ed. Tankut Centel, 23–174. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Odaman, Serkan, ve Eda Karaçöp. “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 39 (2019): 44–61.
- Özdemir, Olgu. “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk.” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74 (2016): 601–15.
- Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes. *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*. 13. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.
- Rəhimov, Azər. “Əmək mübahisələrinin həllində mediasiyanın əhəmiyyəti.” *Azərbaycan Hüquq Jurnalı*, no. 1 (2024): 26–33.
- Süzek, Sarper, ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. 25. baskı. İstanbul: Beta, 2025.

Uşan, Fatih. “Azerbaycan Hukukunda İş Sözleşmesinin (Emek Mukavelesinin) Temel Özellikleri (Türk Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak).” *Kamu-İş* 8, no. 3 (2005): 1–34.

Yücel, Yeliz. “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Hukukunda Arabulucuya Başvurulmasının Dava Şartı Olarak Düzenlenmesi Üzerine Bir İnceleme.” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 15, no. 60 (2018): 1351–98.

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İddialarında Kurum İçi Arabuluculuk Birleşik Krallık Uygulamaları ve Türk Hukuku Kapsamında Çözüm Kapasitesi

Dr. Öğr. Üyesi Adem Yelmen*

Modern çalışma yaşamının ayrılmaz bir parçası olan inovasyon ve teknolojik entegrasyon muazzam ilerlemeler sunarken, bu durum insan psikolojisi ve sosyal refah üzerinde giderek artan bir yük oluşturmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz veya bilinen adıyla mobbing, bireylerin ruhsal bütünlüğünü ve örgütsel esenliği sarsan küresel bir psiko-legal patoloji ve adeta gizli bir pandemi olarak tanımlanmaktadır. Heinz Leymann tarafından kavramsallaştırılan bu olgu, işyerindeki sistematik, tekrarlanan ve düşmanca davranış örüntülerini ifade eder. Farklı kültürlerde mobbingin algılanışı, güç mesafesi ve performans odaklılık gibi dinamiklere bağlı olarak değişmektedir. Mesela, güç mesafesinin yüksek olduğu hiyerarşik toplumlarda yöneticinin sert tavırları olağan karşılanabilirken, eşitlikçi toplumlarda ağır bir mobbing unsuru sayılabilmektedir. Bu karmaşık sorunun çözümünde cezalandırıcı geleneksel şikâyet prosedürleri sıklıkla yetersiz kalmakta ve çatışmayı körüklemektedir. Bu hantal yapı karşısında, arabuluculuk gibi alternatif uyuşmazlık çözümü yöntemleri tarafların ilişkisini onarmaya odaklanan etkin bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Kurum içi arabuluculuk da, temel olarak bir organizasyondaki belirli personelin arabulucu olarak yoğun bir eğitimden geçirildiği ve bu kişilerin kendi asli normal görevlerine ek olarak uyuşmazlık tarafları arasında arabuluculuk faaliyetlerini üstlendiği bir uyuşmazlık çözüm modelidir.

Uluslararası hukukta mobbinge karşı Fransa'nın spesifik modeli veya İsveç'in önleyici modeli gibi farklı yaklaşımlar bulunsa da, Birleşik Krallık ve Türkiye'de doğrudan mobbingi yasaklayan müstakil bir kanun bulunmamaktadır. Bu ülkelerde hukuki koruma; eşitlik yasaları, ayrımcılıkla mücadele

* Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medeni Hukuk Ana Bilim Dalı. E-posta: ademyelmen@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3310-8216.

mevzuatları ve haksız fiil sorumluluğu gibi farklı zeminlerin bir araya getirilmesiyle dolaylı yoldan sağlanır. Birleşik Krallık'ta zorbalık iddiaları temelde 2010 Eşitlik Yasası kapsamında taciz, yapıcı işten çıkarma ve kişisel yaralanma gibi hukuki zeminlere oturur. Mahkeme öncesi yasal krizleri yönetmek ve işyeri ikliminin bozulmasını engellemek amacıyla Birleşik Krallık sistemi, kurum içi arabuluculuğu ciddi şekilde teşvik etmektedir. Organizasyon içinden eğitilmiş personelin yürüttüğü bu sistem, Birleşik Krallık'taki endüstri raporlarına göre çekişmeli vakalarda bile %90'ın üzerinde erken çözüm sağlamaktadır. Sistemin başarısındaki en kritik faktör maliyettir. Tipik bir kurum içi arabuluculuğun maliyeti 700 sterlin civarındayken, işin mahkemeye taşınması ve deneyimli bir personelin kaybı işletmelere 30.000 sterlinin üzerinde bir faturaya mal olabilmektedir.

Bununla birlikte, mobbing vakalarının arabuluculuk ile çözülmesi çağdaş çalışma sosyolojisi literatüründe kutuplaşmış bir konudur. Eleştirilerin merkezinde, arabuluculuğun tarafları masada eşit kabul eden felsefesinin, mobbingin asimetrik ve hiyerarşik güç tahakkümünü göz ardı etmesi yatar. Ağır travma yaşayan mağdurun pazarlığa zorlanması, arabuluculuğu bir tahakküm aracına ve mağdurun susturulması sürecine dönüştürebilir. Ayrıca, gizlilik ilkesiyle vakaların örtbas edilmesi, işverenin sorunları kişilik çatışması diyerek bireyselleştirmesine ve kurumsal hesap verilebilirlikten kaçınmasına, diğer bir deyişle adaletin özelleştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Birleşik Krallık'ta sürecin gönüllü olmasına rağmen, mahkeme aşamasında arabuluculuğu sebepsiz reddeden taraflara tazminat miktarlarında %25'lik dolaylı yasal yaptırımlar (artırımındırım) uygulanabilmektedir.

Türkiye bağlamında ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 417. maddesi, işverene işçinin kişiliğini korumak ve psikolojik tacizi engellemek için gerekli her türlü önlemi alma konusunda güçlü bir pozitif yükümlülük yükler. Yargıtay içtihatları mobbingin ispatında son derece mağdur odaklıdır; gizli kapılar ardında işlenen bu eylemler için kesin yazılı delil aranmaz, tecrübe kurallarına bakılır. En önemli gelişme, ispat yükünün yer değiştirmesi kuralıdır. İşçi kuvvetli bir şüphe ve emare sunduğunda, iddiaların asılsız olduğunu ve iç mekanizmaların çalıştırıldığını kanıtlama yükü tamamen işverene geçer. Ancak Türk sisteminde uyuşmazlıklara müdahale, Birleşik Krallık'taki erken çözüm felsefesinden farklı olarak, 2018'de getirilen dava şartı arabuluculuk yapısına dayanmaktadır. Türk modeli, genellikle iş akdinin feshinden sonra devreye giren, ilişkinin onarılmasını değil salt maddi ve manevi tazminatı hedefleyen reaktif bir post-mortem süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özetle, Türkiye\’deki kurumsal yapıların salt adliye masasında gerçekleşen zorunlu arabuluculukla yetinmesi büyük bir stratejik eksiklikler. İşverenlerin milyonlarca liralık tazminat yüklerinden kurtulması ve Yargıtay\’ın beklediği özeni gösterebilmesi için proaktif kurum içi arabuluculuk sisteminin oluşturması düşünölmelidir. Türk çalışma kültürünün yüksek hiyerarşik yapısı nedeniyle mağdurların kurum içi arabuluculara güvenmeme riskini aşmak adına, süreçlere sendika veya mavi yaka işçi temsilcilerinin de dahil edildiği karma (hybrid) ve çok paydaşlı şeffaf modellerin inşa edilmesi, Türkiye endüstrisi için en pratik çıkış yolu olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing (Psikolojik Taciz), Kurum İçi Arabuluculuk, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü.



Internal Mediation in Workplace Psychological Harassment (Mobbing) Claims Resolution Capacity within UK Practices and Turkish Law

While innovation and technological integration, which are inseparable parts of modern working life, offer immense advancements, they increasingly place a heavy burden on human psychology and social welfare. Workplace psychological harassment, commonly known as mobbing, is defined as a global psycho-legal pathology and almost a “hidden pandemic” that undermines individuals’ mental integrity and organizational well-being. Conceptualized by Heinz Leymann, this phenomenon refers to systematic, repeated, and hostile behavioral patterns in the workplace. The perception of mobbing across different cultures varies depending on dynamics such as power distance and performance orientation. For instance, while a manager’s harsh attitude may be considered normal in hierarchical societies with high power distance, it can be regarded as a severe element of mobbing in egalitarian societies. In resolving this complex issue, punitive traditional grievance procedures frequently fall short and fuel the conflict. In the face of this cumbersome structure, alternative dispute resolution methods such as mediation stand out as an effective mechanism focused on repairing the parties’ relationship. Internal mediation is fundamentally a dispute resolution model in which specific personnel within an organization undergo intensive training as mediators and undertake mediation activities between disputing parties in addition to their core normal duties.

Although international law features different approaches against mobbing, such as France’s specific model or Sweden’s preventative model, there is no standalone law directly prohibiting mobbing in the United Kingdom and Turkey. In these countries, legal protection is indirectly provided through a patchwork of different grounds, such as equality laws, anti-discrimination legislation, and tort liability. In the UK, bullying claims are fundamentally based on legal grounds like harassment under the Equality Act 2010, constructive dismissal,

and personal injury. To manage legal crises pre-court and prevent the deterioration of the workplace climate, the UK system seriously encourages internal mediation. Conducted by trained personnel from within the organization, this system achieves an early resolution rate of over 90% even in contentious cases, according to industry reports in the UK. The most critical factor in the system's success is cost. While the cost of a typical internal mediation is around £700, taking the matter to court and losing an experienced staff member can cost businesses over £30,000.

However, resolving mobbing cases through mediation is a polarized topic in contemporary occupational sociology literature. At the core of the criticisms lies the argument that mediation's philosophy, which considers the parties as equal at the table, ignores the asymmetric and hierarchical power domination inherent in mobbing. Forcing a severely traumatized victim into bargaining can turn mediation into an instrument of domination and a process of silencing the victim. Furthermore, covering up cases through the principle of confidentiality paves the way for the employer to individualize problems by labeling them a "personality clash" and to evade corporate accountability---in other words, leading to the privatization of justice. Although the process is voluntary in the UK, indirect legal sanctions involving a 25% uplift or reduction in compensation amounts can be applied at the tribunal stage to parties who unreasonably refuse mediation.

In the context of Turkey, Article 417 of the Turkish Code of Obligations (TBK) No. 6098 imposes a strong positive obligation on the employer to take all necessary measures to protect the employee's personality and prevent psychological harassment. Yargıtay precedents are highly victim-oriented regarding the proof of mobbing; absolute written evidence is not sought for these actions committed behind closed doors, and rules of experience are taken into consideration. The most significant development is the rule of shifting the burden of proof. When the employee presents strong suspicion and circumstantial evidence, the burden to prove that the claims are unfounded and that internal mechanisms were operated completely shifts to the employer. However, unlike the early resolution philosophy in the UK, dispute intervention in the Turkish system relies on the mandatory mediation structure introduced in 2018. The Turkish model emerges as a reactive, post-mortem process that generally comes into play after the termination of the employment contract, aiming not to repair the relationship but solely at material and moral compensation.

In summary, it is a major strategic deficiency for corporate structures in Turkey to settle merely for mandatory mediation that takes place at the courthouse

table. Employers should consider establishing a proactive internal mediation system to avoid millions of liras in compensation burdens and to demonstrate the due diligence expected by the Supreme Court. To overcome the risk of victims distrusting internal mediators due to the highly hierarchical structure of the Turkish working culture, building hybrid and multi-stakeholder transparent models that include union or blue-collar worker representatives in the processes will be the most practical way forward for the Turkish industry.

Keywords: Mobbing (Psychological Harassment), Internal Mediation, Alternative Dispute Resolution.

Kaynakça

- Insights into Abusive Workplace Behavior, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10421746/>
- Workplace Bullying Across The Globe: A Cross-Cultural Comparison, <https://www.emerald.com/pr/article/48/1/204/324494/Workplace-bullying-across-the-globe-a-cross>
- Inside The Mediation Room - Efficiency, Voice And Equity in Workplace Mediation, <https://pearl.plymouth.ac.uk/cgi/viewcontent.cgi?article=1536&context=pbs-research>
- ELA ADR & Employment Disputes Report, https://www.elaweb.org.uk/sites/default/files/docs/ELA%20ADR%20%20Employment%20Disputes%20report_November%202017.pdf
- Mediation: An Approach To Resolving Workplace Issues, <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2021-03/mediation-an-approach-to-resolving-workplace-issues.pdf>
- Workplace Violence and Harassment: a European Picture, <https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/violence-harassment-report.pdf>
- Managing Conflict in The Modern Workplace, https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/managing-conflict-in-the-workplace-2_tcm18-70655.pdf
- Upward Bullying at Work: UK Employer Guide 2026, <https://www.davidsonmorris.com/upward-bullying/>
- Bullying Guide For Employers, <https://www.vetlife.org.uk/wp-content/uploads/2015/10/ACAS-bullying-guide-for-employers.pdf>
- Discrimination and Bullying, <https://www.acas.org.uk/discrimination-and-bullying>
- Bullying Cases Rise in UK, <https://www.shrm.org/topics-tools/news/bullying-cases-rise-uk>
- Non-Discriminatory Bullying in The Workplace: Does The Law Go Far Enough?, <https://gatehouselaw.co.uk/non-discriminatory-bullying-in-the-workplace-does-the-law-go-far-enough/>
- Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures, <https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-disciplinary-and-grievance-procedures/html>
- Discipline and Grievances at Work, <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2024-08/discipline-and-grievances-at-work-the-acas-guide.pdf>
- Mediation and Early Resolution A Case Study in Conflict Management, <https://knowledge.lancashire.ac.uk/id/eprint/8327/1/Mediation-and-Early-Resolution-A-Case-Study-in-Conflict-Management-accessible-version.pdf>
- Workplace Mediation - Factsheets, <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/mediation-factsheet/>
- Introducing Workplace Mediation, <https://www.mediation4.co.uk/post/introducing-workplace-mediation>

- When The Whole Is Greater Than The Sum Of The Parts, <https://www.lancashire.ac.uk/research/institutes/beoi/irowe/workplace-conflict-management-project>
- Acas Analysis For Anti-Bullying Week Reveals Workplace Bullying Is On The Rise, <https://workplaceinsight.net/acas-analysis-for-anti-bullying-week-reveals-workplace-bullying-is-on-the-rise/>
- Save Time, Save Stress, Save Money – Make Mediation Work For You, <https://www.resolution-at-work.co.uk/save-time-save-stress-save-money-make-mediation-work/>
- Mediation at Work: Guide for Employers, <https://www.davidsonmorris.com/mediation/>
- Process Options for Workplace Conflict Management, <https://mediate.com/process-options-for-workplace-conflict-management/>
- Workplace Mediation – Transforming the Culture of Conflict Management, https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/get-involved/events/workplace-mediation-transforming-the-culture-of-conflict-management_2015_tcm18-15587-1.pdf
- The Appropriateness Of Using Workplace Mediation To Deal With Workplace Bullying, <https://hummedia.manchester.ac.uk/institutes/wei/publications/fairwrc-research-briefings-13.pdf>
- The Role Of Workplace Mediation: A Critical Assessment, <https://shura.shu.ac.uk/21007/1/Bennett-TheRoleOfWorkplaceMediation%28AM%29.pdf>
- From Bystander Silence to Burnout: Serial Mediation Mechanisms in Workplace Bullying, <https://www.mdpi.com/2076-0760/14/9/540>
- What Mediation Is And How It Can Help - Mediation At Work, <https://www.acas.org.uk/mediation>
- The Contribution of Mediation to Workplace Justice, https://www.researchgate.net/publication/273553103_The_Contribution_of_Mediation_to_Workplace_Justice
- Upwards Bullying – The Risk Of Negligence Claims By Managers (UK), <https://www.employmentlawworldview.com/upwards-bullying-the-risk-of-negligence-claims-by-managers-uk/>
- Workplace Mediation, <https://www.magrath.co.uk/employment-law-personal/grievances-complaints/workplace-mediation/>
- The Effectiveness Of Shareholder Dispute Resolution In Private Companies Under UK Companies Legislation: An Evaluation, https://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/306/1/194154_Iqbal.pdf



IV. OTURUM

Saat: 14:45 – 16:00

İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuğun Hukuki Sınırları ve Uygulaması

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Cemil Simil

(İstanbul Kültür Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Metin Pehlivan	İş Hukukunda Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin İptali Sorunu: Muacceliyet, İrade Sakatlığı ve Edimler Arasındaki Açık Orantısızlık Açısından Yargı Kararları Işığında Bir Değerlendirme
Dr. Öğr. Üyesi Banu Denizli Öztürk	Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkinin Bulunduğu Hallerde İşe İade Talepli Arabuluculuk Başvurularına İlişkin Anayasa Mahkemesi'nin 2025/121 Sayılı İptal Kararının Düşündürdükleri
Doç. Dr. Duygu Hatipoğlu Aydın Arş. Gör. Münevver Temir	İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Deneyim Projesi: Uygulamadan Notlar ve Çözüm Önerileri
Aydın Kağan ÇALIK	İşçi-İşveren Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sürecinin Usul Güvenceleri ve İnsan Hakları Boyutu



İş Hukukunda Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin İptali Sorunu

Dr. Öğr. Üyesi Metin Pehlivan*

Arabuluculuk, tarafların uyuşmazlıklarını yargı dışı yollarla ve serbest iradeleri doğrultusunda çözmelerine imkân sağlayan bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemidir. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu çerçevesinde hem ihtiyari hem de dava şartı arabuluculuk sonunda düzenlenen anlaşma belgeleri, belirli şartlar altında taraflar bakımından bağlayıcı sonuç doğurmakta, ilam niteliğinde belge gücü kazanabilmektedir. Bununla birlikte uygulamada, özellikle iş hukuku uyuşmazlıklarında, arabuluculuk anlaşma belgelerinin geçerliliği ve iptali çeşitli sorunlar doğurmaktadır.

Arabuluculuk kurumunun temelinde mevcut bir uyuşmazlığın çözümü yer almaktadır. Bu nedenle ortada gerçek ve somut bir uyuşmazlık bulunmadan arabuluculuk sürecine başvurulması, düzenlenen anlaşma belgesinin hukuki niteliğini tartışmalı hâle getirmektedir. Özellikle iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin süreç tamamlanmadan yapılan görüşmeler, arabuluculuğun amacına uygunluğu bakımından ayrıca değerlendirilmelidir.

İş ilişkisi devam ederken feshe bağlı alacak kalemleri hakkında anlaşma yapılması, uygulamadaki en önemli tartışma alanlarından biridir. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve benzeri feshe bağlı alacakların muaccel hâle gelmesi iş sözleşmesinin sona ermesiyle mümkündür. Bu sebeple iş ilişkisi sürerken bu alacakların arabuluculuk anlaşma belgesiyle tasfiye edildiğinin kabulü ciddi bir geçerlilik sorunu doğurmaktadır.

Arabuluculuk sürecinde arabulucunun tarafsızlığı da geçerlilik bakımından büyük önem arz etmektedir. Arabulucunun taraflarca ortak şekilde belirlenmemesi ya da taraflardan biri ile vekillik veya menfaat ilişkisi içinde bulunması, sürecin usulüne uygun yürütülüp yürütülmediği konusunda ciddi

* Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri. E-posta: metinpehlivan@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7214-9563.

tereddüt yaratır. Bu tür durumlarda anlaşma belgesinin tarafların özgür iradesini yansıtmayı yansıtmadığı ayrıca incelenmelidir.

Uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir başka sorun, anlaşma tutanaklarında tüm işçilik alacaklarının tasfiye edildiğinin belirtilmesine rağmen, yapılan ödemenin yalnızca belirli bir alacak kalemine karşılık gelmesidir. Kıdem tazminatı, ücret, fazla çalışma, yıllık izin ve diğer işçilik kalemleri tutanakta sayıldığı hâlde ödemenin yalnızca tek bir kalem düzeyinde kalması, anlaşmanın kapsamı ile ifa edilen edim arasında açık bir uyumsuzluk bulunduğunu göstermektedir. Bununla bağlantılı olarak, işçinin kıdemi ve çalışma süresi dikkate alındığında yapılan ödemenin açık bir orantısızlık oluşturması da iptal tartışmasının merkezinde yer almaktadır. Özellikle uzun süre çalışan işçiye, tüm işçilik alacaklarını sona erdirecek nitelikte gösterilen ancak gerçekte çok sınırlı kalan bir ödeme yapılması, anlaşmanın adil ve dengeli olup olmadığı konusunda haklı kuşku doğurmaktadır. Açık orantısızlıkla iç içe geçen bir diğer husus, işçinin bilgisizlik ve deneyimsizliğinden yararlanılmasıdır. Yargı kararlarında, işçinin hukuki bilgi eksikliğinden veya içinde bulunduğu zayıf konumdan faydalanılarak arabuluculuk tutanağının düzenlenmesi, irade sakatlığına yol açan bir unsur olarak değerlendirilebilmektedir.

Arabuluculuk sürecinin gönüllülük ilkesine dayanması nedeniyle, işçinin anlaşma tutanağını baskı altında imzalayıp imzalamadığı da ayrıca önem taşımaktadır. İşçinin ekonomik veya psikolojik baskı altında tutanağı imzalaması ya da tutanağın bir örneğinin imza anında verilmeyip sonradan teslim edilmesi, taraf iradesinin serbestliği konusunda kuşku yaratmaktadır.

Arabuluculuk anlaşma belgelerinin geçerliliğinin değerlendirilmesinde yargı kararlarında sıklıkla başvurulmuş ölçütlerden biri de hayatın olağan akışıdır. İşçinin istifa ettiği veya iş sözleşmesinin sona erdiği gün arabulucuya başvurarak işverenden hiçbir alacağı ve talebi bulunmadığını açıklayan bir tutanak düzenlenmesi, somut olayın özelliklerine göre olağan akış bakımından sorgulanabilmektedir. Bu durumda tanık beyanları ve olayın tüm koşulları birlikte değerlendirilerek iradenin gerçekten serbest şekilde oluşup oluşmadığı incelenmektedir.

SGK işten çıkış tarihi ile aynı tarihi taşıyan ve ibra hükmü içeren ihtiyari arabuluculuk tutanakları da geçerlilik bakımından ciddi tereddüt doğurmaktadır. İş sözleşmesinin sona erdiği gün, işçinin tüm hak ve alacaklarından feragat ettiğini veya işvereni ibra ettiğini kabul eden bir tutanağın düzenlenmesi, arabuluculuğun mevcut bir uyuşmazlığın çözümüne mi yoksa fesih sürecinde işçiden ibra alınmasına mı hizmet ettiği sorusunu gündeme getirmektedir. Bu nedenle bu nitelikteki tutanakların, hayatın olağan akışı, iradenin serbestliği ve arabuluculuk kurumunun amacı bakımından ayrıca değerlendirilmesi gerekir.

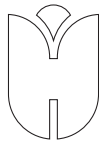
Arabuluculuk anlaşma belgesinde kararlaştırılan ödeme miktarının vadesinde ödenmemesi de geçerlilik değerlendirmesinde önem taşır. Buna ek olarak aynı işyerinde çalışan başka işçiler tarafından açılan davalar sonunda benzer ihtiyari arabuluculuk tutanaklarının iptal edilmiş olması, uygulamanın münferit değil sistematik olabileceğini göstermesi bakımından dikkate değerdir.

Dava şartı arabuluculuk bakımından önem taşıyan bir diğer mesele, son tutanakta uyuşmazlığın kapsamının yeterince açık gösterilip gösterilmediğidir. Hangi alacak veya tazminat kalemleri konusunda anlaşma sağlandığı, hangi kalemler yönünden anlaşma sağlanamadığı son tutanakta açıkça belirtilmelidir. Aksi hâlde dava şartının usulüne uygun şekilde yerine getirildiği kabul edilemez.

Arabuluculuk anlaşma belgesinin geçersizliği iddiası usul bakımından da önem taşımaktadır. Geçersizlik iddiasında bulunan taraf, anlaşma belgesinin iptalini ayrı bir dava ile ileri sürebileceği gibi, bu talebi alacak veya işe iade davası içinde de ileri sürebilir. Böylece mahkeme, öncelikle anlaşma belgesinin geçerliliğini değerlendirip ardından uyuşmazlığın esasına geçebilmektedir.

Bu çalışma, iş hukukunda arabuluculuk anlaşma belgelerinin iptali sorunu; uyuşmazlığın varlığı, muacceliyet, tarafsızlık, gönüllülük, açık orantısızlık, bilgisizlikten yararlanma, son tutanağın açıklığı ve hayatın olağan akışı ölçütleri çerçevesinde birlikte değerlendirmektedir. Bu yönüyle çalışma, arabuluculuk anlaşma belgelerinin yalnızca şekli şartlar üzerinden değil, maddi geçerlilik unsurları esas alınarak incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, arabuluculuk anlaşma belgesinin iptali, muacceliyet, irade sakatlığı, edimler arası orantısızlık, işçilik alacakları, yargı kararları



The Problem of Annulment of Mediation Settlement Agreements in Labour Law: An Evaluation Considering Judicial Decisions in Terms of Maturity of Claims, Defects of Consent, and Manifest Disproportionality between Performances

Mediation is an alternative dispute resolution mechanism that enables parties to resolve their disputes out of court in accordance with their free will. Under Law No. 6325 on Mediation in Civil Disputes, settlement agreements concluded at the end of both voluntary mediation and mandatory pre-litigation mediation may, under certain conditions, produce binding effects for the parties and acquire the legal force of a document equivalent to a court judgment. Nevertheless, in practice, particularly in labour law disputes, various problems arise regarding the validity and annulment of mediation settlement agreements.

At the core of mediation lies the resolution of an existing dispute. Therefore, initiating mediation proceedings in the absence of a real and concrete dispute renders the legal nature of the resulting settlement agreement questionable. In particular, negotiations conducted before the termination process of the employment contract has been completed should be separately examined in terms of their compatibility with the purpose of mediation.

One of the most significant areas of controversy concerns settlement agreements relating to termination-related claims while the employment relationship is still ongoing. Severance pay, notice compensation, and similar termination-based claims become due only upon termination of the employment contract. For this reason, accepting that such claims have been settled through a mediation settlement agreement while the employment relationship continues gives rise to a serious validity problem.

The impartiality of the mediator is also of fundamental importance for the validity of the mediation process. The fact that the mediator is not jointly

selected by the parties or has an attorney-client or interest relationship with one of them creates serious doubt as to whether the process was conducted in accordance with procedural requirements. In such cases, it must be separately examined whether the settlement agreement truly reflects the parties' free will.

Another frequent practical problem is that, although the settlement minutes state that all labour claims have been settled, the payment made corresponds only to a single claim item. Even where severance pay, wages, overtime pay, annual leave pay, and other labour claims are listed in the minutes, the fact that the payment remains at the level of only one item demonstrates a clear inconsistency between the scope of the agreement and the performance rendered.

Closely related to this is the issue of manifest disproportionality between the payment and the employee's seniority and length of service. In particular, where a long-serving employee is paid a very limited amount that is nevertheless presented as extinguishing all labour claims, legitimate doubts arise as to whether the agreement is fair and balanced.

Another issue intertwined with manifest disproportionality is the exploitation of the employee's lack of knowledge and inexperience. Judicial decisions indicate that where mediation minutes are drawn up by taking advantage of the employee's lack of legal knowledge or vulnerable position, this may be regarded as an element giving rise to a defect of consent.

Since the mediation process is based on the principle of voluntariness, it is also important whether the employee signed the settlement minutes under pressure. The employee's signing of the minutes under economic or psychological pressure, or the failure to provide a copy of the minutes at the time of signature and its later delivery, raises doubts as to the freedom of the parties' consent.

One of the criteria frequently relied upon in judicial assessments of the validity of mediation settlement agreements is the ordinary course of life. Where, on the day the employee resigns or the employment contract ends, the employee applies to a mediator and signs minutes stating that he or she has no claims or demands against the employer, this may be questioned in light of the ordinary course of life depending on the circumstances of the case. In such situations, witness statements and all circumstances of the incident are evaluated together in order to determine whether the employee's consent was truly formed freely.

Voluntary mediation minutes bearing the same date as the Social Security Institution termination date and containing a waiver-and-release effect also give rise to serious doubts as to validity. The drawing up, on the very day the employment

contract ends, of minutes in which the employee accepts that he or she waives all rights and claims or releases the employer raises the question whether mediation serves the resolution of an existing dispute or rather the obtaining of a release from the employee during the termination process. For this reason, such minutes must be separately examined in terms of the ordinary course of life, the freedom of consent, and the purpose of the mediation institution.

The failure to pay the amount agreed upon in the mediation settlement agreement on its due date is likewise important in the assessment of validity. In addition, the annulment of similar voluntary mediation minutes in lawsuits brought by other employees working at the same workplace is noteworthy, as it may indicate that the practice is not isolated but systematic.

Another matter of importance in mandatory pre-litigation mediation is whether the final minutes clearly indicate the scope of the dispute. The final minutes must expressly specify with respect to which claims or compensation items an agreement was reached and with respect to which items no agreement was reached. Otherwise, it cannot be accepted that the precondition for filing suit has been duly fulfilled.

The allegation that a mediation settlement agreement is invalid is also procedurally significant. A party claiming invalidity may seek annulment of the agreement in a separate action, or may raise this claim within an action for receivables or reinstatement. In this way, the court may first assess the validity of the settlement agreement and then proceed to the merits of the dispute.

This study evaluates the problem of annulment of mediation settlement agreements in labour law by considering together the existence of a dispute, maturity of claims, impartiality, voluntariness, manifest disproportionality, exploitation of ignorance, the clarity of the final minutes, and the criterion of the ordinary course of life. In this respect, the study demonstrates that mediation settlement agreements should be examined not only on the basis of formal requirements but also considering substantive elements of validity.

Keywords: Mediation, annulment of mediation settlement agreement, maturity of claims, defects of consent, disproportion between actions, labour claims, judicial decisions

Kaynakça

- Bozkurt Gümürkçüoğlu, Yeliz, O. Ersun Civan, Eda Manav Özdemir, F. Burcu Savaş Kut-
sal ve Ahmet Evcimen. *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk*. Ed. Yeliz Bozkurt Güm-
rükçüoğlu. Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk
Daire Başkanlığı, 2023.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Ders-
leri*. 36. baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, 2023.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özekes, Murat Atalı ve Vural Seven. *Hukuk Uyuşmazlıkla-
rında Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Ekmekçi, Ömer, ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayın-
cılık, 2025.
- Mutlay, Faruk Barış. “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk.” *İçinde İş Hukukunda Genç
Yaklaşımlar III*, ed. Tankut Centel, 23–174. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Odaman, Serkan, ve Eda Karaçöp. “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin
Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no.
39 (2019): 44–61.
- Süzek, Sarper, ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. 25. baskı. İstanbul: Beta, 2025.
- Şahin Emir, Asiye, ve Büşra Kazmaz Tepe. “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçe-
ren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından De-
ğerlendirilmesi.” *Çalışma ve Toplum* 3, no. 58 (2018): 1481–1508.
- Sarıdağ, Orhan Gazi. “Bireysel İş Hukukunda Arabuluculuktan Kaynaklanan Bazı Sorun-
lar.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 24, no. 2 (2022): 1093–1119.
- Karaca Öz, Ayşe. “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Aşırı Yararlanma Sebebiyle İptali.”
Sosyal Hukuk Dergisi 11, no. 2 (2023): 1406–28.
- Dulay Yangın, Dilek. “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin
Türk Borçlar Kanunu Madde 420/II Hükümleri Çerçevesinde Denetimi.” *Terazi
Hukuk Dergisi* 18, no. 200 (2023): 101–12.

Yargı Kararları

- Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2024 10257 E 2024 14525 K.
Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2024 9319 E 2024 14020 K. T 21.10. 2024
Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2025 2403 E 2025 3786 K
Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2021 12911 E 2022 1387 K 07 02 2022 T
Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2024 4482 E 2024 8258 K 14.05.2024
Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2024 2788 E 2024 6808 K 15 04 2024 T
Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2024 1210 E 2024 2091 K 13 02 2024 T

Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Hallerde İşe İade Talepli Arabuluculuk Başvurularına İlişkin Anayasa Mahkemesi'nin 2025/121 Sayılı İptal Kararının Düşündürdükleri

Dr. Öğr. Üyesi Banu Denizli Öztürk*

İşçiler ile işverenler arasındaki hukuki ihtilafların sayısında yaşanan dramatik artış, yargı organları üzerindeki dosya yükünü başa çıkılması zor bir seviyeye taşımıştır. Bahse konu yoğunluğa bir çözüm olarak, geleneksel mahkeme süreçlerine alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olan arabuluculuk, dava şartı olarak sistemimize entegre edilmiştir. Bu kapsamda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir (m. 3/1). Devamında, bu alacak ve tazminatlarla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları hakkında da birinci fıkra hükmünün uygulanacağı öngörülmüştür. Anlaşıldığı üzere, iş uyuşmazlıklarının tamamı olmamakla birlikte, kayda değer bir kısmı için, tarafların dava açmadan önce arabulucuya başvurmaları gerekmektedir. Buna karşın, Kanunda iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat talepleri ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında zorunlu arabuluculuğun uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır (m. 3/3).

Arabuluculuk yönteminin iş uyuşmazlıklarında zorunlu hale gelmesiyle, iş hukukunun kendine özgü yapısından kaynaklı çeşitli sorunlar ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri, asıl işveren ile alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu uyuşmazlıklarda yaşanmıştır. Alt işverenlik ilişkisi, zorunlu arabuluculuk uygulamasından önce de iş hukukunun en sorunlu alanlarından birini teşkil etmekteydi. Uygulamada işçiler aleyhine ortaya çıkan durumların önüne geçebilmek maksadıyla,

* Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı. ORCID: 0000-0003-4429-4605

söz konusu ilişkinin 4857 sayılı İş Kanunu m.2/6 kapsamında hukuka uygun bir şekilde kurulması bir takım koşulların varlığına bağlı tutulmuştur. Buna ilaveten, anılan hükmün yedinci fıkrasında alt işverenlik ilişkisinde kanuna aykırı bir şekilde bu ilişkinin kurulmasını önlemeye yönelik hükümlere yer verilmiştir. Ayrıca, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu tutulmuştur. Kanundaki, “birlikte sorumluluk” ilkesi, işçinin alacaklarına kavuşmasını teminat altına almayı amaçlamaktadır. Zaman zaman farklı yönde kararlar çıkmış olsa da, Yüksek Mahkeme, işe iade davalarında asıl işveren ile alt işveren arasında şekli mecburi dava arkadaşlığı olduğu görüşünden hareketle davanın her iki işverene de açılması gerektiği yönünde bir görüş geliştirmiştir.

Asıl işveren, alt işveren ve işçi olmak üzere üç tarafın yer aldığı bahse konu üçlü ilişkinin arabuluculuk sürecine yansımaları da pek çok soruyu beraberinde getirmiştir. Özellikle, üçlü ilişkinin işverenlerinden birinin arabuluculuk görüşmelerine dahil olmaması hali, sürecin nasıl ilerleyeceği ve sona ereceği konularında belirsizlik yaratmıştır. Nitekim, Kanun’un yürürlüğe girmesiyle birlikte uygulamada en çok eleştirilen konulardan biri, alt işverenlik ilişkisinin mevcut olduğu işe iade talepli arabuluculuk başvurularında anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve birbirine uygun irade beyanlarına sahip olmaları şartlarının aranması olmuştur. Alt işverenlik ilişkisinin Kanuna aykırı bir şekilde kurulduğu hallerde, asıl işveren ile alt işveren arasında bir anlaşma olması ihtimali düşüktür. Kaldı ki, hukuka uygun bir alt işverenlik ilişkisinde dahi, özellikle asıl işverenin kendisini birlikte sorumluluğa götüreceği bir anlaşmaya yanaşması zordur. Anılan kaygıların yanı sıra, arabuluculuk sürecini birlikte yürütmek şeklindeki bir şartın taraflara dayatılmasının alternatif ve esnek bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olan arabuluculuğun ruhuna aykırı olduğu yönünde haklı görüşler ileri sürülmüştür.

Tüm bu tartışmaların akabinde Adana 6. İş Mahkemesi, İş Mahkemeleeri Kanunu’nun m. 3/15 hükmünün, Anayasa’nın “Hak arama hürriyeti” başlıklı 36. maddesine aykırılığından bahisle iptalini talep etmiştir. Yapılan başvuruyu değerlendiren Anayasa Mahkemesi, işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birbirlerine uygun irade beyanlarıyla birlikte katılmalarının şart koşulmasını, mahkemeye erişim hakkına yönelik bir sınırlama olarak nitelendirmiştir. Ayrıca, işçinin tarafı olmadığı asıl işveren ve alt işveren ilişkisini tespit etmek suretiyle arabuluculuk sürecini ikisine yönelik olarak yürütmeye zorlanmasının, işçiye

önemli bir külfet yüklediği belirtilmiştir. Sonuç olarak, Anayasa Mahkemesi, bahse konu hükmün yargılama aşamasında taraf sıfatında yaşanacak sorunları bertaraf etme amacının kamusal yarar taşımaya karşın, işçinin mahkemeye erişim hakkından yararlanmasındaki bireysel yarar ile makul denge kurmadaki eksikliği nedeniyle ölçülülük ilkesini ihlal ettiği gerekçesiyle iptaline karar vermiştir. Kararda yer alan karşı yok gerekçesinde ise, asıl işveren -- alt işveren ilişkisinden haberdar olmayan işçinin her iki işverene başvurmadan dava açması ve davasının reddedilmesi halinde, iki haftalık süre içerisinde arabuluculuk yoluna başvurarak dava açması mümkün olacağından işçinin bir hak kaybının bulunmayacağı ileri sürülmüştür. Bu doğrultuda, İş K. m. 2 ile TBK'daki müteselsil borçluluk uygulamasının bir gereği olan hükmün, “anlaşmanın gerçekleşmesi” ile sınırlı tutulmasının Anayasa'nın 13. maddesi kapsamında ölçülülük ilkesini ihlal etmeyeceği ve iptal edilmemesi gerektiği ifade edilmiştir.

Tüm bu açıklamalar kapsamında, bu çalışmada asıl işveren -- alt işveren ilişkisinde işçinin işe iade talepli arabuluculuk başvurusundaki taraf teşkili sorunu, Anayasa Mahkemesi'nin 03.06.2025 tarih ve 2024/157 E. 2025/121 K. sayılı iptal kararı çerçevesinde incelenmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuk, Asıl işveren -- alt işveren ilişkisi, İşe iade talepli arabuluculuk, Müteselsil sorumluluk, Şekli mecburi dava arakadaşlığı.



Reflections on the Constitutional Court's Annulment Decision No. 2025/121 Regarding Mediation Applications with a Request for Reinstatement in Cases Involving Principal Employer–Subcontractor Relationships

The dramatic increase in the number of legal disputes between employees and employers has pushed the caseload on the judiciary to an overwhelming level. As a solution to this overload, mediation---one of the alternative dispute resolution methods to traditional court proceedings---has been integrated into our system as a prerequisite for litigation. In this context, under the Labor Courts Law No. 7036, it has been stipulated that filing a lawsuit for claims or compensation based on the law, an individual or collective labor agreement, or for reinstatement must be preceded by an attempt at mediation (Art. 3/1). Furthermore, it is stipulated that the provision of the first paragraph shall also apply to actions for the annulment of objections, negative declaratory judgments, and restitution regarding such claims and damages. As understood, while not all labor disputes are subject to this requirement, a significant portion of them require the parties to seek mediation before filing a lawsuit. However, the Law stipulates that mandatory mediation shall not apply to claims for material and moral damages arising from work-related accidents or occupational diseases, as well as to related declaratory, objection, and recourse actions (Art. 3/3).

With the introduction of mandatory mediation in labor disputes, various issues have arisen due to the unique nature of labor law. One such issue has emerged in disputes involving a principal employer and a subcontractor. The subcontracting relationship was already one of the most problematic areas of labor law even before the implementation of mandatory mediation. To prevent situations arising to the detriment of workers in practice, the lawful establishment of such a relationship under Article 2/6 of the Labor Code No. 4857 has been made contingent upon the fulfillment of certain conditions. Additionally, the

seventh paragraph of the aforementioned provision includes provisions aimed at preventing the establishment of a subcontracting relationship in violation of the law. Furthermore, the principal employer is held jointly liable with the subcontractor for obligations arising from the law, the employment contract, and the collective bargaining agreement to which the subcontractor is a party, with respect to the subcontractor's workers at that workplace. The principle of "joint liability" under the law aims to ensure that workers receive their entitlements. Although decisions have occasionally diverged, the Supreme Court has developed the view that, based on the principle of mandatory joint litigation between the principal employer and the subcontractor in reinstatement cases, the lawsuit must be filed against both employers.

