

ARABULUCULUK SÜRECİNDE TARAFLARIN ANLAŞMASI HALİNDE İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA^(*)

Dr. Öğr. Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ^(**)

Öz

Çalışmamızda önce işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları incelenmiş daha sonra arabuluculuk anlaşma belgesinin üzerinde durulmuştur. Arabuluculuk sürecinde tarafların anlaşması halinde anlaşma belgesi ile işsizlik ödeneğinden yararlanma, belgenin içeriğine göre değişebilmektedir. Arabuluculuk anlaşma belgesinde belirtilen işçinin işten çıkarılma nedenleri ve işten çıkış kodları ile Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında yer alan işten çıkış kodları birbirinden farklı ise anlaşma belgesinde yazan hususlar nihai kabul edilmeli ve ona göre işlem yapılmalıdır. Anlaşma belgesinin içeriğinden feshin 4447 sayılı Kanunun 51'inci madde kapsamında olduğu açıkça anlaşılıyor ise tıpkı mahkeme kararıyla yapılan başvurularda olduğu gibi başkaca bir araştırmaya gerek duyulmaksızın bu koşul sağlanmış sayılmalıdır. Anlaşma belgesinin içeriğinden feshin 4447 sayılı Kanunun 51'inci madde kapsamında olduğu açıkça anlaşılmıyor ise ancak o zaman Kurum tarafından gerekli araştırma ve inceleme yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler

İşsizlik Ödeneği, Arabuluculuk Anlaşma Belgesi, Arabuluculuk, İş Sözleşmesi.

(*) Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 11.11.2022 - Kabul Edildiği Tarih: 16.12.2022.

Atıf Şekli: Seda Arslan Durmuş, "Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XII, S. 2, 2022, s. 1159-1183.

(**) Çukurova Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Adana, Türkiye.

E-posta: arslans@cu.edu.tr.

Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-0561-3741>.

UTILIZING FROM UNEMPLOYMENT BENEFIT IF THE PARTIES AGREE DURING THE MEDIATION PROCESS

Abstract

In our study, firstly, the conditions for entitlement to unemployment benefit were examined and then the mediation agreement document was emphasized. If the parties agree during the mediation process, benefiting from the unemployment allowance with the agreement document may vary according to the content of the document. If the reasons for the dismissal of the employee stated in the mediation agreement document and the dismissal codes in the Social Security Institution records are different from each other, the matters written in the agreement document should be considered final, and action should be taken accordingly. If it is clearly understood from the content of the agreement document that the termination is within the scope of Article 51 of Law No. 4447, this condition should be deemed to be met without the need for further investigation, just as in applications made by the court decision. If it is not clearly understood from the content of the agreement document that the termination is within the scope of Article 51 of Law No. 4447, only then the necessary research and examination should be carried out by the Institution.

Keywords

Unemployment Benefit, Mediation Agreement Document, Mediation, Labour Contract.

GİRİŞ

“İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı ifade eder” (4447 sayılı Kanun m. 47/1-c). Bu kapsamda işsiz kalan sigortalılara belirli koşulların varlığı halinde geçici bir süre işsizlik ödeneği ödenmektedir. Görüldüğü üzere, ücret gelirinin yerine geçmek üzere ödenen işsizlik ödeneği, gelir güvencesi sağlama işlevine sahiptir. Bununla birlikte işsizlik sigortasının işlevi sadece gelir güvencesi sağlamak olmayıp ayrıca işsizlerin yeni bir iş edinmeleri, işsizlerin mesleki eğitim görmelerini sağlayıcı işlevleri de vardır¹. İşsizlik sigortasının amacı kısaca işsizliğin olumsuz sonuçlarının giderilmesine yöneliktir².

Arabuluculuk, ilk kez hukuk sistemimize, 7.6.2012 tarihli 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (HUAK) ile ihtiyari olarak girmiştir. İş ilişkilerinde dava şartı olarak arabuluculuğu düzenleyen özel hükümler, İş Mahkemeleri Kanunu (İMK m. 3 hükmü ile getirilmiştir. HUAK m. 18/A hükmünde dava şartı olarak arabuluculuk sürecine uygulanacak esaslar belirlenmiştir (6/12/2018-7155/m. 23). Buna göre, *“Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir (İMK m. 3). Arabuluculuk süreci sonunda taraflar anlaşır iseler kapsamını belirleyerek anlaşma belgesi düzenlerler. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmayacaktır.”* (HUAK m. 18/5).

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için gereken asgari koşulları taşımayan işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanmaz. Arabuluculuk yoluyla anlaşılmış olması veya işçilik alacaklarını dava yoluyla kazanmış olması, sonuca etkili değildir. Anlaşma belgesi içeriğinden iş sözleşmesinin işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona erdiği anlaşılıyor ise Türkiye İş Kurumunca fesih nedeni güncellenecek ve işçi, diğer koşul-

¹ Ali Güzel-Ali Rıza Okur-Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 745.

² A. Can Tuncay-Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 21. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 690.

ların da varlığı halinde işsizlik ödeneğinden yararlanacaktır. Anlaşma belgesinin içeriğinin gizli olması sebebiyle Kuruma ibrazı, arabuluculuğa ilişkin temel ilkelerden olan gizlilik ilkesinin ihlali sayılmamalıdır. Zira mevzuat uyarınca anlaşma belgesinin icrası için gerekli görülen hallerde gizlilik ilkesi bertaraf edilebilir (HUAK m. 5/3). Ayrıca taraflar, anlaşma belgesinin yanında arabuluculuk son tutanağında da işsizlik sigortası kodunu belirtebilirler. Anlaşma belgesine kıyasla ayrıntı içermeyen son tutanağın bu haliyle sunulması yeterli görülmelidir.

I. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA KOŞULLARI

A. Genel Olarak

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m. 48’de işsizlik sigortasının zorunlu olduğu belirtildikten sonra ilgili Kanunda belirtilen esas ve usuller çerçevesinde sigortalı işsizlere, “işsizlik ödeneği, 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri, yeni bir iş bulma, aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar” ödemelerinin yapılacağı ve hizmetlerin sağlanacağı belirtilmektedir. Kuşkusuz bu yardımların içinde en önemlisi işsizlik ödeneğidir. İşsizlik ödeneği, 4447 sayılı Kanun m. 47/1-h bendinde tanımlanmaktadır. Buna göre işsizlik ödeneği, “sigortalı işsizlere 4447 sayılı Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemedir”.

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için her şeyden önce sigortalı işsiz olmak gerekir. “Sigortalı işsiz; 4447 sayılı Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken söz konusu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimsedir.” (4447 sayılı Kanun m. 47/1- e). Vurgulanmak istenen sigortalı işsizin “irade dışı” işsiz kalmasıdır. Aynı Kanunun 51’inci maddesinde, “4447 sayılı Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri yine Kanunda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenlerin, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanacakları” belirtilmektedir.

Diğer ülkelerinin hemen hemen hepsinde var olan irade dışı işsiz kalma koşulu yanında prim ödeme koşulu ile belirli bir süre sigortalı olarak çalışma koşulu ülkemizde de mevcuttur³. İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için, sigortalı

³ Faruk Andaç, *Türk İşsizlik Sigortası Uygulaması*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 82-92; Ahmet Kıvanç, *Sosyal Güven(cesiz)lik*, Türk Metal Sendikası, Ankara, 2022, s. 65-68.

olarak çalışan kişinin iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir. Üç yıllık bir sigorta süresi aranmakta ve prim ödeme gün sayısı 600'ü aşmış dahi olsa üç yıl dolmadan işten ayrılma gerçekleşirse işsizlik ödeneğinden yararlanılamamaktadır⁴. Ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün iş sözleşmesine tabi olmak gerekmektedir (4447 sayılı Kanun m. 50/2). 17/1/2019 tarihli ve 7161 sayılı Kanununun 25'inci maddesiyle 4447 sayılı Kanun ikinci fıkrada yer alan "prim ödeyerek sürekli çalışmış" ibaresi "hizmet akdine tabi" şeklinde değiştirilmiştir. Dolayısıyla artık iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 günde sürekli çalışmış olma koşulu isabetli olarak⁵ aranmamaktadır.

