



T.C.

UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA TAHKİM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERKAN ASİLTÜRK

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ GÜLSÜM TATAR

ANKARA

2024

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA TAHKİM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERKAN ASİLTÜRK

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ GÜLSÜM TATAR

ANKARA

2024

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

27.09.2024

Erkan ASİLTÜRK

TEŞEKKÜR

Tezimin yazım aşamasında bana bilgi ve yardımları ile yön veren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Gülsüm TATAR'a teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET

ASİLTÜRK, Erkan. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Tahkim, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2024.

İş hukuku alanında toplu iş uyuşmazlığının çıkması halinde taraflar grev ve lokavta en son çare olarak başvurabilmektedirler. Tarafların arasında söz konusu olan bir uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması sürecinde, grev ve lokavta müracaat etmeden evvel arabuluculuk, özel yahut zorunlu tahkim yoluna gidebilmeleri mümkündür. Uyuşmazlığın bu yöntemlerden birisi olan hakem vasıtasıyla çözüme kavuşturulması, yani tahkime başvurulması, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda zorunlu ve ihtiyari tahkim şeklinde mümkün olmaktadır. Zorunlu tahkim, Yüksek Hakem Kurulu'na müracaat şeklinde de tanımlanmaktadır. İhtiyari tahkim ise özel hakem başvurusu şeklinde ifade edilmektedir. Kanunda, özel hakem yoluna gidilmesinde bir zorunluluk öngörülmemekte, bu yola yalnızca taraflarca istenmesi halinde başvuruda bulunulabilmektedir. Zorunlu tahkime, genel olarak grev ve lokavta gidilemeyen durumlarda gidilmekte ve bu durumlarda uyuşmazlığın çözümlenmesi adına tahkim kurumuna başvuruda bulunmak zorunlu olmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Uyuşmazlık, Toplu İş Uyuşmazlığı, Tahkim, Zorunlu Tahkim, İhtiyari Tahkim

ABSTRACT

ASİLTÜRK, Erkan. Arbitration in Collective Labor Disputes, Master's Thesis, Ankara, 2024.

In the case of a collective labor dispute in the field of labor law, the parties can resort to lockout and strike as a last resort. In the process of resolving a dispute between the parties, it is possible for them to resort to mediation, private or compulsory arbitration before resorting to lockout and strike. The resolution of the dispute by means of an arbitrator, which is one of these methods, in other words, the application to arbitration, is possible in the form of compulsory and optional arbitration in the Law on Trade Unions and Collective Bargaining Agreement No. 6356. Mandatory arbitration is also defined as an application to the Supreme Board of Arbitration. Optional arbitration is expressed as an application for a special arbitrator. The law does not envisage an obligation to resort to a special arbitration remedy, and this remedy can only be applied if requested by the parties. Compulsory arbitration is generally resorted to in cases where lockout and strike cannot be held, and in these cases, it is obligatory to apply to the arbitration institution for the resolution of the dispute.

Keywords: Dispute, Collective Labor Dispute, Arbitration, Compulsory Arbitration, Discretionary Arbitration

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLDİRİM	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	3
İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI VE TÜRLERİ	3
1.1. Genel Olarak.....	3
1.2. İş Uyuşmazlığı Kavramı.....	4
1.3. İş Uyuşmazlığı Türleri.....	4
1.3.1. İş Uyuşmazlığının Tarafları Bakımından Yapılan Ayrım	5
1.3.1.1. Bireysel İş Uyuşmazlığı	5
1.3.1.2. Toplu İş Uyuşmazlıkları.....	6
1.3.1.2.1. Toplu İş Uyuşmazlıklarını Oluşturan Öğeler	8
1.3.2. İş Uyuşmazlığının Niteliği ve Konusu Bakımından Yapılan Ayrım	9
1.3.2.1. Toplu Hak Uyuşmazlığı	12
1.3.2.2. Toplu Menfaat Uyuşmazlığı	13
2. BÖLÜM	15
TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI VE TARİHSEL SÜREÇTE ÖNGÖRÜLEN ÇEŞİTLİ SİSTEMLER, ULUSLARLARARASI SÖZLEŞMELER	15
2.1. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler	15
2.1.1. Avrupa Sosyal Şartı	15
2.1.2. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi	19

2.1.3. ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	19
2.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Sistemler	22
2.2.1. Otoriter Sistem	22
2.2.2. Serbesti Sistem	23
2.2.3. Karma Sistem	24
2.2.4. Ülkemizde Uygulanan Sistem	24
2.3. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Başvurulan Yollar	26
2.3.1. Barışçıl Olmayan Çözüm Yolları	26
2.3.1.1. Genel Olarak	26
2.3.1.2. Grev	27
2.3.1.3. Lokavt	30
2.3.1.4. Boykot	32
2.3.2. Barışçıl Çözüm Yolları	35
2.3.2.1. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Barışçıl Çözüm Yollarına İlişkin Tarihsel Süreç	35
2.3.2.2. Uzlaştırma	36
2.3.2.3. Arabuluculuk	41
2.3.2.4. Tahkim	46
3. BÖLÜM	48
TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIKLARINDA TAHKİM	48
3.1. Tahkim Kavramı	48
3.1.1. Tanım	48
3.1.2. Tahkimin Uygulama Alanı	50
3.1.3. Tahkimin Zaman Bakımından Uygulanması	52
3.1.4. Tahkime Elverişlilik	52
3.2. Tahkim Sözleşmesi	55
3.3. Hakemin Belirlenmesi Ve Hakemliğe İlişkin Esaslar	57
3.3.1. Hakemin Seçilmesi	57

3.3.2. Hakemliğe İlişkin Esaslar	58
3.4. Tahkim Yargılaması	59
3.4.1. Tahkim Yargılamasında Geçerli Usul İlkeleri	61
3.4.2. Tahkim Yargılamasının Sona Ermesi	62
3.4.3. Hakem Kararına Karşı Başvurulabilecek Kanun Yolları	62
3.4.4. Tahkimde Görevli ve Yetkili Mahkeme	64
3.4.5. Hakem Kararının İcrası	64
3.5. Tahkimin Hukuksal Niteliği	65
3.6. Toplu İş Sözleşmesindeki Tahkim Şartının Geçerliliği	67
3.7. Tahkimin Olumlu Ve Olumsuz Tarafları	68
3.8. Tahkim Yargılamasının Diğer Alternatif Barışçıl Çözüm Yollarından Farkı ...	69
3.8.1. Tahkim Yargılaması ile Uzlaştırma Kurumu Arasındaki Farklılıklar	69
3.8.2. Tahkim Yargılaması ile Arabuluculuk Kurumu Arasındaki Farklılıklar .	70
3.8.3. Tahkim Yargılaması ile Devlet Yargılaması Arasındaki Farklılıklar	70
3.9. Tahkim Türleri	71
3.9.1. Genel Olarak	71
3.9.2. Zorunlu Tahkim	71
3.9.2.1. Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu, Yönetim Yapısı ve Kararlarının Hukuki Niteliği	74
3.9.2.1.1. Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu	74
3.9.2.1.2. Yüksek Hakem Kurulunun Yönetim Yapısı	75
3.9.2.1.3. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Hukuki Niteliği .	76
3.9.2.2. Yüksek Hakem Kuruluna Başvuru Şartları	78
3.9.2.2.1. Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu İşler ve İşyerleri	79
3.9.2.2.2. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi	82
3.9.2.2.3. Grev Oylamasında Grevin Reddedilmesi	84
3.9.2.2.4. Arabuluculuk Sürecinde Anlaşmaya Varılamaması ...	85
3.9.2.2.5. Yüksek Hakem Kuruluna Başvurulması Yasak Durumlar	86