The implications of this three-party relationship—involving the principal employer, the subcontractor, and the worker—for the mediation process have also raised numerous questions. In particular, the situation where one of the employers in this three-party relationship does not participate in the mediation sessions has created uncertainty regarding how the process will proceed and conclude. Indeed, one of the most criticized issues in practice following the Law's entry into force has been the requirement that, in mediation applications involving reinstatement claims where a subcontracting relationship exists, employers must participate in mediation sessions together and express mutually compatible intentions for an agreement to be reached. In cases where the subcontracting relationship is established in violation of the Law, the likelihood of an agreement between the principal employer and the subcontractor is low. Moreover, even in a legally compliant subcontracting relationship, it is particularly difficult for the principal employer to agree to a settlement that would subject them to joint liability. In addition to these concerns, valid arguments have been raised that imposing a condition requiring the parties to jointly conduct the mediation process is contrary to the spirit of mediation, which is an alternative and flexible method of dispute resolution.

Following all these debates, the 6th Labor Court of Adana requested the annulment of Article 3/15 of the Labor Courts Law, arguing that it violates Article 36 of the Constitution, titled "Freedom to Seek Remedies." In evaluating the petition, the Constitutional Court characterized the requirement that employers participate in mediation proceedings with mutual expressions of intent for an agreement to be reached—when a request for reinstatement is made to a mediator---as a restriction on the right of access to the courts. Furthermore, it was noted that forcing the mediation process to be conducted against both the principal

employer and the subcontractor---whose relationship the worker is not a party to—imposes a significant burden on the worker. Consequently, the Constitutional Court ruled that, although the provision in question aimed to eliminate issues regarding party status during the litigation phase—a goal serving the public interest—it violated the principle of proportionality due to its failure to strike a reasonable balance between this public interest and the individual’s right to access the courts. In the dissenting opinion included in the decision, it was argued that since an employee unaware of the principal-subcontractor relationship could file a lawsuit without first applying to both employers, and if the lawsuit were dismissed, the employee could file a lawsuit by resorting to mediation within a two-week period, the employee would not suffer any loss of rights. In this regard, it has been stated that limiting the provision—which is a requirement of the joint and several liability regime under Article 2 of the Labor Code and the Turkish Civil Code—to “the conclusion of the agreement” does not violate the principle of proportionality under Article 13 of the Constitution and that it should not be annulled.

Within the scope of all these explanations, this study will examine the issue of party composition in an employee’s mediation application seeking reinstatement in the principal employer—subcontractor relationship, in light of the Constitutional Court’s annulment decision dated June 3, 2025, Case No. 2024/157 E. 2025/121 K.

Keywords: Mandatory mediation as a prerequisite for litigation in labor disputes, Principal employer--subcontractor relationship, Mediation seeking reinstatement, Joint and several liability, Mandatory joint litigation.

Kaynakça

- Alpagut, Gülsevil. “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk.” İçinde *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantıları*, 111–131. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2018.
- Altaylı Yıldırım, Elif. “İş Hukukunda Dava Şartı Arabuluculuk ve Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinde Taraf Teşkili Sorunu: Anayasa Mahkemesinin 2025/121 Sayılı Kararı Işığında Bir Değerlendirme.” *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12, no. 1 (2026): 327–345.
- Astarlı, Muhittin. “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 38 (2017).
- Aydın, Ufuk, ve Burcu Ezer. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara, 2025.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, O. Ersun Civan, Eda Manav Özdemir, F. Burcu Savaş Kut-sal ve Ahmet Evcimen. *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk*. Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2023.
- Canbolat, Talat. “İş Yargısında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk.” İçinde *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantıları*, 95–111. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2018.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 36. baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.
- Çil, Şahin. *İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İMK Uygulaması: Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar, İş Güvencesi*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2018.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özekes, Murat Atalı ve Vural Seven. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. 2. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Ekmekçi, Ömer, ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.
- Erdoğan, Ersin. “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nda Öngörülen Zorunlu Arabuluculuk ve Hak Arama Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi.” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 14, no. 55 (2017): 1211–1242.
- Göktaş, Seracettin. “Asıl İşverenin İş Güvencesi Hükümleri Yönünden Sorumluluğu.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 27 (2012): 56–67.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion, 2022.
- Odaman, Serkan, ve Eda Karaçöp. “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesesinin Bugünü ve Geleceğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme.” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 39 (2018): 44–61.
- Özekes, Muhammet, ve Murat Atalı. “7036 Sayılı Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler.” İçinde *Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine*, ed. Ömer Ekmekçi ve Ayşe Köme Akpulat, 41–126. İstanbul, 2018.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. 2. baskı. İstanbul: Yetkin Yayınları, 2023.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin, 27. baskı, [yıl belirtilmeli].

- Süzek, Sarper, ve Süleyman Başterzi. *İş Hukuku*. 24. baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2024.
- Urhanoglu, İştar. “Geçersiz Fesih ve İşe İade Davalarında, Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu Durumlarda Davalı Yönünden şekli Bakımdan Mecburi Dava Arkadaşlığı (Karar İncelemesi).” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 29 (2013): 115–21.
- Yuvalı, Ertuđrul. “Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinde Zorunlu Arabuluculuk.” *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi* 11, no. 2 (2021): 355–76.



İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Deneyim Projesi: Uygulamadan Notlar ve Çözüm Önerileri

Doç. Dr. Duygu Hatipoğlu Aydın*

Arş. Gör. Münevver Temir**

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri, modern hukuk sistemlerinde yargı süreçlerini tamamlayan ve kimi zaman onların yerini alan önemli mekanizmalar olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle iş uyuşmazlıkları alanında arabuluculuk, hem uyuşmazlıkların hızlı ve düşük maliyetle çözülmesi hem de mahkemelerin iş yükünün azaltılması bakımından önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de 2012 yılında yürürlüğe giren 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile yasal bir çerçeveye kavuşan arabuluculuk kurumu, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile birlikte bireysel iş uyuşmazlıklarında dava şartı hâline getirilmiş ve 1 Ocak 2018 tarihinden itibaren uygulamada önemli bir rol üstlenmiştir.

İş uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuğun yürürlüğe girmesinden bu yana kurum, özellikle iş uyuşmazlıklarının niteliği ve taraflar arasındaki güç dengesizliği bağlamında yoğun biçimde tartışılmıştır. Arabuluculuk sürecinde alacakların pazarlık konusu yapılması, işçinin temel haklarının da pazarlığa açılmasına ve bazı temel hak ihlallerinin görünmez kılınmasına yol açabileceği yönündeki eleştirileri beraberinde getirmiş; bu nedenle bazı yazarlar iş uyuşmazlıklarının arabuluculuğa elverişli olmadığını savunurken, diğer bir görüş arabuluculuğun uygun bir çözüm yöntemi olduğunu ileri sürmüştür. Tartışmalar ayrıca işçi ile işveren arasındaki yapısal güç asimetrisinin, işçinin ekonomik zayıflığı ve hak bilinci gibi unsurların süreci etkileyebileceğine; arabulucuların çoğu durumda işveren tarafından belirlenmesi ve uygulamadaki diğer pratiklerin bu bağlamda

* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Ana Bilim Dalı. E-posta: duyguhatipoglu@hacettepe.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3153-5310.

** Arş. Gör., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı. E-posta: munevvertemr@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6974-4759.

önem taşıdığına işaret etmektedir. Bunun yanında dava şartı arabuluculuğun mahkemeye erişim hakkı üzerindeki etkisi de doktrinde değerlendirilmekte; bir yandan erişim hakkının sınırlandırıldığı eleştirileri dile getirilirken, diğer yandan arabuluculuk tutanaklarının irade sakatlığı ve aşırı yararlanma hükümleri çerçevesinde denetlenebileceği ileri sürülmektedir.

Bu çalışma, TÜBİTAK tarafından 125K758 Proje numarasıyla desteklenen “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Hukuk Uygulaması ile Ankara ve Bursa Örneklerinde İşçi ve Arabulucuların Deneyimlerinin Analizi” başlıklı araştırma projesinin bulgularına dayanmaktadır. Projenin temel amacı, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumunun yalnızca hukuki düzenlemeler ve doktriner tartışmalar çerçevesinde değil, aynı zamanda süreci deneyimleyen aktörlerin bakış açıları üzerinden değerlendirilmesidir. Projede arabuluculuk kurumu sosyo-hukuki bir perspektiften hukuki düzenlemeler, uygulama pratikleri ve aktör deneyimleri birlikte değerlendirilerek ele alınmıştır. Çalışma kapsamında anket araştırması, derinlemesine görüşmeler ve yargı kararlarının analizi gibi farklı araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Hukuk sosyolojisi, iş hukuku, medeni usul hukuku ve çalışma ekonomisi alanlarında uzman akademisyenlerden oluşan proje ekibi, çalışmanın disiplinlerarası niteliğini güçlendirmiştir.

Proje kapsamında, arabuluculuk uygulamasının işçilerin tecrübe, yorum, algı ve tutumlarında nasıl şekillendiğini ve bunların uygulamayı nasıl etkilediğini ortaya koymak amacıyla 385 işçiye memnuniyet anketi uygulanmıştır. Ayrıca Bursa ve Ankara illerinde 24 işçi, 19 arabulucu, 13 taraf vekili/paydaş ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. 1 Ocak 2018 - 1 Temmuz 2024 tarihleri arasında verilmiş Yargıtay ve BAM kararları taranmış; iş uyuşmazlıklarıyla ilgili olmayan kararlar, onama kararları, gerekçesiz kararlar ve benzer nitelikteki kararlar elendikten sonra 13.579 karar arasından seçilen 250 karar ayrıntılı biçimde analiz edilmiştir.

Bu çalışmada, projenin saha çalışmasının ve mahkeme karar analizinin sonuçları ele alınarak, arabuluculuk sisteminin işleyişine ilişkin önerilerin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Bu çerçevede elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, arabuluculuk kurumunun iş uyuşmazlıklarının çözümünde önemli bir rol üstlenmekle birlikte, uygulamada çeşitli yapısal sorunlarla karşı karşıya olduğu görülmektedir. Bunlar genel olarak taraf temelli, arabulucu temelli ve süreç temelli sorunlar olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır.

İşçilere uygulanan anket çalışması ayrıca, sürecin işçiler tarafından farklı biçimlerde deneyimlendiğini, arabuluculuk memnuniyet düzeylerini etkileyen çeşitli faktörlerin bulunduğunu göstermektedir. Buna göre işletme büyüklüğü ve

sendika üyeliği, işçilerin arabuluculuk sürecine ilişkin memnuniyetlerini ve arabulucunun tutumuna dair algılarını etkileyen önemli değişkenler arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra kıdem, eğitim durumu ve cinsiyet gibi faktörlerin de işçilerin deneyimlerini şekillendirdiği görülmektedir. Bazı işçiler açısından arabuluculuk, uzun ve masraflı mahkeme süreçlerine kıyasla hızlı bir çözüm imkânı sunarken; diğerleri açısından ise hakların pazarlık konusu hâline gelmesi ve sürecin çoğu zaman eşit olmayan taraflar arasında yürütülmesi nedeniyle eleştirilere konu olmaktadır. Bu nedenle arabuluculuk kurumunun etkinliğini değerlendirmek için yalnızca anlaşma oranlarına bakmak yeterli değildir; sürecin taraflar üzerindeki etkilerinin ve hukuki hakların korunma düzeyinin de dikkate alınması gerekmektedir.

İşçiler, arabulucular ve paydaşlarla yapılan bahse konu görüşmeler, dava şartı arabuluculuk ile ihtiyari arabuluculuk süreçleri arasında önemli farklılıklar bulunduğunu da ortaya koymaktadır. Özellikle ihtiyari arabuluculuk uygulamalarında, çeşitli etik sorunların ve ciddi suistimallerin ortaya çıkabildiği görülmüştür. Aynı şekilde “seri arabuluculuk” ve “işveren arabulucusu” gibi uygulamaların, işçilerin haklarının korunması bakımından önemli ölçüde erozyon riski doğurduğu da katılımcılar tarafından dile getirilmiştir.

Arabulucuların tarafsızlık ve bağımsızlık ilkelerinin uygulamadaki görünümü, arabuluculuk sürecinde taraflar arasındaki güç dengesizliği ve işçilerin hakları konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması gibi faktörler, sürecin işleyişini doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Nitekim arabuluculuk etik modelinin işleyişi açısından arabulucularla yapılan görüşmelerde, özellikle işçi-işveren gibi güç dengesizliğinin belirgin olduğu uyuşmazlıklarda tarafsızlık ilkesinin uygulanmasının pratikte çeşitli güçlükler barındırdığı dile getirilmiştir. Tarafsızlık ilkesi, arabulucular tarafından farklı şekillerde ve sınırlarda yorumlandığından, pratikte kavramın içinin doldurulması da farklılaşmaktadır. Arabulucular, süreçteki rollerini yasal sınırlar ve kişisel inisiyatifler arasında şekillendirmektedir. Tarafsızlık temel ilke olmakla birlikte, özellikle açık biçimde adaletsiz görülen durumlar karşısında arabulucuların vicdani sorumluluk duygusuyla daha aktif bir rol üstlenebildikleri görülmektedir. Arabuluculuk mesleğinin icra ediliş biçimi ve toplumdaki algısı konusunda görüş bildiren arabulucular, avukatlık ve arabuluculuğun farklı disiplinler olmasına rağmen pratikte iç içe geçtiğini ve birbirini etkilediğini de vurgulamaktadır.

Yargı kararlarının analizi ise arabuluculuk kurumunun zaman içinde giderek daha belirgin bir içtihat çerçevesi içinde ve yalnızca usule ilişkin bir ön koşul olarak değil; aynı zamanda hak arama özgürlüğü, yargıya erişim hakkı ve işçinin

korunması ilkesi ile doğrudan temas eden yapısal bir mekanizma olarak şekillendiğini göstermektedir. Özellikle arabuluculuk tutanaklarının hukuki niteliği, arabuluculuk anlaşmalarının geçerliliği, irade sakatlığı ve aşırı yararlanma gibi konular yargı kararlarında önemli tartışma alanları olarak öne çıkmaktadır. Bu durum her ne kadar, arabuluculuğun yalnızca mahkeme dışı bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olmadığını; aynı zamanda yargı tarafından denetlenen ve içtihatlarla şekillenen bir hukuki kurum olduğunu ortaya koysa da bazı belirsizliklerin yalnızca içtihat yoluyla giderilemeyeceğini, bu alanlarda yasama müdahalesine ihtiyaç duyulduğunu da göstermektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, bireysel iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk kurumunu hukuki düzenlemeler, yargı uygulaması ve aktör deneyimleri arasındaki etkileşim çerçevesinde ele alarak kapsamlı bir değerlendirme sunmayı hedeflemektedir. Araştırma bulguları, arabuluculuk sisteminin işleyişine ilişkin önemli sorunları ortaya koymakta ve bu sorunların giderilmesine yönelik çeşitli politika önerileri geliştirmektedir. Bu önerilerden başlıcaları arasında arabulucuların ücretlendirilmesi sisteminin yeniden düzenlenmesi, arabulucu sayısının belirli ölçüde sınırlandırılması, işçilerin arabuluculuk sürecinde hukuki açıdan bilinçlendirilmesi ve güçlendirilmesi, arabuluculuk eğitiminin niteliğinin artırılması, Arabuluculuk Daire Başkanlığı'nın denetim yetkilerinin genişletilmesi yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, İş Uyuşmazlıkları, Dava Şartı Arabuluculuk, İşçi Deneyimleri, İş Hukuku.

Mediation Experiences in Labour Disputes: Field Notes and Proposed Solutions

Alternative dispute resolution methods are increasingly gaining importance as significant mechanisms that complement judicial processes in modern legal systems and, at times, replace them. In the field of labour disputes in particular, mediation is recognised as a key tool both for resolving disputes quickly and at low cost and for reducing the workload of the courts. The institution of mediation, which acquired a legal framework in Turkey with the entry into force of Law No. 6325 on Mediation in Legal Disputes in 2012, was made a prerequisite for litigation in individual labour disputes alongside Law No. 7036 on Labour Courts and has played a significant role in practice since 1 January 2018.

Since the introduction of mediation as a prerequisite for litigation in labour disputes, the institution has been the subject of intense debate, particularly in the context of the nature of labour disputes and the imbalance of power between the parties. Criticism has arisen regarding the fact that making claims subject to negotiation during the mediation process could lead to the fundamental rights of employees being opened up for negotiation and certain fundamental rights violations being rendered invisible; consequently, whilst some authors argue that labour disputes are not suitable for mediation, another view maintains that mediation is an appropriate method of resolution. The debates also highlight that the structural power imbalance between the employee and the employer, as well as factors such as the employees' economic vulnerability and awareness of their rights, may influence the process; they point out that mediators are often appointed by the employer and that other practical aspects of implementation are significant in this context. Furthermore, the impact of mandatory mediation as a prerequisite for litigation on the right of access to the courts is being assessed in legal doctrine; whilst criticisms are raised that this right is being restricted, it is also argued that mediation records can be reviewed under the provisions concerning vitiation of consent and undue advantage.

This paper is based on the findings of the research project titled “Mediation in Individual Labour Disputes: An Analysis of the Experiences of Employees and Mediators in Ankara and Bursa through the Lens of Legal Practice”, supported by TÜBİTAK under project number 125K758. The primary objective of the project is to evaluate the institution of mediation in individual labour disputes not only within the framework of legal regulations and doctrinal debates, but also through the perspectives of the actors who experience the process. The project addresses the institution of mediation from a socio-legal perspective, evaluating legal regulations, practical applications and the experiences of the actors together. Various research methods, including a survey, in-depth interviews and an analysis of court decisions, were employed within the scope of the study. The project team, comprising academics specialising in the sociology of law, labour law, civil procedure law and labour economics, has strengthened the interdisciplinary nature of the study.

As part of the project, a satisfaction survey was administered to 385 employees to determine how the mediation process shaped their experiences, interpretations, perceptions and attitudes, and how these factors influenced the process. Furthermore, in-depth interviews were conducted with 24 employees, 19 mediators and 13 party representatives/stakeholders in the provinces of Bursa and Ankara. Supreme Court and Regional Administrative Court decisions issued between 1 January 2018, and 1 July 2024 were screened; after excluding decisions unrelated to labour disputes, confirmatory decisions, decisions without grounds, and similar decisions, 250 decisions were selected from a total of 13,579 and analysed in detail.

This paper aims to evaluate recommendations regarding the functioning of the mediation system by examining the results of the project’s fieldwork and court decision analysis. When the findings obtained within this framework are evaluated, it is observed that whilst the mediation institution plays a significant role in the resolution of labour disputes, it faces various structural issues in practice. These are generally categorised under three headings: party-based, mediator-based and process-based issues.

The survey conducted among employees also shows that the process is experienced in different ways by employees, and that there are various factors influencing their levels of satisfaction with mediation. Accordingly, company size and trade union membership are among the key variables affecting employees’ satisfaction with the mediation process and their perceptions of the mediator’s attitude. Furthermore, factors such as length of service, educational background

and gender are also seen to shape employees' experiences. Whilst for some employees, mediation offers a swift solution compared to lengthy and costly court proceedings, for others it is subject to criticism due to rights becoming a matter for negotiation and the process often being conducted between unequal parties. Therefore, to assess the effectiveness of the mediation institution, it is not sufficient to look solely at settlement rates; the impact of the process on the parties and the level of protection of legal rights must also be taken into account.

Discussions held with employees, mediators and stakeholders also reveal significant differences between mandatory mediation and voluntary mediation processes. In particular, it has been observed that various ethical issues and serious abuses can arise in voluntary mediation practices. Similarly, participants have highlighted that practices such as 'serial mediation' and the 'employer-mediator' model pose a significant risk of erosion regarding the protection of employees' rights.

The practical manifestation of mediators' principles of impartiality and independence, alongside factors such as the power imbalance between the parties during the mediation process and the lack of sufficient information regarding employees' rights, are among the elements that directly influence the functioning of the process. Indeed, in discussions with mediators regarding the functioning of the mediation ethical model, it was noted that the application of the principle of impartiality in practice presents various difficulties, particularly in disputes where power imbalances—such as between employees and employers—are pronounced. As the principle of impartiality is interpreted by mediators in different ways and within varying limits, the practical application of the concept also varies. Mediators shape their roles within the process by balancing legal boundaries and personal initiative. Whilst impartiality is a fundamental principle, it is observed that mediators may assume a more active role, driven by a sense of moral responsibility, particularly in situations that are clearly perceived as unjust. Mediators who express views on the practice of the mediation profession and its perception in society also emphasise that, although law and mediation are distinct disciplines, in practice they are intertwined and influence one another.

An analysis of judicial decisions, however, demonstrates that the institution of mediation has, over time, taken shape within an increasingly distinct body of case law; not merely as a procedural prerequisite, but also as a structural mechanism directly linked to the freedom to seek justice, the right of access to justice, and the principle of employee protection. In particular, the legal nature of mediation records, the validity of mediation agreements, and issues such as vitiation of

consent and undue advantage have emerged as significant areas of debate in judicial decisions. Whilst this situation demonstrates that mediation is not merely an out-of-court dispute resolution method, but also a legal institution subject to judicial oversight and shaped by case law, it also indicates that certain uncertainties cannot be resolved solely through case law, and that legislative intervention is required in these areas.

Consequently, this paper aims to provide a comprehensive assessment of the institution of mediation in individual labour disputes by examining it within the framework of the interaction between legal regulations, judicial practice and the experiences of the parties involved. The research findings highlight significant issues regarding the functioning of the mediation system and develop various policy recommendations aimed at addressing these issues. The main recommendations include the reform of the remuneration system for mediators, the imposition of certain limits on the number of mediators, the legal awareness and empowerment of employees during the mediation process, the enhancement of the quality of mediation training, and the expansion of the supervisory powers of the Directorate of Mediation.

Keywords: Mediation, labour disputes, pre-litigation mediation, employees' experiences, labour law.

Kaynakça

- Akın, Levent. “İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler.” *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, no. 1 (2020): 1–18.
- Akkan, Mine. “Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasası ve Sonuçları.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20, no. 2 (2018): 1–31.
- Alpagut, Gülsevil. “Dava Şartı Olarak Zorunlu Arabuluculuk.” *İçinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2017 Yılı Toplantısı*. İstanbul: İstanbul Barosu, 2018.
- Atış, İrem. *İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği: Sakarya İli Örneği*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Badur, Emel. “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.” *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 9, no. 18 (2021): 49–87.
- Bakırcı, Kadriye. “‘Alternatif’ Bir Uyuşmazlık Çözüm Yolu (Arabuluculuk) Aracılığıyla ‘Alternatif’ İş Hukukuna Doğru.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 140 (2019): 355–402.
- Doğan Yenisey, Kübra. “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuk.” *İçinde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı: İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi*, ed. Kübra Doğan Yenisey. İstanbul: TİSK, 2016.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özekes, Murat Atalı ve Vural Seven. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Elbir, Nazlı. “İş Hukukunun Emredici Niteliği Karşısında İşçinin Yasal Haklarından Vazgeçmesi Sonucu Doğuran Uygulamalar Hakkında Bir Değerlendirme.” *Çalışma ve Toplum*, no. 68 (2021): 289–316.
- Erdoğan, Çiğdem. “İnsan Hakları Olarak İşçi Hakları ve Koruma Sorunu.” *İçinde XI. Ankara Barosu Uluslararası Hukuk Kurultayı 2020*, c. 3. Ankara: Ankara Barosu, 2021.
- Galanter, Marc, Robert W. Gordon ve Shauhin A. Talesh. *Why the Haves Come Out Ahead: The Classic Essay and New Observations*. New Orleans: Quid Pro, LLC, 2014.
- Genn, Hazel. *Paths to Justice: What People Do and Think About Going to Law*. Oxford: Hart Publishing, 1999.
- Gün, Selin. “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Dostane Çözüm mü? (Sahadan Notlar).” *Çalışma ve Toplum*, no. 69 (2021): 929–44.
- Güzel, Ali. “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...” *Çalışma ve Toplum*, no. 3 (2016): 1331–46.
- Güzel, Ali. “İş Yargılamasında Yeni Bir Sistem: ‘Zorunlu’ Arabuluculuk (Eleştirel Yaklaşım I).” *İçinde Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, ed. Kübra Doğan Yenisey. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Hatipoğlu Aydın, Dilek. *Güvencesiz Adaylar: İşçilerin Hukuk Deneyimleri Üzerine Bir Temelendirilmiş Kuram Çalışması*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Heper, Hande. *İş İlişkisinde İşçinin İradesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Kar, Bektaş. *İş Yargılaması Usulü*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2018.

- Korkmaz, Emre. “İş Yargısında Zorunlu Arabuluculuğun Hak Arama Hürriyeti Açısından İncelenmesi.” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, no. 59 (2018): 933–58.
- Köme Akpulat, Ayşe. *İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Lind, E. Allan, Robert MacCoun, Patricia A. Ebener, William L. F. Felstiner, Deborah R. Hensler, Judith Resnik ve Tom Tyler. *The Perception of Justice: Tort Litigants’ Views of Trial, Court-Annexed Arbitration, and Judicial Settlement Conferences*. Santa Monica, CA: RAND Institute for Civil Justice, 1989.
- Manav Özdemir, Eda. “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri.” *Çalışma ve Toplum*, no. 47 (2015): 185–221.
- Merry, Sally Engle. “Going to Court: Strategies of Dispute Management in an American Urban Neighbourhood.” İçinde *The Law & Society Reader*, ed. Richard L. Abel. New York: NYU Press, 1995.
- Namlı, Murat. “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı ile Getirilen Zorunlu Arabuluculuk Kurumunun Medeni Usul Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi.” İçinde *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 40. Yıl Uluslararası Toplantısı*, ed. Kübra Doğan Yenisey. İstanbul: TİSK, 2016.
- O’Barr, William M., ve John M. Conley. “Litigant Satisfaction versus Legal Adequacy in Small Claims Court Narratives.” İçinde *Language in the Judicial Process*, ed. David N. Levi ve Anne G. Walker. New York: Plenum, 1990.
- Oğuz, Özgür. *Türk İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2019.
- Özdemir, Ebru Nazlı. *İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk: Nitel Bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2023.
- Özel, Sibel. “Zorunlu Arabuluculuğun Adalete Erişim Hakkı Çerçevesinde İrdelenmesi.” *Public and Private International Law Bulletin* 40, no. 2 (2020): 867–92.
- Özveri, Murat. “İş Mahkemeleri Kanunu ve Zorunlu Arabuluculuk Uygulamaları.” *Çalışma ve Toplum*, no. 65 (2020): 917–37.
- Peksan, Serdar, Murat Delen ve Serkan Yorgun. “İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Uygulaması ve Arabulucuların Görüşlerine İlişkin Bir Araştırma.” *Çalışma ve Toplum*, no. 64 (2020): 321–46.
- Relis, Tamara. “Civil Litigation from Litigants’ Perspectives: What We Know and What We Don’t Know about the Litigation Experience of Individual Litigants.” İçinde *Studies in Law, Politics, and Society*, ed. Austin Sarat ve Patricia Ewick, c. 25. London–New York–Oxford: Elsevier Science, 2002.
- Relis, Tamara. “It’s Not about the Money!’: A Theory on Misconceptions of Plaintiffs’ Litigation Aims.” *University of Pittsburgh Law Review* 68, no. 2 (2007): 701–46.
- Relis, Tamara. *Perceptions in Litigation and Mediation: Lawyers, Defendants, Plaintiffs, and Gendered Parties*. Cambridge: Cambridge University Press, 2009.
- Silbey, Susan S., ve Sally Engle Merry. “Mediator Settlement Strategies.” *Law and Policy* 8 (1986): 7–32.

- Soyer, Polat. “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu ile Getirilen Bazı Düzenlemeler Hakkında Genel Bir Değerlendirme.” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, no. 57 (2018): 21–46.
- Şahin Emir, Asiye, ve Büşra Kazmaz Tepe. “İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi.” *Çalışma ve Toplum*, no. 58 (2018): 1481–1508.
- Tayfun, Recep, ve Ayşe Erdem Türk. “Arabuluculuk Uygulamalarına İlişkin Bir Alan Araştırması (Ankara Örneği).” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 122 (2016): 417–38.
- Tyler, Tom R. “What Is Procedural Justice?: Criteria Used by Citizens to Assess the Fairness of Legal Procedures.” *Law and Society Review* 22, no. 1 (1988): 103–35.
- Ülgü, Gülşah. *Türkiye’de Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamasının Değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2023.
- Welsh, Nancy A. “Making Deals in Court-Connected Mediation: What’s Justice Got to Do with It?” *Washington University Law Quarterly* 79 (2001): 787–861.
- Welsh, Nancy A. “Stepping Back through the Looking Glass: Real Conversations with Real Disputants about Institutionalized Mediation and Its Value.” *Ohio State Journal on Dispute Resolution* 38 (2004): 573–[devamı belirtilmeli].
- Wise, Robert K. “Mediation in Texas: Can the Judge Really Make Me Do That?” *South Texas Law Review* 47 (2006): 849–[devamı belirtilmeli].
- Wissler, Roselle L. “The Effects of Mandatory Mediation: Empirical Research on the Experience of Small Claims and Common Pleas Courts.” *Willamette Law Review* 33 (1997): 565–[devamı belirtilmeli].
- Wissler, Roselle L. “Court-Connected Mediation in General Civil Cases: What We Know from Empirical Research.” *Ohio State Journal on Dispute Resolution* 17 (2002): 641–[devamı belirtilmeli].
- Yazıcı Tıktık, Çiğdem. “İş Mahkemeleri Kanunu’nun Arabuluculuk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi.” İçinde *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*. İstanbul: Seçkin, 2021.



İşçi-İşveren Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sürecinin Usul Güvenceleri ve İnsan Hakları Boyutu

Aydın Kağan Çalık*

İş uyuşmazlıklarının çözümünde arabuluculuk, günümüzde etkinliği giderek artan alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak öne çıkmaktadır. Ancak bu yöntem yalnızca hızlı ve ekonomik bir çözüm aracı olarak değil, aynı zamanda insan hakları ile uyumlu olması gereken bir hukuki mekanizma olarak değerlendirilmelidir.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile arabuluculuğun dava şartı haline getirilmesi, iş yargısında önemli bir paradigma değişikliğine yol açmıştır. Kanun koyucunun amacı, yargı mercilerinin iş yükünü azaltmak ve uyuşmazlıkların daha hızlı çözülmesini sağlamaktır. Bununla birlikte öğretide, zorunlu arabuluculuğun gönüllülük ilkesine aykırılık teşkil edebileceği ve taraf iradesini zayıflatabileceği yönünde eleştiriler de bulunmaktadır.

Anayasa Mahkemesi (AYM), arabuluculuğun mahkemeye erişim hakkını ortadan kaldırmadığını, tarafların sürece katılma ve süreci sonlandırma konusunda serbest olduğunu vurgulamıştır (AYM, Esas Numarası: 2012/94, Karar Numarası: 2013/89, Karar Tarihi: 10.07.2013). AYM daha sonraki kararlarında da zorunlu arabuluculuğun, bireylerin mahkemeye erişim hakkını tamamen ortadan kaldırmadığı sürece Anayasa'ya aykırılık teşkil etmeyeceğini ifade etmiştir (AYM, E. 2018/73, K. 2019/65, K.T. 24.07.2019). Bu yaklaşım, arabuluculuğun adil yargılanma hakkına aykırı olmadığı yönündeki doktrinsel görüşlerle de uyumludur.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarında mahkemeye erişim hakkı, adil yargılanma hakkının ayrılmaz bir unsuru olarak kabul edilmektedir. AİHM *Ashingdane/Birleşik Krallık* kararında, bu hakkın mutlak olmadığı,

* Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı; Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Tezli YL. E-posta: aydinkagancalik@gmail.com.

ancak getirilen sınırlamaların hakkın özünü zedelememesi gerektiği ifade edilmiştir. Bunun yanında *Deweer/Belçika* kararında, bireyin serbest iradesi dışında alternatif bir çözüm yoluna zorlanmasının hak ihlali doğurabileceği belirtilmiştir.

Mahkemeye erişim hakkı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesi kapsamında adil yargılanma hakkının bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu hak, bireylerin yargı organlarına ulaşabilmesini ve bağlayıcı bir karar elde edebilmesini güvence altına almaktadır. Dolayısıyla arabuluculuğun dava şartı olarak düzenlenmesi, bu hakkı ortadan kaldırmamalı, yalnızca makul ve ölçülü bir sınırlama oluşturmaktadır.

Arabuluculuk sürecinin insan haklarıyla uyumlu olabilmesi için belirli usul güvencelerine dayanması gerekmektedir. Bu güvencelerin başında gönüllülük ilkesi gelmektedir. Gönüllülük, tarafların arabuluculuk sürecine katılma ve anlaşma yapma konusunda özgür iradeye sahip olmalarını ifade eder. Ancak iş hukukunda taraflar arasındaki güç dengesizliği, bu ilkenin fiilen zedelenmesine yol açabilmektedir.

Eşitlik ilkesi de arabuluculuk sürecinin temel taşlarından biridir. İşçi ve işveren arasındaki yapısal eşitsizlik, arabuluculuk sürecinde adil bir müzakere ortamının sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum, AİHM'in "silahların eşitliği" (*equality of arms*) ilkesine ilişkin içtihatlarıyla da bağlantılıdır. Özellikle *Dombo Beheer B.V./Hollanda* kararında taraflar arasında gerçek bir denge bulunmasının adil yargılanmanın ön koşulu olduğu vurgulanmıştır.

Arabulucunun rolü bu noktada yalnızca teknik bir kolaylaştırıcılık işleviyle sınırlı olmayıp, aynı zamanda sürecin insan haklarıyla uyumlu bir şekilde yürütülmesini temin eden temel bir güvencedir. Arabulucu, tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişi olarak süreci, taraflardan herhangi birinin etkisi altında kalmaksızın yönetmeli; özellikle iş ilişkilerinde sıkça karşılaşılan yapısal güç eşitsizliklerini dengeleyici bir yaklaşım benimsemelidir. Bu çerçevede arabulucu, taraflar arasında gerçek anlamda eşit ve adil bir müzakere ortamının tesis edilmesine katkı sağlayarak, adil yargılanma hakkının önemli bir unsuru olan "silahların eşitliği" ilkesinin dolaylı olarak korunmasına hizmet eder.

Bunun yanı sıra, arabulucununun bağlayıcı bir karar vermekten kaçınma yükümlülüğü, taraf iradesine saygının ve bireylerin kendi uyuşmazlıkları üzerinde tasarrufta bulunma özgürlüğünün bir yansımasıdır. Arabulucununun uyuşmazlık hakkında hüküm tesis etmemesi, çözümün tarafların özgür ve bilinçli rızasına dayanmasını güvence altına alır. Bu durum, bireylerin özerkliğini ve irade serbestisini koruyarak, arabuluculuk sürecinin insan haklarıyla uyumlu bir şekilde

işlemesini sağlar. Dolayısıyla arabulucu, yalnızca süreci yöneten bir aktör değil, aynı zamanda temel hak ve özgürlüklerin korunmasına katkıda bulunan normatif bir denge unsuru olarak değerlendirilmelidir.

Uluslararası düzeyde ise Birleşmiş Milletler etkin arabuluculuk ilkeleri, arabuluculuk süreçlerinin insan haklarına uygun şekilde yürütülmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu ilkeler arasında tarafların rızası, arabuluculuğun tarafsızlığı ve bağımsızlığı, uluslararası hukuka uygunluk, sürdürülebilirlik, koordinasyon ve tutarlılık gibi unsurlar yer almaktadır.

Sonuç olarak, arabuluculuk iş uyuşmazlıklarının çözümünde önemli bir araç olmakla birlikte, insan haklarıyla uyumlu bir şekilde uygulanmalıdır. AİHM ve AYM içtihatları birlikte değerlendirildiğinde, arabuluculuğun meşru kabul edilebilmesi için mahkemeye erişim hakkını ortadan kaldırmaması, tarafların özgür iradesine dayanması ve taraflar arasındaki fiili eşitsizliği dengeleyici mekanizmalar içermesi gerekmektedir. Bu doğrultuda usul güvencelerinin güçlendirilmesi, sistemin hem etkinliğini hem de meşruiyetini artıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, İş Hukuku, Adil Yargılanma Hakkı, Mahkemeye Erişim, Usul Güvenceleri, İnsan Hakları



Procedural Safeguards and the Human Rights Dimension of Mediation in Labour Disputes

Mediation in the resolution of labor disputes has increasingly emerged as an effective alternative dispute resolution mechanism in contemporary legal systems. However, it should not be regarded merely as a swift and cost-efficient means of settlement, but rather as a legal institution that must operate in conformity with fundamental human rights standards.

The transformation of mediation into a mandatory precondition for litigation under Law No. 7036 on Labour Courts has introduced a significant paradigm shift within the field of labor adjudication. The legislator's primary objective has been to alleviate the workload of judicial authorities and to facilitate the expeditious resolution of disputes. Nonetheless, doctrinal critiques have been advanced, arguing that compulsory mediation may conflict with the principle of voluntariness and potentially undermine party autonomy.

The Constitutional Court of Türkiye (Anayasa Mahkemesi [AYM]) has held that mediation does not abolish the right of access to a court, emphasizing that parties retain the freedom both to participate in and to terminate the process (AYM, Main Number: 2012/94, Decision: 2013/89, Decision Date: 10.07.2013). In its subsequent rulings, the Court reiterated that mandatory mediation does not contravene the Constitution insofar as it does not entirely eliminate individuals' right of access to judicial remedies (AYM, Main Number: 2018/73, Decision: 2019/65, Decision Date: 24.07.2019). This position is consistent with prevailing doctrinal views maintaining that mediation is not inherently incompatible with the right to a fair trial.

Within the jurisprudence of the European Court of Human Rights (ECtHR), the right of access to a court is recognized as an integral component of the right to a fair trial. In *Ashingdane v. the United Kingdom*, the Court held that this right is not absolute; however, any limitations imposed must not impair its very essence. Furthermore, in *Deweert v. Belgium*, the Court indicated that compelling

an individual to resort to an alternative dispute resolution mechanism against their free will may constitute a violation of fundamental rights.

The right of access to a court is safeguarded under Article 6 of the European Convention on Human Rights as a core element of the right to a fair trial. This right guarantees individuals the ability to bring their claims before judicial bodies and to obtain a binding determination. Accordingly, the designation of mediation as a procedural prerequisite must not extinguish this right, but should instead constitute a reasonable and proportionate limitation.

For mediation processes to be compatible with human rights, they must be grounded in certain procedural safeguards. Foremost among these is the principle of voluntariness, which entails that parties must possess the free will both to engage in mediation and to conclude an agreement. However, in the context of labor law, the inherent imbalance of power between employer and employee may, in practice, undermine the effective realization of this principle.

The principle of equality also constitutes a cornerstone of the mediation process. Structural inequalities between employers and employees may impede the establishment of a genuinely fair negotiating environment. This concern is closely linked to the ECtHR's jurisprudence on the principle of "equality of arms." In particular, in *Dombo Beheer B.V. v. the Netherlands*, the Court underscored that the existence of a genuine balance between the parties is a prerequisite for a fair trial.

At this juncture, the role of the mediator extends beyond a merely technical facilitation function and constitutes a fundamental safeguard ensuring that the process is conducted in compliance with human rights standards. As an impartial and independent third party, the mediator must manage the proceedings without being influenced by either party and should adopt a balancing approach, particularly in addressing structural inequalities that frequently arise in labor relations. In this context, by contributing to the establishment of a genuinely equal and fair negotiation environment, the mediator serves —albeit indirectly— to uphold the principle of "equality of arms," which is a core component of the right to a fair trial.

Furthermore, the mediator's obligation to refrain from issuing binding decisions reflects respect for party autonomy and the individuals' freedom to dispose of their own disputes. By abstaining from adjudicative authority, the mediator ensures that any resolution is grounded in the free and informed consent of the parties. In this respect, mediation safeguards individual autonomy and freedom

of will, thereby enabling the process to function in a manner consistent with human rights. Accordingly, the mediator should be regarded not merely as a procedural facilitator, but as a normative balancing actor contributing to the protection of fundamental rights and freedoms.

At the international level, the United Nations' principles on effective mediation clearly stipulate that mediation processes must be conducted in accordance with human rights standards. These principles encompass elements such as party consent, impartiality and independence of the mediator, compliance with international law, sustainability, coordination, and consistency.

In conclusion, while mediation constitutes an important instrument in the resolution of labor disputes, it must be implemented in a manner that is fully compatible with human rights. When the jurisprudence of both the ECtHR and the Constitutional Court is considered collectively, the legitimacy of mediation depends on its not extinguishing the right of access to a court, being grounded in the free will of the parties, and incorporating mechanisms that address de facto inequalities between them. Strengthening procedural safeguards in this regard will enhance both the effectiveness and the legitimacy of the system.