"İşveren, iş sözleşmesi işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona ermiş sigortalılar hakkında, örneği Kurumca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip, 15 gün içinde bir nüshasını Kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işsizi vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür." (4447 sayılı Kanun m. 48/4). 5510 sayılı Kanun ek madde 1'e göre, *"İşten ayrılma Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmişse ayrıca İş-Kur'a bildirimde bulunmaya gerek yoktur."*

"Sigortalı işsizin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması" gerekeceği yine anılan Kanun m. 48/5'te belirtilmektedir. Başvuruda gecikilen süre, işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülmektedir.

B. İş Sözleşmesinin İşsizlik Ödeneğine Hak Kazandıracak Şekilde Sona Ermesi

1. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Süreli Feshi

4447 sayılı Kanun m. 51/1-(a) bendine göre; *"25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 13'üncü maddesi⁶ veya 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Ka-*

⁴ Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 522.

⁵ İş sözleşmesinin sona erdiği tarihten geriye doğru 120 gün kesintisiz prim ödeme koşulu, işsizlik ödeneğine hak kazanmayı önemli ölçüde sınırlamaktadır. Tuncay-Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, s. 709.

⁶ 4857 sayılı İş Kanunu geçici m. 1'e göre diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır. Dolayısıyla yapılan atıf, "4857 sayılı Kanun m. 17" olarak düşünülmelidir.

nununun 16'ncı maddesi ya da 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6'ncı maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilmiş olmak" işsizlik ödeneği almaya hak kazandırır. Zira işçi, iş sözleşmesinin süreli fesih bildirim ile işverence sona erdirilmesinde iradesi dışında işsiz kalmaktadır. İş sözleşmesinin usulsüz fesih yoluyla sona ermesi durumunda da işçi diğer şartları taşıyorsa işsizlik sigortasından yararlanacaktır. Bildirim sürelerine ilişkin ücretin işverence peşin ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hali de bu kapsamda sayılmalıdır⁷.

2. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Neden ile Feshi

4447 sayılı Kanun m. 51/1-(b) bendine göre; "Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsizin 1475 sayılı İş Kanununun 16'ncı maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerine⁸ veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14'üncü maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 7'nci maddesi ile 11'inci maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından feshedilmiş olmak," işsizlik ödeneği almaya hak kazandırır. 4857 sayılı Kanun m. 24'te işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı düzenlenmiş olup bu kapsamda işçi sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinde diğer koşulların da tam olmasıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanabilecektir. Deniz İş Kanunu kapsamında olan gemi adamları da m. 14/II ve III uyarınca haklı nedenle sözleşmeyi feshetmeleri halinde işsizlik ödeneğine hak kazanabileceklerdir. Yine aynı şekilde Basın İş Kanunu kapsamında olan gazetecinin işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için m. 7 ve m. 11/I hükümleri gereğince iş sözleşmesini feshetmesi gerekir. Sözleşmenin gazeteci tarafından feshini düzenleyen m. 7'ye göre, gazeteci en az bir ay önce işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş sözleşmesini her zaman feshedebilir. Herhangi bir nedene dayanmadan gazetecinin sözleşmeyi feshetmesi ve bunun sonucunda işsizlik ödeneğine hak kazanması, 4447 sayılı Kanunun işsizlik ödeneği kurgusunda yer alan "irade dışı işsiz kalma" olgusuyla bağdaşmamaktadır⁹.

⁷ Tuncay-Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 710; Özlem Bal Bektaş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları", *Adalet Dergisi*, S. 65, 2020/2, s. 564.

⁸ 4857 sayılı Kanun m. 24/I, II, III.

⁹ Tuncay-Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 710, dn. 72; "Bu durum, hem iradi işsizlerin işsizlik sigortası bakımından teknik anlamda işsiz kabul edilmemelerine ilişkin temel ilke-

3. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından İş Kanunu m. 25/I, III, IV Uyarınca Haklı Neden ile Feshi

4447 sayılı Kanun m. 51/1-(c) bendine göre; “Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 1475 sayılı İş Kanununun 17’nci maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerine¹⁰ veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14’üncü maddesinin (III) numaralı bendine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12’nci maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmiş olmak,” işsizlik ödeneği almaya hak kazandırır. Söz konusu hüküm ile iş sözleşmesinin işveren tarafından süresiz fesih bildiri- miyle sona erdirildiği hallerde işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması düzen- lenmektedir. 4857 sayılı İş K. m. 25/I’de düzenlenen sağlık sebeplerine ve m. 25/III’te düzenlenen zorlayıcı sebeplere dayanarak iş sözleşmesini feshederse işçi işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir. İş Kanunu m. 25/IV’e göre işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17’nci maddedeki bildirim süresini aşması durumunda işveren haklı nedenle iş sözleşmesini fes- hedebilir. Böyle bir durumda işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması ile ilgili bir düzenleme söz konusu hükümde yer almamaktadır. Ancak bu halde de işçi- nin işsizlik ödeneğine hak kazanması gerekir¹¹. Zira işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17’nci maddedeki bildirim süresini aşması hali, 1475 sayılı Kanunda düzenlenmediği için atfı yapılamamıştır; ancak 4857 sayılı Kanunda yer almaktadır. Buna karşılık İş Kanunu m. 25/II’de yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebebiyle işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshederse işçi, işsizlik ödeneğinden yararlanamaz. Zira ilgili fıkra hükmü açıkça Kanunda düzenlenmemiştir.

4. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

4447 sayılı Kanun m. 51/1-(d) bendine göre; “Hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmak, 854 sayılı Deniz İş Ka- nununun 7’nci maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen hizmet akdinin belir- li bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak,” işsizlik

ye hem de Anayasamızın 10. Maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır.”, Ercüment Özkaraca, “İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul 2002, s. 78.

¹⁰ 4857 sayılı Kanun m. 25/I, III.

¹¹ Güzel-Okur-Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 758; Tuncay-Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 710-711; Bal Bektaş, “İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları”, s. 566.

ödenegi almaya hak kazandırır. “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi” belirli süreli iş sözleşmesidir (4857 sayılı İş K. m. 11). Belirli süreli sözleşmenin, süresi bitimiyle sona ermesi halinde kendiliğinden bir sona erme söz konusu olup, işçinin iradesi dışında işsiz kalması durumu ortaya çıkmaktadır¹². Böyle bir durumda diğer koşulların da varlığı halinde işsizlik ödeneğinden yararlanılmaktadır.

5. İş Sözleşmesinin İşyerinin El Değiştirmesi, Kapatılması veya Niteliğinin Değiştirilmesi Nedeniyle Sona Ermesi

4447 sayılı Kanun m. 51/1-(e) bendine göre; “İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14’üncü maddesinin (IV) numaralı bendindeki nedenlerle işsiz kalmak,” işsizlik ödeneği almaya hak kazandırır. İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi hallerinde, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu m. 17-18 uyarınca işveren tarafından feshi söz konusu olacağından ayrıca belirtilmeseydi dahi işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona erdiği açık olacaktır¹³. Deniz İş Kanununda geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde iş sözleşmesinin kendiliğinden bozulacağı belirtilmektedir. Bu hallerde işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir.

6. Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun Uyarınca İşsiz Kalmak

4447 sayılı Kanun m. 51/1-(f) bendine göre; “24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21’inci maddesi kapsamında işsiz kalmak,” işsizlik ödeneği almaya hak kazandırır. Buna göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışan-

¹² Güzel-Okur-Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 759.

¹³ 4447 sayılı Kanun m. 51/1-(a) hükmünden de aynı sonuca varmak mümkün olduğundan ayrıca m. 4447 sayılı Kanun m. 51/1-(e) bendinde yinelenmiş olmasının hukuk tekniği açısından isabetli görünmediği yönünde bkz., Güzel-Okur-Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 760; Özkaraca, s. 88; Bal Bektaş, “İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları”, s. 568.

lardan iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlar, işsizlik ödeneğinden yararlanabileceklerdir.

7. İş Kanunlarının Kapsamı Dışında Kalan Sigortalıların İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Halleri

4447 sayılı Kanun m. 51/1-(g) bendine göre İş Kanunları¹⁴ kapsamına girmeyen sigortalılardan iş sözleşmeleri, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda 4447 sayılı Kanun m. 51, (a), (b), (c), (d) ve (e) bentlerindeki hükümlere paralel olarak sona ermiş olmak işsizlik ödeneği almaya hak kazandıracaktır.

8. İş Sözleşmesinin Askıda Olmaması

4447 sayılı Kanun m. 51/2'ye göre; *“Ancak, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet akdinin başvuru sırasında grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekmektedir.”* İş sözleşmesi askıdayken kuşkusuz sözleşme hukuken varlığını sürdürmektedir. Zira işçinin iş görme ediminin kusursuz geçici ifa imkânsızlığı içine düşmesi sonucunda iş sözleşmesi askıya alınmaktadır¹⁵. İş sözleşmesi sona ermediği için bu sözleşmeden doğan temel borçlar olan iş görme borcu ile ücret ödeme borcu askıya alınmış olur.

Bazı askı halleri mevzuatta düzenlenmiştir. Örneğin İş Kanunu m. 31 uyarınca en az bir yıllık kıdemi olan işçinin geçici askerlik veya kanundan doğan çalışma nedeniyle iş sözleşmeleri iki ay/doksan gün askıda kalabilmektedir. İş Kanunu m. 25/I-(b) alt bendi son paragrafa göre işçinin uğradığı hastalık, kaza gibi hallerde işe devamsızlığı nedeniyle işverenin haklı nedenle fesih hakkının doğumu için beklenilmesi gereken İş Kanunu m. 17'deki bildirim süreleri artı altı hafta kadar iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Yine İş Kanunu m. 24/III ve m. 25/III'de düzenlenen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde iş sözleşmesi bir hafta süreyle askıya alınacaktır. Aynı maddenin dördüncü fıkrası uyarınca işçinin gözaltına alınması

¹⁴ RG, 10.06.2003 T., 25134 S., 4857 sayılı İş Kanunu; RG, 29.04.1967 T., 12586 S., Deniz İş Kanunu; RG, 20.06.1952 T., 8140 S., Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun.

¹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz., Sarper Süzek, *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*, Ankara, 1989; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021, s. 526; Seda Arslan Durmuş, *İş Hukukunda Kıdem Kavramı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 172-173.

veya tutuklanması sebebiyle devamsızlığı halinde iş sözleşmesi, İş Kanunu m. 17'deki bildirim süreleri kadar askıda kalacaktır. İş Kanunu m. 46/III-(b) bendine ve ek 2. maddesine göre işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün verilen ücretli mazeret izin sürelerinde iş sözleşmesi askıdadır. Doğum ve gebelik hallerinde İş Kanunu m. 74'te belirtilen süreler kadar iş sözleşmesi askıda olacaktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 23/1 uyarınca işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Yine 6356 sayılı Kanun m. 67/1'de kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmelerinin grev ve lokavt süresince askıda kalacağı düzenlenmektedir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin hukuken varlığını sürdürmesi, teknik anlamda işsizlik durumu kabul edilmediğinden işsizlik ödeneğinden yararlanma da söz konusu olmayacaktır¹⁶. Bu sebeple sadece söz konusu fıkrada belirtilen grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askı durumları değil bunun yanında ilgili fıkrada belirtilmeyen ancak hastalık, analık gibi mevzuatta belirtilen yukarıda sayılan diğer askı hallerinde de işsizlik şartı sağlanmamış olacağından işsizlik ödeneğinden yararlanılamayacaktır.

9. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazandırmayan Haller

İşçi, iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın feshediyorsa (istifa) irade dışı işsiz kalma durumu olmadığı için işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır. Yine aynı şekilde işçi İş Kanunu m. 24'e dayanarak iş sözleşmesini feshettiği halde gerçekte böyle bir neden yoksa veya İş Kanunu m. 24/II uyarınca yapılan fesihlerde altı iş günlük süre koşuluna uyulmamışsa, yapılan fesih haksız fesihdir ve işsizlik ödeneğinden yararlanılamaz.

Kadın işçinin iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi, 1475 sayılı Kanun m. 14 uyarınca kıdem tazminatına hak kazandırsa da işsizlik ödeneğine hak kazandırmamaktadır. Zira kadın işçi kendi isteği ile işsiz kalmaktadır¹⁷. Yine aynı şekilde yaşlılık aylığı (emeklilik)

¹⁶ Güzel-Okur-Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 761; Süleyman Başterzi, *İşsizlik Sigortası*, Ankara, 1996, s. 132; Özkaraca, s. 66-67.

¹⁷ Tuncay-Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 711.

veya toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini fesheden işçi kendi isteği ile ayrıldığı için işsizlik ödeneğinden yararlanamamaktadır¹⁸. İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle haklı fesih (4857 sayılı İş Kanunu m. 25/II) halleri de işsizlik ödeneğine hak kazandırmayacaktır.

II. ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİ

A. Genel Olarak Arabuluculuk

7.6.2012 tarihli 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nda (HUAK) arabuluculuğun tanımı verilmiştir. HUAK m. 2/1-(b) bendine göre; arabuluculuk; *sistemik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakere-lerde 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 yöntemi*"dir. Yine Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği m. 4/1-(c) bendine arabuluculuğun tanımı yapılarak Kanundaki tanıma ek olarak arabuluculuğun kamu hizmeti olarak yürütülen bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olduğu belirtilmiştir. Arabuluculuk; en basit anlamıyla tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katıldığı, müzakere temelli bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir¹⁹.

Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri özel hukuk uyuşmazlıkları bakımından 6325 sayılı HUAK ile ihtiyari arabuluculuk düzenlenmiştir. Daha sonra iş ilişkilerinde dava şartı olarak arabuluculuğu düzenleyen özel hükümler, İş Mahkemeleri Kanunu m. 3 hükmü ile getirilmiştir. HUAK m. 18/A hükmünde dava şartı olarak arabuluculuk sürecine uygulanacak esaslar belir-

¹⁸ Tuncay-Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 711; Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 525.

¹⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz., Ömer Ekmekçi vd., *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 1 vd.; Ahmet Kılıçoğlu, *Arabuluculuk Sözleşmeleri*, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2021, s. 13 vd.; Süha Tanrıver, *Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk*, 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s. 3 vd.; Elif Kismet Kekeç, *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.197 vd.; Süleyman Dost, *"Arabuluculuk Ücret ve Masrafları Hakkında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme"*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 115, 2014, s. 450; Ali Yeşilirmak-Elif Kismet Kekeç-Ahmet Bulur (Editör), *Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı*, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2021.

lenmiştir (6/12/2018-7155/23 md.). 01.01.2018 tarihinden itibaren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda, 01.01.2019 tarihinden itibaren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda ve son olarak 28.07.2020 tarihinden itibaren 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'da dava şartı olarak arabuluculuk kabul edilmiştir.