3.9.2.3. Yüksek Hakem Kurulunun Yargılama Usulü	87
3.9.2.4. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Hukuki Niteliği	89
3.9.2.5. Zorunlu Tahkim Uygulamasının Avantaj ve Dezavantajları	91
3.9.3. İhtiyari Tahkim	92
3.9.3.1. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakeme Başvuru	94
3.9.3.1.1. Genel Olarak	94
3.9.3.1.2. Toplu Menfaat Uyuşmazlıklarında Özel Hakeme Başvuru Koşulları ve Zamanı	95
3.9.3.1.3. Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Özel Hakeme Başvuru Koşulları ve Zamanı	96
3.9.3.2. Hakem Seçimi	99
3.9.3.3. Özel Hakemde Yargılama Usulü ve Karar.....	101
3.9.3.3.1. Toplu Menfaat Uyuşmazlıkları	101
3.9.3.3.2. Toplu Hak Uyuşmazlıkları	102
SONUÇ	104
KAYNAKÇA	106

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
C:	: Cilt
E	: Esas
Ed.	: Editör
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK	: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
ILO	: International Labour Organization
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İMK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İşK	: İş Kanunu
K	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MTK	: Milletlerarası Tahkim Kanunu
md.	: Madde
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S:	: Sayı
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T	: Tarih
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
Vb.	: Ve Benzeri
Vd.	: Ve Diğerleri
Y.	: Yıl
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu

GİRİŞ

Sanayileşme ve iletişimsel transferlerin hızla geliştiği günümüz Globalleşen dünyasında, bireyler arasındaki sosyal etkileşim hızla artmaktadır. Bu değişim ve yenileşme birçok yeni problemi doğurmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak uyuşmazlıkların sayısında her gün artış meydana gelmektedir. Uyuşmazlıkların daha hızlı bir şekilde çözümü için alternatif uyuşmazlık çözüm yolları aranmaya başlanmıştır. Bu çözüm yollarından ilki tarafların uyuşmazlıkların çözümü için devletin yargı organlarına müracaat etmesidir. Tarafların aralarında meydana gelen her uyuşmazlıktan dolayı devletin yargı organlarına başvurması yargıda iş yükünün artmasına sebebiyet vermektedir. İş yükünün artmasıyla birlikte yargılama sürecinin uzaması meydana gelmektedir. Bu durum tarafların yargılama sürecinde hak kaybına uğramasına yol açmaktadır. Uzun süre çözüme kavuşturulmayan uyuşmazlıklar yalnızca taraflar açısından değil ülke ekonomisi açısından da dolaylı şekilde önemli maliyetlerle sonuçlanabilmektedir.

“ADR”(Alternative Dispute Resolution) olarak anılan alternatif çözüm yöntemi, taraflar arasında meydana gelen uyuşmazlığa son vermek için fikirler sunan, bu uyuşmazlıkların çözülmesi için taraflara yol gösteren, yargı organları yapmış olduğu yargılamaya alternatiflik teşkil eden ve taraflara kendi serbest iradeleriyle seçim hakkı tanıyan uyuşmazlık çözüm yöntemlerine denir. Uyuşmazlıkların yargılama yoluyla sonlandırılması yerine, tarafların anlaşarak aralarındaki husumeti ortadan kaldırmaları, ülkenin sosyal, siyasal ve ekonomik refahı ile toplumsal barışın korunması açısından önemli sayılmaktadır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri yargı organı ile rekabet içerisinde olmadığı gibi yargı organına destek vererek iş yükünü hafifletmektedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinde, Anayasa ile bağımsız mahkemelere verilmiş olan yargı yetkisinin mutlak egemenliğine zarar vermeden uyuşmazlıkların hızlı bir biçimde çözümü amaçlanmaktadır. Alternatif çözüm yöntemlerinin bu avantajları sayesinde uyuşmazlığın kazanan ya da kaybeden tarafı bulunmaz.

Alternatif uyuşmazlık çözümleri Anglo- Sakson hukuk sistemi olarak kabul ettiğimiz Kıt'a Avrupası ülkelerinde doğup uygulanmaya başlanmıştır. İlk kez 19. Yüzyılın ilk yarısında İngiltere'de alternatif çözüm yöntemleri yargısal uyuşmazlıklarda uygulanmıştır. Zamanla ABD, Kanada ve İtalya gibi ülkelerde de uyuşmazlıkların yargısal yollarla çözümü yerine alternatif çözüm yöntemleriyle ortadan kaldırılmasına

ilişkin mevzuatlarında düzenlemelere yer vermiştir. Ülkemizde de uyuşmazlıkların yargı yolu dışında çözümü için alternatif çözüm yöntemi olarak değerlendirilebilecek çeşitli kurumlar hukuk sistemimizde yapılan değişikliklerle uygulanmaya başlanmıştır. Özellikle toplu iş hukuku alanında yapılan düzenlemeler buna örnek olarak gösterilebilir.

İş yaşamında, işçi sendikasıyla işveren sendikasının yahut işveren sendikasına üyeliği bulunmayan işverenlerin, karşı karşıya gelerek, sosyoekonomik durumlar ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeleri yaptıkları toplu pazarlıkların sonucunda toplu iş sözleşmesinin imzalanması arzu edilmektedir. Fakat toplu pazarlıkların sonucunda toplu iş sözleşmesinin imzalanamaması halinde tarafların arasında toplu iş uyuşmazlığı kendisini göstermektedir. Toplu iş sözleşmesinin imzalanamadığı bir durumda, sözleşmenin taraflarınca; grev, lokavt vb. mücadele araçlarına başvurulabilecektir. Müracaat edilen bu yollar gerek taraflara bakan yönüyle gerekse ülkenin ekonomisi bakımından olumlu olmayan sonuçları beraberinde getirmektedir. Sözleşmenin taraflarınca grev, lokavt vb. mücadele araçlarını seçmeden evvel uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim gibi bir takım barışçıl çözüm yollarına başvurmaları gerekmektedir.