Keywords: Mediation, Labour Law, Right to a Fair Trial, Access to Court, Procedural Safeguards, Human Rights

Kaynakça

- Başer Öcal, İbrahim Burak. Türk İş Hukukunda Adil Yargılanma Hakkının Bir Unsuru Olarak Mahkemeye Erişim Hakkı. Yüksek lisans tezi, 2022.
- Oğuz, Özgür. “Türk İş Hukukunda Arabulucunun Yükümlülükleri.” Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4, no. 2 (2018).
- Oğuz, Özgür, ve Eda Atak. “İş Hukukunda Arabuluculuk Belgesinin Aşırı Yararlanma Nedeniyle İptali.” Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, no. 63 (2025).
- Peksan, Serdar, Murat Delen ve Serkan Yorgun. “İş Hukukunda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk.” Çalışma ve Toplum Dergisi 1, no. 64 (2020).
- Yağcıoğlu, Kaan M. “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Arabuluculuk.” Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 20, no. 2 (2018).
- Anayasa Mahkemesi. “E. 2012/94, K. 2013/89, 10 Temmuz 2013 tarihli karar.” Erişim 28 Mart 2026. <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2013-89-nrm.pdf>.
- Anayasa Mahkemesi. “B. No. 2018/73, K. 2019/65, 24 Temmuz 2019 tarihli karar.” Erişim 28 Mart 2026. <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2019-65-nrm.pdf>.
- European Court of Human Rights. Golder v. United Kingdom, App. No. 4451/70 (1975). Erişim 28 Mart 2026. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57496"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).
- European Court of Human Rights. Ashingdane v. United Kingdom, App. No. 8225/78 (1985). Erişim 28 Mart 2026. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57425"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).
- European Court of Human Rights. Deweer v. Belgium, App. No. 6903/75 (1980). Erişim 28 Mart 2026. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57469"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).
- European Court of Human Rights. Dombo Beheer B.V. v. Netherlands, App. No. 14448/88 (1993). Erişim 28 Mart 2026. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-57850"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

V. OTURUM

Saat: 16:15 – 17:15

Dava Şartı Arabuluculuk ve Arabuluculuk Süreci

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Nesibe Kurt Konca

Ankara Medipol Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi D. Nurdan Korkmaz Çetin Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe Arslanpınar Tat	Dava Şartı Arabuluculuğunun Yargı Kararları Bağlamında Medeni Usûl Hukukuna Yansımaları
Arş. Gör. Dr. Serpil Işık	Adi Konkordatoda Çekişmeli Alacaklar Hakkında Açılacak Olan Davanın Dava Şartı Arabuluculuğa Tabi Olup Olmadığı Üzerine Düşünceler
Av. Arb. Mine Demirezen	Başarı Var, Sürdürülebilirlik Yok: “Proje”den Davranış Yönetim Politikasına Kurumsallaşma Modeli



Dava Şartı Arabuluculuğun Yargı Kararları Bağlamında Medenî Usûl Hukukuna Yansımaları

Dr. Öğr. Üyesi D. Nurdan Korkmaz Çetin*
Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe Arslanpınar Tat**

6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun kabulü ve yürürlüğe girmesiyle birlikte ilk defa ihtiyari olarak hukuki zemine kavuşan arabuluculuk, zamanla birçok uyuşmazlık bakımından dava şartı hâline gelmiştir. Dava şartı arabuluculuk, ilk olarak 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.3 ile kabul edilmiş; bireysel ve toplu iş sözleşmelerine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda arabuluculuk dava şartı olarak öngörülmüştür. Bu düzenlemeyi 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na eklenen m.5/A hükmü takip etmiş; konusu bir miktar paranın ödenmesi olan alacak ve tazminat taleplerine ilişkin ticari davalar gerek Türk Ticaret Kanunu'nda gerekse diğer kanunlarda düzenlenmiş olup olmadığına bakılmaksızın dava şartı arabuluculuğa tabi kılınmıştır. Ticari davalarda dava şartı arabuluculuğun kabulünden sonra, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'a eklenen m.73/A hükmü ile belirlenen istisnalar dışında, tüketici mahkemelerinin görev alanına giren uyuşmazlıklarda da arabuluculuk dava şartı haline gelmiştir.

Dava şartı arabuluculuğa ilişkin en kapsamlı değişikliklerden biri ise 05.04.2023 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 7445 Sayılı İcra ve İflas Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile gerçekleştirilmiştir. Bu Kanun'la İş Mahkemeleri Kanunu m.3'e ve Türk Ticaret Kanunu m.5/A'ya eklemeler yapılırak; itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları bakımından da dava şartı arabuluculuğun uygulanacağı açıkça belirtilmiş ve uygulamada ortaya çıkan tereddütler giderilmeye çalışılmıştır. Ayrıca aynı Kanun'la

* Dr. Öğr. Üyesi, Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, Medeni Usul ve İcra-İflas Hukuku Ana Bilim Dalı. E-posta: dnurdankorkmaz@gmail.com.

** Dr. Öğr. Üyesi, Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Özel Hukuk Bölümü, Medeni Usul ve İcra-İflas Hukuku Ana Bilim Dalı Dekan Yardımcısı. E-posta: tgcarslnprn@gmail.com.

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'na 18/B maddesi eklenmiş; kira ilişkisinden doğan uyuşmazlıklar, ortaklığın giderilmesi davaları, Kat Mülkiyeti Kanunu'ndan doğan uyuşmazlıklar ve komşuluk hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar da dava şartı arabuluculuğun kapsamına dâhil edilmiştir. 7445 Sayılı Kanun ile aynı tarihte Resmî Gazete'de yayımlanan 7442 Sayılı Orman Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la da tarımsal üretim sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar dava şartı arabuluculuk kapsamına alınmıştır.

Dava şartı arabuluculuğun kapsamı önemli ölçüde genişlemiş olmakla birlikte, bununla sınırlı kalınmayacağı da açıktır. Nitekim 23.01.2025 tarihinde açıklanan ve 2025-2029 yıllarını kapsayan 4. Yargı Reformu Strateji Belgesi'nin Hedef 4.4.c başlığı altında, asliye hukuk mahkemelerinde görülen alacak ve tazminat davaları başta olmak üzere dava şartı arabuluculuğun kapsamının genişletileceği belirtilmiştir.

Dava şartı arabuluculuğun kapsamı genişledikçe ve uygulamalar yaygınlaştıkça, farklı yönde yargı kararlarının verilmeye başlandığı ve yeni tartışma alanlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu çerçevede, dava şartına ilişkin olarak HMK m.115/3'te, davanın esasına girilmeden önce fark edilmemiş dava şartı eksikliğinin hüküm anından giderilmiş olması halinde başlangıçtaki eksiklik nedeniyle davanın usulden reddedilmeyeceği düzenlenmektedir. Buna karşılık, HUAK m.18/A/2'de, dava şartı arabuluculuğa tabi uyuşmazlıklarda arabuluculuğa hiç başvurulmadan dava açılması hâlinde, herhangi bir işlem yapılmaksızın dava şartı yokluğu sebebiyle davanın usulden reddedileceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeler karşısında, dava şartı arabuluculuğun HMK m.115/3 anlamında tamamlanabilir bir dava şartı olup olmadığı meselesi yargı kararlarına konu olmuş; bu konuda farklı yönde kararlar verilmiştir.

Dava şartı arabuluculuğa tabi uyuşmazlıklar bakımından, özellik arz eden bazı durumlara ilişkin açık bir düzenlemenin bulunmaması, farklı yönde yargı kararlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Örneğin objektif dava yığılması, karşı dava açılması veya terditli dava açılması gibi hâllerde, taleplerin ya da karşı davanın konusunun dava şartı arabuluculuğa tabi olup olmadığı meselesi yargı kararlarına konu olmaktadır.

Dava şartı arabuluculuk ne zaman sona ermiş sayılmalıdır? Özellikle telekonferans usulüyle yürütülen arabuluculuk faaliyetlerinin yaygınlaşması ve taraflardan birinin ya da birkaçının yahut vekillerinin, arabuluculuk faaliyetinin yürütüldüğü yerden farklı bir yerde bulunması sebebiyle son tutanak çoğu zaman

aynı gün içerisinde arabuluculuk sürecine katılan tüm kişiler tarafından imzalanmamaktadır. Bu gibi durumlarda hak düşürücü ve zamanaşımına ilişkin sürelerin son tutanak tarihinden itibaren işlemeye devam edeceğinin kabulü hâlinde tarafların hak kaybına uğrama ihtimali gündeme gelebilmektedir.

Tebliğimizde, dava şartı arabuluculuğun uygulanması sebebiyle ortaya çıkan ve özellikle yukarıda değinilen, yargı kararlarına konu olmuş farklı uygulamalar incelenecek; bu çerçevede tespit ve değerlendirmelerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Dava Şartı Arabuluculuk, Dava Şartı Arabuluculuğun Kapsamı, Tamamlanabilir Dava Şartı, Usûli Sorunlar, Yargı Kararları.



Reflections on Mediation as a Litigation Prerequisite Suit in Civil Procedure Law in the Context of Judicial Decisions

With the adoption and entry into force of the Law on Mediation in Civil Disputes No. 6325, mediation, which initially gained a legal basis on a voluntary basis, has over time become a condition precedent to a lawsuit for many disputes. Mediation as a litigation prerequisite suit was first adopted with Article 3 of the Labor Courts Law No. 7036; mediation was envisaged as a condition precedent in lawsuits filed for claims for monetary and compensatory entitlements of employees or employers based on individual and collective labor agreements, as well as reinstatement claims. This was followed by the addition of Article 5/A to the Turkish Commercial Code No. 6102; commercial lawsuits regarding claims for receivables and compensation, the subject of which is the payment of a certain amount of money, have been made subject to mediation as a litigation prerequisite suit regardless of whether they are regulated in the Turkish Commercial Code or other laws. After the adoption of mediation as a litigation prerequisite suit in commercial lawsuits, mediation also became a condition precedent in disputes falling within the jurisdiction of consumer courts, with the exception of the exemptions determined by Article 73/A added to the Law on the Protection of Consumers No. 6502.

One of the most comprehensive changes regarding mediation as a litigation prerequisite suit was carried out by Law No. 7445 on the Amendment of the Enforcement and Bankruptcy Law and Certain Laws, published in the Official Gazette on 05.04.2023. By making additions to Article 3 of the Labor Courts Law and Article 5/A of the Turkish Commercial Code, it was explicitly stated that mediation as a litigation prerequisite suit would also apply to actions for the annulment of objection, negative declaratory actions, and actions for restitution. Furthermore, Article 18/B was added to the Law on Mediation in Civil Disputes; disputes arising from lease relationships, actions for the dissolution

of partnership, disputes arising from the Condominium Law, and disputes arising from neighbor law were also included within the scope of mediation as a litigation prerequisite suit.

Although the scope of mediation as a litigation prerequisite suit has expanded significantly, it is evident that its scope will not remain limited to these areas. Under Target 4.4.c of the 4th Judicial Reform Strategy Document (2025–2029), announced on 23.01.2025, it was stated that the scope of mediation as a litigation prerequisite suit would be expanded, primarily for actions for receivables and compensation heard in civil courts of first instance.

As the scope expands and practices become more common, it is observed that judicial decisions in different directions have begun to be rendered and new areas of discussion have emerged. Article 115/3 of the Code of Civil Procedure No. 6100 regulates that if a deficiency in a condition precedent, which was not noticed before the merits of the case were entered into, is remedied by the time of the judgment, the case shall not be dismissed on procedural grounds due to the initial deficiency. In contrast, Article 18/A/2 of the Law on Mediation in Civil Disputes stipulates that in disputes subject to mediation as a litigation prerequisite suit, if a lawsuit is filed without applying for mediation at all, the case shall be dismissed on procedural grounds due to the absence of a condition precedent. The issue of whether mediation as a litigation prerequisite suit is a curable condition precedent within the meaning of Article 115/3 of the Code of Civil Procedure has been the subject of judicial decisions in different directions.

The absence of an explicit regulation regarding certain situations of a characteristic nature prepares the ground for the emergence of judicial decisions in different directions. For example, in cases such as the objective joinder of claims, filing a counterclaim, or filing a subsidiary (alternative) claim, the issue of whether the subject of the claims or the counterclaim is subject to mediation as a litigation prerequisite suit becomes the subject of judicial decisions.

When should mediation as a litigation prerequisite suit be considered terminated? Especially with the widespread use of mediation activities conducted via teleconference, the final minutes often cannot be signed by all persons participating in the mediation process on the same day. In such cases, if it is accepted that the preclusive and limitation periods will continue to run from the date of the final minutes, the possibility of the parties suffering a loss of rights may come to the fore.

In this paper, different practices that have arisen due to the implementation of mediation as a litigation prerequisite suit, and particularly those which have been the subject of judicial decisions, will be examined; within this framework, findings and evaluations will be made.

Keywords: Mediation as a Litigation Prerequisite Suit, Scope of Mediation as a Litigation Prerequisite Suit, Curable Condition Precedent, Procedural Issues, Judicial Decisions.

Kaynakça

- Arslanpınar, Tuğçe. Medeni Yargılama Hukukunda Karşı Dava. Ankara, 2017.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, O. Ersun Civan, Eda Manav Özdemir, B. F. Savaş Kutsal ve Ahmet Evcimen. İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk. Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu. Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2023.
- Bulut, Umut. Medeni Usûl Hukukunda Davaların Yiğilmesi. Ankara, 2017.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özekes, Murat Atalı ve Vural Seven. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk. 2. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Koçyigit, İsmail, ve Ali Bulur. Ticari Uyuşmazlıklarda Dava Şartı Arabuluculuk. Ankara: Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2019.
- Korkmaz, Ceren. “Davaların Yiğilmesinde Dava Şartı Arabuluculuk İncelemesi.” Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, no. 2 (2022): 1365–1406.
- Muşul, Timur. Medeni Usûl Hukukunda Terdit İlişkileri. 2. baskı. Ankara, 2009.
- Mutlay, Faruk Barış. “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk.” İçinde İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, ed. Tankut Centel, 23–173. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- Özekes, Muhammet, ve Çiğdem Yazıcı Tıktık. “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları.” İçinde Pekcanitez Usûl Medeni Usûl Hukuku, c. 5, ed. Hakan Pekcanitez, Muhammet Özekes, Mine Akkan, Hülya Taş Korkmaz, Cemil Simil ve Efe Direnisa. 16. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2025.
- Paşlı, Ali. “Ticari İşletme ve Ticaret Şirketleri Bakımından Zorunlu Arabuluculuğun Değerlendirilmesi: TTK m. 5/A'nın Yorumlanması.” İçinde Ticari Uyuşmazlıklarda Zorunlu Arabuluculuk, ed. Ceyda Süral Efeçinar ve Mehmet Ertan Yıldırım, 13–28. Ankara, 2019.
- Tanrıver, Süha. “Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler.” Türkiye Barolar Birliği Dergisi, no. 147 (2020): 111–42.
- Tanrıver, Süha. “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk.” Türkiye Barolar Birliği Dergisi, no. 64 (2006): 151–77.
- Tanrıver, Süha. Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk. 3. baskı. İstanbul, 2025.
- Yaşar Coşkun, Selin, ve Mehmet S. Göncü Döner. “Davaların Yiğilmesi ve Terditli Davalar Açısından Ticari Dava Şartı Arabuluculuk: Mahkeme Kararları Üzerinden Bir Analiz.” Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 26 (2020): 89–117.
- Yazıcı Tıktık, Çiğdem. Medeni Usul Hukukunda Karşı Dava. İstanbul, 2021.

Adi Konkordatoda Çekişmeli Alacaklar Hakkında Açılacak Olan Davanın Dava Şartı Arabuluculuğa Tabi Olup Olmadığı Üzerine Düşünceler

Arş. Gör. Dr. Serpil Işık*

Konkordato, borçlarını vadesinde ödeyemeyen veya ödeme tehlikesi altında bulunan borçlunun ekonomik varlığını koruyarak iflasın önüne geçmeyi amaçlayan bir yeniden yapılandırma kurumudur.¹ 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 285 ilâ 309. maddeleri arasında düzenlenen konkordato hükümleri, 7101 sayılı Kanun (7101 sayılı “İcra ve İflas Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) ile önemli ölçüde değiştirilmiştir. Bu değişiklikler uygulamada yeni hukuki sorunların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu sorunlardan biri de konkordato prosedürü içerisinde çekişmeli hâle gelen alacaklar bakımından açılacak olan davanın dava şartı arabuluculuğa tabi olup olmadığı meselesine ilişkindir.

Bilindiği üzere, Konkordatoda İİK m. 299 uyarınca yapılan ilan üzerine alacaklılar, belirlenen süre içerisinde alacaklarını bildirmeye davet edilir. Bildirilen alacaklar hakkında borçlunun görüşü alınır (İİK m. 300). Borçlu tarafından tamamen veya kısmen kabul edilmeyen ya da hukuki niteliği itibarıyla itiraza konu edilen alacaklar “çekişmeli alacak” olarak nitelendirilir.² Çekişmeli alacak kavramı, özellikle İİK m. 302 ve m. 308/b hükümleri çerçevesinde önem kazanmaktadır. İsviçre Hukukunda ise, çekişmeli alacaklara ilişkin dava mehaz İsviçre Federal İcra ve İflas Kanunu'nun (*Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs-SchKG*) 315'inci maddesinde düzenlenmektedir.³

* Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra-İflas Hukuku Anabilim Dalı. E-Posta: serpil.isik@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4329-1138.

1 Kurt Amonn ve Fridolin Walter, *Grundriss des Schuldbetreibungs- und Konkursrechts*, 9. vollständig aktualisierte Auflage (Bern: Stämpfli Verlag AG, 2013), § 53, N. 2, 515.

2 Çiğdem Yazıcı, “Adi Konkordato’da Çekişmeli Alacaklar Hakkında Dava (İİK m. 308/b),” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 116 (2021): 4–5.

3 Ayrıntılı bilgi için bkz. Jolanta Kren Kostkiewicz, *SchKG Kommentar: Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz mit weiteren Erlassen*, OFK – Orell Füssli Kommentar (Navigator.ch), 20., aktualisierte Auflage (Zürich: Orell Füssli Verlag AG, 2020), 836–37.

Borçlunun itirazı üzerine çekişmeli hâle gelen alacak bakımından alacaklı, tasdik kararının ilanından itibaren bir ay içerisinde dava açmak suretiyle alacağını hüküm altına aldırarak zorundadır (İİK m. 308b/f. 1).⁴ Söz konusu dava, maddi hukuk bakımından alacağın varlığının ve miktarının tespitini ve buna bağlı olarak tahsilini amaçlamaktadır. Doktrinde ağırlıklı görüş, bu davanın genel hükümlere göre görülen bir eda davası niteliğinde olduğu yönündedir.⁵ Bu durumda görevli ve yetkili mahkeme de genel hükümler çerçevesinde belirlenmektedir. Ancak çekişmeli alacak davasının genel hükümlere tabi olması, onun konkordato prosedürü ile olan sıkı bağlantısını ortadan kaldırmamaktadır. Zira bu dava, yalnızca borçlu ile alacaklı arasındaki bir uyuşmazlığın çözümüne hizmet etmekle kalmamaktadır. Aynı zamanda konkordato projesi kapsamında ayrılan payın akıbeti bakımından diğer alacaklıları da dolaylı olarak etkilemektedir. Özellikle çekişmeli alacak için ayrılan payın dava sonucuna göre borçluya iadesi veya alacaklıya ödenmesi söz konusu olabileceğinden, dava sonucunun konkordato masasındaki denge üzerinde etkisi bulunmaktadır.

Çekişmeli alacak davasının hukuki niteliğine ilişkin bu tespitler kurumun dava şartı arabuluculuğa ilişkin mevzuat karşısındaki konumunun ayrıca ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Arabuluculuk, tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin yardımı ile bir araya gelen tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri hukuki uyuşmazlıkları birlikte müzakere ederek çözmeye çalıştıkları bir alternatif uyuşmazlık çözümü yöntemidir.⁶ 7155 sayılı Kanun ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na eklenen 5/A maddesi uyarınca konusu bir miktar paranın ödenmesi olan ticari davalarda dava açılmadan önce arabulucuya başvurulması dava şartı olarak kabul edilmiştir.

4 SchKG Art. 315'te bu süre yirmi gün olarak düzenlenmiştir. Bkz.: Daniel Hunkeler ve Georg J. Wohl, *Kommentar zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG)*, ed. Jolanta Kren Kostkiewicz ve Dominik Vock, 4. Auflage (Zürich: Schulthess Juristische Medien AG, 2017), Art. 315, N. 3.

5 Hunkeler/Wohl, SchKG Art. 315, N. 7; Yazıcı, s. 12; Hakan Albayrak ve Esra Bulut, "Konkordatoda Çekişmeli Alacaklar Hakkında Dava," *Adalet Dergisi*, no. 68 (2022): 466; Zeynep Bahadır, "Konkordatoda Çekişmeli Alacaklar Hakkında Dava Açılmadan Önce Arabuluculuğa Başvurma Zorunluluğu Bulunup Bulunmadığının Değerlendirilmesi," *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 73, no. 4 (2024): 2651.

6 Nataliia M. Gren, "The Principles of Mediation," *Journal of Eastern European Law*, no. 24 (2016): 75 ff.; Elif Kusmet Kekeç, *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*, 3. baskı (Ankara: Adalet, 2016), 23; arabuluculuk hakkında bkz. Nevhis Deren-Yıldırım, "Arabuluculuk Kurumuna İlişkin Bazı Düşünceler," içinde *Arabuluculuk Kanunu Tasarısı: Eleştiriler-Sempozyum Notları* (İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2008), 81–99; Seda Özmumcu, *Uzak Doğu'da Arabuluculuk ile Türk Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Kurumuna Genel Bir Bakış*, 3. baskı (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013).

Benzer şekilde iş uyuşmazlıkları ve tüketici uyuşmazlıkları bakımından da dava şartı arabuluculuk öngörülmüştür. Nihayet son olarak da 7445 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında bazı uyuşmazlıklar bakımından da yine dava şartı arabuluculuk getirilmiştir. Böylelikle, dava şartı arabuluculuğa tabi olan uyuşmazlıkların sayısı oldukça genişletilmiştir.⁷ Dava şartı arabuluculuğun işleyişine dair genel esaslara ise HUAK m. 18/A hükmünde yer verilmiştir.⁸

Çekişmeli alacak davasının konusu çoğu zaman bir para alacağı olduğundan, bu davanın da dava şartı arabuluculuk kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Mevzuatta çekişmeli alacak davasının arabuluculuğa tabi olup olmadığına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Nitekim konkordato çekişmeli alacaklar hakkında açılan davalarda arabulucuya başvurma zorunluluğunun bulunup bulunmadığı hususunda Yargıtay kararlarında da bir yeknesaklık söz konusu değildir.⁹ Bu durum, çekişmeli alacak davasının hukuki niteliğinin ve konkordato sistemi içindeki konumunun birlikte değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Belirtmek gerekir ki, çekişmeli alacak davasının genel hükümlere göre açılması ve tarafların üzerinde tasarruf edebileceği bir alacak talebini içermesi, arabuluculuğa elverişli olduğu yönünde bir değerlendirmeye imkân verebilir. Diğer yandan ise, konkordato hükümlerinin tasdikıyla birlikte bütün alacaklılar bakımından bağlayıcı hâle gelmesi ve alacaklılar arasında eşitlik ilkesinin gözetilmesi gerekliliği, borçlu ile belirli bir alacaklının konkordato hükümlerinden farklı ödeme koşulları üzerinde anlaşmasının sistematik sonuçlarını tartışmalı hâle getirmektedir. Nitekim çekişmeli alacak davasının kabulü hâlinde alacaklı, konkordato projesinde öngörülen şartlar çerçevesinde alacağının ifasını talep edebilecektir. Bu davanın reddi hâlinde ise ayrılan payın borçluya iadesi söz konusu olacaktır. Bu yönüyle dava, konkordato sürecinin genel dengesi ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle kanaatimizce mesele yalnızca davanın eda davası niteliğinde olup olmadığına indirgenemez. Konkordato hukukunun amacı, alacaklılar arası eşitlik ilkesi ve konkordatonun kolektif yapısı birlikte dikkate alınmalıdır. Bu sebeple çalışmamızda öncelikle konkordato prosedürü içerisinde çekişmeli alacak

7 Leyla Akyol Arslan, “Dava Şartı Arabuluculuğa Tabi İşçi-İşveren Uyuşmazlıklarında İşveren Tarafından Yetkilendirilen Çalışanın İşvereni Temsil Etmesi,” *KHM* 3, no. 2 (2023): 273.

8 Süha Tannıver, “Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler,” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 147 (2020): 113

9 Yargıtay’ın çekişmeli alacaklar hakkındaki davanın dava şartı arabuluculuğa tabi olmadığı yönündeki bir kararları için bkz.: Yarg. 5. HD, 17.10.2022, E. 2022/7830, K. 2022/14067 (Lexpera). Yargıtay’ın aksi yöndeki bir kararı için bkz.: Yarg. 6. H, 14.03.2022, E. 2021/4402, K. 2022/1359 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

kavramı ve çekışmeli alacak davasının hukuki niteliği ele alınacaktır. Ardından dava şartı arbuluculuğa ilişkin düzenlemeler çerçevesinde çekışmeli alacak davasının arbuluculuk kapsamına girip girmediği, konkordato sistematıği ve menfaat dengesi esas alınarak değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Konkordato, çekışmeli alacak, çekışmeli alacak davası, dava şartı arbuluculuk, alacaklılar arası eşitlik.

Reflections on Whether the Action Concerning Disputed Claims in Ordinary Concordat Proceedings Is Subject to Mandatory Mediation as a Procedural Precondition

A concordat is a restructuring mechanism aimed at preventing bankruptcy by preserving the economic existence of a debtor who is unable to pay its debts as they fall due or who is under imminent risk of insolvency. The provisions governing concordat proceedings, set forth in Articles 285 to 309 of the Enforcement and Bankruptcy Code No. 2004, were substantially amended by Law No. 7101 (Law on the Amendment of the Enforcement and Bankruptcy Code and Certain Other Laws). These amendments have given rise to new legal issues in practice. One such issue concerns whether an action to be brought in respect of claims that become disputed within concordat proceedings is subject to mandatory mediation as a procedural requirement (condition precedent to filing suit).

Pursuant to Article 299 of the Enforcement and Bankruptcy Code (EBC), following the public announcement made within the concordat proceedings, creditors are invited to file their claims within the prescribed period. The debtor's opinion is then obtained with respect to the claims so filed (EBC Art. 300). Claims that are wholly or partially rejected by the debtor, or whose legal characterization is contested, are defined as "disputed claims." The concept of a disputed claim gains particular importance within the framework of Articles 302 and 308/b of the EBC. Under Swiss law, actions relating to disputed claims are regulated in Article 315 of the Swiss Federal Act on Debt Enforcement and Bankruptcy (Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs – SchKG).

Where a claim becomes disputed upon the debtor's objection, the creditor must, within one month from the announcement of the confirmation decision, bring an action in order to obtain a judgment recognizing its claim (EBC Art. 308b/1). From the standpoint of substantive law, this action seeks the judicial determination of the existence and amount of the claim and, consequently,

its enforcement. The prevailing view in the doctrine considers this action to be an action for performance (condemnation action) adjudicated under the general procedural rules. Accordingly, the competent and authorized court is determined pursuant to the general provisions.

However, the fact that the action concerning a disputed claim is subject to the general procedural rules does not eliminate its close connection with the concordat proceedings. Indeed, this action serves not only to resolve a dispute between the debtor and the individual creditor but also indirectly affects the other creditors in terms of the allocation set aside for the disputed claim within the concordat plan. Depending on the outcome of the action, the amount reserved for the disputed claim may either be paid to the creditor or returned to the debtor. Therefore, the judgment rendered in such action has a direct impact on the balance of the concordat estate.

These observations regarding the legal nature of the action concerning disputed claims necessitate a separate examination of its position vis-à-vis the legislation governing mandatory mediation as a procedural precondition.

Mediation is an alternative dispute resolution mechanism whereby the parties, with the assistance of a neutral and independent third party, attempt to resolve a legal dispute over which they are free to dispose by mutual negotiation. Pursuant to Article 5/A of the Turkish Commercial Code No. 6102, introduced by Law No. 7155, recourse to a mediator prior to filing suit has been accepted as a mandatory procedural requirement in commercial disputes whose subject matter is the payment of a sum of money. Similarly, mandatory mediation has been prescribed as a condition precedent in labor and consumer disputes. Most recently, following the amendments introduced by Law No. 7445, mandatory mediation has been extended to certain additional categories of disputes. Consequently, the scope of disputes subject to mandatory mediation has been significantly broadened. The general principles governing the operation of mandatory mediation are set forth in Article 18/A of the Law on Mediation in Civil Disputes.

Since the subject matter of an action concerning a disputed claim in concordat proceedings is, in most cases, a monetary receivable, the question arises as to whether such action should also fall within the scope of mandatory mediation as a procedural precondition.

The legislation contains no explicit provision as to whether actions concerning disputed claims in concordat proceedings are subject to mediation. Moreover, the case law of the Court of Cassation (Yargıtay) does not display uniformity

on the issue of whether recourse to mediation is mandatory in such actions. This situation renders it necessary to assess jointly the legal nature of the action concerning disputed claims and its place within the concordat system.

It should be noted that the fact that the action is brought under the general procedural rules and involves a claim over which the parties may, in principle, freely dispose could support the view that it is amenable to mediation. On the other hand, once the concordat plan is confirmed, it becomes binding upon all creditors, and the principle of equality among creditors must be observed. In this context, an agreement between the debtor and a particular creditor on payment terms deviating from those set forth in the concordat plan raises concerns regarding its compatibility with the systematic structure and collective nature of concordat law.

Indeed, if the action concerning the disputed claim is upheld, the creditor will be entitled to demand performance of its claim within the framework of the terms stipulated in the concordat plan. Conversely, if the action is dismissed, the amount reserved for the disputed claim will be returned to the debtor. In this respect, the action is directly linked to the overall equilibrium of the concordat process.

For this reason, in our view, the matter cannot be reduced merely to the question of whether the action qualifies as an action for performance under general procedural rules. The purpose of concordat law, the principle of equality among creditors, and the collective structure of the concordat must be considered together. Accordingly, this study will first examine the concept of disputed claims within concordat proceedings and the legal nature of the action concerning such claims. Subsequently, within the framework of the rules governing mandatory mediation as a procedural precondition, it will be assessed—on the basis of the systematic structure of concordat and the balance of interests—whether the action concerning disputed claims falls within the scope of mandatory mediation.

Keywords: Concordat, disputed claim, action concerning disputed claims, mandatory mediation as a procedural precondition, equality among creditors.

Kaynakça

- Akyol Arslan, Leyla. “Dava Şartı Arabuluculuğa Tabi İşçi-İşveren Uyuşmazlıklarında İşveren Tarafından Yetkilendirilen Çalışanın İşvereni Temsil Etmesi.” *KHM* 3, no. 2 (2023): 271–299.
- Albayrak, Hakan, ve Esra Bulut. “Konkordatoda Çekişmeli Alacaklar Hakkında Dava.” *Adalet Dergisi*, no. 68 (2022): 451–485.
- Amonn, Kurt, ve Fridolin Walter. *Grundriss des Schuldbetreibungs- und Konkursrechts*. 9. vollständig aktualisierte Auflage. Bern: Stämpfli Verlag AG, 2013.
- Bahadır, Zeynep. “Konkordatoda Çekişmeli Alacaklar Hakkında Dava Açılmadan Önce Arabuluculuğa Başvurma Zorunluluğu Bulunup Bulunmadığının Değerlendirilmesi.” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 73, no. 4 (2024): 2641–2689.
- Deren-Yıldırım, Nevhis. “Arabuluculuk Kurumuna İlişkin Bazı Düşünceler.” İçinde *Arabuluculuk Kanunu Tasarısı: Eleştiriler-Sempozyum Notları*, 81–99. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2008.
- Gren, Nataliia M. “The Principles of Mediation.” *Journal of Eastern European Law*, no. 24 (2016): 75–79.
- Hunkeler, Daniel, ve Georg J. Wohl. *Kommentar zum Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs (SchKG)*. Ed. Jolanta Kren Kostkiewicz ve Dominik Vock. 4. Auflage. Zürich: Schulthess Juristische Medien AG, 2017.
- Kekeç, Elif Kısmet. *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*. 3. baskı. Ankara: Adalet, 2016.
- Kren Kostkiewicz, Jolanta. *SchKG Kommentar: Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz mit weiteren Erlassen*. OFK – Orell Füssli Kommentar (Navigator.ch). 20., aktualisierte Auflage. Zürich: Orell Füssli Verlag AG, 2020.
- Özmumcu, Seda. *Uzak Doğu’da Arabuluculuk ile Türk Hukuk Sisteminde Arabuluculuk Kurumuna Genel Bir Bakış*. 3. baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013.
- Tanrıver, Süha. “Dava Şartı Arabuluculuk Üzerine Bazı Düşünceler.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 147 (2020): 111–147.
- Yazıcı, Çiğdem. “Adi Konkordato’da Çekişmeli Alacaklar Hakkında Dava (İİK m. 308/b).” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 116 (2021): 3–29.

Elektronik kaynaklar

- Swisslex. <https://lexcampus.swisslex.ch/>
- Beck-Online. <https://beck-online.beck.de/Home>
- HeinOnline. <https://heinonline.org/>
- Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html>
- Lexpera. <https://www.lexpera.com.tr/>
- T.C. Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/>

Başarı Var, Sürdürülebilirlik Yok “Proje” den Davranış Yönetim Politikasına Kurumsallaşma Modeli

Av. Arb. Mine Demirezen*

Okul temelli akran arabuluculuk uygulamaları, program uygulandığı süreçte öğrenci düzeyinde güçlü ve ölçülebilir başarı sağlayabilmektedir. Lise düzeyinde yürütülen bir uygulamada, akran arabuluculuk kapsamında ele alınan 39 çatışmanın %97,5’inin anlaşmayla sonuçlandığı; yöntemin çatışmaları çözme ve müzakere sürecini yürütmede etkili olduğu görülmüştür.¹ Çatışan öğrencilerin bakış açısından yapılan nitel değerlendirmeler de sürecin “anlaşmaya varma”dan ibaret olmadığını; ilişkilerin onarımı ve yeniden başvuru isteği açısından güven ürettiğini göstermektedir.² Ayrıca, öğrencinin öz güvenini ve öz saygısını besleyerek şiddet eğilimini azaltan, iletişim ve problem çözme becerilerini genişleten bir değişim yaratır. Bu değişim, öğrencinin sosyal etkileşimlerinde daha yapıcı ve sorumluluk alan bir tutum geliştirmesini destekler.³ Bu başarılı tabloya rağmen, sahada sık gözlenen paradoks şudur: Öğrenciler yöntemi benimseyip başarı üretse dahi, birkaç yıl sonra “proje” düzeyinde kalmakta ve yeni kuşaklara devredilemeden sönmölenmektedir. Bu noktada asıl soru, “başarı üreten” bu mekanizmanın neden okul rutinine yerleşemediği ve süreklilik kazanamadığıdır.

* Avukat Arabulucu.

- 1 Fulya Türk ve Abbas Türnüklü, “Akran Arabuluculuk Eğitiminin Lise Öğrencilerinin Çatışmaları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi,” *Sosyal Bilimler Dergisi* 3, no. 5 (2013): 63, 65.
- 2 Fulya Türk ve Abbas Türnüklü, “Çatışan Öğrencilerin Bakış Açısından Akran Arabuluculuk Sürecinin Değerlendirilmesi,” *Gaziantep University Journal of Social Sciences* 15, no. 3 (2016): 811–36.
- 3 Abbas Türnüklü, Tarkan Kaçmaz, Dilara Sünbül ve Hatice Ergül, “Effects of Conflict Resolution and Peer Mediation Training in a Turkish High School,” *Australian Journal of Guidance & Counselling* 20, no. 1 (2010): 70.

Türkiye’de arabuluculuk, Kanunla⁴ kurumsal bir çerçeveye kavuşmuş olsa da uygulamada erişkinlerde etkin iletişim ve müzakere becerilerinin tutarlı biçimde işletilemediği görülmektedir.⁵ Bu nedenle okullar, uzlaşma kültürünün davranışa dönüştüğü en güçlü toplumsallaştırma alanı olarak stratejik bir eşik oluşturur: Çocuğun erken yaşta duygu–ihtiyaç–gerekçe dilini kurması, dinleme ve birlikte çözüm üretmeyi alışkanlık edinmesi, ilerleyen yıllarda uzlaşmayı ön-çeleleyen bir sorun çözmeye pratiğine dönüşür. Bireysel gelişiminin yanı sıra, bu etkiyi aile ile sosyal çevreye de taşır. Bu yüzden, başarı üreten uygulamaları gözden çıkarmak, toplumsal uzlaşma kültürüne yapılabilecek en stratejik yatırımı kaybetmek anlamına gelir.

Bu noktada, “daha çok eğitim” önerisi, tek başına yeterli değildir. Sürdürülebilirlik, üç basamaklı bir kurumsallaşmaya bağlıdır: (i) ilkokuldan başlayan uzlaşma okuryazarlığı, (ii) ortaokul ve lisede akran arabuluculuk uygulamalarının her yıl yeni öğrenci kuşaklarına aktarılacak şekilde düzenli yürütülmesi, (iii) okul yönetimi–öğretmen–veli hattında (ve okulun diğer tüm çalışanlarında) iletişim becerileri ve müzakere tekniklerinin ortak bir dil ve davranış standardı olarak sahiplenilmesi; bu standardın veliler ve daha geniş toplumsal çevreyle sistematik farkındalık çalışmaları yoluyla desteklenmesi.

Bu bağlamda birinci basamakta, ilkokulda iletişim becerilerine yönelik kademeli ve tekrarlı bir eğitim tasarlanmalıdır. Bu aşamada hedef “arabuluculuk yaptırmak” değil; ortaokul ve lise uygulamasını taşıyacak temel uzlaşma okuryazarlığını davranışa yerleştirmektir. Zira, akran arabuluculuk uygulamalarında arabulucu öğrencilerin gözlemleri, çatışan öğrencilerin isteklerini ve duygularını “nedenleriyle birlikte” ifade etmekte zorlandığı; empatide direnç gösterildiği ve seçenek üretiminde tıkanıp yönündedir.⁶ Bu nedenle ilkokul düzeyinde yaşam becerileri içinde düzenli tekrarlarla duygu tanıma, sırayla konuşma–dinleme, ben dili, ihtiyaç ve sınır dili, seçenek üretme ve onarım davranışı gibi modülleri içeren izlenebilir bir eğitim süreci planlanmalıdır. Böylece ortaokul/lise düzeyinde akran arabuluculuğa geçildiğinde “duygu–ihtiyaç–neden” diline yabancı kalınmaz; öğrenciler görüşme basamaklarını daha hızlı içselleştirir ve uygulama güçlenir.

4 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu

5 Mine Demirezen, “Arabuluculuk Eğitimleri ve Mesleki Paylaşımlarda Derlenen Anonim Soru Kümeleri ve Gözlemler” (yayımlanmamış çalışma notları, 2017–2026).

6 Tarkan Kaçmaz ve Abbas Türnüklü, “Difficulties Conflicting Students Face during Mediation from Peer Mediators’ Perspective,” *İlköğretim Online* 10, no. 3 (2011): 808–809.

İkinci basamakta, ortaokul ve lisede akran arabuluculuk, her yıl yeni öğrenci kuşağına aktarılacak şekilde okul rutinine yerleştirilmelidir. Bu kapsamda, uygulamalarda arabulucu öğrencilerin seçiminde “meşruiyet” üreten yöntemin sürdürülmesi; sınıflarda basit bir sosyometri sorusuyla⁷ arabulucu adaylarının belirlenmesi gerekir. Eğitimi tamamlayan arabulucular için okul genelinde rozet takma ve yemin töreni yapılması ise; yalnızca motivasyon artırıcı bir etkinlik değil, okulun “bu rolü tanıdığı, bu rolün etik sınırlarını ve sorumluluğunu ilan ettiği” kurumsal bir duyuru işlevi görür. Böylece arabuluculuk, okulun kalıcı normu olarak algılanır.⁸

Üçüncü basamakta, sürdürülebilirlik sorumluluğu okul yönetimi–öğretmen–veli hattına ait olduğundan, akran arabuluculuk okulun genel Davranış Yönetim Politikası içinde açıkça konumlandırılmalı ve bu Politika ile söz konusu uygulamanın meşruiyeti ve görünürlüğü artırılmalıdır. Yöntemin okul kültürüne dönüşmesi, yetişkin hattının ortak bir dil ve tutarlılık üretmesine bağlı olduğundan Politika; okul yönetimi, öğretmenler, veliler ve okul çalışanları (kantin, güvenlik, idari personel vb.) için ortak dil ve sınırlar belirlemelidir.⁹ Bu Politika ile etik sınırlar yazıya dökülmeli; böylece velilerin “risk belirsizliği” azaltılmalı ve okul genelinde tutarlılık sağlanmalıdır. Ayrıca, farkındalık çalışmaları yalnız okul içi bilgilendirme olarak kalmamalı; veli toplantıları ve okul aile birliği üzerinden daha geniş kitleye hitap edecek şekilde sistematikleştirilmelidir. Bu sistematikleştirme, tek seferlik sunumlar yerine, okul takvimine bağlanmış kısa ve tekrarlı mesajlarla yürütülmelidir: her dönem başında Politika ve etik sınırlar hakkında standart bilgilendirme yapılır; dönem içinde hatırlatmalarla uygulama görünür tutulur; dönem sonunda ise geri bildirimlerle bir sonraki döneme ilişkin kararlar alınır.