Dava şartı arabuluculuk hükümlerinin uygulanabilmesi için iş mahkemele-
rinin görev alanına giren bir uyuşmazlık olması gerekir. Ancak iş mahkemeleri-
nin görev alanına giren her uyuşmazlık dava şartı arabuluculuk kapsamında
değerlendirilmemelidir. İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) m. 3/1'e göre; *"Kanuna,
bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazmi-
natı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması
dava şartıdır."* Aynı maddenin ikinci fıkrası son cümlesinde *"arabulucuya baş-
vurulmadan dava açıldığının anlaşılması hâlinde herhangi bir işlem yapılmaksı-
zın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verileceği"*
belirtilmektedir. Birinci fıkrada belirtilen "Kanuna" ifadesi, alacak veya tazminat
talebinin, 4857 sayılı İş Kanunundan veya diğer kanunlardan kaynaklanabilece-
ğini göstermektedir. Bu sebeple dava şartı arabuluculuk kapsamına girebilmek
için sadece 4857 sayılı İş Kanunu bakımından işçi olmak gerekmeyecek Basın
Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hak-
kında Kanun bakımından gazeteci, Deniz İş Kanunu bakımından gemi adamı,
Türk Borçlar Kanunu (TBK) kapsamındaki işçi ve işverenler de dava şartı arabu-
luculuk hükümlerine tabi olabilecektir. Yine aynı şekilde 6356 sayılı Kanuna tabi
bazı talepler bakımından da arabuluculuk zorunlu olacaktır²⁰.

İş Mahkemeleri Kanununun madde gerekçesinde belirtildiği üzere, arabu-
lucuya başvurma zorunluluğu için Kanuna veya bireysel yahut toplu iş sözleş-
mesine dayanan alacak veya tazminat talebinin iş ilişkisinden kaynaklanması
gerekmiştir²¹. Yine gerekçede TBK kapsamında kalan işçi ve işveren arasın-
daki alacak ve tazminat talepleri için de arabulucuya başvuru zorunluluğunun
dava şartı olarak kabul edildiği belirtilmektedir.

İşçi tarafından talep edilebilecek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüni-
yet tazminatı, ayrımcılık tazminatı, sendikal tazminat, ücret ve ekleri, fazla me-

²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ercüment Özkaraca-Canan Ünal, *"Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması"*, Sicil İHD, S. 42, 2019, s. 16-41.

²¹ <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss491.pdf>, E.T. 11.12.2022.

sai ücreti, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, işveren tarafından talep edilebilecek ihbar tazminatı, cezai şart, avansın iadesi ve eğitim gideri gibi alacak ve tazminat kalemleri, işe iade talepleri dava şartı arabuluculuğa tabi iş uyuşmazlıklarından bir kısmıdır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/3'te özel olarak nelerin dava şartı arabuluculuk kapsamında olmadığı belirtilmiştir. Buna göre; *“iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları”* hakkında dava şartı arabuluculuk hükümleri uygulanmayacaktır. İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat talepleri için ihtiyari arabuluculuk yoluna gidilmesine ise bir engel yoktur.

HUAK m. 1/2'ye göre; *“Bu Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. Şu kadar ki, aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişli değildir.”* Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edemeyecekleri uyuşmazlıklar, ihtiyari dahi olsa arabuluculuk yoluyla çözümlenemeyecek uyuşmazlıklardır. Bu bakımdan hizmet tespit davaları, sigorta primine ilişkin uyuşmazlıklar, sigortalının hatalı bildirimine ilişkin uyuşmazlıklar, aylık bağlanmasına ilişkin uyuşmazlıklar, sigorta kollarından yararlanmaya ilişkin uyuşmazlıklar gibi sosyal güvenlik mevzuatından doğan uyuşmazlıklarda arabuluculuk dava şartı olarak uygulanmayacaktır.

B. Anlaşma Belgesinin Niteliği ve Geçersizliği

HUAK m. 18/1'e göre, *“arbuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır.”* Anlaşma belgesi bir özel hukuk sözleşmesi olup niteliği itibarıyla maddi hukuk sözleşmesidir ve tarafları bağlar. Dolayısıyla borçlar hukuku bakımından gerekli görülen asgarî koşullar, arabuluculuk sonucu imzalanan sözleşmede sağlanmış olmalıdır. Anlaşma belgesinin, sulh sözleşmesi niteliğinde olabileceği gibi²² başka bir sözleşme türünü içermesi de mümkündür²³.

²² Bursa BAM 3. HD, 22.10.2020, 2327/1842, www.lexpera.com.tr, (E.T. 01.10.2022); Bektaş Kar, *İş Yargılaması Usulü*, 3. Bası, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 516; Kılıçoğlu, s. 96; Faruk Barış Mutlay, *“İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk”*, *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 42; Aksi yönde Badur'a göre, sulh sözleşmesinin unsurlarından biri, uyuşmazlığı çözmek isteyen tarafların, sulh için karşılıklı fedakârlıklarda bu-

Anlaşma belgesi, herhangi bir şekil şartına tabi değildir. Ancak HUAK m. 18/1'e göre eğer anlaşma belgesi düzenlenecekse de bu belgenin taraflar ve arabulucu tarafından imzalanması gerekir. Anlaşma belgeye bağlandığında, sözleşmenin geçerliliği, yazılı şekle tabi tutulmuştur. TBK m. 12'den kaynaklanan yazılı geçerlilik hali söz konusudur²⁴. Bununla birlikte taraflar vardıkları anlaşmayı yazılı hale getirmek zorunda değillerdir²⁵. Zira arabuluculuk faaliyeti sonucunda ortaya çıkan çözüm esnektir ve sorun çözülmüşse amaç da gerçekleşmiş demektir. Ancak ispat kolaylığı açısından ileride herhangi bir problemle karşılaşmamak adına bir belgeye dönüştürülmesinde fayda vardır. Zira yazılı olmayan anlaşma belgesi icra edilebilirlik şerhi alamayacak ve icra hususunda sıkıntılar doğabilecektir. İstisna olarak işe iade davalarında arabuluculuk faaliyeti sonundaki anlaşmanın geçerliliği için, Kanunda belirtilen içerikte olması şart olduğundan anlaşmanın belirli bir metne, bir belgeye dönüştürülmesi zorunludur.

HUAK m. 18/5'e göre, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılmaz²⁶. Ancak ifade edilen dava açma yasağı, mutlak bir yasak değildir. Amaçlanan, taraflarca zaten müzakere edilmiş ve anlaşılmış olan konularda tekrar yargının meşgul edilmesinin önüne geçilmesidir. Bu sebeple irade bozukluğu hallerinde (yanılma, aldatma, korkutma) (TBK m. 30-39)²⁷, gabinde (aşırı yararlanma) (TBK m.

lunmalarıdır. Buna karşılık arabuluculuk anlaşma belgesi açısından, böyle bir unsurun gerçekleşmesi beklenmez, Emel Badur, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S. 18, Aralık 2021, s. 68.

²³ Kar, İş Yargılaması Usulü, s. 516; Mutlay, "İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk", s. 42; Emre Kiyak, "Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği", *TAAD*, S. 21, Nisan 2015, s. 529.

²⁴ Kılıçoğlu, s. 96.

²⁵ Ekmekçi vd., Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 34, 108; Hakan Pekcanitez-Oğuz Atalay-Muhammet Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, 9. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 640.