Çalışmamızın ilk bölümünde; iş uyuşmazlığı kavramı ve türleri, ikinci bölümünde toplu iş uyuşmazlığı kavramı ve özellikleri, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan sistemler, Türkiye’de uygulanan sistem ile barışçı ve barışçı olmayan çözüm yolları ve barışçı çözüm yollarının tarihçesine yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde; toplu iş uyuşmazlığının barışçı çözüm yollarından tahkim üzerinde durulmuştur. Bu çerçevede barışçı çözüm yollarından olan tahkim kurumunun tanımı, temel ilkeleri, türleri, diğer alternatif çözüm yollarından farkı, zorunlu tahkime başvuru şartları, Yüksek Hakem Kurulu’nun kuruluşu, yönetim yapısı ve çalışma esasları ile ihtiyari tahkimde hakemlerin seçimi, yargılama usulü ve toplu hak uyuşmazlıklarında tahkim konusu incelenmiştir.

1. BÖLÜM

İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI VE TÜRLERİ

1.1. Genel Olarak

Uyuşmazlık, birden fazla kimsenin aralarında ortaya çıkan bir anlaşmazlık halinin taraflarca çözüme kavuşturulamadığı durumlarda meydana gelmektedir. Diğer bir deyişle uyuşmazlık, hak veya menfaatin varlık, kapsam ya da sonuçlarına ilişkin olarak ortaya çıkan anlaşmazlıklardır¹. “Uyuşmazlık” kavramı uygulamada bazı durumlarda “anlaşmazlık” kavramının yerine geçmektedir. Ancak bu iki kavramın aynı anlama gelmediği kabul edilmektedir. Anlaşmazlığın diğer adı “çatışmadır”. Çatışmada en az iki taraf vardır ve her iki tarafın bir maksadı bulunmaktadır. Uyuşmazlık, anlaşmazlığın dış dünyaya yansıtılmasıyla ortaya çıkan halidir.²

Uyuşmazlığın konusunu teşkil eden hakkı, karşı tarafla anlaşmak suretiyle alamayacağına kanaat getiren ve haklı olduğunu düşünen tarafın, yargısal yollara başvurarak bu duruma bir çözüm sağlanmasını istemesi gerekmektedir³. Devlet esas itibarıyla toplumun düzenini objektif kurallarla tesis etmeli ve bu düzeni koruması gerekmektedir. Kuvvetler ayrılığı doğrultusunda yetkileri bulunan devlet, bireylerin her birinin hakkını ve özgürlüğünü güvenceye almalı ve yargı gücünü bireyin hakkını ona teslim etme adına kullanabilmelidir. Uyuşmazlığın barışçı yolların kullanılarak çözümlenemediği durumlarda taraflar arasında bir çekişme durumu söz konusu olacak ve bu aşamada dava ya da tahkim gündeme gelebilecektir⁴.

¹ Kalpsüz, T. Milletlerarası Ticarete Uyuşmazlıkların Tahkim Yolu İle Halli, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2010, s. 1

² Ekmekçi, Ömer/ Özkes, Muhammed/Atalı, Murat, Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayınevi, 2019, s.1.

³ Demir, Fevzi, Hukukun Temel Kavramları, Birleşik Matbaa Yayınevi, İzmir, 2007, s. 284.

⁴ Konuralp, Haluk/ Özkes, Muhammed, Yargı Örgütü ve Tebligat Hukuku, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2010, s.3.

1.2. İş Uyuşmazlığı Kavramı

İş uyuşmazlıkları, işçi ve işverenin arasındaki iş ilişkisi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıkları ifade eder⁵. Diğer bir deyişle bu uyuşmazlıklar iş sözleşmesi etrafında şekillenir ve iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklardır. İş uyuşmazlıkları, uyuşmazlığa taraf olanlar açısından bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı, uyuşmazlığın konusu ve niteliği yönüyle hak ve menfaat uyuşmazlığı şeklinde sınıflandırılmaktadır⁶.

İş uyuşmazlıkları iş ilişkileri nedeniyle ortaya çıkmakta, bu ilişki hukuksal ifadesiyle iş sözleşmesine dayanmaktadır. Bu sözleşmenin konusuna bireyin fiziki yahut fikri gücünü ortaya koyarak, diğer taraf olan işverenin emrinde onun işini yapması girmektedir. Bu sözleşmenin kurulmasıyla ortaya çıkan iş ilişkilerinde işçi, işverenin emri altında onun işini görmeyi taahhüt etmesi söz konusu olup bunun karşılığında bir ücretle iş gücünden dolayı elde ettiği semereyi almaktadır⁷.

1.3. İş Uyuşmazlığı Türleri

İşçi emeğini, işveren ise sermayesini ortaya koyarak ürün yahut malların üretim süreçlerini meydana getirmektedirler. Fakat işçi ve işveren, aralarında iş uyuşmazlığı bağlamında bir çıkar çatışması meydana geldiğinde karşı karşıya gelebilmektedirler⁸. Menfaatlerin paylaşamadığı durumlarda bu menfaatin taraflarınca çözüme kavuşturulamadığı hallerde uyuşmazlık ortaya çıkmaktadır⁹. Uyuşmazlık hakkında çözüm sağlanabilmesi için işçi yahut işverence karşı tarafa ilişkin müeyyide gücüne sahip olan bir kuvvetin ortaya konulması gereklidir¹⁰.

⁵ Şişli, Zeynep, “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”, Ankara Barosu Dergisi, Sayı:2, 2012, s.48.

⁶ Çelik, Nuri/ Canikoğlu, Nurşen/ Canpolat, Tala/ Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s.985-986.

⁷ İzveren, Adil/ Akı, Erol, İş Hukuku, Cilt I Bireysel İş Hukuku, Barış Yayınevi, İzmir, 1999, s. 149.

⁸ Oğuz, Özgür, Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 3; Genel kabulün aksi yönde iş uyuşmazlıkları sanayileşmeden ve üretim araçlarının değişmesinden doğmamaktadır. Zira bu uyuşmazlıklar, emek ile sermaye arasında yer alan ayrışmadan dolayı ortaya çıkmaktadır. Sanayileşmeden dolayı işçinin üretim sistemi içerisinde önemsiz duruma dönüşmesi ise bu ayrışmayı destekler mahiyettedir. Bkz. Başterzi, Süleyman, “İş Uyuşmazlıkları”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000, s. 28-30.

⁹ Kutal, Metin, “Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçıl Yollarla Çözümlemesi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 19, 2011, s. 220.

¹⁰ Demir, s. 284.

Burada üzerinde durulması gerekli husus tezimizin asıl konusuyla bağlantılı olarak alternatif çözüm yöntemlerinin doğru, etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi adına ilk olarak bir uyuşmazlığın sağlıklı bir şekilde nitelendirilmesi gerekmektedir. İş uyuşmazlıklarının taraflarına ve bu uyuşmazlıkların konularına göre tasnifleri mümkün olmaktadır¹¹. Dünya üzerinde kimi ülkeler hukuk sistemlerinde iş uyuşmazlıklarına ilişkin bir sınıflandırmaya gitmezken, kimi ülkeler ise uyuşmazlıkların çözüm yöntemlerini doğru ve kolay uygulayabilmek amacıyla bir tasnifte bulunmuşlardır¹². Söz gelimi Fransa vb. kimi ülkelerde uyuşmazlıkların türleri bakımından ele alınarak, görüldükleri mahkemeler açısından farklılıklar göstermektedir¹³.