Öğrencilerin, öğretmen–okul idaresi–veli hattındaki çatışma yönetim biçimlerini de gözlemledikleri dikkate alındığında; yetişkinlerin çatışmayı yönetme biçimi, öğrenciler için “gizli müfredat” oluşturur.¹⁰ Bu nedenle, farkındalık çalışmaları sadece veliye yönelik olmamalı, okulun tüm yetişkin üyeleri de bu

7 Abbas Türnüklü ve Ceren Çetin, *Okullarda Öğrenci Şiddetinin Dönüştürülmesi: Anlaşmazlık Çözümü ve Akran-Arabuluculuk Eğitimi Uygulama Planı* (t.y., Dokuz Eylül Üniversitesi AÇ-MER), 9: “Anlaşmazlık yaşadığında yardım alabileceğin, güvendiğin üç arkadaşın kim?”

8 Okullarda Öğrenci Şiddetinin Dönüştürülmesi: Anlaşmazlık Çözümü ve Akran-Arabuluculuk Eğitimi Uygulama Planı, s.20.

9 Abbas Türnüklü, *Okullarda Disiplin Kurullarının Yerine Geçecek Alternatif Bir Yaklaşım: Okul Temelli Davranış Yönetim Politikası* (2005), 202–204.

10 Türnüklü ve Çetin, *Okullarda Öğrenci Şiddetinin Dönüştürülmesi*, 3. “Doğaldır ki, yönetici ve öğretmen yaşantılarına yansımayan bir eylemin, öğrenci davranışlarına ulaşması da olanaksız ve hatta imkansızdır.”

çalışmalara dahil edilmelidir. Bu kapsamda, veliler için toplantılar planlanması; öğretmenler için ortak dil oturumları (etik, güvenli yönlendirme); okul çalışanları için “ilk temas dili” eğitimi (çatışma anında tarafları sakinleştirme, arabuluculuğa yönlendirme) okulun tamamında davranış birliğini güçlendirecektir.¹¹

Böylelikle uzlaşma, okulda “proje” olarak kalan bir etkinlik değil; okulun tamamında ortak dil, ortak sınır ve ortak davranış standardı kurulan bir kültür haline gelir. Sonuç olarak akran arabuluculuk, okul ikliminde güven üretirken toplumun dönüşümüne katkı sunan kalıcı bir uzlaşma pratiği niteliği kazanır.

Anahtar Kelimeler: Akran arabuluculuk; uzlaşma okuryazarlığı, sürdürülebilirlik; davranış yönetim politikası; etik ilkeler.

11 Türnüklü, Kaçmaz, Sünbül ve Ergül, “Effects of Conflict Resolution and Peer Mediation Training in a Turkish High School,” 72, 77.

Success Achieved, Sustainability Absent From “Project” to Behavioral Management Policy: A Model of Institutionalization

School-based peer mediation practices can deliver strong and measurable success at the student level as long as the program is implemented. In a high school-level implementation, 97.5% of the 39 conflicts addressed within the scope of peer mediation resulted in resolution; the method was found to be effective in resolving conflicts constructively and in conducting the negotiation process. Qualitative evaluations from the perspective of the students in conflict also show that the process is not limited to merely “reaching an agreement”; it builds trust in terms of repairing relationships and willingness to reapply to mediation in a similar situation. In addition, it creates a change that nurtures students’ self-confidence and self-esteem, reduces tendencies toward violence, and broadens their communication and problem-solving skills. This change supports students in developing a more constructive and responsible attitude in their social interactions. Despite this positive picture, a paradox frequently observed in practice is the following: even when students embrace the method and produce success, it remains at the level of a “project” after a few years and fades out without being transferred to new cohorts. The key question, then, is why this “successful” mechanism fails to become embedded in school routines and why it cannot gain continuity.

Although mediation in Türkiye has gained an institutional framework through legislation, it is observed in practice that adults are not able to operationalize effective communication and negotiation skills consistently. For this reason, schools constitute a strategic threshold as the strongest socialization arena in which a culture of reconciliation is transformed into behavior: when a child, at an early age, develops a language of emotion–need–reason, makes listening and joint solution-building a habit, this turns into a problem-solving practice that prioritizes settlement in later years. Beyond the child’s individual development, this

effect also extends to the family and the broader social environment. Therefore, allowing success-producing practices to fade out means losing the most strategic investment that can be made in a culture of social reconciliation.

At this point, the suggestion of “more training” alone is not sufficient. Sustainability depends on a three-step institutionalization: (i) conflict resolution literacy starting from primary school, (ii) the regular implementation of peer mediation in middle and high school in a way that is transferred each year to new student cohorts, (iii) the adoption of communication skills and negotiation techniques as a shared language and behavioral standard along the school leadership–teacher–parent line (and among all other school staff); and the reinforcement of this standard through systematic awareness-raising activities with parents and the broader community.

In this context, the first step is to design a gradual and repetitive training program on communication skills in primary school. The goal at this stage is not to “make children mediate,” but to embed into behavior the basic conflict resolution literacy that will carry the middle and high school practice. Indeed, mediators’ observations in peer mediation practices indicate that students in conflict struggle to express their wants and emotions “together with their reasons”; that they show resistance in empathy and get stuck in generating options. Therefore, at the primary school level, an observable training process should be planned within life skills, with regular repetitions, including modules such as emotion recognition, turn-taking in speaking–listening, I-messages, the language of needs and boundaries, option generation, and repair behavior. Thus, when transitioning to peer mediation at the middle/high school level, students will not be unfamiliar with the “emotion–need–reason” language; they internalize the stages of the session more quickly and the practice becomes stronger.

In the second step, peer mediation in middle and high school should be embedded into school routines so that it is transferred each year to a new student cohort. In this scope, the continuation of the method that produces “legitimacy” in the selection of student mediators, as used in practice, is necessary; it is recommended to identify mediator candidates through a simple sociometry question in classrooms. Holding a badge ceremony and an oath ceremony school-wide for mediators who complete the training is not merely a motivational event; it functions as an institutional announcement that “the school recognizes this role and declares the ethical boundaries and responsibilities of this role.” In this way, mediation is perceived as a lasting norm of the school.

In the third step, since responsibility for sustainability lies with the school leadership–teacher–parent line, peer mediation should be explicitly positioned within the school’s overall Behavior Management Policy, and the legitimacy and visibility of the practice should be increased through this Policy. Because turning the method into school culture depends on the adult line producing a shared language and consistency, the Policy should define shared language and boundaries for school leadership, teachers, parents, and school staff (canteen staff, security, administrative personnel, etc.). Ethical boundaries should be set down in writing within this Policy; thus, parents’ “risk uncertainty” is reduced and consistency is ensured across the school. In addition, awareness-raising activities should not remain as internal school information only; they should be systematized through parent meetings and the parents’ association so as to reach a broader audience. This systematization should be carried out through short and repetitive messages tied to the school calendar, rather than one-off presentations: at the beginning of each term, a standard briefing is given on the Policy and ethical boundaries; during the term, the practice is kept visible through reminders; and at the end of the term, decisions are taken for the next term based on feedback.

Considering that students also observe conflict-management styles along the teacher–school administration–parent line, the way adults manage conflict constitutes a “hidden curriculum” for students. Therefore, awareness-raising activities should not be directed only at parents; all adult members of the school should be included. In this scope, planning meetings for parents; common-language sessions for teachers (ethics, safe referral); and “first-contact language” training for school staff (de-escalating parties in moments of conflict, referring to mediation) will strengthen behavioral consistency across the entire school.

In this way, settlement becomes not an activity that remains a “project” at school, but a culture across the whole school in which a shared language, shared boundaries, and a shared behavioral standard are established. As a result, peer mediation, while generating trust in the school climate, gains the quality of a lasting settlement practice that contributes to the transformation of society.

Keywords: Peer mediation; conflict resolution literacy; sustainability; behavior management policy; ethical principles.

Kaynakça

- Demirezen, Mine. "Arabuluculuk Eğitimleri ve Mesleki Paylaşımlarda Derlenen Anonim Soru Kümeleri ve Gözlemler." Yayınlanmamış çalışma notları, 2017–2026.
- Kaçmaz, Tarkan, ve Abbas Türnüklü. "Difficulties Conflicting Students Face during Mediation from Peer Mediators' Perspective." *İlköğretim Online* 10, no. 3 (2011): 798–811.
- Türk, Fulya, ve Abbas Türnüklü. "Akran Arabuluculuk Eğitiminin Lise Öğrencilerinin Çatışmaları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi." *Sosyal Bilimler Dergisi* 3, no. 5 (2013).
- Türk, Fulya, ve Abbas Türnüklü. "Çatışan Öğrencilerin Bakış Açısından Akran Arabuluculuk Sürecinin Değerlendirilmesi." *Gaziantep University Journal of Social Sciences* 15, no. 3 (2016): 811–36.
- Türnüklü, Abbas, Tarkan Kaçmaz, Dilara Sünbül ve Hatice Ergül. "Effects of Conflict Resolution and Peer Mediation Training in a Turkish High School." *Australian Journal of Guidance & Counselling* 20, no. 1 (2010).
- Türnüklü, Abbas. *Okullarda Disiplin Kurullarının Yerine Geçecek Alternatif Bir Yaklaşım: Okul Temelli Davranış Yönetim Politikası*. 2005.
- Türnüklü, Abbas. *Öğrenciler Arasındaki Çatışmaların Çözümünde Problem Çözme ve Arabuluculuk*. 2008.
- Türnüklü, Abbas, ve Ceren Çetin. *Okullarda Öğrenci Şiddetinin Dönüştürülmesi: Anlaşmazlık Çözümü ve Akran-Arabuluculuk Eğitimi Uygulama Planı ve İlgili Formlar*. Dokuz Eylül Üniversitesi AÇMER, t.y.
- Türnüklü, Abbas, ve Ceren Çetin. *Eğitim Sonrası Akran Arabuluculuğunun Çalıştırılması*. Dokuz Eylül Üniversitesi AÇMER, t.y.
- Türnüklü, Abbas, ve Ceren Çetin. *Bir Okulda Akran-Arabuluculuk Modelinin Uygulanması: Pratik ve Hızlı Çalışma Planı*. Dokuz Eylül Üniversitesi AÇMER, t.y.

III. GÜN

19 Nisan 2026 - Pazar



I. OTURUM

Saat: 09:30 – 10:30

Taşınmaz ve Kira Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk

Oturum Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Petek

(İbn Haldun Üniversitesi)

Av. Esmâ Gizem Köksal	7445 Sayılı Kanun'un Sistematiik Konumu Işığında Komşu Taşınmaz Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuğun Sınırları
Av. Cansel Aytekin	Ortaklığın Giderilmesi Davalarında Dava Şartı Arabuluculuk: 7445 Sayılı Kanun ile Getirilen Düzenlemenin Olası Sorunları ve Değerlendirme
Arş. Gör. Samet Ali Yurdakul	TBK m. 344(1) ve 344(4) Çerçevesinde Kira Hukukunda Arabuluculuk



7445 Sayılı Kanun'un SistematiK Konumu Işığında Komşu Taşınmaz Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuğun Sınırları

Av. Esmâ Gizem Köksal*

7445 sayılı Kanun ile Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda yapılan değişiklikler sonucunda komşuluk hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar dava şartı arabuluculuk kapsamına alınmıştır. Bu düzenleme, özellikle aynı hakka dayalı davalar bakımından önemli tartışmaları gündeme getirmiştir. Kanun koyucunun tercihinin değerlendirilmesinde yalnızca düzenlemenin amacı değil, aynı zamanda normun sistematiK konumu ve Türk Medeni Kanunu içerisindeki yerleşimi de dikkate alınmalıdır.

Komşuluk hukuku, Türk Medeni Kanunu'nun 737 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olup, maliklerin kendi taşınmazlarını kullanırken komşularına zarar vermeme yükümlülüğünü ortaya koymaktadır. Buna karşılık mülkiyet hakkının korunmasına ilişkin temel düzenleme TMK m.683'te yer almakta ve malike eşya üzerinde geniş yetkiler tanınmaktadır. Müdahalenin men'i davası, bu aynı yetkinin yargısal korunma aracıdır. Bu dava türü, doğrudan mülkiyet hakkına yönelen haksız müdahalelerin sona erdirilmesini amaçlamakta; borç ilişkisine dayanmamakta ve tarafların iradi uzlaşmasına bağı bir yapı taşımamaktadır. Ecrimisil talepleri ise haksız işgal nedeniyle mülkiyet hakkının ekonomik sonuçlarının giderilmesine yöneliktir. Öğreti ve yargı uygulamasında ecrimisil, haksız zilyetlikten doğan bir kullanım tazminatı niteliğinde değerlendirilmekte ve çoğu zaman müdahalenin men'i davasının tamamlayıcı unsuru olarak görülmektedir. Bu nedenle hem müdahalenin men'i hem de ecrimisil talepleri, aynı koruma fonksiyonu taşıyan davalar olup, doğrudan mülkiyet hakkının etkinliğini sağlamaya yöneliktir.

* Avukat, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye Kamu Hukuku (Tezli YL).
E-posta: gokceesmagizem@gmail.com.

Taşkın yapı kurumu ise Türk Medeni Kanunu'nun 725'inci maddesinde, komşuluk hukukunun genel hükümlerinden ayrı bir sistematik başlık altında düzenlenmiştir. Bu düzenleniş biçimi, taşkın yapının klasik komşuluk ilişkilerinden farklı, özel bir aynı uyuşmazlık türü olduğunu göstermektedir. Kanun koyucunun taşkın yapıyı ayrı bir maddede düzenlemesi, bu kurumun mülkiyet hakkı ile doğrudan bağlantılı, ancak özgün şartlara tabi bir sistem içinde değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Bu sistematik ayırım, dava şartı arabuluculuk uygulamasında yorum yaparken göz ardı edilmemelidir.

7445 sayılı Kanun'un komşuluk hukukuna ilişkin uyuşmazlıkları dava şartı arabuluculuğa tabi tutması, özellikle müdahalenin men'i ve ecrimisil davaları ve taşkın yapı bakımından uygulamada tartışmalara neden olmaktadır. Zira bu davalar çoğunlukla sözleşmesel uyuşmazlıklardan değil, doğrudan aynı hak ihlalden kaynaklanmaktadır. Dava şartı arabuluculuğun amacı, taraflar arasındaki uyuşmazlıkların mahkemeye taşınmadan çözülmesini teşvik etmek olsa da, aynı haklara ilişkin uyuşmazlıklarda bu mekanizmanın sınırlarının sistematik yorum yoluyla belirlenmesi gerekir.

Anayasa'nın 35'inci maddesi mülkiyet hakkını güvence altına almakta; 36'ncı maddesi ise hak arama özgürlüğünü düzenlemektedir. Dava şartı arabuluculuk, mahkemeye erişimi ortadan kaldırmamakla birlikte, dava açmadan önce zorunlu bir usulî aşama öngörmektedir. Bu yönüyle düzenleme, ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Ölçülülük, meşru amaç, elverişlilik, gereklilik ve orantılılık kriterlerini içerir. Komşu taşınmazlara ilişkin aynı koruma davalarında arabuluculuk şartının uygulanması, mülkiyet hakkının etkin korunmasını geciktirmeyecek ve hakkın özünü zedelemeyecek şekilde yorumlanmalıdır.

Özellikle taşkın yapının TMK'da ayrı bir maddede düzenlenmiş olması, komşuluk hukukunun genel hükümlerinden farklı bir sistematik konumun varlığını göstermektedir. Bu nedenle taşkın yapıdan doğan uyuşmazlıkların dava şartı arabuluculuk kapsamında değerlendirilmesi, kanunun lafzı kadar sistematik bütünlük açısından da ele alınmalıdır. Normlar arasındaki ilişki dikkate alındığında, aynı hakka dayalı koruma davalarının otomatik olarak dava şartı arabuluculuk kapsamına alınması, normatif uyum bakımından tartışmaya açıktır.

Sonuç olarak 7445 sayılı Kanun'un sistematik konumu ışığında, komşu taşınmaz uyuşmazlıklarında dava şartı arabuluculuğun sınırlarının özellikle müdahalenin men'i, ecrimisil ve taşkın yapıya ilişkin davalar ile komşuluk hukuku bakımından yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirme yapılırken Türk Medeni Kanunu'nun yapısı, mülkiyet hakkının anayasal güvencesi ve

ölçülülük ilkesi birlikte ele alınmalıdır. Aynı nitelikteki mülkiyet koruma davalarının dava şartı arabuluculuk kapsamındaki konumu, normatif sistem bütünlüğü içerisinde daha ayrıntılı bir teorik incelemeyi gerektirmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dava Şartı Arabuluculuk, Komşuluk Hukuku, Müdahalenin Men'i, Ecrimisil, Taşkın Yapı.



In Light of the Systematic Position of Law No. 7445: The Limits of Mandatory Mediation in Disputes Concerning Adjacent Immovable Property—Actio Negatoria, Mesne Profits, and Encroaching Structures

As a result of the amendments introduced to the Law on Mediation in Civil Disputes by Law No. 7445, disputes arising from neighborhood law have been brought within the scope of mandatory mediation as a condition precedent to litigation. This regulatory development has generated significant doctrinal debate, particularly concerning actions based on real rights. In assessing the legislator's approach, attention must be paid not only to the purpose of the provision but also to its systematic position within the Turkish Civil Code.

Neighborhood law is regulated under Articles 737 et seq. of the Turkish Civil Code and imposes upon property owners the obligation to refrain from causing excessive harm to their neighbors in the exercise of their ownership rights. In contrast, the fundamental provision governing the protection of ownership is Article 683 of the Turkish Civil Code, which grants the owner comprehensive powers over the property. The *actio negatoria* (action for removal of interference) constitutes the principal judicial remedy for the protection of ownership against unlawful interferences. This action directly aims at terminating infringements upon real rights and is not based on a contractual relationship; nor does it depend structurally on the parties' agreement.

Claims for mesne profits (compensation for unlawful occupation) concern the economic consequences of wrongful possession. In doctrine and judicial practice, mesne profits represent compensation awarded to the property owner for the unauthorized use of immovable property by a possessor lacking legal title. Such claims are frequently regarded as complementary to the *actio negatoria*, reinforcing the proprietary protection function of ownership remedies. Accordingly, both *actio negatoria* and mesne profits serve the direct realization and protection of real rights.

The institution of encroaching structures is regulated under Article 725 of the Turkish Civil Code as a distinct and autonomous provision, separate from the general rules of neighborhood law. This systematic placement demonstrates that encroaching structures constitute a specific category of real property dispute governed by special statutory conditions. The legislator's decision to regulate this matter independently reflects its close connection to ownership rights while simultaneously subjecting it to a unique legal regime. This structural distinction must be taken into account when interpreting the scope of mandatory mediation.

The inclusion of disputes arising from neighborhood law within the mandatory mediation framework under Law No. 7445 has created interpretative difficulties, particularly regarding *actio negatoria*, mesne profits, and disputes involving encroaching structures. These actions generally do not arise from contractual relations but stem directly from infringements of real rights. Although mandatory mediation aims to promote amicable settlement and reduce judicial workload, its application to real-rights-based claims must be determined through systematic interpretation.

Article 35 of the Constitution guarantees the right to property, while Article 36 secures the right of access to justice. Mandatory mediation does not eliminate the right to bring proceedings before the courts; however, it introduces a compulsory procedural step prior to filing a lawsuit. Therefore, the regulation must be assessed in light of the principle of proportionality, encompassing legitimate aim, suitability, necessity, and proportionality *stricto sensu*. In disputes concerning proprietary protection of adjacent immovable property, the mediation requirement must not delay effective judicial protection nor impair the essence of the right.

In particular, the separate regulation of encroaching structures under Article 725 of the Turkish Civil Code confirms its distinct systematic character. Consequently, whether disputes arising from encroaching structures fall within the scope of mandatory mediation must be evaluated not solely on the basis of the literal wording of the statute but also in terms of normative coherence and systematic integrity.

In conclusion, in light of the systematic position of Law No. 7445, the limits of mandatory mediation in disputes concerning neighboring immovable properties must be reassessed, particularly with respect to actions for prevention of interference, claims for unjust occupation (*ecrimisil*), and cases relating to encroaching

structures, as well as within the framework of neighbor law. In conducting this assessment, the structure of the Turkish Civil Code, the constitutional guarantee of the right to property, and the principle of proportionality must be considered together. The position of proprietary actions aimed at the protection of ownership within the scope of mandatory mediation requires a more detailed theoretical examination within the integrity of the normative system.

Keywords: Mandatory Mediation, Neighborhood Law, Actio Negatoria, Mesne Profits, Encroaching Structures.

Kaynakça

Türkiye Cumhuriyeti. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. 1982.

Türkiye Cumhuriyeti. Türk Medeni Kanunu (4721 sayılı Kanun). Resmî Gazete, 8 Aralık 2001, sayı 24607.

Türkiye Cumhuriyeti. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (6325 sayılı Kanun). Resmî Gazete, 22 Haziran 2012, sayı 28331.

Türkiye Cumhuriyeti. İcra ve İflas Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (7445 sayılı Kanun). Resmî Gazete, 5 Nisan 2023, sayı 32154.

Ortaklığın Giderilmesi Davalarında Dava Şartı Arabuluculuk: 7445 Sayılı Kanun ile Getirilen Düzenlemenin Olası Sorunları ve Değerlendirme

Av. Cansel Aytekin*

Modern hukuk sistemlerinde, yargı erkine binen iş yükünün hafifletilmesi ve uyuşmazlıkların usul ekonomisine uygun olarak makul sürede çözümlenmesi amacıyla alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Türk hukuk sisteminde 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ile yasal çerçevesi çizilen arabuluculuk kurumu, zaman içerisinde uygulandığı alanlarda olumlu sonuçlar vermiştir. Bu ivmeyle, 7445 sayılı Kanun ile zorunlu arabuluculuğun uygulama alanı genişletilmiş; taşınır ve taşınmaz malların paylaşılması ile ortaklığın giderilmesine ilişkin uyuşmazlıklarda dava açılmadan önce arabulucuya başvuru yapılması dava şartı hâline getirilmiştir. Bu yasal düzenlemenin temel amacı, tarafların çekişmeli yargıya başvurmadan önce uzlaşma ve müzakere zemininde uyuşmazlığı çözmelerini teşvik etmek, böylece mülkiyet uyuşmazlıklarını mahkeme salonlarına taşınmadan daha barışçıl ve hızlı bir şekilde sonlandırmaktır.

Kanun koyucunun uyuşmazlıkları uzlaşma yoluyla çözme iradesine karşın, ortaklığın giderilmesi davalarının kendine özgü yapısı, dava şartı arabuluculuk uygulamasında birtakım hukuki ve fiili sorunları beraberinde getirmektedir. Uygulamada karşılaşılan temel güçlüklerin ilki, taraf teşkili ve çok taraflı uyuşmazlıkların yarattığı usule ilişkin zorluklardır. Ortaklığın giderilmesi uyuşmazlıkları, özellikle miras hukuku kaynaklı geçişler sonucunda çok sayıda paydaşın varlığını barındırmaktadır. Tüm maliklerin arabuluculuk sürecine dâhil edilmesi, usulüne uygun tebligatların yapılması ve menfaatler dengesinin tek bir müzakere

* Avukat, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku (Tezli YL). E-posta: aytekincansel@hotmail.com.

masasında kurulması, sürecin işleyişini büyük ölçüde ağırlaştırmaktadır. Arabuluculuk süreci için öngörülen yasal sürelerin kısalığı dikkate alındığında, yurt dışında yaşayan veya adresi bilinmeyen paydaşlara ulaşılması ve müzakerelere katılımlarının sağlanması fiilen imkânsız hâle gelebilmektedir. Bu durum, arabulucuların üzerindeki idari yükü artırmakla kalmayıp, sürecin daha esastan tartışılmaya başlanmadan usul yönünden tıkanmasına yol açmaktadır.

Müzakere sürecini sekteye uğratan bir diğer önemli unsur, uyumsuzluk konusunun doğası gereği ihtiyaç duyulan teknik ve uzmanlık gerektiren değerlendirmelerdir. Taşınmaz hukukuna ilişkin uyumsuzluklarda gayrimenkulün imar durumu, bölünebilme durumu, yüzölçümü ve özellikle güncel piyasa bedelinin tespiti gibi hususlar kesinlikle uzman bilirkişi incelemesini zorunlu kılmaktadır. Yargı aşamasında bu işlemler mahkeme gözetiminde ve yetkili heyetlerce yapılırken, arabuluculuk aşamasında bu tür maddi olay araştırmalarının ve kapsamlı değerlendirme işlemlerinin resmi bir otorite eliyle yapılamaması ciddi bir eksikliklerdir. Tarafların, paylarına düşecek muhtemel değeri kesin olarak bilmeden, yalnızca tahmini rakamlar üzerinden stratejik kararlar alması beklenmektedir. Bu belirsizlik, müzakerelerin taraflarca eksik bilgiyle ve sağlıksız bir zeminde yürütülmesine neden olmakta, uzlaşma ihtimalini büyük oranda düşürmektedir.

Sürecin işleyişini zorlaştıran bir başka boyut ise taraf ehliyeti ve kanuni temsil konularında ortaya çıkan hukuki karmaşadır. Çok paydaşlı mülkiyet yapılarında maliklerden bazılarının küçük, kısıtlı veya kendisine yasal danışman atanmış kişiler olması sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Böylesi durumlarda, arabuluculuk sürecinde varılacak bir uzlaşma belgesinin geçerliliği vesayet makamının iznine ve onayına bağlı olabilmektedir. Sulh Hukuk Mahkemelerinden alınması gereken bu kararların kendi içindeki süreçleri arabuluculuğun gayesi olan hızlı çözüm mantığıyla açıkça çelişmektedir. Dolayısıyla, hukuki koruma altındaki bireylerin haklarının zedelenmemesi adına işletilen güvence mekanizmaları, arabuluculuğun esnek yapısıyla her zaman uyum göstermemektedir.

Netice itibarıyla, 7445 sayılı Kanun ile getirilen dava şartı arabuluculuk kurumu, mülkiyet uyumsuzluklarında alternatif çözüm yollarının önünü açma amacı taşısa da, mevcut yasal ve fiilî altyapısı itibarıyla ortaklığın giderilmesi davalarının yapısal gerçeklikleriyle tam anlamıyla örtüşmemektedir. Husumetin derinleştiği ve tarafların uzlaşma iradesinin en başından beri bulunmadığı durumlarda, arabuluculuk kurumu yargılamayı hızlandıran etkin bir filtre olmaktan çıkmaktadır. Aksine, bu durum Anayasa ile güvence altına alınan hak arama hürriyetini ve adalete erişimi geciktiren, taraflar için yalnızca dava açabilmek uğruna aşılması gereken zorunlu ve biçimsel bir bürokratik engele dönüşme tehlikesi

taşımaktadır. Bu kurumun usul ekonomisi ilkesine hizmet eden işlevsel bir mekanizma olabilmesi için, taraf teşkilini kolaylaştırıcı özel tebligat yöntemlerinin geliştirilmesi, arabuluculuk sürelerinin bu dava türüne özel olarak esnetilmesi ve arabuluculuk aşamasında değerlendirme gibi konularda ön teknik destek alınabilmesine olanak tanıyan alt mevzuatın çıkarılması gereklidir. Aksi takdirde, uyuşmazlıkların çözümünde hedeflenen usul ekonomisi idealinin uygulamada tam anlamıyla hayata geçirilmesi güçleşecek ve sürecin, taraflar açısından beklenen pratik faydayı sağlaması zorlaşabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Ortaklığın Giderilmesi, Dava Şartı Arabuluculuk, Mülkiyet Uyuşmazlıkları, Usul Ekonomisi, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü



Mandatory Mediation in Actions for Dissolution of Joint Ownership Potential Issues and Evaluation of the Regulations Introduced by Law No. 7445

In modern legal systems, alternative dispute resolution (ADR) methods are gaining increasing importance in order to alleviate the workload of the judiciary and resolve disputes within a reasonable time in accordance with the principle of procedural economy. In the Turkish legal system, the institution of mediation, the legal framework of which was drawn by the Law on Mediation in Civil Disputes No. 6325, has yielded positive results over time in the areas where it has been applied. With this momentum, the scope of mandatory mediation was expanded by Law No. 7445; applying to a mediator prior to filing a lawsuit in disputes concerning the sharing of movable and immovable properties and the dissolution of joint ownership has been made a condition precedent for litigation (mandatory mediation). The primary purpose of this legal regulation is to encourage the parties to resolve the dispute on the basis of compromise and negotiation before resorting to contentious litigation, thereby finalizing property disputes in a more peaceful and rapid manner without bringing them into courtrooms.

Despite the legislator's intent to resolve disputes through compromise, the unique nature of actions for the dissolution of joint ownership brings about certain legal and practical problems in the implementation of mandatory mediation. The first of the primary difficulties encountered in practice relates to the procedural challenges created by the constitution of the parties and multi-party disputes. Disputes regarding the dissolution of joint ownership involve a large number of stakeholders, especially as a result of transfers arising from inheritance law. Including all owners in the mediation process, making proper notifications, and establishing a balance of interests at a single negotiation table significantly complicate the operation of the process. Considering the shortness of the statutory

periods prescribed for the mediation process, reaching stakeholders living abroad or whose addresses are unknown, and ensuring their participation in the negotiations can become virtually impossible. This situation not only increases the administrative burden on mediators but also causes the process to become procedurally deadlocked before the merits of the case can even be discussed.

Another significant factor that disrupts the negotiation process is the technical and expert evaluations required by the very nature of the dispute subject. In real estate disputes, matters such as the zoning status of the immovable property, its subdivision capability, its surface area, and especially the determination of its current market value absolutely necessitate an expert examination. While these procedures are carried out under the supervision of the court and by authorized panels during the judicial phase, the inability to conduct such material fact investigations and comprehensive valuation transactions through an official authority during the mediation phase is a serious deficiency. Parties are expected to make strategic decisions based merely on estimated figures without knowing for certain the potential value that will fall to their share. This uncertainty causes negotiations to be conducted by the parties with incomplete information and on an unhealthy ground, drastically reducing the likelihood of a settlement.

Another dimension that complicates the operation of the process is the legal complexity arising in matters of legal capacity and statutory representation. In multi-stakeholder ownership structures, it is a frequently encountered situation that some of the owners are minors, legally restricted individuals, or persons assigned a statutory advisor. In such cases, the validity of a settlement document to be reached in the mediation process may depend on the permission and approval of the guardianship authority. The inherent slowness of the processes to obtain these decisions from the Civil Courts of Peace explicitly contradicts the rapid resolution logic, which is the main objective of mediation. Therefore, the safeguard mechanisms operated to ensure that the rights of individuals under legal protection are not violated do not always align with the flexible structure of mediation.

In conclusion, although the mandatory mediation institution introduced by Law No. 7445 aims to pave the way for alternative dispute resolution in property disputes, it does not fully correspond with the structural realities of actions for the dissolution of joint ownership due to its current legal and practical infrastructure. In cases where hostility has deepened and the parties have had no intention to settle from the very beginning, the mediation institution ceases to be an effective filter that accelerates the judicial process. On the contrary, this

situation carries the danger of turning into a mandatory and formal bureaucratic obstacle that delays the freedom to seek rights and access to justice guaranteed by the Constitution, which the parties must overcome merely to file a lawsuit. For this institution to be a functional mechanism serving the principle of procedural economy, it is essential to develop special notification procedures that facilitate the constitution of the parties, flexibly extend the mediation periods specifically for this type of lawsuit, and enact secondary legislation that allows for preliminary technical support in matters such as valuation during the mediation phase. Otherwise, the ideal of procedural economy targeted in the resolution of disputes will become difficult to fully realize in practice, and it will be challenging for the process to provide the practical benefit expected by the parties.

Keywords: Dissolution of Joint Ownership, Mandatory Mediation, Property Disputes, Procedural Economy, Alternative Dispute Resolution

Kaynakça

- 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, T.C. Resmî Gazete, 24607, 8 Aralık (2001).
6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, T.C. Resmî Gazete, 27836, 4 (Şubat 2011).
6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, T.C. Resmî Gazete, 28331, 22 Haziran 2012.
7445 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, T.C. Resmî Gazete, 32154, 5 Nisan 2023.

TBK M. 344(1) ve 344(4) Çerçevesinde Kira Hukukunda Arabuluculuk

Arş. Gör. Samet Ali Yurdakul*

Arabuluculuk, hukukumuzda özellikle son yıllarda hızlıca gelişmeye başlayan önemli bir alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Arabuluculuk ile ilgili temel mevzuatımız, 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunudur (HUAK). Arabuluculuğun tanımı, HUAK m. 2/1-b’de yapılmıştır. Buna göre arabuluculuk kavramı, “sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretmediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini” ifade etmektedir.

28 Mart 2023 tarihinde arabuluculuk alanında devrim niteliğinde düzenlemeler yapılmıştır. İlgili düzenlemeler, 5 Nisan 2023 tarihli, 32154 Sayılı Resmî Gazete’de “İcra ve İflas Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” bünyesinde yayımlanmıştır. Tebliğ kapsamında özellikle bu kanunla birlikte arabuluculuk mevzuatımıza giren HUAK m. 18/B çerçevesinde değerlendirmeler yapılacaktır. HUAK m. 18/B-1, hukukumuzda dört yeni zorunlu arabuluculuk alanı getirmiştir. Buna göre kira hukuku, izale-i şüyu, kat mülkiyeti hukuku, komşuluk hukuku gibi alanlarda arabuluculuk zorunlu hale getirilmiştir. İlgili maddenin üçüncü fıkrasında ise icra edilebilirlik şerhi ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Bu madde kapsamında düzenlenen alanlarda anlaşma belgesinin icra edilebilir olduğuna dair şerh alınması zorunlu hale getirilmiştir.

* Arş. Gör., Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukuku Ana Bilim Dalı. ORCID: 0009-0000-0194-4677.

Tebliğ kapsamında öncelikle kira hukukunda arabuluculuğa neden ihtiyaç duyulduğu, kira hukukunda ne tipte uyuşmazlıklar bulunduğu, bunlardan hangilerinde arabuluculuk noktasında sorunlar meydana gelebileceğine, Türk Borçlar Kanununda kira bedeli ve sınırlaması ile ilgili temel düzenlemeye, bu kapsamda yer alan sınırlamalara, medeni hukukta yer alan hükümsüzlük türleri çerçevesinde arabuluculuk ile bu sınırlamaların aşılabileceği, icra edilebilirlik şerhi hususunda karar verecek hakimin bu noktada inceleme yapılıp yapılamayacağı tartışılmaya çalışılacaktır.

Kira sözleşmeleri, kiraya veren açısından kullanma ve yararlanma borcu doğuran bunun karşılığında kiracının da kira bedelini ödediği sözleşmelerdir. İlgili unsur, Türk Borçlar Kanunu m. 299'dan anlaşılmaktadır. Kira sözleşmeleri, sürekli olarak borç yükleyen sözleşmelere örnektir. Bu anlamda kira sözleşmesine konu olan kiralanan, kiraya verildiği süre boyunca kullanıma ve yararlanmaya elverişli olarak bulundurulmak zorundadır. TBK m. 301, kira sözleşmelerinin bu özelliğini vurgulamaktadır. Kanun koyucu, TBK'nda kira hukuku hükümlerini genel hükümler, konut ve çatılı iş yeri kiralama (KÇİK) özel olarak uygulanacak hükümler ve ürün kirasına ilişkin hükümler olarak üçlü bir tasnife tabi tutmuştur. Konumuzu teşkil eden TBK m. 344, KÇİK'e ilişkin kısımda düzenlenmiştir. Tebliğ kapsamında konuya giriş yapılmadan önce kira sözleşmesinin en temel özellikleri, bu bağlamda ifade edilmeye çalışılacaktır.

Kira sözleşmelerinde bedel, objektif esaslı bir unsurdur. Bedel unsuru olmadan bir kira sözleşmesinden bahsedilemez. İlgili bedel, kesin olarak belirli olmak zorunda değildir. Belirlenebilir olması da yeterlidir. Söz konusu belirlenebilirlik, objektif veyahut subjektif kriterlere bağlı kılınmış olabilir. Kira bedelinin sözleşmenin başında belirlenmesine ve sözleşme kurulduktan sonra değiştirilmesine yönelik bazı sınırlamalar öngörülmüştür. Sözleşme kurulurken bedelin belirlenmesine yönelik sınırlama, Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34) m. 8/20'den anlaşılmaktadır. Tebliğ kapsamında bu sınırlama incelenecektir. Konumuzu ilgilendiren sınırlama ise daha ziyade sözleşmenin kuruluşundan sonra gerçekleşmektedir. Kanunumuzun 344. Maddesinin birinci ve dördüncü fıkrası, kira bedeli hususunda yapılacak artışları, belli bir sınırlandırmaya tabi tutmuştur. Kanunun lafzı emredicidir. Bu çerçevede kanunun emrettiği sınırlamanın aşılmasının yaptırımını da tebliğ kapsamında tartışılacaktır.

Emredici bir hükme aykırılık, kesin hükümsüzlük yaptırımını doğurmaktadır. Yokluk, iptal edilebilirlik ve askıda hükümsüzlük yaptırımlarından farklı özelliklere sahip olan kesin hükümsüzlük, kendi içinde de türlere ayrılmaktadır.

Bunlar tam hükümsüzlük ve kısmi hükümsüzlük olarak ifade edilmektedir. TBK m. 344/1 ve 4'te düzenlenen sınırın aşılması sonucunda öngörülen yaptırım, öğretilerde değiştirilmiş kısmi hükümsüzlük olarak anılmaktadır. İlgili sınırlamaların, kira sözleşmesi kurulduktan yapılan artış anlaşmalarına uygulanıp uygulanmayacağı hususunda da tartışma bulunmaktadır. Tebliğ kapsamında bu tartışmalara da yer verilecektir.

Hükümün emredici niteliğini haiz olduğunu belirtmiştik. Kanunun emredici bir hükmünün, kira davalarına ilişkin yürütülecek arabuluculuk süreçlerinde bir arabuluculuk anlaşmasıyla aşılabileceği da tartışma konusu yapılmalıdır. Bu anlamda özellikle TBK m. 344'ün lafzı, hatta TBK'da 1 Temmuz 2024 tarihine kadar geçici madde olarak kendisine yer bulan, uygulamada “%25 sınırlaması” olarak anılan hüküm dikkate alınarak ve arabuluculuk sözleşmesinin hukuki niteliği de vurgulanmak suretiyle arabuluculuk ve ilgili sınırların aşılabilmesi hususunda kapsamlı bir değerlendirme yapılacaktır. Kanaatimce bu noktada arabuluculuk yoluyla da olsa kanunun emredici olarak verdiği sınırlamaların aşılabilmesi mümkün olmamalıdır. Ancak bu noktada kira tespit davalarına da ayrıca şerh düşülmelidir. Kira tespit davalarında tarafların arabulucu nezdinde yapacakları kararlaştırmalar, kanunun bu sınırlamasıyla ilişkili olmadığından geçerli olacaktır.

Anahtar Kelimeler: kira sözleşmesi, kira tespit davası, kira bedeli, kesin hükümsüzlük



Mediation in Lease Law under Article 344(1) and (4) of the Turkish Code of Obligations

Mediation has become an important alternative dispute resolution method in the Turkish legal system, particularly in recent years. The main legal framework governing mediation is the Law on Mediation in Civil Disputes No. 6325. According to Article 2/1-b of this Law, mediation is a voluntary dispute resolution process conducted with the participation of an impartial and independent third person who has received special training. The mediator brings the parties together, facilitates communication between them, and helps them understand each other so that they may develop their own solutions. If the parties cannot reach an agreement, the mediator may also offer settlement suggestions.