²⁶ Söz konusu düzenlemenin usul ilkeleri ve kuralları karşısında anlamsız olduğu ve hak arama özgürlüğü ihlali olduğu yönünde bkz. Pekcanitez-Atalay-Özekes, *Medeni Usul Hukuku*, s. 641; Ekmekçi vd., Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 113; Hakan Albayrak, "Eşitlik ve Tarafsızlık İlkelerinin Zorunlu Arabuluculuk Bağlamında Yeniden Değerlendirilmesi Zorunluluğu". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 17, Özel Sayı, 2018, s. 21.

²⁷ Yargıtay 9. HD, 03.11.2020, 5958/14477, www.lexpera.com.tr, (E.T. 11.12.2022); AYM, 10.07.2013 E.2012/94, K.2013/89, RG. 25.1.2014, S. 28893; Badur, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", s. 70; Seda Baş, "6325 Sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 2022, s. 182-183.

28)²⁸, geçerli bir arabuluculuk faaliyeti yürütülmediği durumlarda, uyuşmazlığın arabuluculuğa elverişli olmamasına rağmen yürütüldüğü hallerde, anlaşma belgesinin sahteliğinde vs. anlaşma belgesinin geçersizliği ileri sürülebilecektir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşılan hususlar hakkında dava açılabilmesi, söz konusu anlaşma belgesinin geçersizliğinin tespitinden sonra mümkündür. Anlaşmanın geçersizliğinin tespitinden sonra mahkeme asıl talep hakkında karar verecektir²⁹.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, taraflar arasında imzalandığı ileri sürülen anlaşma tutanağında asgari tarifeye aykırı biçimde arabuluculuk ücretinin belirlenmesi, davacının arabulucuya usulüne uygun bir başvurusunun olmadığı, görüşmelerin tutanakta geçen adresten farklı yerde gerçekleştiği, üç yüz kadar işçiye aynı şekilde sırayla işyerinde belgelerin imzalandığı, anlaşma metninde yer aldığı halde davacı işçinin istifasına dair belgenin bulunmadığı, anlaşma belgesinin içeriğinin işçinin istifa ettiği/kıdem ihbar tazminatına hak kazanmadığı/kıdem tazminatının ödeneceği şeklinde çelişkiler içerdiği, sadece kıdem tazminatı ödenmesi öngörüldüğü halde diğer tazminat ve işçilik alacakları bakımından hakkın gerçekleşmediği veya karşılığının zamanında tam olarak ödendiği şeklinde sözcüklere yer verilerek Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesine aykırı şekilde ibra etkisi kazandırılmaya çalışıldığı, kıdem tazminatı dışındaki tazminat ve alacaklarla ilgili olarak delil oluşturma ve dava açma yasağı oluşturma yönünde çaba içine girildiği durumlarını ifade ederek yapılan işlemlerin *geçerli bir ihtiyari arabuluculuk faaliyeti olarak nitelendirilemeyeceğine* karar vermiştir³⁰.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, arabuluculuk sürecinin usulüne uygun olarak tamamlanıp tamamlanmadığı, arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerli olup olmadığı ve bağlayıcılığı noktalarında uyuşmazlık bulunan başka bir kararında, korkutma sonucu arabuluculuk tutanağının imzalandığının anlaşıldığını ancak Kanunda öngörülen bir yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğini ve bu sebeple arabuluculuk tutanağının iptali talebinin reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir³¹. Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, arabuluculuk anlaşma tutanağının

²⁸ Badur, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", s. 70; Baş, "Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali", s. 183.

²⁹ Bursa BAM 3. HD, 22.10.2020, 2327/1842, www.lexpera.com.tr, (E.T. 01.10.2022).

³⁰ Yargıtay 9. HD, 11.06.2019, 3694/13040, www.lexpera.com.tr, (E.T. 02.09.2022).

³¹ "...Davacı pasaportuna el konulması nedeniyle arabuluculuk tutanağını imzaladığı ve arabuluculuk görüşmesinin kanunun emredici kurallarına, kamu düzenine, ahlaka ve müvekkilin ki-

geçerli olup olmadığının incelendiği bir diğer kararında “Mahkemece davacı tarafça sunulan deliller toplanmadan ve davacının iradesinin fesada uğrayıp uğramadığı hususu araştırılmaksızın eksik inceleme ile yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi”nin hatalı olduğunu ve bozmayı gerektirdiğini ifade etmektedir³². Aynı Daire benzer şekilde davacının irade fesadına yönelik “baskı, yıldırma ve zorlama” iddialarıyla ilgili ispata yönelik somut tanık anlatımları olmadığı gibi başkaca da delil sunulmadığını ve öte yandan arabulucunun “tarafsız olmadığı” iddiasının da ispatlanmadığından bahisle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir³³.

C. Anlaşma Belgesinin İlam Niteliğinde Belge Olması

HUAK m. 18/2'ye göre; taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda bir anlaşmaya varırlarsa, bu anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılır. Belirtilmelidir ki anlaşma belgesine şerh verilmesi, belgenin maddi hukuk sözleşmesi olma özelliğini ortadan kaldırmaz ancak usul hukuku bakımından ilam niteliğinde belge olma özelliğine sahip olur³⁴. Böylece Kanunda tarafların anlaşmasının ilam niteliğinde belge sayılması bakımından ayrıca özel bir düzenleme yapılmıştır³⁵. İcra edilebilirlik şerhinin verilmesi, çekişmesiz yargı işidir ve

şilik haklarına olduğunu iddiasında bulunduğu, buna göre davacının Türk Borçlar Kanunu 37. maddesi kapsamında korkutma sonucu arabuluculuk tutanağını imzaladığı anlaşılmaktadır. Aynı Kanununun 39. maddesinde korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan itibaren bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez ise sözleşmeyi onamış sayılacağına düzenlendiği anlaşılmaktadır. Davacının kendi beyanına göre de pasaportunun arabuluculuk tutanağını imzalaması sonrası kendisine verildiği ve dosya kapsamında bulunan Türkiye'ye giriş çıkış kayıtlarına göre davacının 02.11.2018 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı sabittir. Arabuluculuk tutanağının iptaline ilişkin iş bu dava 02.03.2020 tarihinde açılmış olup Kanunda öngörülen bir yıllık hak düşürücü sürenin geçtiği anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca arabuluculuk tutanağının iptali talebinin reddine karar verilmesi gerekli iken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”, Yarg., 9. HD., 07.12.2021, 5860/16271, www.lexpera.com.tr, (E.T. 11.12.2022).

³² Yarg., 9. HD., 03.11.2020, 5958/14477, www.lexpera.com.tr, (E.T. 11.12.2022).

³³ Yarg., 9. HD., 07.02.2022, 436/1380, https://karararama.yargitay.gov.tr, (E.T. 12.12.2022).

³⁴ Kar, İş Yargılaması Usulü, s. 516; Kılıçoğlu, s. 102.

³⁵ Anlaşma belgesinin ilam niteliğinde sayılmasının işçinin arabuluculuk faaliyeti sonucunda ortaya çıkan alacaklarının tahsil edilmesi açısından getirilmiş bir düzenleme olduğu ve bunun dışındaki bir yorumun kanunun lafzının geniş yorumlanmasına ve arabuluculuk faaliyetinin amacı dışında istenmeyen sonuçlara sebebiyet vereceği yönünde bkz. Mehmet Bulut, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamasının Sosyal Güvenlik İşlemlerine Etkisi ve Yaşanan Sorunlar”, A. Yeşilirmak, Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu, G. A. Yakacak ve Ö. F. Kafalı (Ed.), **Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu: Bildiri tam metin kitabı** 14 Kasım 2020, İstanbul, 2021, s. 81.

buna ilişkin inceleme dosya üzerinden yapılır. Bu incelemenin kapsamı, anlaşma içeriğinin arabuluculuğa ve cebri icraya elverişli olup olmadığı hususlarıyla sınırlıdır. Anlaşma ile ilgili diğer hususları mahkemenin inceleme yetkisi yoktur. *“Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır.”* (HUAK m. 18/4).