Öğretide iş uyuşmazlıklarının sınıflandırılmasına yönelik net bir ayırmda bulunulmamakta, ancak iş mevzuatından anlaşıldığı üzere hukuk sistemimizde genel bir ayırmda bulunulduğu görülmektedir. Bu ayırım bireysel-toplu iş uyuşmazlıkları, menfaat-hak uyuşmazlıkları şeklinde kendisini göstermektedir¹⁴. Bahse konu ayrımlara mevzuatımızda yer verilmiştir. Bu ayırımın uygulamada önemli sonuçlarının bulunduğu görülmektedir. Bundan dolayı bu ayrımların yalnızca teoride kalan ayrımlar olarak görülmemesi gerekmektedir¹⁵.

1.3.1. İş Uyuşmazlığının Tarafları Bakımından Yapılan Ayırım

1.3.1.1. Bireysel İş Uyuşmazlığı

Tek yahut birden fazla işçiyle işverenin aralarında vuku bulan iş ilişkisi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlıklar bireysel iş uyuşmazlıklarıdır. Bu uyuşmazlıklar, iş ilişkilerinin kurulmasına, uygulanmasına ve sona ermesine yönelik mevzuat yahut sözleşmeden doğan işçi haklarının ihlali nedeniyle meydana gelmektedir. Bu

¹¹ Emine Tuncay, Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Yetkin Kitabevi, Ankara, 2023, s. 585.

¹² Uluslararası Çalışma Örgütü, Grievance Arbitration, A Practical Guide, Cenevre, 4. Baskı, International Labour Office Publications, 1989, s. 3.

¹³ Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 516.

¹⁴ “Öğretideki bir görüşe göre bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı ayrımı pratik anlamda değer kaybetmiştir. Bu görüşteki yazarlar, grev ve benzer mahiyetteki hakları toplu sosyal hak olarak nitelendirilmesinin hakkın nitelik itibarıyla toplu olmasından doğmadığını öne sürmektedir. Yazarlar, bu hakların sadece toplulukça kullanılabilmesinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Zira bu hakların topluca kullanılmaları halinde dahi etkisini bireyler üzerinde doğurmaktadırlar. Buna göre bu görüştekilere göre toplu hak uyuşmazlıklarından söz edilmesine olanak bulunmamaktadır. Söz konusu uyuşmazlıklar gerçekten menfaat uyuşmazlıkları şeklinde oluşmaktadırlar.” Bkz. Başterzi, s.65-67.

¹⁵ Narmanlıoğlu, s. 516.

uyuşmazlıklar bir hakkı tanımama yahut uygulamama noktasında hak uyuşmazlığı niteliğine sahiptirler¹⁶.

Bireysel iş uyuşmazlığı, iş sözleşmesi sebebiyle meydana gelen birtakım hakların, bu sözleşmeye taraf olanlardan birisi tarafından ihlali, tanınmaması yahut sözleşmede yer alan düzenlemelerin farklı yorumlanması nedeniyle meydana gelen uyuşmazlıklar olarak anlaşılmaktadır¹⁷. Diğer bir deyişle iş sözleşmesi uygulanırken sözleşme nedeniyle ortaya çıkan borca konu hususların hiç yahut tam olarak ifa edilmemesi, sözleşmede yer alan düzenlemelere riayet edilmemesi, iş sözleşmesinin hukuka aykırılık teşkil edecek şekilde sonlandırılması yahut işçi alacaklarını ödememe gibi sebeplerle meydana gelen uyuşmazlıklar bu türden uyuşmazlıklara örnek olarak verilebilecektir. Hak ya da menfaat uyuşmazlıkları, bireysel veya toplu iş uyuşmazlıkları şeklinde kendisini gösterebilmektedir¹⁸.

1.3.1.2. Toplu İş Uyuşmazlıkları

İşçi tarafının kollektif haklarıyla, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu sözleşme süreçleriyle ilişki içerisinde bulunduğu durumlarda toplu iş uyuşmazlıkları söz konusu olacaktır. Bu uyuşmazlıklar, toplu sözleşmelerle ortaya konulan hakları uygulamama yahut uygulamada farklılıkların meydana gelmesi halinde hak uyuşmazlığı şeklinde kendisini gösterebilecektir. Sendika yalnızca uyuşmazlığın tarafı olduğunda, bu uyuşmazlık toplu uyuşmazlığa dönüşmeyecektir. Toplu iş sözleşmesinin uyuşmazlık konusunu oluşturması halinde, uyuşmazlığın yalnızca bir işçiye ilişkin olmadığı ancak toplulukla ilgili bir hakkı ilgilendirdiği ifade edilebilecektir¹⁹.

Toplu iş uyuşmazlıkları işçi ve işverenlerin toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında süreci sona erdirememeleri halinde ortaya çıkmaktadır²⁰. Öğretide savunulan bir görüşte, sendikaların aralarındaki yetkiye dayanan uyuşmazlıklar nedeniyle ortaya

¹⁶ Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 10.Baskı, Albi Yayınevi, İzmir, 2018, s. 620.

¹⁷ Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022, s. 414-415; Narmanlıoğlu, s. 516; Aktay, Nizamettin/ Ertürk Özdemir, Olgı, Toplu İş Hukuku, Seçkin Kitabevi, Ankara, 2022, s. 326; Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 11.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2024, s.363.

¹⁸ Başterzi, s. 42.

¹⁹ Sur, Toplu İlişkiler, s. 343

²⁰ Tuncay, A. Can/ Kutsal Savaş, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 331.

ıkan uyuşmazlıkların da toplu iş uyuşmazlığı olduğu ifade edilmektedir²¹. Toplu iş uyuşmazlıkları esas itibariyle uyuşmazlığa taraf olanlardan birisinin işveren yahut işveren rgt, uyuşmazlığın öteki tarafının ise işçi rgt olduğu uyuşmazlıkları ifade etmektedir²². Taraflar haricinde toplu iş uyuşmazlıklarının konusunu da müşterek bir menfaat²³ oluřturmaktadır²⁴.

Hukuk sistemimizde uyuşmazlıkların, işçi tarafını temsilen bir sendikanın oluşturması gerekmektedir²⁵. “Fakat sadece sendikalardan birisinin sırf bir uyuşmazlığa taraf olduğu durumlar her zaman için bu uyuşmazlığın toplu iş uyuşmazlığı olarak kabulü için yeterli olmayacaktır”²⁶. Diğer bir ifadeyle, işçilerden her birisi bakımından bireysel hak ve menfaatlerini ilgilendiren bir konuda, işveren ile aralarındaki bir uyuşmazlık toplu iş uyuşmazlığı olarak nitelendirilmeyecektir²⁷.