Significant legislative amendments concerning mediation were introduced on 28 March 2023 and published in the Official Gazette dated 5 April 2023 (No. 32154). These amendments introduced Article 18/B to the Law on Mediation in Civil Disputes. Article 18/B(1) expanded the scope of mandatory mediation by including disputes related to lease law, dissolution of co-ownership, condominium law, and neighbourhood law. In addition, the third paragraph of the same article regulates the issue of the enforceability annotation. Accordingly, settlement agreements reached in these disputes require a court annotation confirming their enforceability.

Within this framework, the study examines the role of mediation in lease law and the types of disputes that commonly arise in this field. Particular attention is given to disputes concerning rent increases and the limitations imposed by the Turkish Code of Obligations. The study also considers whether these statutory limitations may be bypassed through mediation agreements by taking into account the types of invalidity recognised in civil law. Another issue addressed is whether the judge granting the enforceability annotation may review the legality of the mediation agreement.

According to Article 299 of the Turkish Code of Obligations, a lease agreement is a contract in which the lessor grants the use and enjoyment of a property to the lessee in return for rent. Lease agreements therefore create continuing obligations between the parties. During the lease period, the lessor must ensure that the property remains suitable for use and enjoyment, as also emphasized in Article 301 of the Code. Lease law is regulated under three main groups: general provisions, provisions concerning residential and roofed workplace leases, and provisions concerning product leases. Article 344, which forms the main focus of this study, is located within the section concerning residential and roofed workplace leases.

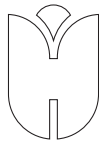
Rent is an essential element of a lease agreement, and without rent such a contract cannot exist. However, the rent does not need to be precisely determined at the time the contract is concluded; it is sufficient that it can be determined later. The law imposes certain limitations on both the determination of rent at the time of contract formation and on rent increases after the contract has been established. The limitation concerning the determination of rent at the time of formation can be found in Article 8/20 of the Communiqué on Decree No. 32 on the Protection of the Value of Turkish Currency. However, the limitation most relevant to this study concerns rent increases regulated under Article 344.

Articles 344(1) and 344(4) of the Turkish Code of Obligations introduce a legal ceiling for rent increases. These provisions are mandatory. Exceeding these limits raises the question of the legal consequences that should follow. In civil law, the violation of a mandatory rule generally leads to absolute nullity. In legal doctrine, the sanction resulting from exceeding the limits set out in Article 344 is commonly described as modified partial nullity. There is also debate in legal scholarship about whether these limitations apply to rent increase agreements concluded after the lease contract has been established.

Considering the mandatory nature of these provisions, an important question arises as to whether the limits imposed by law can be bypassed through mediation agreements in lease disputes. This study argues that the mandatory limits established by law should not be circumvented through mediation. However, a different evaluation should be made for rent determination lawsuits. In such cases, agreements reached during mediation are not directly related to the statutory limitation on rent increases. Therefore, settlements reached before the mediator in rent determination disputes should be regarded as legally valid.

Kaynakça

- Aydoğdu, Murat. "Kira Parasında Artışı %25 ile Sınırlayan Düzenlemeler Konusunda Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Hakkındaki Değerlendirmeler." *İzmir Barosu Dergisi* 88, no. 3 (2023): 135–164.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 13. baskı. İstanbul: Legem Yayıncılık, 2025.
- Ertuğrul, Mehmet. "Kira Bedelinin Taraf Anlaşmasıyla Arttırılmasına İlişkin Sınırlamalar ve Sınırları Aşan Anlaşmalarda Bedelin İadesi." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 16, no. 61 (2025): 347–376.
- Ganbari, M. K. "Kira Artış Oranına Dair Geçici Maddeler ile Taraf İradesi: Özellikle Arabuluculuk." *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 27, no. 4 (2023): 197–232.
- Gündoğdu, S. B. "Kira Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk Uygulaması Üzerine Bazı Düşünceler." *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, no. 2 (2023): 851–880.
- İnceoğlu, M. Murat. *Kira Hukuku*. Cilt 1. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2014.
- İnceoğlu, M. Murat. *Kira Hukuku*. Cilt 2. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2014.
- Kırkbeşoğlu, Nuri. *Türk Özel Hukukunda Kısmi Hükümsüzlük*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2011.
- Oğuzman, M. Kemal, ve M. Turgut Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Cilt 1. 20. baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2025.
- Özen, Burak. "Kira Bedeli Artışına İlişkin Sözleşme Şartları ve Sözleşme Uyarınca Gerçekleşen Kira Bedeli Artışının Kira Tespit Davası Sonucunda Gerçekleşen Kira Bedeli Artışından Ayırt Edilmesi." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 22, no. 3 (2016): 2033–2062.
- Tanrıver, Süha. *Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2022.
- Yeniocak, Uğur. *Kira Bedelinin Belirlenmesi: Kira Tespit ve Uyarlama Davaları—Arabuluculuk Uygulaması ile Beraber*. 4. baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2025.



II. OTURUM

Saat: 10:45 – 11:45

Arabuluculuk Anlaşmalarının Etkisi ve Denetimi: İcra Süreçleri, Tarafsızlık ve Ticari Uyuşmazlıklar

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Serhat Eskiörük

(Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)

Dr. Büyamin Kartal	İtirazın İptali Sürecinde Yapılan Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Mevcut İcra Takibine Etkisi
Av. Arb. Seda Güller Köşker	UNCITRAL Perspektifinde Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk ve Dijitalleşme
Dr. Öğr. Üyesi Sibel Terzi Kahraman	Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesi ve Arabulucunun Çekilmesi



İtirazın İptali Sürecinde Yapılan Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Mevcut İcra Takibine Etkisi

Dr. Bünyamin Kartal*

Türk hukukunda dava şartı arabuluculuk kurumu, özellikle iş, ticari ve kira ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklar bakımından yargı sisteminin önemli bir unsuru hâline gelmiştir. Bu düzenlemenin temel amacı, tarafların mahkeme önüne gitmeden önce uyuşmazlıklarını müzakere yoluyla çözmelerini teşvik etmek ve yargının iş yükünü azaltmaktır. Bununla birlikte, dava şartı arabuluculuğun icra hukuku ile kesiştiği bazı durumlarda uygulamada önemli tereddütler ortaya çıkmaktadır. Bu tereddütlerden biri de, ilamsız icra takibine yapılan itiraz sonrasında itirazın iptali davası açılmadan önce gerçekleştirilen arabuluculuk sürecinde tarafların anlaşmaya varmaları hâlinde, bu anlaşma belgesinin mevcut icra takibi üzerindeki etkisinin ne olacağıdır.

Bilindiği üzere ilamsız icra takibinde borçlunun süresi içinde itiraz etmesi hâlinde takip durmakta ve alacaklı ancak itirazın iptali davası açarak veya itirazın kaldırılması yoluna başvurarak takibin devamını sağlayabilmektedir. Dava şartı arabuluculuğun uygulandığı uyuşmazlıklarda ise alacaklının itirazın iptali davası açmadan önce arabuluculuğa başvurması zorunludur. Bu aşamada tarafların arabuluculuk sürecinde anlaşmaya varmaları uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Ancak borçlunun arabuluculuk anlaşma belgesinde üstlendiği edimleri daha sonra yerine getirmemesi hâlinde, alacaklının bu belgeye dayanarak mevcut icra takibine devam edip edemeyeceği hususu öğretilen ve uygulamada tartışmalıdır.

Bu sorunun ortaya çıkmasının temel nedeni, arabuluculuk anlaşma belgesinin hukuki niteliği ile icra hukukundaki takip sistematığı arasındaki ilişkinin açık bir şekilde düzenlenmemiş olmasıdır. Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk

* Dr., Malatya, Türkiye. E-posta: bunyaminnkartal@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-6116-520.

Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladığı anlaşma belgesi ilam niteliğinde belge sayılabilmekte; diğer hâllerde ise icra edilebilirlik şerhi alınması gerekmektedir. Bununla birlikte, bu belgenin mevcut bir icra takibine nasıl etki edeceği veya takibin devamına imkân sağlayıp sağlamayacağı konusunda kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

Uygulamada ortaya çıkan sorunlar incelendiğinde, arabuluculuk anlaşma belgesinin mevcut icra takibine etkisi bakımından birden fazla ihtimalin söz konusu olduğu görülmektedir. Öncelikle tarafların arabuluculuk sürecinde takipten farklı bir tutar üzerinde anlaşmaları mümkündür. Bu durumda anlaşma belgesinin mevcut takiple olan ilişkisinin nasıl kurulacağı ve takibin hangi miktar üzerinden devam edeceği tartışmalıdır. İkinci olarak taraflar çoğu zaman anlaşma belgesine, borcun ödenmemesi hâlinde mevcut icra takibine devam edileceğine ilişkin kayıtlar koymaktadır. Ancak bu tür kayıtların icra hukuku bakımından bağlayıcı olup olmadığı ve tarafların bu şekilde icra takibinin akıbetini belirleyip belirleyemeyecekleri tartışma konusudur.

Bir diğer tartışma noktası, arabuluculuk anlaşma belgesinin borçlunun icra takibine yaptığı itirazdan feragat ettiği şeklinde yorumlanıp yorumlanamayacağıdır. Eğer anlaşma bu şekilde değerlendirilirse, mevcut icra takibinin yeniden işler hâle gelmesi mümkün olabilecektir. Buna karşılık anlaşmanın bu şekilde yorumlanamayacağı kabul edilirse, alacaklının takibe devam edebilmesi için yeni bir takip başlatması veya anlaşma belgesine dayanarak ilamlı icra takibine başvurması gerekebilecektir.

Benzer şekilde uygulamada tarafların arabuluculuk anlaşma belgesine “itirazın iptali” yönünde hüküm koydukları da görülmektedir. Bu tür bir düzenlemenin icra hukuku bakımından geçerli olup olmadığı ve mahkeme kararı olmaksızın itirazın iptali sonucunu doğurup doğuramayacağı da tartışmalıdır. Ayrıca henüz itirazın kaldırılması süresi geçmemiş ise alacaklının icra mahkemesine başvurarak itirazın kaldırılmasını isteyip isteyemeyeceği de değerlendirilmesi gereken bir başka meseledir.

Arabuluculuk anlaşma belgesinin mevcut icra takibi üzerindeki etkisi bakımından ortaya çıkan bir diğer önemli soru ise, borçlunun anlaşma belgesine rağmen borcunu ödememesi hâlinde alacaklının nasıl bir icra yoluna başvuracağıdır. Bu kapsamda anlaşma belgesine dayanılarak mevcut takip dosyası üzerinden takibe devam edilip edilemeyeceği, yeni bir ilamlı icra takibi başlatılmasının gereklik gerektirmediği veya anlaşma belgesine icra edilebilirlik şerhi alınmamışsa yeni bir ilamsız takip yapılmasının mümkün olup olmadığı hususları farklı görüşlere

konu olmaktadır. Ayrıca mevcut takip üzerinden devam edilmesi hâlinde icra hukukunda hangi usulün uygulanacağı da belirsizdir. Bu durumda doğrudan haciz aşamasına mı geçileceği yoksa borçluya yeniden icra emri gönderilmesinin mi gerekeceği de ayrı bir tartışma konusudur.

Bu çalışmada öncelikle arabuluculuk anlaşma belgesinin hukuki niteliği ve icra edilebilirliği Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu hükümleri çerçevesinde ele alınacaktır. Ardından ilamsız icra takibine yapılan itirazın sonuçları ve itirazın iptali davasının icra hukuku sistematiki içindeki yeri değerlendirilecektir. Daha sonra ise itirazın iptali sürecinde yapılan arabuluculuk anlaşma belgesinin mevcut icra takibine etkisi, doktrindeki görüşler ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar ışığında incelenecektir.

Çalışmanın sonunda, arabuluculuk anlaşma belgesinin mevcut icra takibini kendiliğinden canlandıran bir işlem olarak kabul edilmesinin icra hukuku sistematiki bakımından doğurabileceği sorunlar ile anlaşma belgesinin hukuki niteliğine göre yeni bir takip yoluna başvurulmasının sağlayacağı sistematik çözüm ele alınacaktır. Bu bağlamda arabuluculuk ile icra hukuku arasındaki ilişkinin daha açık ve öngörülebilir bir şekilde düzenlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Arabuluculuk Anlaşma Belgesi, İtirazın İptali Davası, İlamsız İcra Takibi, İlamlı İcra



The Effect of Mediation Settlement Agreements Reached during the Annulment of Objection Process on Pending Enforcement Proceedings

In Turkish law, mediation as a prerequisite for litigation has become an important component of the judicial system, particularly in disputes arising from employment, commercial, and lease relationships. The primary aim of this regulation is to encourage parties to resolve their disputes through negotiation before resorting to litigation and thereby reduce the workload of the judiciary. Nevertheless, certain legal uncertainties arise where mandatory mediation intersects with enforcement law. One of these uncertainties concerns the legal consequences of a settlement reached during the mediation process conducted prior to filing an action for the annulment of objection after an objection has been raised against an enforcement proceeding without judgment.

Under the Turkish enforcement system, if the debtor objects to an enforcement proceeding within the statutory time limit, the proceeding is suspended. In such cases, the creditor may only continue the enforcement process by filing an action for the annulment of objection or by applying for the removal of the objection. In disputes where mediation is regulated as a prerequisite for litigation, the creditor must apply to mediation before filing an action for the annulment of objection. In practice, it is quite common for the parties to reach a settlement during this mediation process. However, if the debtor subsequently fails to perform the obligations undertaken in the mediation settlement agreement, a controversial question arises as to whether the creditor may continue the pending enforcement proceeding on the basis of this agreement.

The main reason for this uncertainty lies in the lack of a clear legal framework governing the relationship between mediation settlement agreements and the procedural structure of enforcement proceedings. According to Article 18 of the Law on Mediation in Civil Disputes, a settlement agreement signed by the

parties, their attorneys, and the mediator may be considered a document having the force of a court judgment; in other cases, an enforceability clause must be obtained from the competent court. However, the law does not explicitly regulate how such agreements affect an already existing enforcement proceeding or whether they allow the continuation of that proceeding.

An examination of practice reveals several problematic scenarios concerning the impact of mediation settlement agreements on pending enforcement proceedings. First, the parties may agree on an amount different from the amount claimed in the enforcement proceeding. In such cases, it becomes unclear how the settlement agreement should be integrated into the existing enforcement file and on which amount the proceeding should continue. Second, it is frequently observed that parties include clauses in the settlement agreement stating that the creditor may continue the enforcement proceeding if the debtor fails to fulfill the agreed obligations. Whether such contractual provisions are legally binding in terms of enforcement law and whether parties may determine the fate of an enforcement proceeding through such clauses remain controversial.

Another debated issue concerns whether the settlement agreement can be interpreted as a waiver by the debtor of the objection raised against the enforcement proceeding. If the agreement is interpreted in this manner, the enforcement proceeding may effectively become operative again. Conversely, if such an interpretation is rejected, the creditor may need to initiate a new enforcement proceeding or pursue enforcement based on the settlement agreement itself. In practice, settlement agreements sometimes include explicit provisions stating that the objection to the enforcement proceeding is deemed annulled. Whether such provisions are legally valid and capable of producing the effect of an annulment of objection without a judicial decision constitutes another significant point of discussion.

Additionally, if the statutory period for requesting the removal of objection has not yet expired, it must also be considered whether the creditor may apply to the enforcement court for the removal of the objection despite the existence of a mediation settlement agreement. Furthermore, when the debtor fails to perform the obligations arising from the settlement agreement, different legal approaches emerge regarding the enforcement mechanisms available to the creditor. These include continuing the enforcement proceeding through the existing enforcement file, initiating a new enforcement proceeding based on a document with the force of a judgment, or starting a new enforcement proceeding without judgment if the settlement agreement has not been granted an enforceability clause.

Another unresolved issue concerns the procedural steps to be followed if the enforcement proceeding continues through the same file. In particular, it remains unclear whether the creditor may proceed directly to the seizure stage or whether a new payment order should be served on the debtor. These uncertainties demonstrate the lack of clarity regarding the procedural effects of mediation settlement agreements within enforcement proceedings.

This study first examines the legal nature and enforceability of mediation settlement agreements within the framework of the Law on Mediation in Civil Disputes. It then evaluates the consequences of objections in enforcement proceedings without judgment and the procedural role of actions for the annulment of objection within the enforcement law system. Subsequently, the impact of mediation settlement agreements concluded during the annulment of objection process on pending enforcement proceedings is analyzed in light of doctrinal opinions and practical challenges. The study concludes by addressing the systemic problems that may arise if mediation settlement agreements are interpreted as automatically reviving suspended enforcement proceedings and suggests that pursuing a new enforcement mechanism based on the legal nature of the settlement agreement may provide a more coherent and systematic solution. In this context, the study argues that the relationship between mediation and enforcement law should be regulated in a clearer and more predictable manner.

Keywords: Mediation, Mediation Settlement Agreement, Action for Annulment of Objection, Enforcement Proceedings without Judgment, Enforcement Based on a Judgment

Kaynakça

- Aşık, İbrahim, Yakup Oruç, Ozan Tok ve Ömer Faruk Saçar. *İcra ve İflas Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2025.
- Atalı, Murat. “Zorunlu Arabuluculuğun Yargılama Hukuku Bakımından Ortaya Çıkarıldığı Sorunlar.” İçinde *Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu*, ed. Ersin Erdoğan, 137–154. Ankara, 2018.
- Atalı, Murat, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan. *İcra ve İflâs Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2025.
- Budak, Ali Cem. “Ticari Davalarda Dava Şartı Olarak Arabuluculuk.” *Medeni Usûl ve İcra İflâs Hukuku Dergisi* 15 (2019): 25–40.
- Direnisa, Efe, ve Anıl Köroğlu. “Arabuluculuk Sürecinin İtirazın İptali Davasındaki Sürenin Başlamasına Neden Olup Olmadığı Hususu.” İçinde *Prof. Dr. Baki Kuru Anısına Armağan*, 2547–2560. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2025.
- Ekmekçi, Ömer, Muhammet Özeker, Murat Atalı ve Vural Seven. *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2019.
- Eminoğlu, Cafer, ve Ersin Erdoğan. *Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.
- Özmumcu, Seda. “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukuku Açısından Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Genel Bir Bakış.” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74, no. 2 (2016): 807–842.
- Pekcanitez, Hakan, Oğuz Atalay, Muhammet Özeker ve Muhammet Sungurtekin Özkan. *İcra ve İflâs Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2025.
- Sulu, Muhammed. “İtirazın İptali Davalarının Dava Şartı Ticari Arabuluculuk Kapsamında Değerlendirilmesi.” İçinde *Ord. Prof. Dr. Şevket Memedali Bilgişin’in Anısına Armağan*, ed. İbrahim Çağrı Zengin, Mustafa Halil Çonkar, Abuzer Kendigelen, Arslan Kaya ve Ahmet Özsoy, 613–630. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2021.
- Tanrıver, Süha. *Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis. “Arabuluculuk Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukukî Niteliği.” *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2019, no. 1: 333–379.
- Yılmaz, Ejder, Ramazan Arslan, Sema Taşpınar Ayvaz ve Emel Hanağası. *İcra ve İflas Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2025.

UNCITRAL Perspektifinde Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk ve Dijitalleşme

Av. Arb. Seda Güller Köşker*

Teknolojinin gelişmesi ve ticari ilişkilerin ulusal sınırları aşarak yaygınlaşması, ticari uyuşmazlıkların yalnızca geleneksel yargı süreçleriyle çözüme kavuşturulmasında yetersiz kalmaktadır. Artan ticari faaliyetler, tarafların uyuşmazlıklarını hızlı ve güvenilir bir biçimde çözme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Ticari ilişkilerde zamanın doğrudan ekonomik değer taşıması, uyuşmazlıkların hızlı, güvenilir ve etkili biçimde çözülmesini taraflar ve ticari hayatın düzenli işleyişi açısından zorunlu hale getirmektedir. Bu bağlamda arabuluculuk; tarafların süreci kendi kontrolünde yürütmesine, gizliliğin korunmasına ve gönüllülük ilkesine uyulmasına olanak sağlayan esnek ve işlevsel bir çözüm yöntemi olarak öne çıkmaktadır.

Geleneksel arabuluculuk süreçleri, tarafların zaman ve mekân sınırlamalarına bağlı olarak yürütülmektedir. Bununla birlikte teknolojinin yaygınlaşması, uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin dijital ortamlara taşınmasını sağlamıştır. Çevrimiçi Uyuşmazlık Çözümü (Online Dispute Resolution – ODR) platformları, arabuluculuk süreçlerini mekân ve zaman sınırlamasından büyük ölçüde bağımsız hâle getirmektedir.¹ Bu platformlar sayesinde belgeler eş zamanlı olarak incelenebilmekte, görüşmeler organize edilebilmekte ve çözüm önerileri interaktif şekilde paylaşılabilir. Taraflar sürece daha etkin biçimde katılabilmekte ve arabuluculuk süreci ODR platformları aracılığıyla daha hızlı yürütülebilmektedir.²

* Avukat Arabulucu, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Adayı. ORCID: 0000-0002-5863-4298.

1 Suatip Yuthayotin, *Access to Justice in Transnational B2C E-Commerce: A Multidimensional Analysis of Consumer Protection Mechanisms* (Cham: Springer International Publishing, 2015), 229.

2 Janet Rifkin, "Online Dispute Resolution: Theory and Practice of the Fourth Party," *Conflict Resolution Quarterly* 19, no. 1 (2001): 117; "Online Dispute Resolution (ODR)," Arabuluculuk Bilgi Bankası, Erişim 13 Mart 2026, <https://arabuluculukvakfi.org/cevrimici-uyusmazlik-cozumleri-odr-ve-arabuluculuk/>.

Özellikle farklı coğrafyalarda bulunan tarafların aynı anda sürece katılabilmesi, ODR'nin ticari uyuşmazlıkların çözümünde uygulanabilir bir alternatif yöntem olduğunu göstermektedir.

Bu gelişmelere uygulamadan verilebilecek örneklerden biri, Shanghai Uluslararası Tahkim Merkezi'nin (SHIAC) yayımladığı güncel verilerdir. SHIAC'ın 2025 yılı verileri, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinde dijitalleşmenin artık bir tercih olmaktan çıkıp uygulamanın doğal bir parçası hâline geldiğini göstermektedir.³ Çin Yüksek Halk Mahkemesi istatistiklerine göre, 2025 yılında ülke genelindeki mahkemeler “People’s Court Online Service” platformu aracılığıyla 8,352 milyon uyuşmazlığı, çevrim içi olarak arabuluculuk yoluyla çözmüştür. Bu uyuşmazlıkların büyük çoğunluğu “Halk Arabuluculuğu” olarak adlandırılan kategoriye girmektedir.⁴

Kurumun “Akıllı Tahkim (*Intelligent Arbitration*)” yaklaşımı kapsamında davaların %80'inden fazlası çevrim içi platformlar üzerinden yürütülmektedir. E-dosyalama, çevrim içi duruşmalar ve dijital delil yönetim sistemleri gibi araçlar sayesinde süreçler daha hızlı ve düzenli ilerlemektedir. Özellikle uluslararası niteliğe sahip uyuşmazlıklarda tarafların fiziksel olarak bir araya gelme zorunluluğunun ortadan kalkması, tahkim sürecinin hem daha erişilebilir hem de daha hızlı yürütülmesine katkı sağlamaktadır. SHIAC verilerinden ortaya çıkan sonuç ise çevrimiçi uyuşmazlık çözüm sistemlerinin, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinde etkin bir şekilde kullanılabilirliğini göstermektedir.

Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL), çevrimiçi uyuşmazlık çözüm sistemlerinin uluslararası düzeyde standartlaştırılması ve uyumlu hâle getirilmesi amacıyla, dijital ortamda yürütülen ticari uyuşmazlık süreçlerine ilişkin kapsamlı çalışmalar yürütmektedir.⁵ Bu kapsamda, UNCITRAL tarafından 2016 yılında yayımlanan “Çevrimiçi Uyuşmazlık Çözümüne İlişkin Teknik Notlar” (Technical Notes on Online Dispute Resolution), işletmeler arasında veya işletmeler ile tüketiciler arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çevrim içi platformlar üzerinden çözüme kavuşturulmasına rehberlik

3 Zhibei Feng, “The Use of AI in Mediation and Remote Mediation: Institutional Experience from SHIAC” (UNCITRAL Colloquium on the Use of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation, Working Group II – Dispute Settlement Reports, New York, 16–17 February 2026). https://www.shiac.org/pc/SHIAC?moduleCode=annual_report&securityId=pjB7PhXOdSO8L4azSUBBA.

4 Feng, “The Use of AI in Mediation.”

5 UNCITRAL, “Mediation,” erişim 12 Mart 2026, <https://uncitral.un.org/en/texts/mediation>; UNCITRAL, “Meetings and Events,” erişim 12 Mart 2026, <https://uncitral.un.org/en/gateway/meetings/events>.

etmektedir.⁶ Çevrimiçi Uyuşmazlık Çözümüne İlişkin Teknik Notlar, ODR süreçlerinde tarafların sürece şeffaf ve eşit biçimde katılabilmesini güvence altına almak, görüşmelerin güvenliğini sağlamak, delil ve belge paylaşımını denetlemek ve taraflar arası etkileşimin etkinliğini artırmak amacıyla temel ilkeleri ortaya koymaktadır.

UNCITRAL'in ticari ilişkilerde dijitalleşme çalışmalarına bir diğer örnek, 2017 yılında kabul edilen Elektronik Devredilebilir Kayıtlar Model Kanunu (Model Law on Electronic Transferable Records – MLETR) olarak gösterilebilir.⁷ MLETR, model bir kanun niteliğinde olup amacı, sınır ötesi ticaretin önündeki engelleri kaldırırken, ticarete standart ve yeknesaklığı sağlamak üzere kâğıt ortamındaki kıymetli evraklar dahil olmak üzere ticari belgeler ile elektronik ortamdaki kayıtlar arasında uyumu sağlamak, devletlere bu konuda yol göstermektedir.⁸ Bu çerçevede elektronik konşimento, bono veya poliçe gibi belgeler dijital ortamda oluşturulup devredilebilir. Böylece bu belgelerle yapılan işlemlerden doğabilecek ticari uyuşmazlıklar, çevrim içi sistemler üzerinden arabuluculuk yoluyla hızlı ve güvenli şekilde çözülebilir.

UNCITRAL'in güncel çalışmaları arasında, 2026 Şubat'ında New York'ta düzenlenen özellikle "UNCITRAL Çalıştay: Tahkim ve Arabuluculukta Uyuşmazlık Çözümünde Yapay Zeka (AI) Kullanımı ve Uzaktan Duruşmalar II. Çalışma Grubu – Uyuşmazlık Çözümü (UNCITRAL Colloquium on the Use of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation Working Group II – Dispute Settlement)" toplantıları öne çıkmaktadır. Bu toplantılarda, arabuluculuk süreçlerinde teknolojinin rolü, dijital platformların standartlaştırılması ve uzaktan yürütülen uyuşmazlık çözüm süreçlerinin uygulanabilirliği gibi konular ele alınmıştır.⁹ Bu tartışmalarda dijital

6 United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL), *Technical Notes on Online Dispute Resolution* (New York: United Nations, 2017), 3.

7 UN General Assembly, *Model Law on Electronic Transferable Records of the United Nations Commission on International Trade Law*, A/RES/72/114 (7 December 2017), <https://undocs.org/en/A/RES/72/114>; United Nations Commission on International Trade Law, *UNCITRAL Model Law on Electronic Transferable Records with Explanatory Note* (Vienna: United Nations, 2017), 15, https://uncitral.un.org/sites/default/files/media-documents/uncitral/en/mletr_ebook_e.pdf; UNCITRAL Model Law on Electronic Transferable Records (2017), United Nations Commission on International Trade Law, Erişim 12 Mart 2026, https://uncitral.un.org/en/texts/ecommerce/modellaw/electronic_transferable_records.

8 Abdurrahman Özalp, "Devredilebilir Elektronik Kayıtlar Hakkında Uncitral Model Kanunu," Erişim Tarihi 13 Mart 2026, https://www.abdurrahmanozalp.com/FileUpload/as927292/File/mletr_hakkinda_ao_makale.pdf.

9 Frauke Nitschke, "Remote Meetings in Mediation," (UNCITRAL Colloquium on the Use

araçların arabulucunun yerini alan unsurlar olarak değil, arabuluculuk faaliyetlerini tamamlayan destekleyici araçlar olarak kullanılması gerektiği vurgulanmıştır.¹⁰ Zira dijital sistemler, özellikle hazırlık aşamasında ortaya çıkan belge ve bilgi trafiğini daha hızlı ve doğru biçimde yönetmeye imkân tanımaktadır.

Bu gelişmeler arabuluculuk süreçlerinde, arabulucuların uyuşmazlığın esasına odaklanmalarını ve tarafların aralarındaki müzakerelere daha fazla zaman ayırmalarını sağlamaktadır. UNCITRAL Çalıştay'ında, ticari uyuşmazlıklarda arabuluculuk süreçlerinde teknolojinin sürecin hızlı ve verimli yürütülmesini sağladığı; ancak bu teknolojinin, arabulucunun deneyimi, etik sorumlulukları ve taraflar arası dengeyi sağlama yeteneği ile birlikte kullanılmasının gerektiği vurgulanmıştır.¹¹

Bu yaklaşım, dijital araçların arabuluculuk süreçlerini desteklemesini ve hibrit bir model içinde insan faktörünün korunmasını amaçlamaktadır. Bu çerçevede UNCITRAL, hem dijital araçlardan etkin biçimde yararlanmayı hem de arabulucunun etik ve hukuki sorumluluklarının korunmasını temel ilke olarak kabul etmektedir. Çalışmamızda, bu perspektif, modern ticari arabuluculuk uygulamalarının değerlendirilmesinde temel alınmıştır.

Bununla birlikte, teknolojinin kullanımı bazı hukuki ve etik yükümlülükleri de beraberinde getirir. Yapay zekâ destekli dijital platformlarda gerçekleştirilen arabuluculuk süreçleri de dahil olmak üzere paylaşılan bilgi ve belgelerin güvenliğinin sağlanması hukuken zorunludur. Kişisel verilerin işlenmesi, saklanması ve aktarılması ile veri temelli analiz sistemlerinin karar verme sürecinde kullanılması, taraf bilgilerinin arabuluculuğun ilkelerinden gizlilik ilkesine aykırı şekilde toplanması ve değerlendirilmesi riskini barındırmaktadır.

of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation Working Group II – Dispute Settlement Reports'ta sunulan bildiri, New York, 16–17 Şubat, 2026), https://uncitral.un.org/sites/default/files/2026-03/remote_meetings_in_mediation_f_nitschke.pdf.

- 10 UNCITRAL, “UNCITRAL Colloquium on the Use of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation, Working Group II – Dispute Settlement Reports” (Panel II, bildiriler, New York, 16–17 February 2026); United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL), “Working Group II: Arbitration and Conciliation,” erişim 12 Mart 2026, https://uncitral.un.org/en/working_groups/2/arbitration.
- 11 Mark McLaughlin, “AI and Mediation: The State of the Evidence” (UNCITRAL Colloquium on the Use of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation, Working Group II – Dispute Settlement Reports, New York, 16–17 February 2026), erişim 12 Mart 2026, https://uncitral.un.org/sites/default/files/2026-03/marc_mc_laughlin_panel_ii.pdf.

Sonuç olarak dijitalleşme ile birlikte arabuluculuk süreçlerinde gizlilik ve kişisel verilerin güvenliğine ilişkin hukuki standartların belirlenmesi, dijital arabuluculuk süreçlerinin etkinliği açısından kritik bir öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Çevrimiçi Uyuşmazlık Çözümü (ODR), Dijitalleşme, Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk, UNCITRAL, Yapay Zeka.



Mediation and Digitalisation in Commercial Disputes from a UNCITRAL Perspective

The advancement of technology and the expansion of commercial relations beyond national borders have rendered traditional judicial processes alone insufficient for resolving commercial disputes. Increasing commercial activity highlights the need for parties to resolve their disputes swiftly and reliably. Given that time holds direct economic value in commercial relations, the swift, reliable and effective resolution of disputes has become essential for both the parties and the smooth functioning of commercial life. In this context, mediation stands out as a flexible and functional resolution method that enables the parties to manage the process under their own control, ensures confidentiality and adheres to the principle of voluntariness.

Traditional mediation processes are conducted subject to the parties' constraints of time and place. However, the widespread adoption of technology has facilitated the transition of dispute resolution methods to digital platforms. Online Dispute Resolution (ODR) platforms have largely freed mediation processes from the constraints of time and place. Through these platforms, documents can be reviewed simultaneously, meetings can be organised, and proposed solutions can be shared interactively. The parties can participate in the process more effectively, and the mediation process can be conducted more swiftly via ODR platforms. In particular, the ability of parties located in different geographical regions to participate in the process simultaneously demonstrates that ODR is a viable alternative method for resolving commercial disputes.

One example of these developments drawn from practice is the latest data published by the Shanghai International Arbitration Centre (SHIAC). SHIAC's 2025 data indicates that digitalisation in alternative dispute resolution methods has moved beyond being a mere preference to becoming an integral part of the process. According to statistics from the Supreme People's Court of China, in 2025, courts across the country resolved 8.352 million disputes online through

mediation via the “People’s Court Online Service” platform. The vast majority of these disputes fall under the category known as “People’s Mediation”.

Under the institution’s “Intelligent Arbitration” approach, over 80% of cases are conducted via online platforms. Thanks to tools such as e-filing, online hearings and digital evidence management systems, proceedings are progressing more swiftly and efficiently. Particularly in disputes of an international nature, the elimination of the requirement for parties to meet in person contributes to making the arbitration process both more accessible and faster. The findings from SHIAC data demonstrate that online dispute resolution systems can be effectively utilised within alternative dispute resolution methods.

The United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL) is conducting comprehensive studies on commercial dispute resolution processes conducted in a digital environment, with the aim of standardising and harmonising online dispute resolution systems at the international level. In this context, the “Technical Notes on Online Dispute Resolution” published by UNCITRAL in 2016 provide guidance on resolving disputes arising between businesses or between businesses and consumers via online platforms. The Technical Notes on Online Dispute Resolution set out fundamental principles aimed at ensuring that parties can participate in ODR processes in a transparent and equitable manner, safeguarding the security of communications, monitoring the sharing of evidence and documents, and enhancing the effectiveness of interaction between the parties.

Another example of UNCITRAL’s work on digitalisation in commercial relations is the Model Law on Electronic Transferable Records (MLETR), adopted in 2017. The MLETR is a model law whose purpose is to guide states in achieving harmonisation between commercial documents—including paper-based negotiable instruments—and electronic records, thereby ensuring standards and consistency in trade whilst removing barriers to cross-border trade. Within this framework, documents such as electronic bills of lading, promissory notes or bills of exchange can be created and transferred in a digital environment. Consequently, commercial disputes arising from transactions involving these documents can be resolved quickly and securely through mediation via online systems.

Among UNCITRAL’s current activities is the “UNCITRAL Workshop: The Use of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation Working Group II – Dispute Settlement” held

in New York in February 2026. These meetings addressed topics such as the role of technology in mediation processes, the standardisation of digital platforms, and the feasibility of dispute resolution processes conducted remotely. It was emphasised that digital tools should be used not as elements that replace the mediator, but as supportive tools that complement mediation activities. This is because digital systems enable the management of the flow of documents and information arising during the preparatory phase more quickly and accurately.

These developments in mediation processes allow mediators to focus on the substance of the dispute and enable the parties to devote more time to their negotiations. At the UNCITRAL Workshop, it was highlighted that technology facilitates the swift and efficient conduct of mediation processes in commercial disputes; however, it was stressed that this technology must be used in conjunction with the mediator's experience, ethical responsibilities and ability to maintain balance between the parties.

This approach aims to ensure that digital tools support mediation processes whilst safeguarding the human element within a hybrid model. In this context, UNCITRAL adopts as a fundamental principle both the effective use of digital tools and the protection of the mediator's ethical and legal responsibilities. In our study, this perspective has been taken as the basis for evaluating modern commercial mediation practices.

However, the use of technology also entails certain legal and ethical obligations. Ensuring the security of shared information and documents is legally mandatory, including in mediation processes conducted on AI-supported digital platforms. The processing, storage and transfer of personal data, as well as the use of data-driven analysis systems in the decision-making process, carry the risk of collecting and evaluating party information in a manner contrary to the principle of confidentiality in mediation.

For these reasons, establishing legal standards regarding confidentiality and the security of personal data in mediation processes, alongside digitalisation, is of critical importance for the effectiveness of digital mediation processes.

Keywords: Online Dispute Resolution (ODR), Digitalisation, Mediation in Commercial Disputes, UNCITRAL, Artificial Intelligence.

Kaynakça

- Feng, Zhibei. "The Use of AI in Mediation and Remote Mediation: Institutional Experience from SHIAC." Bildiri, UNCITRAL Colloquium on the Use of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation, Working Group II – Dispute Settlement Reports, New York, 16–17 February 2026. https://www.shiac.org/pc/SHIAC?moduleCode=annual_report&securityId=pjB7PhXOd5O8L4a-zSUBBA.
- McLaughlin, Mark. "AI and Mediation: The State of the Evidence." Bildiri, UNCITRAL Colloquium on the Use of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation, Working Group II – Dispute Settlement Reports, New York, 16–17 February 2026. https://uncitral.un.org/sites/default/files/2026-03/marc_mc_laughin_panel_ii.pdf.
- Nitschke, Frauke. "Remote Meetings in Mediation." Bildiri, UNCITRAL Colloquium on the Use of Artificial Intelligence (AI) in Dispute Resolution and Remote Hearings in Arbitration and Mediation, Working Group II – Dispute Settlement Reports, New York, 16–17 February 2026. https://uncitral.un.org/sites/default/files/2026-03/remote_meetings_in_mediation_f_nitschke.pdf.
- "Online Dispute Resolution (ODR)." Arabuluculuk Bilgi Bankası. Erişim 13 Mart 2026. <https://arabuluculukvakfi.org/cevrimici-uyusmazlik-cozumleri-odr-ve-arabuluculuk/>.
- Özalp, Abdurrahman. "Devredilebilir Elektronik Kayıtlar Hakkında UNCITRAL Model Kanunu." Erişim 13 Mart 2026. https://www.abdurrahmanozalp.com/FileUpload/as927292/File/mletr_hakkinda_ao_makale.pdf.
- Rifkin, Janet. "Online Dispute Resolution: Theory and Practice of the Fourth Party." Conflict Resolution Quarterly 19, no. 1 (2001): 117–124.
- United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). Technical Notes on Online Dispute Resolution. New York: United Nations, 2017.
- United Nations Commission on International Trade Law. UNCITRAL Model Law on Electronic Transferable Records with Explanatory Note. Vienna: United Nations, 2017. https://uncitral.un.org/sites/default/files/media-documents/uncitral/en/mletr_ebook_e.pdf.
- United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). "Mediation." Erişim 12 Mart 2026. <https://uncitral.un.org/en/texts/mediation>.
- United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). "Meetings and Events." Erişim 12 Mart 2026. <https://uncitral.un.org/en/gateway/meetings/events>.
- United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). "UNCITRAL Model Law on Electronic Transferable Records (2017)." Erişim 12 Mart 2026. https://uncitral.un.org/en/texts/ecommerce/modellaw/electronic_transferable_records.
- United Nations General Assembly. Model Law on Electronic Transferable Records of the United Nations Commission on International Trade Law. A/RES/72/114. 7 December 2017. <https://undocs.org/en/A/RES/72/114>.
- Yuthayotin, Suatip. Access to Justice in Transnational B2C E-Commerce: A Multidimensional Analysis of Consumer Protection Mechanisms. Cham: Springer International Publishing, 2015.

Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesi ve Arabulucunun Çekilmesi

Dr. Öğr. Üyesi Sibel Terzi Kahraman*

Taraflar, anlaşmazlık konularına ve arabuluculuk sürecinin muhtemel sonuç ve anlaşmalarına yanlı olmayan, nesnel, arabuluculuk konularına karşı nötr ve adil olduğuna inandıkları bir arabulucu isterler¹. Arabulucunun tarafsız olması gerekir². Tarafsızlık, arabulucunun taraf tutmaması, arabulucunun taraflara eşit oranda uzak kalabilmesidir³. Tarafsızlık ilkesi üç unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlardan birincisi, arabulucunun, arabuluculuk faaliyetinin sonunda anlaşmaya varılan sonuç üzerinde hiçbir menfaatinin olmaması; ikincisi, arabulucunun uyuşmazlığın tarafları ile önceden herhangi bir şahsi veya hukuki ilişkisinin olmaması; üçüncü ise, arabulucunun arabuluculuk sürecini adil, dürüst, önyargısız ve her iki tarafa da eşit bir şekilde yürüteceği manasını içermektedir⁴. Arabulucu, arabuluculuk faaliyetini yönetirken, taraflarla iş veya temsil ilişkisine girmemelidir. Arabulucunun taraflarla kişisel bağı olmamalıdır. Arabulucunun taraflardan bir ya da fazlasıyla önceye dayanan bir ilişkisi olmamalı veya gelecekte kendisine kişisel yarar sağlayabilecek türden bir ilişki kurma ihtimali olmamalıdır⁵. Diğer bir husus arabulucu, faaliyeti yürütürken, taraflardan birinin çıkarını

* Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF, E-posta: sibelterzi@beun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4396-0437.