Anlaşma belgesinin ilam niteliğinde olması kuşkusuz onun ilam olduğu sonucunu doğurmayacaktır. Zira ilam ile ilam niteliğindeki belge aynı sonuçları içermemektedir. İlam niteliğinde belge sayılan arabuluculuk anlaşma belgesi, icra edilebilirlik bakımından önemlidir ve maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmeyecektir³⁶. Belgenin ilam niteliğinde olması icra kabiliyeti açısından ilgili tarafa yardımcı olacak, ispat gücü bakımından ilamlı icraya konu olabilecektir³⁷.

Anayasa Mahkemesi, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nun bazı maddelerinin Anayasaya aykırılığı sebebiyle açılan iptal davasında; anlaşma belgesinin ilam niteliğinde belge olmasının, anlaşma belgesini maddi anlamda kesin hüküm yahut mahkeme ilamı haline getirmede sadece ilam niteliğinde belge haline getirdiğini belirtmiştir. Kararda ilamların, maddi anlamda kesin hüküm teşkil ederken, ilam niteliğindeki belgelerin maddi anlamda kesin hüküm olma nitelikleri bulunmadığı ifade edilerek ilam niteliğindeki anlaşma belgelerinin, icra edilebilirlik açısından ilamlarla aynı hukuki rejime tabi olacağına yer verilmiştir³⁸.

Sosyal Güvenlik Kurumu, 21.11.2017 tarih ve 5882267 sayılı genel yazısında; *“ Taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılması gerektiğinden, imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının mahkeme kararı niteliğinde sayılarak Kurum iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılması gerekeceğini”* belirtmiştir³⁹. Yine Sosyal Güvenlik Kurumu 18.06.2020 tarihli 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi ile anlaşma belgesinin mahkeme kararı

³⁶ Ekmekçi vd., Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 116; Kılıçoğlu, s. 101; Mutlay, “İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk”, s. 159; Sedat Kaya, “7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk”, *EBYÜHFD*, C. XXII, S. 1-2, 2018, s. 244; Baş, “Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali”, s. 185-186.

³⁷ Kılıçoğlu, s. 101.

³⁸ AYM Kararı, 10.7.2013 T., 2012/94 E., 2013/89 K., s. 28, RG. 25.1.2014, S. 28893.

³⁹ www.lebiblyalkin.com.tr, (E.T., 18.03.2022).

niteliğinde sayılarak Kurum iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılacağı belirtilmektedir⁴⁰. Kurum, ilgili yazısında ve Genelgede anlaşma belgesinin mahkeme kararı niteliğinde sayılarak işlem yapılması gerektiğini belirtmiştir. Anlaşma belgesinin mahkeme kararı niteliğinde sayılarak işlem yapılması, onu maddi anlamda kesin hüküm haline getirmeyecektir.

D. Anlaşma Belgesinin Gizlilik İlkesi Kapsamında Değerlendirilmesi

HUAK m. 4'e göre, taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. Yine aynı şekilde taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de bu konudaki gizliliğe uymak zorundadırlar. Aynı Kanunun 33'üncü maddesinde gizliliğin yaptırımını açıklanmıştır. Buna göre gizlilik ilkesine aykırı hareket ederek bir kişinin hukuken korunan menfaatinin zarar görmesine neden olan kişi altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. Bu suçların soruşturulması ve kovuşturulması şikâyete bağlı olarak düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere gizliliğin ihlalinin ciddi yaptırımını söz konusudur.

Gizlilik yasağı, mutlak bir yasak değildir⁴¹. Arabuluculukta gizliliğin bertaraf edilebileceği haller söz konudur. Bunlar; tarafların rızası ile arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın uygulanması ve icrası halleridir. Anlaşma belgesinin icrası sırasında bazı tereddütler doğabilir. Bunları gidermek için bilgi veya belgeye ihtiyaç duyuluyorsa, gizlilik ilkesinden vazgeçilebilir. Nitekim konu ile ilgili düzenleme, HUAK m. 5'te yer almaktadır. HUAK m.5/3-son cümleye göre, "*arabuluculukta ileri sürülen beyan ve belgeler, arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşmanın uygulanması ve icrası için gerekli olduğu ölçüde açıklanabilir.*"

Gizliliğin bertaraf edilebileceği haller, amaçla sınırlı olmalı ve denge iyi ayarlanmalıdır. Gizliliğin istisnasız her durumda sözleşmenin icra edilebilirliğine tercih edilmesi, arabuluculuk yöntemini gereksiz hâle getirebilecektir⁴². Dolayısıyla anlaşma belgesinin icrası için gerekli görüldüğü hallerde Türkiye İş Kurumuyla paylaşılması ve beyan ve belgelerin kullanılması gizlilik ilkesinin ihlali anlamına gelmeyecektir.

⁴⁰ <https://www.alomaliye.com/wp-content/uploads/2020/06/sgk-genelgesi-2020-20.pdf> (E.T. 20.10.2022).

⁴¹ Tanrıver, s. 69; Kekeç, s. 84.

⁴² *Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı*, s. 53; Kekeç, s. 87; Miray Özer Deniz, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Arabuluculuğa Hakim Gizlilik İlkesinin Birlikte Değerlendirilmesi", *Kişisel Verileri Koruma Dergisi*, C. 2, S. 1, 2020, s. 65.

Taraflar, arabuluculuk son tutanağına anlaşma belgesinden bağımsız olarak işsizlik sigortası kodunu ve kısaca işçinin işten çıkış gerekçesini belirtebilirler. Zira HUAK m. 17/3'e göre; *“Arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen tutanağı, faaliyetin sonuçlanması dışında hangi hususların yazılacağına taraflar karar verir. Arabulucu, bu tutanak ve sonuçları konusunda taraflara gerekli açıklamaları yapar”*. Dolayısıyla son tutanakta temel bilgiler yanında ayrıntılı bilgiler de yer alabilir. Ancak arabulucu, tutanak ve sonuçları konusunda taraflara gerekli açıklamaları yapmalı ve gizlilik ilkesine dikkat etmelidir. Anlaşma belgesine nazaran daha az bilgi içeren ve fakat işten çıkış gerekçesi ve kodu yazan son tutanağı ilgili Kuruma sunulması da yeterli olacaktır.

III. ANLAŞMA BELGESİ İLE YAPILAN BAŞVURULAR

A. Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2020/1)

04.02.2020'de yürürlüğe giren Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi (2020/1) ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4046 sayılı Özelleştirme Kanununun 21'inci maddesi kapsamında verilen işsizlik ödeneğı, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneğı, ücret garanti fonu ve yarım çalışma ödeneğıne ilişkin iş ve işlemlerin yürütülmesinin usul ve esasları belirlenmektedir⁴³. Bu kapsamda Genelge'nin, “A) İşsizlik Ödeneğı” başlığı altında yer alan “3.6 Mahkeme Kararları (Tazminat ve Alacak Davaları)” maddesinin e bendinde *“Arabuluculuk Tutanağı ile Yapılan Başvurular”* başlığına yer verilerek arabulucuda anlaşılması halinde işsizlik ödeneğinden yararlanmanın usul ve esasları düzenlenmiştir. Genelgede ilk olarak *“taraflar arasında anlaşmanın sağlandığı arabuluculuk tutanaklarından feshin 4447 sayılı Kanun 51'inci madde kapsamında olduğu anlaşılıyor ise fesih nedeninin güncelleneceğı”* belirtilmektedir. Buna göre fesih kodu hatalı bildirilse dahi anlaşma belgesinde/son tutanakta iş sözleşmesinin işsizlik ödeneğıne hak kazandıracak bir şekilde sona erdiği belirtilmişse fesih nedeni güncellenebilecektir.