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözülemediği durumlarda, toplu iş mücadelesinden söz edilebilecektir. Fakat toplu iş mücadelesiyle toplu iş uyuşmazlığı kavramlarının birbirleri ile karıştırılmamaları gerekmektedir. Toplu iş mücadelesiyle bir eylemden, toplu iş uyuşmazlığıyla bir durumdan söz edilmektedir²⁸.

Çalışma şartlarında değişikliğe gidilmesi için mücadelenin öteki tarafı üzerinde baskı yaratmak adına birtakım tepkiler söz konusu olduğunda bir eylem söz konusu olacak ve toplu iş mücadelesinden bahsedilebilecektir. Diğer bir tabirle iş mücadelesi, bir

²¹ Tunçomağ/Centel, s. 415; Aktay/Arıcı/ Senyen Kaplan, s. 586; Aktay, s. 327.

²² Kutal, s. 220; Hukukumuzda toplu iş uyuşmazlıklarını çıkarma konusundaki yetki sadece sendikalara tanınmıştır. Buna karşın teoride bir toplu iş uyuşmazlığı bahse olması açısından bu koşul aranmamaktadır.

²³ “Uyuşmazlıkları toplu iş uyuşmazlığı şeklinde ifade edebilmek için ortak bir menfaat bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla işçilerin, işveren tarafından hakları ihlal edildiğinde, ihlale konu olan bu hakların işçi topluluğuna ilişkin ortak menfaatleri ilgilendirmesi gerekmektedir. Ortak menfaatlerden bahsedilebildiği hallerde toplu iş sözleşmesi nedeniyle mevcut olan bir hakkına aykırılıkta bulunulan işçinin talebi bulunmaksızın işçi sendikasının dava yoluna başvurabilmesi mümkündür. Zira genel olarak toplu iş uyuşmazlığından kaynaklanan haklar ortak menfaatleri doğrudan içermektedir. Fakat uyuşmazlığın bireysel düzeyde kalması halinde ve işçi topluluğuna ilişkin ortak menfaatler bahse konusu olmadığında işçi sendikasının dava yoluna gidebilmesi mümkün olmayacaktır.” Bkz. Başterzi, s. 55-56.

²⁴ Sur, s. 363.

²⁵ Narmanlıoğlu, s. 517.

²⁶ “Uyuşmazlığın türünü belerken sadece bunların niteliği dikkate alınmaz, uyuşmazlığa taraf olanlarca açıklanış biçimi de dikkate alınmalıdır. Sözgelimi bir işçi tarafından, sendika üyeliğinden dolayı iş sözleşmesi feshedildiğinde, bireysel iş uyuşmazlığı olduğu söylenebilecektir. Fakat burada uyuşmazlığın işçinin yesi bulunduğu sendika tarafından benimsenmesi durumunda toplu iş uyuşmazlığı bahse konu olacaktır” Bkz. Gümüş, s.159; elik, Nuri, İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İşstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, İşstanbul, 1973, s. 4.

²⁷ Başterzi, s. 46 vd.

²⁸ Tuncay/ Kutsal Savaş, s. 331.

uyuşmazlığın toplu olarak karşı tarafa baskı yaratacak bir tepkiyle yansıtılması halinde görülmektedir. Bu eylemlerden dolayı seri üretim süreçleri, kamusal düzen ve iş barışı doğrudan doğruya etkilenebilmektedir²⁹. Uygulamaya baktığımızda iş mücadelelerine, genel olarak, toplu sözleşme müzakereleri sırasında işçi ve işverenin aralarında meydana gelen sosyoekonomik menfaatlara ilişkin uyuşmazlıkları çözümleme adına müracaat edilmektedir³⁰.

1.3.1.2.1. Toplu İş Uyuşmazlıklarını Oluşturan Öğeler

1.3.1.2.1.1. Uyuşmazlığın Taraflarının Topluluklar Olması

İşçi topluluğu, toplu iş uyuşmazlığının taraflarından birisidir. Uyuşmazlığın tarafı olan işçi topluluğu, topluluğa ilişkin hak ve menfaatlerle alakalı hususlarda faaliyetler gerçekleştirdiğinde ortada bir toplu iş uyuşmazlığının bulunduğu ifade edilebilecektir. Buna göre toplu iş uyuşmazlığından söz edilebilmesi için, uyuşmazlığa taraf olanlardan birisinin işçi topluluğu olmasının gerektiği kadar, uyuşmazlığın konusunun da topluluğa ilişkin olması gerektiği belirtilebilecektir³¹.

Toplu iş uyuşmazlığında taraf olarak topluluk ya da topluluklar bulunmaktadır. Dolayısıyla bu uyuşmazlıklar bireylerden teşekkül etmemektedir. Tarafların, kendilerine ilişkin sosyo-ekonomik durumlarına yönelik çalışma şartlarını ilgilendiren düzenlemelerin yorumları yahut ihlalleri bu uyuşmazlıkların konusu olabilecektir. Zira burada hem mevcut koşul/durumlara hem de daha sonra vuku bulabilecek koşul/durumlara ilişkin uyuşmazlıklar söz konusu olabilmektedir. Mevcut ihlal ve yorumlar toplu hak uyuşmazlıklarının konusunu, daha sonra vuku bulabilecek olanlar toplu menfaat uyuşmazlıklarının konusunu teşkil edebilmektedir. Bunların herhangi biri işveren örgütü veyahut bu örgütün üyesi olmayan işveren ile işçi örgütünün arasında meydana gelen uyuşmazlıkları ifade etmektedir³².

²⁹ Başterzi, s. 224.

³⁰ Başterzi, s. 234.

³¹ Sur, s. 363.

³² Kızıloğlu Saliha, Türk Hukukunda Toplu İş Uyuşmazlığının Barışçı Çözüm Yollarından Olarak Arabuluculuk Kurumu ve Geleceğine İlişkin Bir Projeksiyon, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2014, s. 6.

1.3.1.2.1.2. Uyuşmazlıkların Konusunun Tarafların Ekonomik ve Sosyal Durumları ve Çalışma Şartlarından Oluşması

Toplu iş uyuşmazlıklarının konusuna uyuşmazlığın taraflarına ilişkin sosyo ekonomik durumlar ve iş süreleri ile ücretler gibi çalışma koşulları girmektedir. Zira bu durum toplu iş uyuşmazlığından bahsedebilmek için mevcut bulunması gerekli bir durumdur. Uyuşmazlık konusunun kanunun bir düzenlemesinden veyahut mevcut toplu iş sözleşmesinin yorumu ya da uygulanması nedeniyle meydana gelebileceği gibi taraflara ilişkin mevcut sosyo-ekonomik durumlar, çalışma şartlarında değişikliklere gidilmesi/tekrar düzenlenmesinden kaynaklanabileceği de ifade edilebilecektir. Fakat sadece taraflara ilişkin sosyo-ekonomik durumlar ve çalışma şartlarında tekrar bir iyileşme yapıldığında meydana gelebilecek ihtilaflar STİSK³³ bakımından toplu iş uyuşmazlığı olarak kabul edilebilecektir³⁴.