- 1 Christopher W. Moore, *Arabuluculuk Süreci*, 1. baskı (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2016), 20-21.
- 2 Elif Kısmet Kekeç, *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*, 3. baskı (Ankara: Adalet Yayınevi, 2016), 23, 27.
- 3 Moore, *Arabuluculuk Süreci*, 21.
- 4 Susan Douglas, *Mediator Neutrality: A Model for Understanding Practice* (2009), 25-27. Seda Özmumcu'dan nakledilmiştir. Bkz.: Seda Özmumcu, "Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesinin Görünümü ve Etik Kurallar Çerçevesinde Değerlendirilmesi," *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10, no. 1 (2019): 262-276. Benzer açıklamalar için bkz.: Melis Taşpolat Tuğsavul, *Türk Hukukunda Arabuluculuk (6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Çerçevesinde)*, 1. baskı (Ankara: Yetkin Yayınevi, 2012): 150-51.
- 5 Moore, *Arabuluculuk Süreci*, 21.

diğerinin çıkarından üstün tutmamalıdır. Faaliyet sırasında taraflara dinlenilme fırsatı vermelidir. Örneğin, arabulucunun taraflara uyuşmazlığa konu olan olayı anlatmaları için aynı ölçüde zaman verilmesi gerekir veya bir tarafla ayrı toplantı yaptığında, diğer tarafla da ayrı toplantı yapması gerekir. Taraflar arasında ciddi bir güç dengesizliği varsa, arabulucunun işi daha zordur; zira arabulucu, güç dengesizliğini gidermeye çalışırsa, zayıf olan tarafın avukatı olarak algılanabilir ve bu da tarafsızlıktan ödün verme anlamını taşır. Diğer yandan, eğer arabulucu hiçbir şey yapmazsa, bu kez de etik kurallara aykırı olarak, zayıf olan sürece etkin şekilde katılamamış olur⁶. Yine her ne kadar görüşmelerin başında arabulucunun tarafsızlığına dikkat çekilmiş olsa da taraflar, görüşmeler sırasında arabulucudan uyuşmazlıkla ilgili görüş bildirmesini isteyebilmektedirler. Bu ve benzer durumlarda arabulucu, tarafların bilgi almasını tavsiye edebilir veya taraflardan birini yahut her ikisini uzman kişilere, avukatlara yönlendirebilir. Tarafsız arabulucu, her türlü uygunsuz görünümünden uzak durmalı, uyuşmazlığın konusundan etkilenebilecek hiçbir şahsi menfaate sahip olmamalı, arabuluculuktan önce kişisel peşin hükümlerinden kurtulmalı ve her iki tarafın da önceden rızasını almadan, taraflardan biriyle diğer tarafın yokluğunda görüşmekten kaçınmalıdır⁷. Arabulucu, sorunun çözümü bakımından, süreçte tarafların eşitliği (HUAK m.3/2; HUAKY m.5/2), arabulucunun süreç boyunca taraflara eşit muamelede bulunma yükümlülüğü (HUAK m.9/3; HUAKY m.11/4), arabulucunun aydınlatma yükümlülüğü (HUAK m.11; HUAKY m.13) ve taraflardan birisinin arabuluculuk sürecini veya çözüm seçeneklerini kavrayabilecek yeterlilikte olmaması halinde, hukuki yardım alması önerisi de dâhil olmak üzere, arabulucuya gerekli değişik çözüm önerileri getirme, hatta gerekiyorsa süreci sona erdirmeye yetkisi veren TAEM m.5/f.8 hükümleri önem arz etmektedir⁸. Arabulucu, arabuluculuk sürecini yönetirken tarafların haklarını bilerek hareket edip etmediğini değerlendirmelidir. Avukattan ya da uzmandan yardım almalarını sağlamalı ya da süreci sonlandırma noktasında gerekli yeterliliğe sahip olmalıdır.

Arabulucu, kendisine teklif edilen görevi reddetme ve kabul etme konusunda serbesttir. Tarafsız bir şekilde hizmeti yerine getiremeyeceği kanaatindeyse kendiliğinden süreçten çekilebilir. Hâkimin, hakemin ya da bilirkişinin reddi arabulucu için düzenlenmemiştir⁹. HUAK m.9 f.2'de arabulucunun tarafsızlığı

6 İbrahim Ermenek, *Arabuluculuk Sürecinde Zayıf Tarafın Korunması*, 1. baskı (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), 8.Bölüm.

7 Özümucu, "Arabuluculukta Tarafsızlık," 270.

8 Ermenek, *Arabuluculuk Sürecinde Zayıf Tarafın Korunması*, 72.

9 Özümucu, "Arabuluculukta Tarafsızlık," 266.

ğı hakkında tarafları bilgilendirmesi gerekmektedir. Hâkim ve hakem karar verici oldukları için tarafsızlığın zedelenmemesi için getirilen kısıtlamalar fazladır¹⁰. Örneğin, hâkimin taraflardan birine yol göstermesi red sebebi (HMK m.36 f.1 (a)) iken, arabulucu uyuşmazlığa ilişkin sorular sorması ve tarafların çözümlerine eleştirel yaklaşımlarını sağlaması mümkündür¹¹.

Arabulucu, sürece devam etmek istiyorsa arabulucunun tarafsızlığında şüphe edilmesini gerektirecek önemli hal ve durumun varlığıyla ilgili tarafları bilgilendirmelidir, bu açıklamaya rağmen taraflar birlikte arabulucunun görevi üstlenmesini isterlerse arabulucu göreve devam edebilir (HUAK m.9 f.2). Arabulucunun şahsına itiraz edilmediği hususunda, tarafların rızası olduğu tutanağa geçirilmelidir. Eğer taraflar kendisiyle arabuluculuğu sürdürmeye rıza göstermezlerse arabuluculuktan çekilmelidir. Aksi takdirde anlaşmanın geçersizliği ve arabulucunun sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

Bu çalışmada, sona erme hallerinden biri olan *arabulucunun faaliyetten çekilmesi* konusunda, mevzuattaki dağınıklığın düzeltilmesi ve hâkimliğin reddindeki sebepler gibi arabulucunun tarafsızlığına etki edebilecek hallerin sayılması yönünde öneride bulunmaktayız. Arabulucunun çekilmesini gerektiren haller; arabulucunun, bu sıfatla görev yaptığı uyuşmazlıkla ilgili olarak açılan dosyada taraflardan birinin avukatı olarak görev yapmış, tanık veya bilirkişi olarak dinlenmiş veya hâkim ya da hakem sıfatıyla hareket etmiş olması; uyuşmazlığın, dördüncü derece de dâhil yansoy hısımlarına ait olması; arabuluculuk dosyasının tarafları ile davası veya aralarında bir husumet bulunması, tarafsızlığından şüphe edilmeyi haklı gösteren durumların varlığı şeklinde düzenlenebilir. Diğer bir husus arabulucunun tarafsız bir şekilde hizmeti yerine getiremeyeceği kanaatindeyse kendiliğinden süreçten çekilmesi gerekir. Eğer ki sürece devam etmek istiyorsa arabulucunun tarafsızlığında şüphe edilmesini gerektirecek önemli hal ve durumun varlığıyla ilgili tarafları bilgilendirmelidir. Arabulucunun şahsına itiraz edilmediği hususunda, tarafların rızası olduğu tutanağa geçirilmelidir. Eğer taraflar kendisiyle arabuluculuğu sürdürmeye rıza göstermezlerse arabuluculuktan çekilmelidir. Aksi takdirde anlaşmanın geçersizliği ve arabulucunun sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Arabuluculuk, Tarafsızlık İlkesi, Arabulucunun Çekilmesi

10 Emre Kıyak, *Dönüştürücü Arabuluculuk: Problem Çözücü Arabuluculuk ile Uyumlaştırılması* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 74.

11 Kıyak, *Dönüştürücü Arabuluculuk*, 74.



The Principle of Impartiality in Mediation and the Withdrawal of the Mediator

Parties to a dispute expect a mediator who is neutral, objective, and fair with regard to the issues in dispute as well as the possible outcomes and settlement options that may arise during the mediation process. Accordingly, the mediator must be impartial. Impartiality refers to the mediator's obligation not to take sides and to maintain an equal distance from the parties.

The principle of impartiality consists of three essential elements. First, the mediator must have no personal interest in the outcome of the mediation process or in any settlement reached by the parties. Second, the mediator must not have any prior personal or legal relationship with the parties to the dispute. Third, the mediator must conduct the mediation process in a fair, honest, and unbiased manner, treating both parties equally throughout the proceedings.

While conducting mediation, the mediator must refrain from entering into any business or representation relationship with the parties. The mediator must not have any personal ties with the parties and must not have had any prior relationship with one or more of them. Likewise, there should be no possibility of establishing a relationship that may provide the mediator with personal benefit in the future.

Another important aspect of impartiality is that the mediator must not prioritize the interests of one party over those of the other while conducting the mediation process. During the proceedings, both parties must be given an equal opportunity to be heard. For instance, the mediator should allocate equal time for each party to present their account of the dispute. Similarly, if the mediator holds a separate meeting with one party, a comparable separate meeting should also be held with the other party.

Where there is a significant imbalance of power between the parties, the mediator's role becomes more complex. If the mediator attempts to eliminate the imbalance, the stronger party may perceive the mediator as acting as the

advocate of the weaker party, which may be interpreted as compromising impartiality. On the other hand, if the mediator refrains from intervening, the weaker party may be unable to participate effectively in the process, which may constitute a breach of ethical obligations.

Although the mediator's impartiality is emphasized at the outset of the mediation process, parties may still request the mediator to express an opinion on the merits of the dispute during the negotiations. In such situations, the mediator may recommend that the parties seek information or refer one or both parties to independent experts or legal counsel.

An impartial mediator must avoid any appearance of impropriety, must not possess any personal interest that could be affected by the subject matter of the dispute, and must set aside any preconceived personal judgments before commencing the mediation process. Furthermore, the mediator should refrain from meeting with one party in the absence of the other unless the prior consent of both parties has been obtained.

With regard to the resolution of the dispute, several legal provisions are of particular importance. These include the principle of equality of the parties in the mediation process (Article 3/2 of the Law on Mediation in Civil Disputes; Article 5/2 of the Regulation on Mediation), the mediator's obligation to treat the parties equally throughout the proceedings (Article 9/3 of the Law; Article 11/4 of the Regulation), and the mediator's duty to inform the parties (Article 11 of the Law; Article 13 of the Regulation). Additionally, Article 5/8 of the Code of Ethics for Mediators authorizes the mediator to propose alternative solutions, recommend that the parties obtain legal assistance where one of them lacks the capacity to fully understand the mediation process or the possible settlement options, and, where necessary, terminate the mediation process.

While managing the mediation proceedings, the mediator must assess whether the parties are acting with full awareness of their rights. Where necessary, the mediator should encourage the parties to obtain assistance from lawyers or other experts, or, if appropriate, possess the competence to terminate the process.

The mediator is free to accept or decline the appointment offered. If the mediator believes that the service cannot be carried out in an impartial manner, the mediator may withdraw from the process on their own initiative. Unlike judges, arbitrators, or expert witnesses, the recusal of mediators is not explicitly regulated. However, pursuant to Article 9/2 of the Law on Mediation in Civil Disputes, the mediator is required to inform the parties of any circumstances that may give rise to doubts regarding their impartiality.

Since judges and arbitrators act as decision-makers, stricter limitations are imposed in order to safeguard their impartiality. For example, guiding one of the parties may constitute a ground for the recusal of a judge under Article 36/1(a) of the Code of Civil Procedure. In contrast, a mediator may ask questions concerning the dispute and encourage the parties to critically evaluate their own settlement proposals.

If the mediator wishes to continue the mediation process despite the existence of circumstances that may cast doubt on their impartiality, the mediator must inform the parties of such circumstances. If, after this disclosure, the parties jointly request the mediator to continue serving in the process, the mediator may proceed with the assignment (Article 9/2 of the Law on Mediation in Civil Disputes). The parties' consent that they do not object to the mediator's continuation should be recorded in the minutes. If the parties do not consent to continuing the mediation process with the same mediator, the mediator must withdraw from the process. Otherwise, the validity of the settlement agreement and the mediator's liability may be called into question.

In this study, it is proposed that the existing fragmentation in the legislation concerning one of the grounds for termination of mediation—namely the withdrawal of the mediator—should be addressed. Similar to the grounds for recusal of judges, circumstances that may affect the mediator's impartiality should be explicitly enumerated. Such circumstances may include cases where the mediator has previously acted as the lawyer of one of the parties in the same dispute, has been heard as a witness or expert in the relevant case, or has acted as a judge or arbitrator in the matter. Other examples include disputes involving relatives up to the fourth degree of kinship, the existence of a lawsuit or hostility between the mediator and the parties, or any circumstances that may reasonably give rise to doubts regarding the mediator's impartiality.

Another important point is that if the mediator concludes that the mediation service cannot be performed impartially, the mediator must withdraw from the process on their own initiative. However, if the mediator intends to continue the process, the mediator must disclose to the parties any significant circumstances that may give rise to doubts about their impartiality. The parties' consent that they do not object to the mediator should be recorded in the minutes. If the parties do not agree to continue mediation with the same mediator, the mediator must withdraw from the process. Otherwise, the validity of the settlement agreement and the mediator's liability may arise.

Keywords: Mediation, Principle of Impartiality, Withdrawal of the Mediator

Kaynakça

- Douglas, Susan. Mediator Neutrality: A Model for Understanding Practice. 2009.
- Ermemek, İbrahim. Arabuluculuk Sürecinde Zayıf Tarafın Korunması. 1. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Kekeç, Elif Kısmet. Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler. 3. baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.
- Kıyak, Emre. Dönüştürücü Arabuluculuk: Problem Çözücü Arabuluculuk ile Uyumlaştırılması. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Moore, Christopher W. Arabuluculuk Süreci. 1. baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2016.
- Özmumcu, Seda. “Arabuluculukta Tarafsızlık İlkesinin Görünümü ve Etik Kurallar Çerçevesinde Değerlendirilmesi.” İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 10, no. 1 (2019): 262–276. <https://doi.org/10.21492/inuhfd.556712>.
- Taşpolat Tuğsavul, Melis. Türk Hukukunda Arabuluculuk (6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Çerçevesinde). 1. baskı. Ankara: Yetkin Yayınevi, 2012.

III. OTURUM

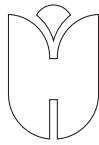
Saat: 13:00 – 14:00

Uluslararası Arabuluculukta Çok Katmanlı Normatif Yapı: İcra Rejimi, Uygulama Sorunları ve Yeni Alanlar

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Ali Yeşilirmak

(İbn Haldun Üniversitesi)

Prof. Dr. Mustafa Erkan	Singapur Konvansiyonu'nun Türk Hukukundaki Uygulama Rejimi: Potansiyel Sorunlar ve Çözüm Arayışları
Av. Arb. Berna Yılmaz	Arabuluculuk Anlaşmalarının Uluslararası İcrası: Singapur Sözleşmesi ve Türk Hukuku Bakımından Değerlendirme
Av. Arb. Malikhan İnan	Dış Uzay Faaliyetlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk: BM Şartı m. 33, Dış Uzay Antlaşması m. IX ve Singapur Konvansiyonu Çerçevesinde Çok Katmanlı Bir Model



Singapur Konvansiyonu'nun Türk Hukukundaki Uygulama Rejimi: Potansiyel Sorunlar ve Çözüm Arayışları

Prof. Dr. Mustafa Erkan*

Milletlerarası ticari uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuk; gizlilik, esneklik ve düşük maliyet avantajlarına rağmen, ulaşılan sulh anlaşmalarının sınır ötesi icra kabiliyeti sorunu nedeniyle uzun süre tahkimin gölgesinde kalmıştır. 7 Ağustos 2019 tarihinde imzaya açılan ve Türkiye'nin de ilk imzacılarından olduğu Singapur Konvansiyonu, bu eksikliği gidererek arabuluculuk sonucunda ulaşılan sulh anlaşmalarının, bir başka akit ülkede belirli kurallar dahilinde icra edilmesini öngörmektedir. Bu tebliğin temel amacı, Konvansiyonun uygulanması esnasında ortaya çıkabilecek bazı potansiyel problemleri analiz etmektir.

Singapur Konvansiyonunun MÖHUK ile etkileşimi önemlidir. Konvansiyon, arabuluculuk anlaşma belgesini bir “yabancı ilam” gibi değil, kendine özgü (*sui generis*) bir hukuki belge olarak konumlandırmıştır. Singapur Konvansiyonu, geleneksel “tanıma ve tenfiz”in hukuki sonuçlarını tam olarak amaçlamamıştır. Bu sebeple, kavram olarak Türk mahkemesinin icra edilebilirlik şerhi verirken gerçekleştireceği işlemi ne olarak tanımlayacağımız meselesi önemlidir.

Konvansiyonun uygulanmasında sorunlar yaşanabileceği bir gerçektir. Uygulama safhasında karşılaşılabilecek en temel zorluk; Türk mahkemelerinin “kamu düzeni” kriterini Konvansiyonun ruhuna ve milletlerarası ticaretin dinamiklerine uygun şekilde yorumlayabilmesidir. Türk mahkemelerinin, milletlerarası nitelikli bir sulh anlaşmasını “Türk kamu düzenine aykırılık” gerekçesiyle reddetme sınırlarının ne olması gerektiği Konvansiyonun düzenlenme amaçları bağlamında tartışılacaktır.

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Milletlerarası Özel Hukuk Ana Bilim Dalı. E-posta: mustafa.erkan@marmara.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-3441-161.

Sonuç olarak, Singapur Konvansiyonu'nun Türk hukukuna adaptasyonu, Türkiye'nin uluslararası uyuşmazlık çözüm merkezi olma hedefiyle doğrudan örtüşmektedir. Yapılan yasal düzenlemeler teorik olarak yeterli görünse de, mahkemelerin "icra edilebilirlik şerhi" verirken sergileyeceği tutum, Konvansiyonun başarısını belirleyecektir. Bu çalışma, uygulayıcılar için bir yol haritası sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Singapur Konvansiyonu, Arabuluculuk, HUAK, MÖ-HUK, Kamu Düzeni.

The Implementation Regime of the Singapore Convention in Turkish Law: Potential Challenges and Search for Solutions

In the resolution of international commercial disputes, mediation has long remained in the shadow of arbitration due to the lack of cross-border enforceability of settlement agreements, despite offering advantages such as confidentiality, flexibility, and cost-effectiveness. The Singapore Convention, opened for signature on August 7, 2019, with Turkey being among the first signatories, addresses this deficiency by providing for the enforcement of mediated settlement agreements in other contracting states under specific rules. The primary objective of this paper is to analyze the potential challenges that may arise during the implementation of the Convention.

The interaction between the Singapore Convention and the Turkish Private International Law (TPIL) is of critical importance. The Convention positions the mediation settlement agreement not as a “foreign judgment” but as a *sui generis* legal instrument. As the Singapore Convention does not fully aim for the traditional legal consequences of “recognition and enforcement,” defining the nature of the action taken by Turkish courts when granting an “enforceability certificate” (order for enforcement) remains a pivotal issue.

It is inevitable that certain challenges will be encountered in the practical application of the Convention. The most fundamental difficulty facing Turkish courts is interpreting the “public policy” criterion in a manner consistent with both the spirit of the Convention and the dynamics of international trade. This study will discuss the appropriate boundaries for Turkish courts to reject an international settlement agreement on the grounds of public policy within the context of the Convention’s objectives.

In conclusion, the adaptation of the Singapore Convention into Turkish law aligns directly with Turkey’s vision of becoming an international center for

dispute resolution. While the current legislative framework appears theoretically sufficient, the success of the Convention will depend on the judicial attitude exhibited by the courts when issuing “enforceability certificates.” This study aims to provide a roadmap for practitioners and legal scholars alike.

Keywords: Singapore Convention, Mediation, HUAK, TPIL (Turkish Private International Law), Public Policy.

Kaynakça

- Abramson, Hal. "Introduction." Singapore Mediation Convention Reference Book, *Cardozo Journal of Conflict Resolution* 20, no. 4 (2019): 1001–1007.
- Abramson, Hal. "New Singapore Convention on Cross-Border Mediated Settlements: Key Choices." *İçinde Mediation in International Commercial and Investment Disputes*, ed. Catharine Titi ve Katia Fach Gomez, 360–80. Oxford: Oxford University Press, 2019.
- Abramson, Hal. "The New Singapore Mediation Convention: The Process and Key Choices." Singapore Mediation Convention Reference Book, *Cardozo Journal of Conflict Resolution* 20, no. 4 (2019): 1037–62.
- Alexander, Nadja. "Harmonisation and Diversity in the Private International Law of Mediation: The Rhythms of Regulatory Reform." *İçinde Mediation: Principles and Regulations in Comparative Perspective*, ed. Klaus J. Hopt ve Felix Steffek, 131–204. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- Alexander, Nadja. "Mediation in Practice: Common Law and Civil Law Perspectives Compared." *International Trade and Business Law Annual* 6 (2001): 1–18. https://ink.library.smu.edu.sg/cgi/viewcontent.cgi?article=3834&context=sol_research.
- Alexander, Nadja. "Singapore Convention on Mediation." *Kluwer Mediation Blog*, 24 July 2018. <http://mediationblog.kluwerarbitration.com/2018/07/24/singapore-convention-mediation/>.
- Alexander, Nadja, ve Shouyu Chong. *The Singapore Convention on Mediation: A Commentary*. The Hague: Kluwer Law International, 2019.
- Apter, Itai, ve Coral Muchnik Henig. "Reservations in the Singapore Convention—Helping to Make the 'New York Dream.'" Singapore Mediation Convention Reference Book, *Cardozo Journal of Conflict Resolution* 20, no. 4 (2019): 1267–81.
- Boulet, Jean-Christophe. "The Singapore Convention and the Metamorphosis of Contractual Litigation." Singapore Mediation Convention Reference Book, *Cardozo Journal of Conflict Resolution* 20, no. 4 (2019): 1209–33.
- Bora, Özlem. *Singapur Sözleşmesi Uygulama Alanı*. Ankara, 2024.
- Chong, Shouyu, ve Felix Steffek. "Enforcement of International Settlement Agreements Resulting from Mediation under the Singapore Convention." *Singapore Academy of Law Journal* 31 (2019): 448–86. <https://journalonline.academypublishing.org.sg/Default.aspx?tabid=103>.
- Chua, Eunice. "Enforcement of International Mediated Settlements without the Singapore Convention on Mediation." *Singapore Academy of Law Journal* 31 (2019): 572–97.
- Ekşi, Nuray. "Arabuluculuk Sonucunda Yapılan Milletlerarası Sulh Anlaşmaları Hakkında Birleşmiş Milletler Konvansiyonu (Singapur Konvansiyonu)." *Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi* 9, no. 1 (2020): 27–91.
- Ener, Mustafa Alper. "Singapur Konvansiyonu: Arabuluculuk Anlaşmalarının New York Konvansiyonu." *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 23, no. 4 (2019): 227–48.

- Erdoğan, Ersin. "Milletlerarası Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin İcrasına İlişkin BM Sözleşmesinin (Singapur Sözleşmesi) Değerlendirilmesi." İçinde Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu, 189–202. Ankara, 2018. <https://aybu.edu.tr/hukuk/contents/files/ARABULUCULUK%20SEMPOZYUM%20KI%CC%87TABI.pdf>.
- Erkan, Mustafa. Arabuluculuk ve Singapur Sözleşmesi. İstanbul, 2020.
- Flores Senties, Hector. "Grounds to Refuse the Enforcement of Settlement Agreements under the Singapore Convention on Mediation: Purpose, Scope, and Their Importance for the Success of the Convention." Singapore Mediation Convention Reference Book, Cardozo Journal of Conflict Resolution 20, no. 4 (2019): 1235–58.
- Kaya, Talat. "Singapur Sözleşmesi ve Uluslararası Ticari Arabuluculuk Sonucunda Ortaya Çıkan Sulh Anlaşmalarının Tanınması ve İcrası Meselesi." Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 25, no. 2 (2019): 979–1008.
- Masucci, Deborah. "From Skepticism to Reality—The Path to the Convention for the Enforcement of Mediated Settlements." Singapore Mediation Convention Reference Book, Cardozo Journal of Conflict Resolution 20, no. 4 (2019): 1123–32.
- Özel, Sibel. "Arabuluculuk Sonucunda Yapılan Milletlerarası Sulh Anlaşmaları Hakkında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi: Singapur Konvansiyonu." Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 25, no. 2 (2019): 1190–1210.
- Schnabel, Timothy. "Recognition by Any Other Name: Article 3 of the Singapore Convention on Mediation." Singapore Mediation Convention Reference Book, Cardozo Journal of Conflict Resolution 20, no. 4 (2019): 1181–95.
- Sussman, Edna. "The Singapore Convention Promoting the Enforcement and Recognition of International Mediated Settlement Agreements." ICC Dispute Resolution Bulletin, no. 3 (2018): 42–54. <https://sussmanadr.com/wp-content/uploads/2018/12/ICC-Singapore-Convention-Sussman-10-2018-2.pdf>.
- Şit Köşgeroğlu, Banu. Milletlerarası Ticari Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Sonunda Varılan Anlaşmaların Singapur Konvansiyonu Çerçevesinde Taraf Devletlerde İcra Edilebilirliği. Ankara, 2020.
- Yeşilirmak, Ali. Türkiye’de Ticari Hayatın ve Yatırım Ortamının İyileştirilmesi İçin Uyuşmazlıkların Etkin Çözümünde Doğrudan Görüşme, Arabuluculuk, Hakem-Bilirkişilik ve Tahkim: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. İstanbul, 2011.

Arabuluculuk Anlaşmalarının Uluslararası İcrası: Singapur Sözleşmesi ve Türk Hukuku Bakımından Bir Değerlendirme

Av. Arb. Berna Yılmaz*

Uluslararası ticaretin gelişimi, tarafların uyuşmazlıklarını daha hızlı, esnek ve maliyet etkin yöntemlerle çözme ihtiyacını artırmıştır. Bu bağlamda arabuluculuk, uyuşmazlıkların çözümünde tarafların irade özerkliğine ve ticari menfaatlere doğrudan dayanması, ticari sınırların korunmasına imkân tanıyan katı gizlilik prensibi ve uyuşmazlığı derinleştirmekten ziyade bozulan ticari ilişkileri ihya edici niteliği ile alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri arasında güçlü bir biçimde öne çıkmaktadır. Buna karşın, arabuluculuğun milletlerarası ticari uyuşmazlıklarda tahkim kurumu kadar yaygın, öngörülebilir ve güvenilir bir şekilde tercih edilmesinin önündeki en temel yapısal engel, sınır ötesi sulh anlaşmalarının icra edilebilirliğine ilişkin yeknesak ve bağlayıcı bir uluslararası hukuki çerçevenin uzun yıllar boyunca ihdas edilmemiş olmasıdır. Tahkim kararlarının uluslararası alanda tanınması ve tenfizi, 1958 tarihli Yabancı Hakem Kararlarının Tanınması ve Tenfizi Hakkındaki New York Sözleşmesi ile güçlü bir evrensel güvence altına alınmışken; arabuluculuk faaliyeti sonucunda akdedilen sulh anlaşmaları hukuken benzer bir doğrudan icra mekanizmasından yoksun bırakılmıştır.

Uluslararası ticarete hukuki belirliliği ve öngörülebilirliği zedeleyen söz konusu hukuki boşluk, “Arabuluculuk Sonucunda Yapılan Milletlerarası Sulh Anlaşmaları Hakkında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi” (Singapur Sözleşmesi) ile giderilmiştir. Türkiye’nin de ilk imzacılarından olduğu ve iç hukukumuza entegre ettiği bu Sözleşme, milletlerarası nitelikteki ticari uyuşmazlıkların arabuluculuk yoluyla çözümlenmesi neticesinde ortaya çıkan sulh anlaşmalarının, taraf devletlerde doğrudan icra edilebilmesine imkân tanımaktadır. Türk hukuku

* Avukat-Arabulucu, İstanbul Barosu – İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi. ORCID: 0000-0003-1376-4256.

perspektifinden değerlendirildiğinde, arabuluculuk faaliyetleri neticesinde varılan anlaşmaların icra edilebilirliği temelinde 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu¹ (HUAK) m. 18 kapsamında düzenlenmektedir. Anılan mevzuat hükümlerine göre, tarafların, avukatlarının ve arabulucunun birlikte imza altına aldığı anlaşma belgesi ilam niteliğinde belge sayılmakta veya yetkili mahkemeden icra edilebilirlik şerhi alınabilmektedir. Ancak mevcut hukuki statü, sulh anlaşmasını maddi hukuk anlamında bir mahkeme ilamına dönüştürmemekte, yalnızca usuli bir icra güvencesi sağlamaktadır. Bu durum, HUAK kapsamında Türkiye’de icra edilebilir nitelik kazanan bir sulh anlaşmasının, yabancı devletlerde doğrudan bir mahkeme ilamı gibi tenfiz edilememesi sorununu doğurmaktadır.

Benzer şekilde, yabancı bir ülkede ilam niteliğinde belge olarak kabul edilen bir arabuluculuk anlaşması da Türk hukuku bakımından klasik anlamda tenfize konu olamamaktadır. Bu spesifik usuli engel, milletlerarası ticari uyuşmazlıkların çözümünde arabuluculuğun sunduğu esneklik, hız ve maliyet avantajlarını pratik düzlemde işlevsiz kılma potansiyeli taşımaktadır. Singapur Sözleşmesi ise taraf devletlere, sulh anlaşmalarının doğrudan icrasını sağlayacak yeknesak ve öngörülebilir bağımsız bir icra mekanizması sunarak, uluslararası ticarete karşılaşılan bu sınır ötesi usuli engelleri bertaraf etmeyi amaçlamaktadır.

Singapur Sözleşmesi’nin kapsamlı yapısı göz önüne alındığında, bu çalışmada Sözleşme’nin genel kabul süreci ve usuli şartlarından ziyade, dar ve spesifik bir hukuki probleme odaklanılmıştır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle, Singapur Sözleşmesi’nin öngördüğü uluslararası doğrudan icra mekanizması ile mevzuatımızdaki HUAK icra rejimi arasındaki hukuki etkileşim, normlar hiyerarşisi bağlamındaki uygulama önceliği ve potansiyel çatışma alanları incelenecektir. Özellikle, bünyesinde yabancılık unsuru barındıran ticari nitelikteki arabuluculuk anlaşmalarında hangi icra rejiminin tatbik edileceği, Türkiye’de ilam niteliği kazanmış belgelerin yabancı yargı çevrelerindeki hukuki statüsü, icra edilebilirlik sınırları ve yabancı sulh anlaşmalarının Türk hukuku çerçevesinde icrası hususları güncel doktrin tartışmaları ve olası senaryolar ışığında detaylıca değerlendirilecektir.

Buna ek olarak çalışmada, Singapur Sözleşmesi m. 5 kapsamında düzenlenen icranın reddi sebepleri de ele alınacaktır. İncelemenin analitik derinliğini artırmak amacıyla, metinde yer alan tüm ret sebepleri yerine, bilhassa Sözleşme m. 5/1(b) ve (c) bentlerinde düzenlenen “uyuşmazlığın lex fori uyarınca

1 RG: 22/6/2012, S. 28331.

arabuluculuğa elverişli olmaması” ve “kamu düzenine aykırılık” istisnaları karşılaştırmalı hukuk perspektifiyle tahlil edilecektir. Uluslararası ticari tahkim disiplininde yerleşik bir içtihat halini alan kamu düzeni kavramının dar yorumlanması ilkesinin, arabuluculuk sonucunda akdedilen sulh anlaşmalarının icrasında da istisnai ve sınırlandırılmış bir biçimde uygulanmasının hukuki zorunluluğu gerekçelendirilecek ve yargı mercileri nezdinde doğabilecek hukuki uyumsuzlıklara yönelik teorik temellere dayanan somut çözüm önerileri sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Singapur Sözleşmesi, Arabuluculuk Anlaşmaları, Uluslararası İcra, Kamu Düzeni İstisnası, Hukuk Uyumsuzlıklarında Arabuluculuk Kanunu.



International Enforcement of Mediation Agreements: An Evaluation in Light of the Singapore Convention and Turkish Law

The development of international trade has increased the need for parties to resolve their disputes through faster, more flexible, and cost-effective methods. In this context, mediation strongly stands out among alternative dispute resolution methods due to its direct reliance on party autonomy and commercial interests in resolving disputes, its strict principle of confidentiality which allows for the protection of trade secrets, and its restorative nature regarding impaired commercial relationships rather than deepening the dispute. However, the most fundamental structural obstacle to mediation being preferred as widely, predictably, and reliably as arbitration in international commercial disputes has been the absence, for many years, of a uniform and binding international legal framework regarding the enforceability of cross-border settlement agreements. While the international recognition and enforcement of arbitral awards have been secured under a strong universal guarantee by the 1958 Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (New York Convention), settlement agreements concluded as a result of mediation have been legally deprived of a similar direct enforcement mechanism.

This legal gap, which undermines legal certainty and predictability in international trade, has been resolved by the “United Nations Convention on International Settlement Agreements Resulting from Mediation” (Singapore Convention). This Convention, of which Turkey is among the initial signatories and has integrated into domestic law, enables settlement agreements arising from the resolution of international commercial disputes through mediation to be directly enforced in the contracting states. Evaluated from the perspective of Turkish law, the enforceability of agreements reached as a result of mediation activities is fundamentally regulated under Article 18 of the Law on Mediation in Civil Disputes No. 6325 According to the provisions of the aforementioned legislation,

the agreement document jointly signed by the parties, their attorneys, and the mediator is considered a document in the nature of a court judgment, or an enforceability annotation can be obtained from the competent court. However, the current legal status does not transform the settlement agreement into a court judgment in the substantive law sense; it merely provides a procedural guarantee of enforcement. This situation creates the problem that a settlement agreement which has acquired an enforceable status in Turkey under Law on Mediation in Civil Disputes No. 6325 cannot be enforced directly like a court judgment in foreign jurisdictions.

Similarly, a mediation agreement recognized as a document in the nature of a court judgment in a foreign country cannot be subject to enforcement in the traditional sense under Turkish law. This specific procedural obstacle has the potential to render the flexibility, speed, and cost advantages offered by mediation in the resolution of international commercial disputes practically ineffective. The Singapore Convention, on the other hand, aims to eliminate these cross-border procedural obstacles encountered in international trade by providing contracting states with a uniform and predictable independent enforcement mechanism that ensures the direct enforcement of settlement agreements.

Given the comprehensive structure of the Singapore Convention, this study focuses on a narrow and specific legal problem rather than the general adoption process and procedural conditions of the Convention. Accordingly, the study will primarily examine the legal interaction between the international direct enforcement mechanism envisaged by the Singapore Convention and the Law on Mediation in Civil Disputes No. 6325 enforcement regime in our legislation, the priority of application within the context of the hierarchy of norms, and potential areas of conflict. In particular, issues such as which enforcement regime will be applied in commercial mediation agreements containing a foreign element, the legal status of documents that have acquired the nature of a court judgment in Turkey within foreign jurisdictions, the limits of enforceability, and the enforcement of foreign settlement agreements under Turkish law will be evaluated in detail in light of current doctrinal debates and possible scenarios.

Additionally, the study will address the grounds for refusal of enforcement regulated under Article 5 of the Singapore Convention. To increase the analytical depth of the examination, rather than addressing all the grounds for refusal included in the text, the exceptions of “the dispute not being capable of settlement by mediation under the *lex fori*” and “contrariety to public policy,” which are specifically regulated in subparagraphs 5(1)(b) and (c) of the Convention,

will be analyzed from a comparative law perspective. The legal necessity of applying the principle of the narrow interpretation of the public policy concept which has become an established precedent in the international commercial arbitration discipline in an exceptional and restricted manner to the enforcement of settlement agreements concluded as a result of mediation will be justified, and concrete solution proposals based on theoretical foundations will be presented for legal disputes that may arise before judicial authorities.

Keywords: Singapore Convention, Mediation Agreements, International Enforcement, Public Policy Exception, Law on Mediation in Civil Disputes.

Kaynakça

- Akıncı, Ziya. *Milletlerarası Tahkim*. İstanbul: Vedat Yayıncılık, 2016.
- Aygün, M. “Yabancılık Unsurunun Mahiyeti ve Yargılamadaki Rolü.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (2014): 1025–66.
- Can, H., ve E. Tuna. *Milletlerarası Usul Hukuku*. 2. baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- Erdoğan, Ersin. “Milletlerarası Arabuluculuk Anlaşma Belgelerinin İcrasına İlişkin BM Sözleşmesinin (Singapur Sözleşmesi) Değerlendirilmesi.” İçinde *Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu*, 189–202. Ankara, 2018.
- Erkan, Mustafa. *Arabuluculuk ve Singapur Sözleşmesi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Güllüoğlu Altun, Y. “Aile Arabuluculuğu (Sisteme Genel Bakış).” İçinde *Prof. Dr. Hüseyin Hatemi’ye 80. Yıl Armağanı*, ed. Y. Güllüoğlu Altun, 477–514. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018.
- International Mediation Institute. *GPC Series Cumulated Data Results*. Erişim 12 Mart 2026. <https://www.globalpound.org/wp-content/uploads/2017/11/2017-09-18-Final-GPC-Series-Results-Cumulated-Votes-from-the-GPC-App-Mar.-2016-Sep.-2017.pdf>.
- Kaya, Talat. “Singapur Sözleşmesi ve Uluslararası Ticari Arabuluculuk Sonucunda Ortaya Çıkan Sulh Anlaşmalarının Tanınması ve İcrası Meselesi.” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 25, no. 2 (2019): 979–1008.
- Özekes, Muhammet, ve Hakan Pekcanitez. *Medeni Usul Hukuku*. 15. baskı. İstanbul, 2017.
- Özel, Sibel. “Arabuluculuk Sonucunda Yapılan Milletlerarası Sulh Anlaşmaları Hakkında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi: Singapur Konvansiyonu.” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 25, no. 2 (2019): 1190–1210.
- Özbek, M. S. *Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolu*. 2. baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.
- Özsunay, Ergun. “Arabuluculuk Sonucunda Yapılan Uluslararası Sulh Anlaşmaları Hakkında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi: Singapur Arabuluculuk Sözleşmesi Türk Hukukuyla Uyumu Bakımından Bir Değerlendirme.” *İstanbul Barosu Dergisi* 93, no. 3 (2019): 31–49.
- Öztürk, N. “Arabuluculuğun Milletlerarası Özel Hukuk Boyutu: Genel Bakış.” *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi* 31, no. 2 (2015): 203–54.
- Tanrıver, Süha. “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk.” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, no. 64 (2006): 151–77.
- Tanrıver, Süha. “Yabancı Hakem Kararlarının Türkiye’de Tenfizi Bağlamında Kamu Düzeninin Etkisi.” *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni* 17 (2011): 467–92.

Dış Uzay Faaliyetlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk Birleşmiş Milletler (BM) Şartı m. 33'teki Barışçıl Çözüm Yolları, Dış Uzay Antlaşması m. IX'daki "Uluslararası İstişare" Yükümlülüğü ve Singapur Konvansiyonu Çerçevesinde Çok Katmanlı Bir Model

Av. Arb. Malikhan İnan*

Uzay, insan faaliyetlerinin atmosfer dışına taşındığı fiziksel alanı ifade eder; ancak genel ve hukuki manada uzayın nerede başladığı konusunda uluslararası düzeyde mutabık kalınmış bir sınır bulunmaması, uzay faaliyetleri bakımından yetki ve uygulanacak hukuk tartışmalarını süreklileştiren bir faktördür. Bu belirsizlik, özellikle ticari uzay ekonomisinin büyümesiyle birlikte daha görünür hâle gelmiştir. Günümüzde uydu haberleşmesi, yer gözlemi, konumlama ve zaman senkronizasyonu, fırlatma hizmetleri, uzay sigortası, yer istasyonları, uzay turizmi, uzay madenciliği, uydu üretimi, uydu satımı ve uzaydan elde edilen verinin işlenmesi gibi faaliyetler devletler kadar şirketler tarafından da yürütülmekte olup bu da uyuşmazlıkların taraflarını ve konularını çeşitlendirmektedir.