“İşsizlik ödeneğinin ödenmesi, fesih kodunun güncellenmesi gibi hususlarda anlaşmanın sağlandığı arabuluculuk tutanakları ile feshin 4447 sayılı Kanun 51'inci madde kapsamında olduğunun anlaşıldığı arabuluculuk tutanağı olmasına rağmen tutanakta feshin işçinin istek ve/veya kusuru nedeniyle gerçekleştiğine dair bir ifade içermesi veya işveren tarafından feshin kapsam dışı oldu-

⁴³ <https://www.alomaliye.com/2020/02/04/pasif-igucu-hizmetleri-genelgesi-2020-1/>, (E.T. 01.09.2022).

ğunu gösterir somut belge (istifa dilekçesi, ikale sözleşmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri tutanakların) ibraz edilmesi halinde fesih nedeninin 4447 sayılı Kanun 51'inci madde kapsamında güncellenmesinin mümkün olmayacağı" yine Genelgede belirtilmektedir. Bu durumda Kurum, anlaşma belgesinin içeriğini kontrol edecek ve doğruluğunu araştıracaktır. Anlaşma belgesinde açıkça feshin kodunun güncelleneceği, feshin işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona erdiği belirtilse dahi aksi belgeleri işveren sunarsa Kurumun anlaşma belgesinin içeriğini kontrol etme ve doğruluğunu araştırma yükümlülüğü doğacaktır.

Genelgeye göre işçinin feshin işsizlik ödeneği almaya hak kazandıracak şekilde sona erdiğinin yazıldığı anlaşma belgesini veya son tutanağı sunması tek başına yeterli olmamaktadır. Zira "Arabuluculuk tutanağı işçi tarafından Kurumumuza sunulmuş ise söz konusu tutanağın teyidi ile feshe ilişkin varsa başka belgelerin en seri şekilde gönderilmesi işverenden talep edilir." ifadesine yer verilerek anlaşma belgesinin veya son tutanağın içeriğini kontrol etme görevi verilmiştir. Yapılan başvurunun da işverenden alınacak bilgi/belgeye istinaden sonuçlandırılacağı belirtilmektedir.

Aynı şekilde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı 12.05.2022 tarihli yazısında "Arabuluculuk tutanağı işçi tarafından Kurumumuza sunulmuş ise söz konusu tutanağın teyidi ile feshe ilişkin varsa başka belgelerin en seri şekilde gönderilmesinin işverenden talep edilmesi" istenmektedir. Yine devamla başvuruda ve/veya sonrasında sunulan belgelerden teyide muhtaç olanların ilgili taraflardan doğrulatilması ve ihtiyaç duyulan ilave somut bilgi ve belgelerin ilgililerinden temin edilerek tüm sürecin bir bütün halinde dikkatlice incelenmesi belirtilmektedir.

B. Değerlendirme

Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı 12.05.2022 tarihli yazısı incelendiğinde, arabuluculuk anlaşma belgesinde açıkça feshin 4447 sayılı Kanun m. 51 kapsamında yapıldığı belirtilse dahi, Kurum'un belgenin içeriğinin doğruluğunu araştıracağı ve işverenden her hâlükârda bilgi/belge isteyeceği görülmektedir. Buna göre Kurum, anlaşma belgesinde fesih nedeni açıkça yer almasına rağmen buna itibar etmeyerek gerçek fesih iradesinin olup olmadığını değerlendirecektir. Hâlbuki işçinin sunacağı, feshin işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona erdiğinin anlaşıldığı anlaşma belgesi, başka bir teyide ihtiyaç duyulmadan

işleme alınmalı ve diğer koşulların da sağlanması durumunda işsizlik ödeneği bağlanmalıdır.

21.11.2017 tarih 5882267 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Yazısında yukarıda belirtildiği üzere taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzalandıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılması gerektiğinden, imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının mahkeme kararı niteliğinde sayılarak Kurum iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Türkiye İş Kurumu'nun da yapılacak iş ve işlemlerinde benzer yönde hareket etmesi beklenir. Kanaatimizce icra edilebilirlik şerhi olsun veya olmasın geçerli bir arabuluculuk faaliyeti var ve anlaşma belgesinin içeriğinden feshin işsizlik ödeneğine hak kazandıracak şekilde sona erdiği anlaşılıyor ise teyit için işverenden bilgi/belge istenmemelidir.

Ayrıca yukarıda belirtilen ilgili yazıda arabuluculuk tutanağının *işçi tarafından* Kuruma sunulması halinde söz konusu tutanağın teyidi ile feshe ilişkin varsa başka belgelerin en seri şekilde gönderilmesinin işverenden talep edileceği belirtilmiştir. Arabuluculuk tutanağını işveren Kuruma sunarsa, işverenden bilgi/belge istenmeyeceği gibi bir anlam çıkmaktadır. İşsizlik ödeneği başvurularında bulunanların işçi oldukları düşünüldüğünde arabuluculuk tutanaklarını sunacak olanlar da işçiler olacaktır. İşçi veya işveren arabuluculuk tutanağını kim sunarsa sunsun sonuç değişmemelidir. Ayrıca belirtilmesine gerek olmamalıdır.

4447 sayılı Kanun m. 48/4-son cümleye göre; *“Kurumca bu Kanuna göre yapılacak işlemlere ilişkin elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi ve belge verilebilir.”* Söz konusu hükümde Kurumun bilgi/belge isteyebileceği belirtilmektedir. Kurum, anlaşma belgesinin teyidi için işverenden feshe ilişkin somut bilgi ve/veya belge istemesine rağmen işverenin bilgi/belge göndermemesi halinde idari para cezası yaptırımını söz konusu olacaktır. 4904 sayılı Kanunun idari para cezaları başlığını taşıyan m. 20/1-(i) bendine göre; Kurum tarafından istenilen rapor, bilgi ve belgeler ile işgücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde ibraz etmeyenlere idari para cezası verilir. Bu sebeple anlaşma belgesinin teyidi için Kurum tarafından işverenden bilgi/belge istendiğinde işveren bunları göndermek zorundadır.

Ayrıca, Genelgede arabuluculuk süreci başlama tarihi fesih tarihinden önce olan arabuluculuk tutanaklarının (fesih bildiriminin işverence daha önce yapıl-

dığı belgelendirilenler hariç) ikale sözleşmesi kapsamında değerlendirileceği ve bu sebeple fesih nedeninin güncellenmesinde esas alınma imkânı bulunmayacağı belirtilmektedir.

C. Anlaşmadan Sonra Kuruma Başvuru Süresi

4447 sayılı Kanun m. 48/5'e göre; sigortalı işsiz, işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren *otuz gün içinde* Kuruma *doğrudan* veya *elektronik ortamda* başvurması gerekir. Yine 4447 sayılı Kanun m. 51/1'de Kuruma süresi içinde *şahsen* başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirenlerin işsizlik ödeneği almaya hak kazanacakları belirtilmektedir. Yargıtay kararlarında da sigortalının şahsen başvurması aranmakta ve avukat aracılığıyla yapılan başvuru şahsen başvuru olarak değerlendirilmemektedir⁴⁴.

Arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlendiği tarihten itibaren otuz gün içinde yapılan başvurular, süresinde yapılmış kabul edilmelidir. Otuz günlük süre dolduktan sonra mücbir sebep olmaksızın başvuru yapılmamışsa başvuruda gecikilen bu süre ödenek almaya hak kazanılan toplam süreden indirilecektir.