1.3.2. İş Uyuşmazlığının Niteliği ve Konusu Bakımından Yapılan Ayrım

Hukuksal düzende korunan menfaatler ve tanınan yetkiler söz konusu olduğunda bir hakkın varlığından söz edilebilecektir³⁵. Buna göre hak uyuşmazlığı, hukuksal düzenin koruduğu var olan bir menfaatin ihlal edilmesi yahut menfaatler dengesinin bozulması şeklinde meydana gelmektedir³⁶. Bunlardan menfaat uyuşmazlığı, varolan hakkı değiştirme veya yeni bir hakkı kazanma mücadelesinde kendisini göstermektedir³⁷.

Kanunda hak ve menfaat uyuşmazlığının tanımları açık bir şekilde yapılmamış olmasına karşın yargısal kararlarda bu ayrım yoğun bir şekilde dile getirilmektedir. Yargıtay'ın 1986 tarihli bir kararına baktığımızda menfaat ve hak uyuşmazlıklarının tanımlandığı görülmektedir. Yüksek Mahkeme tarafından³⁸ “*menfaat uyuşmazlıkları kapsamında özel hakemlerce verilen kararlar toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul*

³³ 7/11/2012 tarih ve 28460 sayılı R.G. ile yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

³⁴ Tunçomağ/Centel, s. 411- 412.

³⁵ Pekcanitez, Hakan, Medeni Usul Hukuku Cilt III, 15. Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 8.

³⁶ Pekcanitez, Hakan/ Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 11.Baskı, On İki Levha Yayınevi, Ankara, 2023, s. 37.

³⁷ Oğuz, 8; Gümüş, M. Fatih, Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Emel Matbaacılık, Ankara, 1972, s. 165.

³⁸ Yargıtay 9. HD, 26.6.1986 tarih, 1986/4891 esas ve 1986/6559 karar sayılı kararı, lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 20.07.2024.

edilecektir. Hak uyuşmazlıkları çerçevesinde alınan özel hakemlerce verilen kararlar hakkında genel hükümler söz konusu olmaktadır. Bahse konu uyuşmazlık hakkında genel hükümler uygulandığına göre burada bir hak uyuşmazlığının bulunduğu ifade edilmek suretiyle çözümlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Buna ortada bir hak uyuşmazlığının bulunup bulunmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Hak uyuşmazlıkları işçi yahut işçi örgütlerine mevzuattan yahut toplu iş sözleşmesinden dolayı sağlanan hakların toplu iş sözleşmesiyle bağlı bulunduğu işverence yahut işçi örgütüne bozulması durumunda ortaya çıkmaktadır. Hak ihlalinin bahse konu olabilmesi için ilk önce toplu iş uyuşmazlığı kapsamında bu hakkı teşkil eden bir düzenlemenin mevcut olması gerekmektedir. Çünkü hakkı temin eden bir hükmün bulunmaması halinde bu hakkın ihlal edilmiş olduğundan bahsedilemeyecektir.” şeklinde bir karar verilmiştir. Bu kararıyla Yargıtay uyuşmazlığın çözümüne ilişkin olarak ilk önce bu uyuşmazlığın türüne bakılması gerektiğini ifade etmektedir.

Yargıtay, hakkı tanıyan bir düzenlemenin mevcut olmaması durumunda bahse konu hakkın ihlal edilmiş olduğundan söz edilemeyeceğini belirtmektedir. Bu hak kanun, toplu iş sözleşmesi yahut bireysel iş sözleşmeleri nedeniyle tanınmaktadır³⁹. Fakat sadece bir hakkın tanınmış olması durumunda hak uyuşmazlığı meydana gelebilecektir. Sözgelimi, işçi tarafından, ücret ve fazla çalışma alacağından dolayı talepte bulunulduğunda yahut işveren tarafından işçisinin işyerinde vermiş olduğu zararlar hakkındaki tazminat istemleri söz konusu olduğunda hak uyuşmazlığının çıktığından söz edilebilecektir⁴⁰. Aynı doğrultuda söylemek gerekirse işçi tarafından, emri altındaki işverenine yönelik ifa etmekle yükümlü bulunduğu edimlerin ifa edilmemesi yahut işçinin işyerinde bulunan bir makinayı bozması şeklinde gelişen haksız eylemlerden dolayı işçi ve işverenin aralarındaki uyuşmazlıkların hak uyuşmazlığı olarak kabulü mümkün olacaktır⁴¹.

Hak uyuşmazlıklarının esas itibarıyla yargısal yollarla çözümlerine çalışılmaktadır. Zira hak uyuşmazlığında taraflardan birisi mevcut bir hakkı tanımayarak onu ihlal etmektedir. Dolayısıyla burada bir hakkın yerine getirilmemesi söz konusu

³⁹ Tuncay/ Kutsal Savaş, 331.

⁴⁰ Canbolat, Talat, “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4 (39), s.247-273.

⁴¹ Çelik, s. 3.

olmaktadır. Haksız fiil yahut sebepsiz zenginleşme vb. hukuksal kavramlar nedeniyle ortaya çıkan hakkın, uyuşmazlığın diğer tarafına yönelik, başvuracağı yollardan en güçlüsü yargısal yoldur⁴².

Menfaat uyuşmazlığının söz konusu olduğu durumlarda mevcut bir hakkı değiştirme, yeni bir hakkı kazanma mücadelesi söz konusu olmaktadır⁴³. Bu uyuşmazlıklardan bahsedildiğinde, yürürlükte bulunan yasal düzenlemelerin uygulanmasına yönelik değil, taraflar arasında vuku bulan uyuşmazlığın çözümüne ilişkin hukuksal esasların saptanması gerekecektir⁴⁴. Sözgelimi, toplu pazarlıklarda yeni hak talebinin ortaya konulması ve oluşumunda menfaat uyuşmazlığının görülmesi mümkün olacaktır⁴⁵. Bu uyuşmazlıkların konusunu, yürürlükte bulunan yasal düzenlemelerle çözüme kavuşturulamayan işçinin emeği ve işverenin sermayesine ilişkin kazançların paylaşılabilmesi neticesinde meydana gelen sosyo-ekonomik karakteri bulunan uyuşmazlıklar oluşturmaktadır⁴⁶.

Uygulamaya baktığımızda tarafların hâlihazırdaki ekonomik koşullarda kendileri bakımından en kar getirici pazarlıklarda bulunma isteğinde olmaları karşısında menfaat uyuşmazlıklarının bulunduğu durumlarda genel itibarıyla uyuşmazlığa taraf olanlarca karşılıklı tavizlerin verilerek çözüm sağlanması mümkün olmaktadır⁴⁷.