Uzay hukuku, uzayın keşfi ve kullanımından doğan ilişkileri ve devletler ile özel sektör tabanlı uzaya dair yapılan faaliyetlerin düzenlendiği, ağırlıklı olarak Birleşmiş Milletler çerçevesinde kabul edilen uzay hukukuna dair 5 temel antlaşma ile BM Genel Kurulu'nun uzay ile ilgili ilke ve kararlarından beslenen bir uluslararası hukuk alanıdır. Bu rejim; uzayın barışçıl amaçlarla kullanılması, uzay üzerinde hiçbir devlet tarafından egemenlik iddiasında bulunulmaması, ulusal uzay faaliyetleri ile devlet dışı aktörlerin faaliyetlerinden doğan sorumluluk ve uzay nesnelere sebep olduğu zararların tazmini gibi başlıklarda genel standartlar ortaya koyar. Ancak uzay faaliyetlerinin teknik karmaşıklığı, yüksek ekonomik değerleri, çok taraflı tedarik zincirleri ve gizlilik ihtiyacı, uyuşmazlıkların

* Avukat Arabulucu, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi. ORCID: 0009-0007-3885-3083.

çözümünde klasik yargı yollarının her zaman en elverişli araç olmasını zorlaştırdığından; arabuluculuk, uzay uyuşmazlıklarında tamamlayıcı ve işlevsel bir yöntem olarak değerlendirilmeye açıktır.

Arabuluculuk, tarafların uyuşmazlıklarını, bağımsız ve tarafsız bir üçüncü kişinin (arabulucunun) katılımıyla, taraflara bağlayıcı bir çözüm dayatılmadan ve iradilik esasına dayanarak, görüşme ve müzakereleri yapılandırıp, kolaylaştırmak suretiyle sulh ile sonuçlandırmayı amaçlayan mahkeme dışı bir uyuşmazlık çözüm yoludur. Bu süreçte arabulucu, bir “karar merci” gibi hüküm kurmaz. Esas rolü, iletişimi kurmak, tarafların birbirini anlamasını sağlamak, menfaatleri görünür kılmak ve çözüm seçeneklerini olgunlaştırmaktır. Bazı modellerde ise tarafların talebi ve sürecin niteliği elverdiğinde çözüm önerisi sunması da mümkün olabilmektedir. Arabuluculuğun pratikte öne çıkan nitelikleri gizlilik, hız, esneklik ve tarafların süreç üzerinde kontrol sahibi olmasıdır. Uluslararası uyuşmazlıklarda arabuluculuk, özellikle devletlerarası ihtilaflarda kimi zaman bir devlet, kimi zaman birden fazla devlet ya da uluslararası örgütler aracılığıyla yürütülen bir barışçıl çözüm yolu olarak da karşımıza çıkmaktadır. Uzay faaliyetlerinden doğan uyuşmazlıkların, sözleşmesel ilişkilerin sürekliliği, yüksek ekonomik değer, teknik karmaşıklık ve ticari sır / hassas veri ihtiva eden dosyalar; mühendislik, telekomünikasyon düzenlemeleri, sigorta tekniği, veri yönetimi ve fikrî mülkiyet gibi disiplinlerin birlikte değerlendirilmesinin gerekliliği bakımından düşünüldüğünde, uzay hukukunda arabuluculuğun elverişliliği daha da belirginleşir. Arabuluculuğa konu uyuşmazlığın taraflarının, teknik bilgiyi kontrollü biçimde paylaşabildiği, operasyonel sürekliliği aksatmadan ve uyuşmazlığı tırmandırmadan çözüm arayabildiği bir zemin olarak arabuluculuk, uzay uyuşmazlıklarında hem rasyonel hem de işlevsel bir tamamlayıcı yol niteliği taşır.

Birleşmiş Milletler Şartı'nın 33. maddesi, uyuşmazlıkların barışçıl yollarla çözümünde arabuluculuğu açıkça saymak suretiyle, uluslararası hukuk düzeninde arabuluculuğun meşruiyetini ve kullanılabilirliğini teyit eden genel bir normatif çerçeve kurar. Dış Uzay Antlaşması'nın IX. maddesi ise, uzay faaliyetlerinin zararlı etki ihtimalinde, taraflara istişare yükümlülüğü yükleyerek, uzay hukukunda uyuşmazlıkların tırmanmasını önlemeye yönelik bir yükümlülüğü getirir. Ticari boyutta Singapur Konvansiyonu da arabuluculuk sonucu varılan sulh anlaşmalarının sınır aşan etkisini güçlendiren tanım ve icra mekanizmalarıyla, uzay ekonomisinde arabuluculuğun pratik değerini artırır. Bu üçlü çerçeve birlikte değerlendirildiğinde, uzay hukukunda arabuluculuğun yalnızca faydacı bir tercih değil; aynı zamanda barışçıl çözüm ve önleyici iş birliği ilkeleriyle uyumlu biçimde normatif zeminde uygulanmasına elverişli bir yöntem olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür.

Bu bildiride, uzay uyuşmazlıklarında arabuluculuğun özellikle hangi durumlarda gündeme geleceği üç grupta ele alınmaktadır. Birincisi, uydu ve yörünge operasyonları ve frekans kullanımıyla ilişkili uyuşmazlıklardır: enterferans iddiaları, koordinasyon sorunları, yörüngede yakınlaşma/çarpması riski ve uzay enkazı kaynaklı ihtilaflar hızlı iletişim ve teknik doğrulama gerektirir. İkincisi, ticari sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklardır: fırlatma hizmeti sözleşmeleri, uydu üretimi ve teslimi, uydu satımı sözleşmeleri, uzay aracı ve parçalarının üretimi, arge sözleşmeleri, uzay turizmi sözleşmeleri, uzay madenciliği sözleşmeleri, telekomünikasyon sözleşmeleri, yer istasyonu işletimi, hizmet seviyesi taahhütleri ve sigorta ilişkilerinden kaynaklı sigorta sözleşmeleri gibi alanlarda gizlilik ve süreklilik ihtiyacı belirgindir. Üçüncüsü, devlet ile yatırımcı/işletmeci arasındaki karma uyuşmazlıklardır: lisanslandırma, izin süreçleri, düzenleyici uyum yükümlülükleri ve ev sahibi devlet sözleşmeleri bağlamında, hukuki olduğu kadar siyasi hassasiyeti olan bir uyuşmazlık zemini oluşabilir.

Bu uyuşmazlık türlerinde arabuluculuğun gerçekten sonuç üreten bir araç olabilmesi için, sözleşme ve süreç tasarımının baştan kurgulanması gerekir. Bu kapsamda en uygulanabilir yol, çok katmanlı bir uyuşmazlık çözüm düzeni benimsemektir: taraflar önce belirli bir süre iyi niyetli müzakere yürütür, sonuç alınmazsa arabuluculuğa başvurur; arabuluculukla da uzlaşma sağlanamazsa tahkim veya yargı yoluna geçer. Böyle bir merdivenin önceden belirlenmesi, hem belirsizliği azaltır hem de arabuluculuğun “oyalama” amacıyla kullanılmasını engeller. Modelin işlemesi için uzay/uydu alanına hâkim arabuluculardan oluşan bir uzman havuzu, teknik bilirkişilik desteğinin sürece entegre edilmesi, gizlilik ve veri güvenliğine ilişkin kuralların açıkça yazılılaştırılması, çevrim içi veya hibrit oturumların güvenli yürütülmesi ve sulh anlaşmasının ifasına dair hükümlerinin netleştirilmesi önem taşıyacaktır. Ayrıca, arabuluculuk sonunda varılan sulh anlaşmalarının etkisini güçlendiren çerçeveler, ticari uzay uyuşmazlıklarında arabuluculuğu daha öngörülebilir ve uygulanabilir kılar. Bu nedenle arabuluculuk, uzay hukukuna, istişare/önleme yaklaşımıyla uyumlu biçimde, bağlayıcı çözüm yollarını dışlamayan fakat onları tamamlayan etkin bir barışçıl çözüm yolu olarak uygulanabilir.

Anahtar Kelimeler: Uzay hukuku, Arabuluculuk, Barışçıl çözüm yolları, Singapur Konvansiyonu, Birleşmiş Milletler.



Mediation in Disputes Arising from Outer Space Activities A Multi-Tier Model within the Framework of Article 33 of the United Nations Charter on Peaceful Settlement of Disputes, Article IX of the Outer Space Treaty on the Duty of International Consultations, and the Singapore Convention

Space refers to the physical domain into which human activities extend beyond the atmosphere; however, the absence of an internationally agreed boundary as to where space begins in a general and legal sense is a factor that perpetuates debates on jurisdiction and applicable law in relation to space activities. This uncertainty has become more visible, especially with the expansion of the commercial space economy. Today, activities such as satellite communications, Earth observation, positioning and time synchronization, launch services, space insurance, ground stations, space tourism, space mining, satellite manufacturing, satellite sales, and the processing of data obtained from space are carried out by companies as well as by states, thereby diversifying both the parties to disputes and the subject matter of those disputes.

Space law is a field of international law that regulates the relationships arising from the exploration and use of outer space and the space-related activities carried out by states and the private sector; it is fed primarily by the five fundamental space treaties adopted within the framework of the United Nations, as well as by the principles and resolutions of the United Nations General Assembly concerning space. This regime sets out general standards on issues such as the use of outer space for peaceful purposes, the impossibility for any state to assert sovereignty over outer space, responsibility arising from national space activities and from the activities of non-state actors, and compensation for damage caused by space objects. Nevertheless, the technical complexity of space activities, their high economic value, multi-party supply chains, and the need for confidentiality can make it difficult for classical judicial avenues to be the most suitable instruments for resolving disputes in every case; therefore, mediation is open to being assessed as a complementary and functional method for space-related disputes.

Mediation is an out-of-court dispute resolution method whereby the parties aim to conclude their dispute by settlement, through the participation of an independent and impartial third person (the mediator), without imposing a binding solution on the parties and on the basis of voluntariness, by structuring and facilitating negotiations and discussions. In this process, the mediator does not render a decision as a “decision-making authority.” The mediator’s principal role is to establish communication, enable the parties to understand one another, make interests visible, and mature the available solution options. In some models, it may also be possible for the mediator to put forward solution proposals where the parties so request and the nature of the process so permits. The practical features of mediation that stand out are confidentiality, speed, flexibility, and the parties’ ability to retain control over the process. In international disputes, mediation also appears as a peaceful means of settlement, particularly in interstate disputes, sometimes conducted through a state, sometimes through multiple states, or through international organizations. When space-related disputes are considered in terms of the continuity of contractual relationships, high economic value, technical complexity, and files containing trade secrets/sensitive data — together with the necessity of evaluating disciplines such as engineering, telecommunications regulation, insurance technique, data governance, and intellectual property in combination — the suitability of mediation in space law becomes even more apparent. As a forum in which the parties to a dispute can share technical information in a controlled manner, seek solutions without disrupting operational continuity, and pursue resolution without escalating the dispute, mediation constitutes a rational and functional complementary avenue in space-related disputes.

Article 33 of the Charter of the United Nations establishes a general normative framework that confirms the legitimacy and usability of mediation at the level of international law by explicitly listing mediation among the peaceful means of dispute settlement. Article IX of the Outer Space Treaty, in turn, by imposing on the parties an obligation to consult in circumstances where space activities entail a risk of harmful effects, introduces an obligation in space law aimed at preventing the escalation of disputes. In the commercial dimension, the Singapore Convention also increases the practical value of mediation in the space economy through its definitions and enforcement mechanisms that strengthen the cross-border effect of settlement agreements reached as a result of mediation. When this threefold framework is assessed together, it is possible to conclude that mediation in space law is not merely a utilitarian preference, but also a method whose implementation is normatively suitable in a manner consistent with the principles of peaceful settlement and preventive cooperation.

In this paper, the circumstances in which mediation is particularly likely to arise in space disputes are addressed under three groups. The first consists of disputes related to satellite and orbital operations and the use of frequencies: allegations of interference, coordination problems, the risk of close approaches/collisions in orbit, and disputes stemming from space debris require rapid communication and technical verification. The second consists of disputes arising from commercial contracts: in areas such as launch service contracts, satellite manufacture and delivery, satellite sale contracts, the manufacture of spacecraft and their parts, research and development contracts, space tourism contracts, space mining contracts, telecommunications contracts, ground station operations, service level commitments, and insurance contracts arising from insurance relationships, confidentiality and the need for continuity are prominent. The third consists of mixed disputes between the state and the investor/operator: in connection with licensing, permitting processes, regulatory compliance obligations, and host state agreements, a dispute environment may emerge that is legal in character as well as politically sensitive.

For mediation to be a genuinely outcome-producing tool in these types of disputes, contractual and procedural design must be constructed from the outset. In this context, the most workable path is to adopt a multi-tier dispute resolution scheme: the parties first conduct good-faith negotiations for a certain period; if no result is obtained, they resort to mediation; and if settlement cannot be achieved through mediation either, they proceed to arbitration or litigation. Pre-determining such a ladder both reduces uncertainty and prevents mediation from being used as a means of “stalling.” For the model to function, it will be important to have an expert pool composed of mediators who are competent in the space/satellite field, to integrate technical expert evidence into the process, to clearly set out rules on confidentiality and data security in writing, to conduct online or hybrid sessions securely, and to clarify the provisions concerning the performance of the settlement agreement. Furthermore, frameworks that strengthen the effect of settlement agreements reached through mediation make mediation more predictable and practicable in commercial space disputes. For these reasons, mediation can be implemented as an effective peaceful means of settlement in space law, consistent with the consultation/prevention approach, without excluding binding dispute resolution routes but rather complementing them.

Keywords: Space law, Mediation, Peaceful means of dispute settlement, Singapore Convention, United Nations.

Kaynakça

- Akbay, Berna. “Uzay Hukuku ve Uluslararası Hukuk İlişkisinde Mevcut Sorunlara Dair Bir Analiz.” *Uluslararası İktisadi ve İdari Çalışmalar Dergisi* 1, no. 1 (2023).
- Balcı, Zeynep Selin. “Uzay Hukuku ve Uluslararası İnsancıl Hukuk İlişkisi.” *İstanbul Hukuk Mecmuası* 78, no. 4 (2023): 2079–109.
- Caşın, Mesut Hakkı. *Modern Uluslararası Hukukun Temel Esasları*. 2. baskı. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Yayınları.
- Clarke, Arthur C. “Extra-Terrestrial Relays: Can Rocket Stations Give World-wide Radio Coverage?” *Wireless World* (1945).
- Çoğalan, Mehmet. “Uydu Teknolojilerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklarda Arabuluculuk.” *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, no. 2 (2025).
- Erten, Makbule Ezgi. “Küresel Uydu Haberleşmesinin Hukuki Boyutu: Intelsat Örneği Üzerinden Bir İnceleme.” *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*.
- European Space Agency (ESA). *ESA Space Debris Mitigation Requirements*. ESSB-ST-U-007. 2015.
- International Telecommunication Union (ITU). *Constitution of the International Telecommunication Union*.
- International Telecommunication Union (ITU). “Sharing the Sky – ITU’s Role in Managing Satellite and Orbit Spectrum Resources.” <https://www.itu.int/en/plenipotentiary/2014/newsroom/Documents/backgrounders/pp14-backgrounders-sharing-the-sky.pdf>.
- Nardi, Etai, Ohad Cohen, Yosef Pinhasi, Motti Haridim ve Jacob Gavan. “Weather Forecasting Satellites—Past, Present, & Future.”
- NASA Earthdata. Erişim 12 Mart 2026. <https://www.earthdata.nasa.gov/learn/earth-observation-databasics/orbits>.
- Özyurt, Davut. “Uzayda İnsan Hakları Kaygısı ve Türkiye: Erişim, Çevre, Güvenlik.” *Güvenlik Çalışmaları Dergisi* 27, no. 2 (2025).
- Sarıkaya, Soner. *Uzay Hukuku ve Türkiye*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler, 2020.
- Sevim, Onur Utku. “Uzay Kaynaklarının Kullanımına İlişkin BM Perspektifi.” *Adalet Dergisi*, no. 69 (2022).
- Tarhanlı, Turgut. “Uydular Aracılığıyla Yer Doğal Kaynaklarının Uzaktan Algılanması ve Uluslararası Hukuk.”
- United Nations Office for Outer Space Affairs. “Space Law Treaties.” Erişim 28 Haziran 2022. <http://www.unoosa.org/oosa/en/ourwork/spacelaw/treaties.html>.
- United Nations Office for Outer Space Affairs. 2 Haziran 2021.
- Yomralıoğlu, Tahsin. “Uzay Kadastro: Uzayın Geleceği İçin Yeni Bir Paradigma.” *Geomatik* 10, no. 3 (2025): 331.
- Web ve Referans Kaynakları**
- Türkiye Cumhuriyeti Sözlük (TDK). <https://sozluk.gov.tr>.
- Wikipedia. <https://www.wikipedia.org>.
- DergiPark. <https://dergipark.org.tr/tr/>.
- Google Scholar. <https://scholar.google.com>.
- TÜBİTAK UZAY. <https://uzay.tubitak.gov.tr>.

IV. OTURUM

Saat: 14:15 – 15:15

Yapay Zekâ Çağında Arabuluculuk

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Neslihan Karataş Durmuş
(Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)

Doç. Dr. A. Eda Manav Özdemir	Arabuluculuk Süreçlerinde Yapay Zekânın Kullanımı
Arş. Gör. Mustafa Aktürk	İslâm Hukukunda Arabuluculuğun Geleceği: Aile Hukuku Özelinde Yapay Zekânın “Dijital Muslih” Rolü Üzerine Bir Değerlendirme
Av. Arb. Merve Hilal Çırkan	Yapay Zekâ Destekli Arabuluculukta Algoritmik Tarafsızlık, Maddi Eşitlik ve Adalete Erişim Sorunu



Arabuluculuk Süreçlerinde Yapay Zekânın Kullanımı

Doç. Dr. A. Eda Manav Özdemir*

Son zamanlarda yaşanan teknolojik gelişmeler, ekonomik ve sosyal hayatın her aşamasında yapısal değişikliklere neden olmakta olup, Sanayi Devriminin öncü gücü olarak kabul edilen elektrik enerjisi, Dördüncü Endüstri Devriminde yerini yapay zekâya bırakmıştır. Yapay zekâ, bir bilgisayarın veya bilgisayar kontrolündeki bir robotun çeşitli faaliyetleri zeki canlılara benzer şekilde yerine getirme kabiliyetidir. Bu bağlamda yapay zekâ, kullanıcı tarafından sağlanan verilerden hareketle yeni içerik veya çıktı üreten sistemleri ifade etmektedir. Bu sistemler metin veya görsel oluşturabilmekte, örüntüleri tanıyabilmekte ve öneriler sunabilmektedir. Büyük dil modelleri gibi araçlar, kullanıcı tarafından verilen komutlara uygun yanıtlar üretebilmekte ve uyumsuzluk çözüm süreçlerinde analiz desteği sağlayabilmektedir.

Teknoloji günlük yaşamın birçok alanını köklü biçimde dönüştürmekte olup hukuk sektörü de bu değişimden etkilenmektedir. Yapay zekâ yalnızca yargı süreçlerinin verimliliğini artırmakla kalmamakta, aynı zamanda daha erişilebilir, hızlı ve adil bir uyumsuzluk çözüm sistemi oluşturulmasına da katkı sağlamaktadır. Yapay zekâ hukukun her alanında kullanılan bir kavram olduğu gibi uyumsuzluk çözüm yöntemlerinde de kullanılmaktadır. Arabuluculuk da dijitalleşmeden ve teknolojik gelişmelerden etkilenmiştir. 2020 sonrası hızlanan dijital dönüşümle birlikte arabuluculuk köklü bir değişim sürecine girmiş; özellikle COVID-19 salgını ve bazı yapay zekâ modelleri, arabuluculuğun hem kuramsal hem de pratik yönlerini derinden etkilemiştir.

Bu tebliğ, yapay zekâ teknolojilerinin alternatif bir uyumsuzluk çözüm yöntemi olan arabuluculuk süreçlerinde kullanım alanları ile uygulamada ortaya çıkardığı imkânlar ile doğurduğu riskleri incelemektedir.

* Doç. Dr., Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Daire Başkanı. ORCID: 0000-0003-3183-0325.

Arabuluculuk alanında yapay zekânın kullanımı, sürecin optimize edilmesi, maliyetlerin azaltılması ve adalete erişimin genişletilmesi bakımından önemli fırsatlar sunmaktadır. Güncel yapay zekâ araçları, özellikle hazırlık aşamasında hukuki araştırmaların hızlandırılması, bilgi sentezi, veri analitiği ve idari süreçlerin otomasyonu gibi konularda önemli katkılar sağlamaktadır. Bu bağlamda hukuka özgü yapay zekâ platformları, yargı mercilerinin eğilimlerini öngörebilmekte, büyük hacimli belgeleri saniyeler içinde özetleyebilmekte ve arabulucuya uyumsuzluğun hukuki çerçevesine ilişkin yapısal bir perspektif sunabilmektedir. Bunun yanında duygu analitiği, iletişim tarzı çözümlenmesi, çok dilli gerçek zamanlı çeviri ve eğitim amaçlı simülasyonlar gibi yenilikler, arabuluculuk sürecini hem hızlandırmakta hem de daha sistematik hâle getirmektedir.

Yapay zekâ, tarafların pozisyonlarını analiz ederek önceki kararlar ve mevcut mevzuat ışığında çözüm önerileri geliştirebilir. Ayrıca taraflar arasındaki iletişimi kolaylaştırabilir, otomatik çözüm seçenekleri sunabilir ve fiziksel toplantı ihtiyacını azaltarak arabuluculuğun daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlayabilir. Bu durum, alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemlerinin yaygınlaşmasına katkıda bulunabilir.

Teorik olarak yapay zekâ, insan önyargılarından bağımsız çalıştığı için daha tarafsız sonuçlar üretebilir. Algoritmalar, duygusal etkilerden bağımsız olarak çok sayıda faktörü değerlendirebilir ve bu sayede daha dengeli çözümler önerebilir. Ayrıca geçmiş uyumsuzluk verilerini inceleyerek taraf davranışlarını analiz edebilir, uzlaşma ihtimalini tahmin edebilir ve taraflara gerçekçi çözüm seçenekleri sunabilir. Bu tür veri temelli analizler, tarafların ihtiyaçlarına daha uygun çözümler geliştirilmesini sağlayabilir ve anlaşma olasılığını artırabilir.

Arabuluculuk sürecinde gizlilik ve veri güvenliği büyük önem taşımaktadır. Yapay zekâ sistemlerinin veri koruma kurallarına uygun şekilde tasarlanması ve siber saldırılara karşı korunması gereklidir. Bu bağlamda yapay zekâ arabuluculukta bazı imkânlar sunarken aynı zamanda bazı riskleri de içinde barındırmaktadır. Diğer bir ifade ile yapay zekânın mevcut ve geleceğe yönelik kullanımlarında ciddi sınırlılıklar ve etik riskler bulunmaktadır. Bugünkü teknolojiler, insan arabulucuların temel yetkinlikleri arasında yer alan empati, sezgi, bağlamsal yargı ve güven inşası gibi nitelikleri taklit edememektedir. “Halüsinasyon” olarak bilinen yanlış bilgi üretimi, tarihsel önyargılardan kaynaklanan algoritmik yanlılık ve mahremiyet ihlali riski, yapay zekânın arabuluculukta tamamlayıcı bir araç olarak kullanılması gerektiğini göstermektedir. Arabuluculuk süreci gereği gizlilik esasına dayanır ve süreç içerisinde paylaşılan bilgiler korunmalıdır. Bu nedenle yapay zekâ kullanımının, arabulucunun tarafsızlığını, bağımsızlığını ve eşitliğini

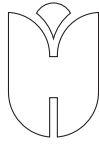
zedelememesi gerekir. Bu risk, kullanılan komutların açık ve tarafsız biçimde hazırlanması, farklı modellerden alınan sonuçların karşılaştırılması ve gereksiz veri paylaşımından kaçınılması gibi yöntemlerle azaltılabilir.

Yapay zekânın arabuluculukta kullanımına ilişkin en önemli risklerden biri, insan etkileşiminin azalmasıdır. Geleneksel arabuluculuk, arabulucunun tarafların duygularını anlayabilme, empati kurabilme ve değişen koşullara uyum sağlayabilme yeteneğine dayanır. Yapay zekâ bu süreçte destek sağlayabilse de, insan arabulucunun sahip olduğu esneklik ve duyarlılığı tam olarak taklit edemeyebilir. Arabulucunun görevi tarafların ihtiyaçlarını anlayarak karşılıklı tatmin sağlayacak bir çözüm bulmalarına yardımcı olmaktır. Bu tür yaratıcı ve esnek çözümler çoğu zaman insan muhakemesine dayanır.

Yapay zekâ tarafsızlık potansiyeline sahip olsa da hatasız değildir. Algoritmalar geçmiş verilere dayanarak eğitildiğinden, bu verilerde bulunan önyargılar sisteme yansiyabilir. Eğitimin dayandığı veri seti dengesiz veya hatalı ise, önerilen çözümler de adil olmayabilir ve belirli gruplara karşı ayrımcılığa yol açabilir. Bu nedenle arabuluculukta yapay zekâyâ tamamen bağımlı olmak, mevcut adaletsizlikleri ortadan kaldırmak yerine yeniden üretme riski taşımaktadır.

Sonuç olarak, arabuluculukta yapay zekâ kullanımı verimlilik, erişilebilirlik ve tarafsızlık açısından önemli fırsatlar sunmakla birlikte, gizlilik, tarafsızlık, bağımsızlık, eşitlik ve insan unsurunun korunması gibi temel ilkeler gözetilerek uygulanmalıdır. Bu bağlamda yapay zekâ, insan-merkezli, etik temelli ve şeffaf bir yaklaşım çerçevesinde kullanıldığında arabuluculuk süreçlerine değer katan bir yardımcı araç olarak konumlandırılmalıdır. Yapay zekâ, arabulucunun yerini alan değil, onu destekleyen tamamlayıcı bir araç olarak değerlendirilmeli ve her zaman insan unsuru esas alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Yapay zekâ, arabuluculuk, gizlilik, etik, insan unsuru.



The Use of Artificial Intelligence in Mediation Processes

Recent technological developments have caused structural transformations at every stage of economic and social life, and artificial intelligence has replaced electricity —accepted as the driving force of the Industrial Revolution— as the leading force of the Fourth Industrial Revolution. Artificial intelligence refers to the capability of a computer or a computer-controlled robot to perform various activities in a manner similar to intelligent beings. In this context, artificial intelligence denotes systems that generate new content or outputs based on data provided by the user. These systems are capable of producing text or images, recognizing patterns, and offering recommendations. Tools such as large language models are able to generate responses in accordance with user prompts and may provide analytical support in dispute resolution processes.

Technology is fundamentally transforming many areas of daily life, and the legal sector is also affected by this change. Artificial intelligence not only increases the efficiency of judicial processes but also contributes to the establishment of a more accessible, faster, and fairer dispute resolution system. Artificial intelligence is a concept used in every field of law, and it is also employed in dispute resolution methods. Mediation, likewise, has been influenced by digitalization and technological developments. With the acceleration of digital transformation after 2020, mediation has entered a profound process of change; in particular, the COVID-19 pandemic and certain artificial intelligence models have deeply affected both the theoretical and practical aspects of mediation.

This paper examines the fields of application of artificial intelligence technologies in mediation processes, which constitute an alternative dispute resolution method, as well as the opportunities they create in practice and the risks they generate.

The use of artificial intelligence in mediation offers significant opportunities in terms of optimizing the process, reducing costs, and expanding access

to justice. Contemporary artificial intelligence tools make important contributions, particularly in the preparatory phase, by accelerating legal research, facilitating information synthesis, enabling data analytics, and automating administrative procedures. In this context, law-specific artificial intelligence platforms are capable of predicting the tendencies of judicial authorities, summarizing large volumes of documents within seconds, and providing the mediator with a structured perspective regarding the legal framework of the dispute. In addition, innovations such as sentiment analysis, communication-style analysis, real-time multilingual translation, and training simulations both accelerate the mediation process and render it more systematic.

Artificial intelligence may analyze the positions of the parties and develop settlement proposals in light of previous decisions and applicable legislation. It may also facilitate communication between the parties, offer automated solution options, and reduce the need for physical meetings, thereby enabling mediation to reach broader segments of society. This development may contribute to the wider use of alternative dispute resolution methods.

In theory, artificial intelligence may produce more impartial outcomes, as it operates independently of human bias. Algorithms are capable of evaluating numerous factors without being affected by emotional considerations and may therefore propose more balanced solutions. Furthermore, by examining past dispute data, artificial intelligence may analyze party behavior, predict the likelihood of settlement, and provide realistic resolution options to the parties. Such data-driven analyses may enable the development of solutions more suited to the needs of the parties and increase the probability of agreement.

Confidentiality and data security are of crucial importance in the mediation process. Artificial intelligence systems must therefore be designed in compliance with data protection rules and must be safeguarded against cyberattacks. In this respect, while artificial intelligence offers certain opportunities in mediation, it also entails certain risks. In other words, there are serious limitations and ethical risks in both the present and future uses of artificial intelligence. Current technologies are unable to replicate qualities that constitute core competencies of human mediators, such as empathy, intuition, contextual judgment, and the ability to build trust. The production of incorrect information, known as “*hallucination*,” algorithmic bias arising from historical prejudices, and the risk of violations of privacy demonstrate that artificial intelligence should be used as a complementary tool in mediation. The mediation process is based on the principle of confidentiality, and the information shared during the process must be protected.

Therefore, the use of artificial intelligence must not undermine the mediator's neutrality, independence, or equality between the parties. This risk may be reduced through methods such as preparing prompts in a clear and impartial manner, comparing outputs obtained from different models, and avoiding unnecessary data sharing.

One of the most significant risks associated with the use of artificial intelligence in mediation is the reduction of human interaction. Traditional mediation relies on the mediator's ability to understand the emotions of the parties, to demonstrate empathy, and to adapt to changing circumstances. Although artificial intelligence may provide support in this process, it may not fully replicate the flexibility and sensitivity possessed by a human mediator. The mediator's role is to assist the parties in finding a mutually satisfactory solution by understanding their needs. Such creative and flexible solutions often depend on human judgment.

Although artificial intelligence has the potential to be impartial, it is not infallible. Since algorithms are trained on past data, biases present in such data may be reflected in the system. If the dataset on which the training is based is imbalanced or inaccurate, the proposed solutions may also be unfair and may lead to discrimination against certain groups. For this reason, complete reliance on artificial intelligence in mediation carries the risk of reproducing existing injustices rather than eliminating them.

In conclusion, while the use of artificial intelligence in mediation offers significant opportunities in terms of efficiency, accessibility, and impartiality, it must be implemented with due regard to fundamental principles such as confidentiality, neutrality, independence, equality, and the preservation of the human element. In this context, artificial intelligence should be positioned as an auxiliary tool that adds value to mediation processes when used within a human-centered, ethics-based, and transparent approach. Artificial intelligence should be regarded not as a substitute for the mediator, but as a complementary instrument that supports the mediator, and the human element must always remain fundamental.

Keywords: Artificial intelligence, mediation, confidentiality, ethics, human element.

Kaynakça

- “Arabuluculukta Yapay Zekâ: Arabulucular İçin Gelecek Ne Getiriyor?” Erişim 12 Mart 2026. <https://edwardsmediationacademy.com/artificial-intelligence-in-mediation-what-the-future-holds-for-mediators/>.
- Baran, Deniz. “Silikon Vadisi Tahkim ve Arabuluculuk Merkezi’nin Tahkimde Yapay Zekânın Kullanımına İlişkin Rehber Taslağı.” 8 Kasım 2023. <https://blog.lexpera.com.tr/silikon-vadisi-tahkim-ve-arabuluculuk-merkezinin-tahkimde-yapay-zekanin-kullanimina-iliskin-rehber-taslagi/>.
- Bora, Özlem. “Yapay Zekâ Programları Yolu ile Arabuluculuğun Mümkün Olup Olmama-
cağının Değerlendirilmesi.” *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Der-
gisi* 29, no. 2 (2025). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4722420>.
- Buxton, Richard. “Using Artificial Intelligence in Mediation: A Guide to AI for Effici-
ent Conflict Resolution.” 5 November 2024. <https://www.mortlakelaw.co.uk/using-artificial-intelligence-in-mediation-a-guide-to-ai-for-efficient-conflict-resolution/>.
- Çakmakçı, Ramazan, ve Bora Durmaz. “Arabulucuların Yapay Zekâ Kullanımına İlişkin
‘İyi Uygulama Standardı’ Olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu Yapay Zekâ Sistem-
lerinin Kullanımında Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Etik Davranış İlkeleri.”
14 Kasım 2025. <https://legal.com.tr/blog/arabuluculuk/>.
- Del Bene, Giovanna. “Artificial Intelligence in Mediation: Risks and Opportunities in
Dispute Resolution.” 10 June 2025. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ab6680b5-f5d0-4c13-87fc-004c40bae82c>.
- “Guidelines on the Use of Generative Artificial Intelligence in Mediation.” Inter-
national Bar Association. Erişim 12 Mart 2026. https://www.ibanet.org/document?id=Generative_AI_guidelines.
- Kumar, Sarita, ve Harsh Kumar. “Mediation and Artificial Intelligence: Future of Dis-
pute Resolution.” Erişim 12 Mart 2026. <https://ijlmh.com/paper/mediation-and-artificial-intelligence-future-of-dispute-resolution/>.
- “Ulusal Yapay Zekâ Stratejisi 2021–2025.” Erişim 12 Mart 2026. <https://cbddo.gov.tr/SharedFolderServer/Genel/File/TR-UlusalYZStratejisi2021-2025.pdf>.
- “Yapay Zekânın Alternatif Uyuşmazlık Çözümündeki Rolü: Arabuluculuk ve Tahkim.”
Erişim 12 Mart 2026. <https://mediate.com/news/the-role-of-ai-in-alternative-dispute-resolution-mediation-and-arbitration/>.

İslâm Hukukunda Arabuluculuğun Geleceği Aile Hukuku Özelinde Yapay Zekânın “Dijital Muslih” Rolü Üzerine Bir Değerlendirme

Arş. Gör. Mustafa Aktürk*

Hukukta yaşanan dijital dönüşümle birlikte yapay zekâ algoritmaları, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin de aktif birer parçası haline gelmiştir. “Online Dispute Resolution” olarak bilinen çevrimiçi uyuşmazlık çözüm platformlarına entegre edilen yapay zekâ sistemleri, bilhassa ticaret ve borçlar hukuku alanında tarafların iradelerini ortak bir zeminde buluşturan başarılı “dijital arabulucular” olarak işlev görmektedir. Çalışma, yapay zekâ destekli arabuluculuk faaliyetlerinin, hukukun her alanına aynı ölçüde ve sınırsız bir şekilde teşmil edilip edilemeyeceğini, İslâm hukuku perspektifinden ele almayı amaçlamakta ve bu bağlamda İslâm aile hukuku sahasını inceleme konusu etmektedir. Zira İslâm hukuku, yaşayan bir hukuk sistemi olarak, yapay zekâ gibi güncel sorunlara çözüm önerileri üretme noktasında dinamik bir yapıya sahiptir. Örneğin günümüzde Malezya, Suudi Arabistan ve Katar gibi İslâm hukukunu benimsemiş olan devletlerin, yapay zekâ sistemlerini iç hukuklarına entegre ettikleri bilinmektedir.

İslâm hukuku açısından, alternatif çözüm yollarının konusu olan uyuşmazlığın niteliği, çözüm sürecinde kullanılacak aracın meşruiyetini doğrudan belirlemektedir. İslâm hukuku açısından yapay zekâyâ dair bu meşruiyet sınırını çizebilecek için ilk olarak şer`i hukukun belirlediği tahkim ile arabuluculuk arasındaki statü farkı ve bu işlemlerin hukuki sonuç doğurma biçimlerinin tahlili gereklidir. İslam hukukunda uyuşmazlıkların mahkeme dışında çözümünde başvuru en temel yöntemlerden birisi tahkimdir. Tahkim, tarafların kendi istekleri üzerine uyuşmazlığı çözmesi için bir kimseyi hâkim sıfatıyla tayin etmeleridir. İslâm hukukuna göre hakem, yetkisini tarafların sözleşmesel iradesinden (hakem

* Arş. Gör Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi İslâm Hukuku Anabilim Dalı. ORCID: 0000-0001-8404-0920.

sözleşmesinden) olsa da uyuşmazlığı çözerken üstlendiği rol temelinde “şibh-i kaza” (yargı benzeri) bir velayet makamına sahiptir ve yargısal bir faaliyet yürütmektedir. Hakemler, uyuşmazlık taraflarına itibarla hâkim konumunda sayılırlar ve tahkim süreci belirli usul kuralları çerçevesinde yürütülür. Hakemin vereceği karar, taraflar arasında yeni bir hukuki durum oluşturduğu için bu işlem hakem tarafından gerçekleştirilmiş inşai bir karar niteliğindedir. Bu karar, uyuşmazlık taraflarını, onların rızaları hilafına dahi olsa ilzam edici ve uyuşmazlığı nihayete erdirici özelliكتedir. Bu bağlayıcılık, bir tür kamu velayeti kullanımı olduğundan; hakemde sadece hukuki bilgi aranmaz. Buna ek olarak hukuki bir şahsiyet (gerçek kişi olma) ve sıfat-ı lazime olarak bilinen hâkimde aranan şahitlik ehliyeti, temyiz kudreti ve adalet vasfı gibi şer`i ehliyet şartlarının hakemde de bulunması zorunludur.

Yapay zekâ sistemleri, çok büyük verileri işleyebilen algoritmik bir güce sahip olsalar da İslâm hukukuna göre bir şahsiyetleri yoktur ve dolayısıyla bu yargısal velayeti temsil edemezler. Yapay zekânın, şahsiyet ve ehliyet gerektiren yargılama faaliyetini gerçekleştirerek insanlar arası hakemlik faaliyetiyle bağlayıcı bir karar vermesi, İslâm hukukuna göre hükümsüzdür. Fakat bu durum, yapay zekâ sistemlerinin, uyuşmazlık çözüm süreçlerinin tamamen dışında bırakılmasını da gerekli kılmamaktadır. Bu noktada, İslam ve Osmanlı hukuk uygulamasında sıklıkla başvuru yapılan muslihûn yani arabuluculuk kurumu gündeme gelmektedir. Ancak muslihûn kurumunun, tarafları bağlayıcı kararlar verme noktasında bir sulh hakemliği mi, yoksa taraf iradelerinin bir araya getirildiği sürecin yönetimi odaklı izhari bir arabuluculuk mu olduğu hususunda literatürde farklı görüşler mevcuttur.

Bir görüşe göre; Osmanlı’da muslihûn olarak adlandırılan kişiler, Mecelle’nin 1850. maddesindeki “sulhen tahkim” müessesesine dayandırılarak bağlayıcı bir sulh kararı tesis eden birer hakem (dostane aracı) olarak konumlandırılırlar. Eğer muslihûnun bizzat inşai ve bağlayıcı işlem kuran bir hakem olduğu şeklindeki bu görüş kabul edilirse, şahsiyet sahibi olmayan yapay zekânın muslihûn olarak görev yapması da imkânsız hale gelecektir.

Diğer görüşe göre ise tahkim ile muslihûn kurumunu eşitleyen bu yaklaşım, tarihi ve usuli gerçekliklerle örtüşmemektedir. Osmanlı mahkeme kayıtları incelendiğinde; muslihûnun faaliyeti yargısal bir velayet kullanımı değil, açıklayıcı ve yol gösterici bir müzakere süreci olduğu görülmektedir. Kadı sicillerinde sıklıkla yer alan “*muslihûn tavassut edip... inşâ-i akd-i sulh eylediklerinde*” ifadesinin hemen ardından tarafların “*ben dahi sulh-i mezbûru kabul edip*” şeklinde beyanda bulunmaları; uyuşmazlığın çözümünün muslihûnun bağlayıcı kararıyla değil, bizzat tarafların kendi özgür iradeleriyle kendilerini taahhüt altına almaları

sonucu doğduğunu ispatlamaktadır. Nitekim kadınların hâkimlik ehliyetlerinin tartışıldığı dönemlerde muslihûn olarak görev yapabilmeleri, yargılama benzeri faaliyet yapılmadığını kanıtlamaktadır. Buna göre muslihûnun yürüttüğü faaliyette sonucun, tarafların kendi iltizamı ile doğduğu gerçeği, yapay zekânın İslam hukukunda arabulucu olarak kullanılabilmesinin meşruiyet zeminini oluşturur.