SONUÇ

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3 uyarınca 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. Arabuluculuk anlaşma belgesinin varlığı halinde kural olarak dava açılmayacak olması, anlaşma belgesinin önemini ortaya koymaktadır. Taraflar anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep ettiklerinde bu şerhi içeren anlaşma, ilam niteliğinde belge sayılacaktır.

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için Kanunun aradığı koşullar bulunmaktadır. Bunlardan biri de iş sözleşmesinin işsizlik ödeneği almaya hak kaza-

⁴⁴ Yargıtay 10. HD., 20.06.2006 T., 2006/7506 E., 2006/9287 K., Legal İSGHD S. 14, 2007, s. 767-771; Yargıtay 10. HD., 03.05.2005 T., 2005/2910 E., 2005/4925 K., kararın haklı eleştirisi için bkz., Serkan Odaman, "İşsizlik Ödeneğine Başvuru Koşulları", *Sicil İHD*, S. 5, Mart 2007, s. 154-157; YHGK, 06.05.2006 T., E, 10-243, K. 271, fazla katı bir yoruma dayanan ve kişinin hak arama özgürlüğünü sınırlandırdığı sebepleriyle kararı isabetsiz bulan değerlendirme için bkz., Ömer Ekmekçi, "Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Ankara 2009, s. 302.

nacak şekilde sona ermesidir. Arabuluculuk anlaşma belgesinde veya son tutanakta belirtilen işçinin işten çıkarılma nedenleri ve/veya işten çıkış kodları ile Sosyal Güvenlik Kurumu ve İş-Kur kayıtlarında yer alan işten çıkış kodları birbirinden farklı olabilir. Böyle bir durumda anlaşma belgesinde veya son tutanakta yazan hususlar nihai kabul edilmeli ve ona göre işlem yapılmalıdır. Arabulucu ve taraflar tarafından hazırlanan anlaşma belgesinin içeriğinden feshin 4447 sayılı Kanununun 51'inci madde kapsamında olduğu açıkça anlaşılıyor ise tıpkı mahkeme kararıyla yapılan başvurularda olduğu gibi başkaca bir araştırmaya gerek duyulmaksızın bu koşul sağlanmış sayılmalıdır. Anlaşma belgesinin içeriğinden feshin 4447 sayılı Kanununun 51'inci madde kapsamında olduğu açıkça anlaşılmıyor ise ancak o zaman Kurum tarafından gerekli araştırma ve inceleme yapılmalıdır.

Anlaşma belgesinin ilam niteliğinde belge sayılması onu ilam haline getirmemektedir. Zira ilam niteliğinde belge, maddi anlamda kesin hüküm teşkil etmeyecektir. İlam niteliğinde belge sayılan arabuluculuk anlaşma belgesi, icra edilebilirlik bakımından sonuçlar doğurmaktadır. Ancak Türkiye İş Kurumu, iş ve işlemlerinde anlaşma belgesini mahkeme ilamı niteliğinde sayarak ona itibar etmeli ve içeriği açık ise ayrıca inceleme ve araştırmaya girmemelidir.

KAYNAKÇA

- ALBAYRAK Hakan, “Eşitlik ve Tarafsızlık İlkelerinin Zorunlu Arabuluculuk Bağlamında Yeniden Değerlendirilmesi Zorunluluğu”. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 17, Özel Sayı, 2018, s. 12-24.
- ANDAÇ, Faruk, *Türk İşsizlik Sigortası Uygulaması*, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- ARSLAN DURMUŞ, Seda, *İş Hukukunda Kıdem Kavramı*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- BADUR, Emel, “Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, S. 18, Aralık 2021, s. 49-87.
- BAL BEKTAŞ, Özlem, “İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları”, *Adalet Dergisi*, S. 65, 2020/2, s. 559-583.
- BAŞ, Seda, “6325 Sayılı Kanun ile Öngörülen Dava Açma Yasağının Bir İstisnası Olarak Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin İptali”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 2022, s. 176-189.
- BAŞTERZİ, Süleyman, *İşsizlik Sigortası*, Ankara, 1996.
- BULUT, Mehmet, “İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Uygulamasının Sosyal Güvenlik İşlemlerine Etkisi ve Yaşanan Sorunlar”, A. Yeşilirmak, Y. Bozkurt Gümrükçüoğlu, G. A. Yakacak ve Ö. F. Kafalı (Ed.). *Arabuluculuğun Geleceği Sempozyumu: Bildiri tam metin kitabı* 14 Kasım 2020, İstanbul, 2021, s. 79-101.
- DOST, Süleyman, “*Arabuluculuk Ücret ve Masrafları Hakkında Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 115, 2014, s. 449-476.
- EKMEKÇİ, Ömer, “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara 2009, s. 295-348.
- EKMEKÇİ, Ömer-ÖZEKES, Muhammet-ATALI, Murat-SEVEN, Vural, *Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- GÜZEL, Ali-OKUR, Ali Rıza-CANIKLIOĞLU, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 19. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2021.
- KAR, Bektaş, *İş Yargılaması Usulü*, 3. Bası, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021.
- KAYA, Sedat, “7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk”, *EBYÜHFD*, C. XXII, S. 1-2, 2018, s. 209-261.
- KEKEÇ, Elif Kismet: *Arabuluculuk Yoluyla Uyuşmazlık Çözümünde Temel Aşamalar ve Taktikler*, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- KILIÇOĞLU, Ahmet, *Arabuluculuk Sözleşmeleri*, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2021.
- KIVANÇ, Ahmet, *Sosyal Güven(cesiz)lik*, Ankara, Türk Metal Sendikası, 2022.

- KIYAK, Emre, "Arabuluculuk Sonucunda Ulaşılan Anlaşma Belgesinin Hukuki Niteliği", **TAAD**, S. 21, Nisan 2015, s. 523-548.
- MUTLAY, Faruk Barış, "İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk". **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- ÖDAMAN, Serkan, "İşsizlik Ödeneğine Başvuru Koşulları", **Sicil İHD**, S. 5, Mart 2007, s. 148-157.
- ÖZER DENİZ, Miray, "Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile Arabuluculuğa Hâkim Gizlilik İlkesinin Birlikte Değerlendirilmesi", **Kişisel Verileri Koruma Dergisi**, C. 2, S. 1, 2020, s. 63-71.
- ÖZKARACA, Ercüment, İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002.
- ÖZKARACA, Ercüment-ÜNAL, Canan, "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması", **Sicil İHD**, S. 42, 2019, s. 16-41.
- PEKCANITEZ, Hakan-ATALAY, Oğuz- ÖZEKES, Muhammet, **Medeni Usul Hukuku**, 9. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- SÖZER, Ali Nazım, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.
- SÜZEK, Sarper, **İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi**, Ankara, 1989.
- SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, 21. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2021.
- TANRIVER, Süha, **Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Arabuluculuk**, 2. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.
- TUNCAY, A. Can-EKMEKÇİ, Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 21. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2021.
- YEŞİLİRMAK, Ali-KEKEÇ, Elif Kısmet-BULUR, Ahmet (Editör), **Temel Arabuluculuk Eğitimi Katılımcı Kitabı**, Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2021.

Elektronik Kaynaklar

- <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss491.pdf>, E.T. 11.12.2022.
- www.lexpera.com.tr.
- <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (E.T. 12.12.2022).
- www.lebbyalkin.com.tr, (E.T., 18.03.2022).
- <https://www.alomaliye.com/wp-content/uploads/2020/06/sgk-genelgesi-2020-20.pdf> (E.T. 20.10.2022).
- <https://www.alomaliye.com/2020/02/04/pasif-isgucu-hizmetleri-genelgesi-2020-1/>, (E.T. 01.09.2022).