Menfaat uyuşmazlıkları yargı yoluyla çözüme kavuşturulamamaktadır. Bundan dolayı yürürlükten kaldırılan “5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu” da iş mahkemeleri yalnızca, işçi ve işveren arasında ortaya çıkan hak uyuşmazlıklarına bakmakla görevlendirilmiştir.⁴⁸ Fakat 2017 yılında yürürlüğe giren “7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu” nun 5.maddesinin de iş mahkemelerinin görevlerine ilişkin düzenlemeye gidilirken hak yahut menfaat uyuşmazlığı yönüyle bir ayrımda bulunulmadığını söylemek mümkündür. Buna karşın menfaat uyuşmazlığına konu bir hususun yargı yoluyla çözüme

⁴² Şişli, s.48.

⁴³ Oğuz, s.8; Gümüş, s.165.

⁴⁴ Tunçomağ/Centel, 415.

⁴⁵ Şişli, s.48.

⁴⁶ Tuncay, Kutsal Savaş, s.332; Roo, Annie de “EU Project for the Study of Conciliation, Mediation, and Arbitration”, The Settlement of Collective Labour Disputes in the Netherlands National Report, Luxembourg, 1999, s. 1-15, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2471&langId=ens>, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 13.01.2023, s.4.

⁴⁷ Uluslararası Çalışma Bürosu, (ILO), İş Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma Uygulama Rehberi, Pan Matbaacılık, Ankara, 1982, s.10.

⁴⁸ Canbolat, s.251.

kavuşturulamamasının sebebi mevzuatta düzenlenmemesi değildir. Diğer bir deyişle, bu uyuşmazlıklar mevcut hakkı değiştirme, yeni bir hak kazanma mücadelesinde meydana geldiklerinden yargı yoluyla çözüme kavuşturulamamaktadırlar. Hukukumuzda esas itibariyle uyuşmazlık kavramının yargılamanın konusu olması yönüyle dar yorumlandığı görülmektedir. Esas itibariyle yalnızca hakların hukuksal korumadan yararlandırıldıkları söylenebilecektir. Fakat iş hukuku alanında bunun toplu iş sözleşmesini teşkil eden menfaatlerin de hukuksal korumadan yararlanabileceği düzenlemelere gidilmiştir⁴⁹.

Hukuk sistemimizde hak ve menfaat uyuşmazlıkları mevzuat kapsamında ilk olarak Mülga İş Muhakemeleri Kanunun'da ele alınmıştır. Kanunun ilk maddesinde açık bir şekilde hak uyuşmazlıklarını çözümü görevinin iş mahkemelerinde olduğu belirtilerek bahse konu ayrım yasal düzenlemeye kavuşmuştur. Aynı doğrultuda kararlar vererek Yargıtay'da bu ayrımı vurgulamıştır⁵⁰.

1.3.2.1. Toplu Hak Uyuşmazlığı

İşveren sendikası üyeliği bulunmayan işveren yahut işveren ve işçi sendikalarının arasında bir hakkı koruma adına meydana gelen uyuşmazlıkları ifade etmek üzere toplu hak uyuşmazlığı kavramı kullanılmaktadır. Bir hakkı ifa etmeme, onu hatalı olarak yorumlayarak noksan veyahut yanlış uygulama sebebiyle hak ihlaline neden olunabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, toplu iş sözleşmesinde ifade edilen ücretleri az yatırma, bunları yanlış ödeme ya da zammı vermeme şeklinde toplu hak uyuşmazlıklarıyla karşılaşılabilir⁵¹. Böyle bir uyuşmazlığın çıkması halinde konunun yargı veya tahkim gibi barışçı yollarla çözüme kavuşturulabileceği belirtilebilecektir. Çünkü yürürlükte bulunan mevzuatta hak grevine müracaat edilmesine izin verilmemiştir⁵².

⁴⁹ Başterzi, s. 8.

⁵⁰ Yargıtay 9. HD, 05.11.2014 T, 27326/32858E/K. sayılı kararında özetle “İş münasebetlerinde tarafların aralarında beliren uyuşmazlıklar, bir kısım farklı ölçütlere bakılarak sınıflandırılabilir. Uyuşmazlıkların nitelik ve konusu bakımından hak yahut menfaat uyuşmazlığı ayrımında bulunulabileceği kadar taraflarına bakılarak bireysel iş yahut toplu iş uyuşmazlıkları biçiminde bir ayrıma da gidilebilecektir. İş münasebetlerinden doğan ihtilafların iş mahkemelerinde dava açılarak çözüme kavuşturulması genel kuraldır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun birinci maddesinde bu husus açık bir şekilde belirtilmiştir”. Şeklinde bir karara varılmıştır. Lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 12.01.2023.

⁵¹ Tokol, Aysen, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 8. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2019, s. 81.

⁵² Sur, s. 364.

Uyuşmazlığa taraf olanların kendi aralarında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin yorumundan kaynaklanan bir uyuşmazlık üzerine mahkeme yolunu tercih edebilecekleri 6356 sayılı Kanunu'nun 53.maddesinde belirtilmiştir. Bahse konu hüküm toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin olup kanunla açık bir şekilde belirtilmesi nedeniyle 6356 sayılı Kanunda yer alan toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin belirlenen zorunlu arabuluculuk düzenlemelerin uygulanması söz konusu olmayacaktır. Kanunda yer alan ve uyuşmazlığın mahkemece çözümlenmesi yönündeki düzenlemelerde 7036 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.

7036 Sayılı Kanun'da toplu hak uyuşmazlıkları bakımından oldukça hızlı ve etkin çözümlerin sağlanabilmesi bakımında arabuluculuğa müracaat edilmesinde zorunluluk görülmektedir. Arabuluculuk Kanunun 3.maddesinde de toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi-işveren alacaklarına, tazminat ve iş iadeye ilişkin başvurulacak davalarda dava şartları arasında ele alınmıştır. 7036 sayılı Kanunun 38. maddesine göre zorunlu arabuluculuğa yönelik hükümler 2018 yılı itibariyle tatbik edilmeye başlanmıştır. Böylece toplu hak uyuşmazlıkları hakkında 7036 sayılı Kanun'da yer alan zorunlu arabuluculuk düzenlemeleri uygulanacaktır.