Arabuluculukta sürecin bağlayıcılık kaynağı yapay zekânın iradesi değil, taraf iradeleri olduğundan; yapay zekânın İslâm hukukunun cevaz verdiği alanlarda yüksek nitelikli ve hızlı bir iletişim vasıtası, tabiri caizse “dijital bir muslih” olarak konumlanmasının önünde bir engel bulunmamaktadır. Yapay zekânın üreteceği çözüm önerisi, hukuken sadece bir tavsiye niteliğinde olup, uyumsuzluğu çözecek olan şey, ancak ve ancak tarafların kendi hür iradeleriyle bu tavsiyeyi iltizam etmeleri ve sulh sözleşmesini akdetmeleri olacaktır.

Yapay zekânın arabuluculuk yapabilmesinin teorik olarak meşru kabul edilmesi, bu meşruiyetin örneklemimiz olan aile hukuku gibi spesifik ve farklı dinamikleri olan bir alanda mutlak surette uyarlanabileceği anlamına gelmemektedir. Zira İslâm aile hukukundaki alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemlerinde temel gaye, sürecin sorunsuz bir şekilde ilerletilerek tarafların boşanma da dahil istedikleri her neticeyi elde edebilmesi değildir. Doğrudan asli kaynaklarda düzenlenen bu alanda temel gaye “ıslah-ı zâtil beyn” yani tarafların arasının bulunmasıdır. Nitekim Nisa Suresi 35. ayet, eşler arasında şiddetli geçimsizlik baş gösterdiğinde, erkeğin ve kadının ailesinden birer hakem (veya arabulucu) gönderilmesini emreder. Ayetteki “hakem gönderin” ifadesini kazai bir tahkim süreci olarak anlayanlara göre; yapay zekânın hakemlik ehliyeti bulunmadığından dolayı bu rolü üstlenemeyeceği zaten açıktır. Süreci bir arabuluculuk faaliyeti olarak ele alan görüş üzerinden gidildiği takdirde yapay zekânın durumu değerlendirilebilecektir.

Buna göre, Kur’an’ın bu süreçte doğrudan eşlerin ailelerinden, yani onları tanıyan insanlardan bir heyet teşkil edilmesini tavsiye etmesinin sebebi, aile içi uyumsuzlukların bir ticari uyumsuzlukta salt maddi çekişmeden ibaret olmasıdır. Her iki tarafı da tanıma avantajıyla süreci yönetirken daha etkin yaklaşım gösterebilen bu arabulucuların görevi, eşlerin karşılıklı iletişimini sağlamanın yanı sıra manevi bir telkinle yuvayı onarmaktır. Yapay zekâ muazzam bir veri işleme kapasitesine sahip olsa da vicdan, merhamet ve şurdan yoksundur. Makinenin istatistiksel verilere dayanarak ürettiği en rasyonel barışma tavsiyesi dahi fikhî ve ahlâkî anlamda bir nasihat vasfı taşımayacaktır. Bunun yanı sıra, yapay zekânın aile arabuluculuğunda doğrudan bir aktör olarak kullanılmasının önündeki en önemli engellerden biri de mahremiyet ilkesidir. Eşler arasındaki özel hayata ilişkin sırlar veya psikolojik rahatsızlıklar gibi hassas konuların, algoritmaları

eğitmek üzere dijital sunuculara aktarılıp işlenmesi, Kur'an'daki tecessüs (gizli halleri araştırma) yasağının modern bir ihlali olacaktır.

Sonuç olarak İslâm hukukunda arabuluculuğun geleceği, yapay zekâ ile insanı, nassların çizdiği dengede konumlandıran hibrit bir modelde yatmaktadır. Yapay zekâ, maddi tasfiyede adaletin hızla tecellisine hizmet eden güçlü bir dijital asistan olabilir veya İslâm hukukunun asli kaynaklarındaki ölçülere riayet edilerek belirli konularda doğrudan dijital arabulucu da olabilir. Fakat İslâm aile hukukundaki uyumsuzlıklarda olduğu gibi sınırları nasslarla çizilen veya insani unsuru daha ön planda olan alanlarda doğrudan söz sahibi olması mümkün değildir.

Anahtar Kelimeler: Yapay Zekâ, İslâm Hukuku, Arabuluculuk, Tahkim, Aile Uyuşmazlıkları.

The Future of Mediation in Islamic Law An Evaluation on the Role of Artificial Intelligence as a “Digital Muslih” in the Context of Family Law

With the digital transformation experienced in law, artificial intelligence algorithms have also become an active component of alternative dispute resolution methods. Artificial intelligence systems integrated into online dispute resolution platforms, known as “Online Dispute Resolution” (ODR), function as successful “digital mediators” that bring the wills of the parties together on a common ground, particularly in the fields of commercial and obligations law. This study aims to examine, from the perspective of Islamic law, whether artificial intelligence-supported mediation activities can be equally and boundlessly extended to all areas of law, and in this context, it takes the field of Islamic family law as a case study. Indeed, as a living legal system, Islamic law possesses a dynamic structure capable of generating solutions to contemporary issues such as artificial intelligence. For instance, it is known today that states which have adopted Islamic law, such as Malaysia, Saudi Arabia, and Qatar, have integrated artificial intelligence systems into their domestic legal frameworks.

From the perspective of Islamic law, the nature of the dispute subject to alternative resolution methods directly determines the legitimacy of the tool to be used in the resolution process. In order to draw this limit of legitimacy regarding artificial intelligence in terms of Islamic law, it is first necessary to analyze the difference in status between arbitration and mediation as determined by Shari’a law, and the ways in which these procedures produce legal consequences. One of the most fundamental methods resorted to for the out-of-court settlement of disputes in Islamic law is arbitration. Arbitration is the appointment of a person by the parties, upon their own request, in the capacity of a judge to resolve the dispute. According to Islamic law, although the arbitrator derives their authority from the contractual will of the parties (the arbitration agreement), they possess a quasi-judicial (*ṣibh-i kaza*) authority of jurisdiction (*velayet*) based on the

role they undertake in resolving the dispute, and they conduct a judicial activity. Arbitrators are considered to be in the position of a judge with respect to the parties to the dispute, and the arbitration process is conducted within the framework of certain procedural rules. Since the decision to be rendered by the arbitrator creates a new legal situation between the parties, this action is in the nature of a constitutive (*inşai*) decision executed by the arbitrator. This decision is binding (*ilzam*) upon the parties to the dispute, even against their consent, and has the characteristic of finalizing the dispute. Because this binding nature is a type of exercise of public authority (*kamu velayeti*), mere legal knowledge is not sought in an arbitrator. In addition to this, the arbitrator must possess a legal personality (being a natural person) and the Shari'a capacity requirements sought in a judge known as mandatory attributes (*sıfat-ı lazime*) such as the capacity to bear witness, the power of discernment, and the quality of being just.

Although artificial intelligence systems possess an algorithmic power capable of processing massive amounts of data, they do not have a legal personality according to Islamic law, and therefore cannot represent this judicial authority (*velayet*). The establishment of a binding judgment by artificial intelligence through performing a judicial activity between people as an arbitrator, which requires personality and legal capacity, is null and void according to Islamic law. However, this situation does not necessitate the complete exclusion of artificial intelligence systems from dispute resolution processes. At this point, the institution of *muslihûn*, that is, mediation, which is frequently resorted to in Islamic and Ottoman legal practice, comes to the fore. Nevertheless, there are differing views in the literature regarding whether the institution of *muslihûn* is an arbitration for settlement (*sulh hakemliği*) in terms of rendering decisions binding upon the parties, or a declaratory mediation focused on the management of the process where the wills of the parties are brought together.

According to one view, the persons called *muslihûn* in the Ottoman Empire are positioned as arbitrators (amicable compositeurs) establishing a binding settlement decision based on the institution of "arbitration by settlement" (*sulhen tahkim*) in Article 1850 of the Majalla. If this view —that the *muslihûn* is an arbitrator who personally establishes a constitutive and binding transaction— is accepted, it will also become impossible for an artificial intelligence devoid of personality to serve as *muslihûn*.

According to the other view, this approach, which equates arbitration with the institution of *muslihûn*, does not align with historical and procedural realities. When Ottoman court records (*kadı sicilleri*) are examined, it is seen that

the activity of the *muslihûn* is not the exercise of a judicial authority, but rather a declaratory and guiding negotiation process. The fact that the expression “*when the muslihûn mediated... and established the settlement agreement*” (*muslihûn tavasut edip... inşâ-i akd-i sulh eylediklerinde*), which frequently appears in Qadi registers, is immediately followed by the parties’ declaration in the form of *éI too accepted the aforementioned settlement*” (*ben dahi sulh-i mezbûru kabul edip*), proves that the resolution of the dispute arises not from the binding decision of the *muslihûn*, but from the parties binding themselves through their own free will. As a matter of fact, the ability of women to serve as *muslihûn* during periods when their capacity to act as judges was debated proves that an activity akin to judging was not being performed. Accordingly, the fact that the outcome in the activity conducted by the *muslihûn* arises with the parties’ own commitment forms the ground of legitimacy for the use of artificial intelligence as a mediator in Islamic law.

Since the source of bindingness in mediation is not the will of artificial intelligence but the wills of the parties; there is no obstacle to positioning artificial intelligence as a highly qualified and rapid communication tool, so to speak, a “*digital muslih*” (mediator), in areas permitted by Islamic law. The solution proposal generated by artificial intelligence is legally only in the nature of a recommendation, and what will resolve the dispute is solely the parties binding themselves to this recommendation of their own free will and concluding a settlement contract.

The theoretical acceptance of artificial intelligence’s ability to act as a mediator does not mean that this legitimacy can be absolutely adapted to an area with specific and different dynamics, such as our case study, family law. Because the primary goal of alternative dispute resolution methods in Islamic family law is not merely to advance the process smoothly and enable the parties to achieve any outcome they desire, including divorce. The fundamental objective in this field, which is directly regulated in the primary sources, is “*islah-ı zâtil beyn*,” that is, reconciling the parties. As a matter of fact, Verse 35 of Surah An-Nisa commands that when severe discord arises between spouses, one arbitrator (or mediator) from the husband’s family and one from the wife’s family should be appointed. According to those who interpret the expression “appoint an arbitrator” in the verse as a judicial arbitration process, it is already clear that artificial intelligence cannot assume this role as it lacks the legal capacity to act as an arbitrator. If one proceeds based on the view that treats the process as a mediation activity, the status of artificial intelligence can then be evaluated.

Accordingly, the reason why the Qur'an recommends the formation of a council directly from the families of the spouses —that is, from people who know them— in this process is that family disputes do not consist solely of material conflicts as in a commercial dispute. The duty of these mediators, who can display a more effective approach while managing the process with the advantage of knowing both parties, is to repair the household with spiritual exhortation as well as ensuring mutual communication between the spouses. Although artificial intelligence has a tremendous data processing capacity, it lacks conscience, compassion, and consciousness. Even the most rational reconciliation advice generated by a machine based on statistical data will not possess the quality of counsel in a jurisprudential and moral sense. In addition to this, one of the most important obstacles to the use of artificial intelligence as a direct actor in family mediation is the principle of privacy. Transferring and processing sensitive matters, such as secrets regarding the private life between spouses or psychological disorders, onto digital servers to train algorithms would be a modern violation of the Qur'anic prohibition of "*tecessüs*" (investigating hidden matters).

In conclusion, the future of mediation in Islamic law lies in a hybrid model that positions artificial intelligence and humans within the balance drawn by the definitive texts (*nass*). Artificial intelligence can be a powerful digital assistant serving the rapid manifestation of justice in material liquidation, or it can also be a direct digital mediator in certain matters by adhering to the standards in the primary sources of Islamic law. However, it is not possible for it to have a direct say as an actor in areas where boundaries are drawn by the definitive texts or where the human element is more prominent, such as in Islamic family law disputes.

Keywords: Artificial Intelligence, Islamic Law, Mediation, Arbitration, Family Disputes.

Kaynakça

- Ahmad, Sa'odah. "Sulh: An Alternative Dispute Resolution and Amicable Settlement of Family Dispute." *UMRAN Journal of Muslim Affairs* 1, no. 1 (2015).
- Akgündüz, Ahmet. "Hakem." *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi* 15 (1997).
- Akman, Ahmet. "İslâm-Osmanlı ve Modern Türk Hukuku'nda Sulh Sözleşmesi ve Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Mukayeseli Bir Bakış." *Hitit İlahiyat Dergisi* 20, no. 1 (2021): 1029–56.
- Alexandre, M. Filipe. *The Legal Status of Artificially Intelligent Robots: Personhood, Taxation and Control*. Tilburg: Tilburg University, 2017.
- Arf, Cahit. "Makine Düşünebilir mi ve Nasıl Düşünebilir." *Atatürk Üniversitesi Üniversitesi Çalışmalarını Muhite Yayıma ve Halk Eğitimi Yayınları Konferanslar Serisi* (1959).
- Arık, F. Şamil. "Osmanlı'da Kadılık Müessesesi 1." *OTAM (Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi)*, no. 8 (1997).
- Avcı, Mustafa. "Mecelle'ye Göre Hâkimin Nitelikleri ve Yargılama Etiği." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 7, no. 27 (2016): 33–58.
- Avcı, Mustafa. "Osmanlı'da Aile Arabuluculuğu." *İçinde II. Uluslararası İnsan Hakları Sempozyumu: Ailenin Korunması Hakkı*, 471–94. Ankara: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 2019a.
- Avcı, Mustafa. *Türk Hukuk Tarihi*. 8. baskı. Konya: Atlas Akademi, 2019b.
- Aydın, M. Âkif. *Osmanlı Aile Hukuku*. 3. baskı. İstanbul: Klasik, 2020.
- Bilmen, Ö. Nasuhi. *Hukuk-i İslâmiyye ve Istilâhâtı Fikhiyye Kamusu*. 8 cilt. 2. baskı. İstanbul: Ravza Yayınları, 2018.
- Birtane, Şermin. "Hâkime Yardımcı Yapay Zekâ." *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, no. 59 (2024): 233–72.
- Bozkurt Yüksel, Armağan Ebru. *Yapay Zekâ, Endüstri 4.0 ve Robot Üreticiler: Hukuki Bakış*. İstanbul: Aristo Yayınları, 2019.
- Cessâs, Ebû Bekr Ahmet b. Ali. *Ahkâmü'l-Kur'ân*. Beyrut, ts.
- Çeker, Orhan. *İslâm Hukukunda Akidler*. 2. baskı. Konya: Tekin Kitabevi, 2019.
- Çetin, İsmail. *Ehli Sünnetin Nazarı İ'tikâdın Ölçüsüdür*. 6. baskı. Isparta: Dilara Yayınları, 2021.
- Dâmâd, Şeyhîzâde Abdurrahman b. Muhammed. *Mecmau'l-Enhur fî Şerhi Mülteka'l-Ebhur*. 4 cilt. Beyrut, 1998.
- Dörtok Abacı, Zeynep. "Bir Sorun Çözme Yöntemi Olarak Sulh: 18. Yüzyıl Bursa Kadı Sicillerinden Örnekler ve Düşündürdükleri." *OTAM* 20 (2006): 105–15.
- Dürî, Kahtan Abdurrahman. *Akdu't-Tahkîm fî Fikhi'l-İslâmî ve'l-Kânûnî'l-Vazî*. Beyrut: Kitâb Nâşirûn, 2018.
- Er, Şeyh Muhammed Emin. *el-Hüccetü'd-Dâmiğa*. Diyarbakır: Mektebetü'l-İslâmiyye, ts.
- Ergin, Ergül. *Yapay Zekâ ve Hukuk*. 2. baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2025.
- Hocaeminefendizâde Ali Haydar Efendi. *Dürerü'l-Hükkâm Şerhu Mecelleti'l-Ahkâm*. 4 cilt. İstanbul: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2020.

- İbn Âbidîn, Muhammed Emîn. *Reddü'l-Muhtar 'alâ'd-Dürri'l-Muhtâr Şerhi Tenviri'l-Ebsâr*. Beyrut: Dâru'l-Fikr, 1966.
- Kılınç, Ahmet. "Osmanlı Devleti'nde Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yöntemi Olarak Muslihûn: Osmanlı Arabuluculuğu." İçinde *II. Hukuk Tarihi Kongresi Bildirileri*, c. 2, 15–81. İstanbul: On İki Levha, 2016.
- Korkmaz, Ömer. "XVIII. Yüzyıl Adana Şer'iyye Sicilleri Özelinde Aile Hukuku." Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, 2018.
- Kudûri, Ahmed b. Muhammed. *al-Kitâb: Mukhtaşar al-Qudûri fî al-Fiqh al-Hanafî*. Haz. Aytaç Aydın ve Serkan Ağa. Konya: Burç Yayınevi, 2018.
- Karadağ, M. Mansur. *İslam Hukukunda Mahkeme Bağlantılı Tahkim*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2025.
- Temel, Ahmet. "İslâm Aile Hukukundaki Arabulucu-Hakemlik Uygulamasının Türkiye'de Aile Arabuluculuğuna Muhtemel Katkıları." *Darulfunun İlahiyat* 30, no. 2 (2019): 311–36.
- Zuhayli, Vehbe. *İslâm Fıkhu Ansiklopedisi*. 10 cilt. İstanbul: Risale, 2020.

V. OTURUM

Saat: 15:30 – 16:45

Family, AI, Education & Leadership

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Özcan Erkan Akgün
(İbn Haldun Üniversitesi)

Arş. Gör. Dr. Nurhayat Bekir	Overtrust in Anthropomorphic AI Mediators: A Socio-Legal Analysis of Online Dispute Resolution
María Rosa García Vilardell	Mediation as a Tool for Managing Ideological Pluralism in Universities: A Legal Perspective on Campus Conflict
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akın Bulut	Synthetic Intelligence: Bridging Educational AI Theory and Alternative Dispute Resolution (ADR)
Dr. Öğr. Üyesi Adem Yurdunkulu	The Intersection of Quantum Leadership and Alternative Dispute Resolution



Overtrust in Anthropomorphic AI Mediators: A Socio-Legal Analysis of Online Dispute Resolution

*Arş. Gör. Dr. Nurhayat Bekir**

As digitalization accelerates, alternative dispute resolution mechanisms are increasingly being transferred to online environments. The widespread adoption of Online Dispute Resolution (ODR) platforms has made it possible to integrate artificial intelligence (AI)-supported systems into mediation processes. Today, some platforms employ algorithmic systems that analyze the claims of the parties, propose possible solutions, and guide the negotiation process. While these systems sometimes function as auxiliary tools supporting human mediators, in other cases they are designed as AI-driven mediation programs that conduct negotiations between the parties largely or even entirely in an automated manner.

States are gradually expanding the scope of ODR practices due to factors such as their ability to resolve disputes rapidly and their relatively lower costs compared to traditional methods. These developments have made AI-based online mediation processes increasingly visible. The existing literature has largely focused on the problem of distrust in such AI-supported applications and on related concerns regarding their legitimacy, fairness, and accountability. In contrast, the problem of overtrust in these systems has received far less scholarly attention.

Departing from the dominant focus in the literature on distrust toward AI systems, this study shifts the analytical focus to the potential of anthropomorphically designed virtual mediators to generate overtrust among users and to the legal and normative problems that may arise from this phenomenon. Anthropomorphism refers to the attribution of human-like characteristics to non-human entities and is widely recognized in the social robotics literature as a factor that

* Arş. Gör., İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Anabilim Dalı, E-posta: nurhayat.bekir@ihu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5304-9279.

significantly influences users' perceptions of trust toward technological systems. Virtual or robotic agents that resemble humans, employ empathetic language, and enable a high level of social interaction may lead users to perceive AI systems as more neutral and trustworthy. This situation, in turn, increases the risk of automation bias, whereby the recommendations of automated systems are accepted without critical evaluation.

The study considers AI-assisted mediators not only as tools that assist in or carry out the mediation process, but also as socio-technical actors capable of generating normative interactions. In this respect, the study adopts a socio-legal perspective that brings together the sociology of law and the literature on human–robot interaction, examining how social norms are shaped through interactions with social robots and algorithmic systems. Research in social robotics demonstrates that technologies capable of human-like interaction are also embedded in a reciprocal relationship with social norms. Mediation processes have traditionally been regarded as quasi-legal dispute resolution mechanisms that facilitate communication between parties and allow for the negotiation of social norms. However, when such processes are conducted through algorithmic systems, the dynamics of norm production and behavioral guidance may also be reshaped within digital environments.

This study argues that the trust-generating capacity of anthropomorphic AI mediators may give rise to a new form of algorithmic authority in dispute resolution processes. AI mediators with human-like characteristics may lead users to perceive these systems as neutral and rational decision-makers. Consequently, algorithmic recommendations may be accepted without being subjected to critical scrutiny. In such a context, algorithmic systems function not merely as tools that facilitate dispute resolution but also as socio-technical actors that guide the behavior of the parties and subtly reinforce certain normative expectations. This situation makes it more difficult to recognize algorithmic biases and may render normative influences within dispute resolution processes largely invisible. At the same time, this invisibility may weaken demands for transparency and accountability regarding the functioning of algorithmic systems and obscure the resistance that both public authorities and platform companies may display toward such demands.

The article also discusses the impact of the trust generated by AI mediators on perceptions of procedural justice. Anthropomorphic systems may create the impression of a fair process through interfaces that allow parties to voice their views and that simulate respectful and empathetic communication. However,

this may also lead to insufficient scrutiny of the datasets, design choices, and governance structures underlying algorithmic systems. Consequently, while the trust generated by anthropomorphic AI mediators may enhance the perceived legitimacy and user acceptance of online dispute resolution processes, it may simultaneously produce a dynamic of overtrust that makes algorithmic biases and normative influences more difficult to detect.

In conclusion, this study argues that AI mediators should be understood not merely as technical innovations but as socio-technical structures capable of shaping the formation and implementation of social norms in dispute resolution processes. From this perspective, the article suggests that the problem of overtrust generated by anthropomorphic design may have significant legal and normative implications for online dispute resolution systems. It therefore highlights the importance of strengthening transparency, accountability, and meaningful human oversight in the development and governance of AI-assisted mediation systems.

Keywords: Anthropomorphic AI mediators, automation bias, overtrust, online dispute resolution (ODR), procedural justice.

Bibliography

- Airenti, Gabriella. "The Cognitive Bases of Anthropomorphism: From Relatedness to Empathy." *International Journal of Social Robotics* 7 (2015): 117–27. <https://link.springer.com/10.1007/s12369-014-0263-x>.
- Airenti, Gabriella. "The Development of Anthropomorphism in Interaction: Intersubjectivity, Imagination, and Theory of Mind." *Frontiers in Psychology* 9 (2018): 7–19. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2018.02136/full>.
- Barfield, Woodrow, Yong Weng, ve Ugo Pagallo, eds. *The Cambridge Handbook of the Law, Policy, and Regulation for Human–Robot Interaction*. Cambridge: Cambridge University Press, 2024.
- Breazeal, Cynthia. "Toward Sociable Robots." *Robotics and Autonomous Systems* 42 (2003): 167–75. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0921889002003731>.
- Caporael, Linnda R. "Anthropomorphism and Mechanomorphism: Two Faces of the Human Machine." *Computers in Human Behavior* 2 (1986): 215–34.
- Castellano, Ginevra, Stefan Larsson, Malin Liinason ve Léa Tanquarey. "Towards a Socio-Legal Robotics: A Theoretical Framework on Norms and Adaptive Technologies." (2023): 1755–68.
- Damiano, Luisa, ve Paul Dumouchel. "Anthropomorphism in Human-Robot Co-Evolution." *Frontiers in Psychology* 9 (2018): 111–30.
- Darling, Kate. "Extending Legal Protection to Social Robots: The Effects of Anthropomorphism, Empathy, and Violent Behavior towards Robotic Objects." İçinde *Robot Law*, ed. Ryan Calo, A. Michael Froomkin ve Ian Kerr, 213–34. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016.
- Directorate-General for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. *European Civil Law Rules in Robotics: Study for the JURI Committee*. European Parliament, 2016. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571379/IPOL_STU\(2016\)571379_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571379/IPOL_STU(2016)571379_EN.pdf).
- Duffy, Brian R. "Anthropomorphism and the Social Robot." *Robotics and Autonomous Systems* 42 (2003): 177–90. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0921889002003743>.
- European Parliament. "Civil Law Rules on Robotics (2015/2103(INL))." Legislative Observatory, 27 January 2017. <https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/po-pups/printsummary.pdf?id=1473044&l=en&t=D>.
- Fong, Terrence, Illah Nourbakhsh ve Kerstin Dautenhahn. "A Survey of Socially Interactive Robots." *Robotics and Autonomous Systems* 42 (2003): 143–66. <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S092188900200372X>.
- Lin, Patrick, Keith Abney ve George A. Bekey, eds. *Robot Ethics: The Ethical and Social Implications of Robotics*. Cambridge, MA: MIT Press, 2012.
- Mamak, Kamil. *Ethics in Human-Like Robots*. London: Routledge, 2025.
- Mitchell, Sandra D. "Anthropomorphism and Cross-Species Modeling." İçinde *Thinking with Animals: New Perspectives on Anthropomorphism*, ed. Lorraine Daston ve Gregg Mitman. New York: Columbia University Press, 2005.

- Mori, Masahiro. "The Uncanny Valley." *Energy* 7 (1970): 33. <https://www.almendron.com/tribuna/wp-content/uploads/2018/01/morunc.pdf>.
- Mori, Masahiro. "The Uncanny Valley (From the Field)." *IEEE Robotics & Automation Magazine* 19 (2012): 98. <http://ieeexplore.ieee.org/document/6213238/>.
- Nyholm, Sven. *Humans and Robots: Ethics, Agency, and Anthropomorphism*. Lanham: Rowman & Littlefield, 2020.
- Turner, Jacob. *Robot Rules: Regulating Artificial Intelligence*. Cham: Palgrave Macmillan, 2019.
- Zhang, Li, ve diğerleri. "Benefits and Potential Issue for Intelligent Tutoring Systems and Pedagogical Agents." İçinde *The Frontlines of AI Ethics: Human-Centric Perspectives on Technology's Advance*, ed. Andrew J. Hampton ve Jeanine A. DeFalco. London: Routledge, 2022.



Mediation as a Tool for Managing Ideological Pluralism in Universities: A Legal Perspective on Campus Conflict

M^a Rosa García Vilardell*

Universities have traditionally been conceived as privileged spaces for intellectual freedom, ideological pluralism and the open exchange of ideas. These principles, which lie at the heart of academic life, are essential for the development of democratic societies. However, the increasing diversity of values, identities and ideological positions within contemporary universities has also led to the emergence of new forms of conflict within academic communities.

In recent years, universities have faced a growing number of disputes linked not only to interpersonal tensions but also to ideological disagreements concerning freedom of expression, identity issues, political positions or cultural sensitivities. These conflicts often challenge traditional disciplinary mechanisms, which tend to respond through sanctioning procedures that may fail to address the underlying causes of the dispute and, in some cases, risk generating additional tensions within the academic environment.

In this context, mediation appears as a particularly valuable mechanism for managing conflicts related to ideological pluralism in higher education institutions. Unlike purely disciplinary responses, mediation promotes dialogue, mutual recognition and cooperative problem-solving between the parties involved. Through structured communication and the assistance of a neutral third party, mediation creates a space where disagreements can be addressed constructively while respecting the fundamental rights of those involved.

This paper examines the role that mediation can play in managing ideological conflicts within universities from a legal perspective. Particular attention is devoted to the relationship between mediation and the protection of fundamental rights in the academic context, especially freedom of expression, ideological freedom and academic freedom.

* Tenured Lecturer of Ecclesiastical and Canon Law, Universidad Cardenal Herrera CEU, CEU Universities, Spain.

The study also analyses recent regulatory developments aimed at incorporating mediation mechanisms into university governance structures as part of broader policies designed to promote peaceful conflict resolution and improve campus coexistence. In this regard, mediation is not only understood as an alternative dispute resolution mechanism but also as an institutional tool capable of reinforcing democratic dialogue within the university community.

The paper argues that the incorporation of structured mediation systems in universities may contribute significantly to the management of ideological pluralism, allowing conflicts to be addressed in a manner consistent with the principles of freedom, respect and coexistence that define the mission of higher education institutions.

Keywords: Freedom of expression, fundamental rights mediation, ideological pluralism, universities.

Bibliography

- ALCOVER DE LA HERA, C. M., “El Defensor universitario y la mediación en conflictos de personal en las Universidades españolas: una experiencia y una propuesta de modelo de intervención”, en GAMERO, E., y RODRÍGUEZ-PINERO, M., (Coords.), *Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas*, Sevilla 2006, pp. 289-308.
- “La mediación como estrategia para la resolución de conflictos: una perspectiva psicosocial”, en GONZALO QUIROGA, M., (Dir.), *Metodos alternativos de solución de conflictos: perspectiva multidisciplinar*, Madrid 2006, pp. 113-119.
- “El Defensor Universitario y la resolución de conflictos en contextos universitarios: el caso de la mediación como alternativa a los procesos adversariales”, en ALCOVER DE LA HERA, C.M. (Coord.) *La figura del Defensor Universitario: garantías de derechos, libertades y calidad en las universidades*, Universidad Internacional de Andalucía, 2008, pp. 72-79.
- GONZALO QUIROGA, M., “Mediación y Cultura de Paz en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030”, en *Polo del Conocimiento: Revista científica - profesional*, vol. 6, nú 7 (2021), pp. 89-110.
- LEIVA OLIVENCIA, J. J., “Educación y conflicto en escuelas interculturales: valores y concepciones pedagógicas del profesorado sobre convivencia y diversidad cultural”, en *Educación y Diversidad*, 3 (2009), pp.107-149.
- ROSS, M. H., *La cultura del conflicto. Las diferencias interculturales en la práctica de la violencia*, Barcelona 1995.
- ROZENBLUM DE HOROWITZ, S., *Mediación: Convivencia y resolución de conflictos en la comunidad*, Barcelona 2007
- SILVA GARCÍA, G., “La Teoría del conflicto. Un marco teórico necesario”, en *Prolegómenos: Derechos y valores*, vol. XI, nú 22, (2008), Universidad Militar Nueva Granada, pp. 29-43.
- SOUTO GALVAN, E., “La mediación intercultural”, en SOUTO GALVAN, E., (Dir.), *La mediación. Un instrumento de conciliación*, Madrid 2010, pp. 159-177.
- SOUTO PAZ, J. A., *Comunidad política y libertad de creencias. Introducción a las Libertades públicas en el Derecho Comparado*, Madrid 2003.
- WARTERS, W. C., “La mediación en la educación superior: el enfoque de resolución de problemas en las ‘autorreguladas’”, en SCHNITMAN, D. F. y SCHNITMAN, J. (Comp.), *Resolución de conflictos. Nuevos diseños, nuevos contextos*, Buenos Aires 2000, pp. 55-82.



Synthetic Intelligence: Bridging Educational AI Theory and Alternative Dispute Resolution (ADR)

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akın Bulut*

In the context of the recent legal landscape, the integration of Educational AI Theory into Mediation, Arbitration, and Negotiation has moved beyond mere automation toward a model of Augmented Justice. Rather than replacing the human neutral, educational AI models, specifically those rooted in Scaffolding and the Zone of Proximal Development (ZPD), are being utilized to expand the cognitive and emotional capacity of disputants.¹ By treating a legal dispute as a “learning opportunity” rather than a zero-sum battle, practitioners are employing AI to bridge the gap between current impasse and potential resolution.

In educational theory, “scaffolding” refers to the support given to a learner to help them achieve a task they cannot yet master alone. In complex negotiations, AI acts as a Digital Scaffold, providing real-time data synthesis and “reframing” of hostile communication into interest-based language.² According to the Augmented Intelligence model, the AI does not make decisions; instead, it reduces the “cognitive load” on the parties, allowing them to focus on high-level moral and relational concerns while the machine handles the complex computational tasks of predictive outcomes and BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement) analysis (Harvard Program on Negotiation, 2025).

The transition from traditional ADR to Online Dispute Resolution (ODR) has introduced the AI as a “Fourth Party.” Drawing from Constructionist Educational Theory, which posits that people learn best by making things,

* Dr. Öğr. Üyesi, İbn Haldun Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi. ORCID: 0000-0002-7506-875.

1 Shai Dinnar, Chris Dede ve Lawrence Susskind, “Artificial Intelligence and Technology in Teaching Negotiation,” *Negotiation Journal* 37, no. 1 (2021): 65–82.

2 B. J. Sanders, “The Entangled Negotiator: Bridging Human Intuition and Machine Logic in Modern ADR,” *Journal of Conflict Management* 14, no. 2 (2023).

AI-supported mediation encourages parties to “construct” their own settlement templates.³ Machine learning models analyze thousands of past settlements to suggest “middle-ground” options that the human mind, often clouded by cognitive bias and emotional heuristics, might fail to perceive (American Arbitration Association, 2026).

The primary tension at this intersection lies in the Ethical Guardrails of AI. Educational AI theory emphasizes the importance of Explainable AI (XAI), the idea that the “learner” (or disputant) must understand how the AI reached a suggestion to maintain trust. In arbitration, the use of predictive analytics must be balanced against the risk of “algorithmic bias,” where historical data might perpetuate past inequities.⁴ To preserve Procedural Fairness, modern ADR frameworks demand that AI remains an assistant to human judgment, ensuring that the final “learning outcome” —the resolution— remains an authentic human agreement (World Mediation Organization, 2025).

Conclusion

The synergy between educational AI models and ADR transforms the mediator from a simple facilitator into a “Lead Learner” who uses technology to navigate the complex social data of a dispute. By applying pedagogical strategies to legal conflict, the process moves toward a more efficient, accessible, and data-informed era of justice.

3 S. Cho, M. Zachry ve D. W. McDonald, “A Framework for AI-Supported Mediation in Community-Based Online Collaboration,” *arXiv* (2025), arXiv:2509.10015.

4 A. T. Dahraj, “Integration of Artificial Intelligence in International ADR: Challenges of Accountability and Clarity,” *SSRN Legal Studies Research Paper Series* (2025).

Kaynakça

- American Arbitration Association (AAA). "Quantifying the Impact of AI on Dispute Resolution: Earlier Intervention and Fairer Process Design." *AAA-ICDR Insights*, 2026.
- Cho, S., M. Zachry ve D. W. McDonald. "A Framework for AI-Supported Mediation in Community-Based Online Collaboration." arXiv preprint arXiv:2509.10015 (2025).
- Dahraj, A. T. "Integration of Artificial Intelligence in International ADR: Challenges of Accountability and Clarity." *SSRN Legal Studies Research Paper Series* (2025).
- Dinnar, Shai, Chris Dede ve Lawrence Susskind. "Artificial Intelligence and Technology in Teaching Negotiation." *Negotiation Journal* 37, no. 1 (2021): 65–82.
- Harvard Law School Program on Negotiation (PON). "Using AI to Help Mediate Disputes: Risks and Potential Benefits of Generative AI." *Daily Blog Archive*, 2025.
- Sanders, B. J. "The Entangled Negotiator: Bridging Human Intuition and Machine Logic in Modern ADR." *Journal of Conflict Management* 14, no. 2 (2023).
- World Mediation Organization. "Legal Validity and Ethical Concerns of AI in Mediation: Ensuring Due Process in the Digital Age." 2025.



The Intersection of Quantum Leadership and Alternative Dispute Resolution

Dr. Öğr. Üyesi Adem Yurdunkulu*

Traditional models of Mediation, Arbitration, and Negotiation are largely rooted in Newtonian logic, which views conflict as a mechanical breakdown between discrete parts. However, as contemporary conflict becomes more systemic, the Quantum Leadership Theory (QLT) offers a paradigm shift. QLT suggests that leaders must move away from linear, “either/or” thinking toward a “both/and” consciousness that mirrors the behavior of subatomic particles.¹ This intersection provides a sophisticated framework for Alternative Dispute Resolution (ADR) by emphasizing interconnectedness and the fluidity of objective reality.

In quantum physics, superposition allows a particle to exist in multiple states simultaneously. In a negotiation context, this translates to the ability of a mediator to hold multiple, often contradictory, narratives as equally valid until a consensus is reached. Rather than forcing an immediate collapse into a single “truth” — which often leads to impasse — the Quantum Leader encourages a period of ambiguity. This allows for the emergence of creative solutions that a rigid, binary mindset would overlook. As Shelton notes, “Quantum Knowing” requires practitioners to access intuitive insights that transcend traditional data-driven analysis.²

The concept of quantum entanglement —where particles remain connected regardless of distance— serves as a powerful metaphor for interpersonal

* Dr. Öğr. Üyesi, İbn Haldun Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi.

1 Danah Zohar, *Zero Distance: Quantum Leadership for a World of Chaos and Complexity* (New York: Fast Company Press, 2022).

2 C. K. Shelton, *Quantum Leaps: 7 Skills for 21st Century Leaders* (Oxford: Butterworth-Heinemann, 1999).

disputes. Within an organization or a legal battle, the parties are not isolated actors; they are part of an entangled system where a shift in one party's perspective necessitates a shift in the other.³

In arbitration, a Quantum approach recognizes that the "judge" is not an isolated observer. According to the Observer Effect, the act of observation changes the phenomenon being observed. Wheatley argues that the presence and internal state of a leader (or mediator) directly influence the "field" of the room. Consequently, the ADR practitioner's intentionality and emotional intelligence become active variables in the resolution process, rather than passive bystanders to the facts.⁴

Ultimately, the intersection of QLT and ADR shifts the focus from a transactional "settlement" to a transformative "alignment." By viewing conflict as a wave of potential energy rather than a fixed particle of trouble, negotiators can facilitate outcomes that address the underlying systemic health of the relationship (Bush & Folger, 2005). This holistic view ensures that resolutions are not merely "Band-Aids" on a surface-level problem, but sustainable shifts in the organizational fabric.

3 Frederick Chavalit Tsao ve Chris Laszlo, *Quantum Leadership: New Consciousness in Business* (Stanford, CA: Stanford Business Books, 2019).

4 Margaret J. Wheatley, *Leadership and the New Science: Learning about Organization from an Orderly Universe* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006).

Bibliography

- Bush, Robert A. Baruch, ve Joseph P. Folger. *The Promise of Mediation: The Transformative Model for Conflict Resolution*. San Francisco: Jossey-Bass, 2005.
- Shelton, C. K. *Quantum Leaps: 7 Skills for 21st Century Leaders*. Oxford: Butterworth-Heinemann, 1999.
- Tsao, Frederick Chavalit, ve Chris Laszlo. *Quantum Leadership: New Consciousness in Business*. Stanford, CA: Stanford Business Books, 2019.
- Wheatley, Margaret J. *Leadership and the New Science: Learning about Organization from an Orderly Universe*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006.
- Zohar, Danah. *Zero Distance: Quantum Leadership for a World of Chaos and Complexity*. New York: Fast Company Press, 2022.





İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI
IBN HALDUN UNIVERSITY PRESS

دار نشر جامعة ابن خلدون

ARABULUCULUĞUN GELECEĞİ III SEMPOZYUMU

BİLDİRİ ÖZETİ KİTABI

17-19 NİSAN 2026

Adalet Bakanlığı Arabuluculuk Daire Başkanlığı ile TÜBİTAK'ın katkılarıyla, İbn Haldun Üniversitesi Uyuşmazlık Çözümü Uygulama ve Araştırma Merkezi (UÇAM) ve İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi tarafından düzenlenen *Arabuluculuğun Geleceği III* Sempozyumu, TÜBİTAK 2223-B Yurt İçi Bilimsel Etkinlik Düzenleme Desteği Programı kapsamında, 17-19 Nisan 2026 tarihlerinde İstanbul'da İbn Haldun Üniversitesi külliyesinde yüz yüze ve çevrim içi oturumlarla gerçekleştirilmiştir. Türkçe ve İngilizce gerçekleştirilen sempozyumda; aile arabuluculuğundan ticari uyuşmazlıklara, iş hukukundan uluslararası arabuluculuğa, yapay zekânın uyuşmazlık çözümüne etkisinden Med-Arb modeline kadar uzanan geniş bir konu yelpazesinde özgün çalışmalar sunulmuştur. Üç gün süren programda, farklı üniversiteler ve kurumlardan elliden fazla akademisyen ve uygulamacı, on beş oturumda arabuluculuğun güncel meselelerini çok yönlü biçimde ele almış, tartışmış ve gelecek perspektifi çizmiştir.

Bu kitapta yer alan bildiriler, alanın dönüşen dinamiklerini anlamak ve geleceğine dair sağlam bir perspektif geliştirmek isteyen araştırmacılar ve uygulayıcılar için kapsamlı bir kaynak sunmayı amaçlamaktadır. Kör hakemlik sürecinden geçen elli bir bildirinin Türkçe ve İngilizce özetlerini içeren bu eser, arabuluculuğun kuramsal derinliği ile uygulamadaki karşılıklarını buluşturarak literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır.



İbn Haldun Üniversitesi
HUKUK FAKÜLTESİ



PARA İLE SATILMAZ