1.3.2.2. Toplu Menfaat Uyuşmazlığı

Kendi aralarında var olan uyuşmazlıklara ilişkin mevzuattaki hükümlerin uygulanması veyahut yorumlanmalarından evvel, taraflarca bu uyuşmazlıklara uygulanacak birtakım hukuk kurallarının belirlenmesi durumunda toplu menfaat uyuşmazlığı bahse konu olacaktır. Toplu menfaat uyuşmazlığı, varolan bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın elde edilmesi ya da mevcut olan hakların korunması maksadıyla toplu pazarlık sürecinde yapılan müzakereler sırasında meydana gelen uyuşmazlıklardır. İşçi sendikası tarafından yeni yapılacak toplu iş sözleşmesine daha önceki toplu iş sözleşmesinde yer almayan ikramiye talebinde bulunulması, ücret zammının artırılmasının istenilmesi toplu menfaat uyuşmazlığına örnek oluşturmaktadır. Tarafların öngöreceği hukuk kuralının, kendileri bakımından en çok faydalı olan olması, onların dayandıkları amacı gösterir. İşçi sendikası tarafından ücret artışına ilişkin bir konuda en fazla artış yaptırma dayandığı amacı göstermektedir. Taraf menfaatlerinin arasında makul bir denge kurma yönündeki çabalar yalnızca var olan uyuşmazlıkların düzenlenmesine veyahut onların ortadan kaldırılmasına ilişkin usuller ile olanaklı olabilmektedir. Taraflarca karşılıklı olarak sosyo-ekonomik durumları ve çalışma

şartlarını ilgilendiren düzenlemelere yönelik toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi yalnızca belirtilen bu usulle mümkün olabilmektedir. Bu durum taraflarca anlaşma taslağı desteğıyle tahkimle ya da arabuluculukla sağlanabilecektir⁵³.

Uyuşmazlığın taraflarının kendi aralarında yapmayı düşündükleri toplu iş sözleşmesi müzakereleri esnasında, daha evvel tatbik edilen toplu iş sözleşmesinde yer alan çalışma yaşamına ilişkin tarafların sosyo-ekonomik durum ve çalışma şartları ve düzenlemelerinin veyahut bunların haricindeki düzenlemelerin istenmeyip yeni kurallar ihdas edilmesi yönündeki istemler nedeniyle meydana gelen uyuşmazlıklar menfaat uyuşmazlıklarıdır. Dolayısıyla bu uyuşmazlıklar, uyuşmazlığın taraflarının aralarında sosyoekonomik durumlar ve çalışma koşullarını belirleme veyahut bunlara ilişkin değişiklikler yapma ya da bir hakkı tanımak için yapılan toplu müzakerelerde oluşan uyuşmazlıklardır⁵⁴.

Hukukumuzda toplu menfaat uyuşmazlıklarına ilişkin konularda barışçı yollara başvurma neticesinde çözüm sağlanması açısından 6356 sayılı Kanuna göre hareket edilecektir. Buna göre toplu menfaat uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuğa ilişkin esas ve usuller ile bir çözümün sağlanmasında zorunluluk mevcuttur. Diğer bir deyişle, toplu hak uyuşmazlıkları konusunda 7036 sayılı Kanunda bir hüküm bulunmadığı durumlarda Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu düzenlemelerine gidilerek arabuluculuğa ilişkin uygun bir çözüm bulunması gerekecektir. Diğer taraftan toplu menfaat uyuşmazlıklarına ilişkin STİSK’da bulunan zorunlu arabuluculuk düzenlemelerine gidilecektir.

⁵³ Tunçomağ/Centel, s. 410.

⁵⁴ Kızıloğlu, s. 7.

2. BÖLÜM

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI VE TARİHSEL SÜREÇTE ÖNGÖRÜLEN ÇEŞİTLİ SİSTEMLER, ULUSLARLARARASI SÖZLEŞMELER

2.1. Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler

Uluslararası hukukta devletlerin çıkar çatışmasına dair anlaşmazlıkları çok sık bulunmaktadır. Devletlerin kendi ulusal haklarına uygun olmayan bir durum meydana geldiğinde diğer devletlerle karşı karşıya gelerek uyuşmazlığa taraf olabilmektedirler. Uluslararası hukukta anlaşmazlıkların giderilmesi için iki farklı çözüm yolu öngörülmüştür. Bunlar barışçıl çözüm yolu ve yargısal çözüm yoludur. Yargısal çözüm yöntemleri ancak devletlerin yargı yetkisini kabul ettikleri bir mahkeme veya tahkim ile mümkün olabilmektedir. BM Antlaşmasının 33.maddesinde barışçıl çözüm yolları açık bir şekilde sayılmıştır. Bu çözüm yolları; uzlaşma, arabuluculuk, tahkim ve yargısal çözüm yollarıdır. Bunun yanında bazı uluslararası antlaşmalarda kendi yargısal çözüm sistemlerini oluşturmuştur. 1982 Birleşmiş Milletler Deniz Hukuku Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları verilebilecek başlıca örneklerdir.

2.1.1. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyinin, ülkemizin Avrupa Birliğine tam üyeliğe ilişkin müzakerelere başlaması noktasında önemli rolleri bulunmaktadır. Ülkemiz, 1949'da Konsey üyesi olan ülkelere birisi olmuştur. Komisyon üyesi devletler, egemenliklerinden feragat etmeksizin, Konsey tarafından çıkarılan norm ve uluslararası metinlere bağlı olacaklarını belirtmektedir. Konsey üyesi olmaksızın Avrupa Birliği'nin üyesi olabilen bir ülke bulunmamaktadır. Dolayısıyla her bir Avrupa Birliği üyesi ülkenin öncelikle Konsey üyesi olması gerekmektedir.

Buna göre Konseyin yahut ona bağlı organların ülkemiz aleyhinde almış olduğu kararların ülkemizin Avrupa Birliği üyeliği müzakereleri üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır. Bu kapsamda, Konseyin bünyesindeki Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisince yapılan denetimler önemli bir yere sahiptir.

1950 yılında İnsan Hakları Sözleşmesi Komisyon tarafından imza altına alınmış, ülkemiz açısından sözleşme 1954'te onaylanarak yürürlüğe girmiştir. 1959' da Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kurularak, faaliyetlerini Komisyona bağlı olarak yerine getirmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine bireysel başvuru hakkı 1987' de tanınmıştır. Ülkemiz 1990'da AİHM'nin zorunlu yargı yetkisine onay vermiştir. Diğer taraftan, 1965'te uygulanmaya başlanan Avrupa Sosyal Şartı, bir insan hakları metni olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi' nin devamı niteliği özelliğine sahiptir. Ülkemizce 1989 yılında onaylanmış olup göz önünde bulundurulması gerekli uluslararası metinlerden birisidir⁵⁵.

Kişî hakları ve siyasal hakları içeren; düşünce ve düşüncüyü açıklama özgürlüğü, adil yargılanma hakkı, dilekçe hakkı, seçme ve seçilme hakkı, mülkiyet hakkı gibi birinci kuşak olarak bilinen haklar Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde, İnsanların temel ihtiyaçları ve birlikte yaşayıp çalışmasıyla ilgili hakların yer aldığı; çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı ve adil ücret hakkı gibi ikinci kuşak olarak kabul edilen haklar ise Avrupa Sosyal Şartı'nda teminat altına alınmıştır.

Sağlık ve sosyal yardım hakkı ; çalışma hayatında güvenlik ve sağlık amacıyla hukuken ve fiilen çalışma ortamındaki tehlikelerin ortadan kaldırılması .

Mesleki eğitim hakkı; ücretsiz ve etkili mesleğe yönlendirme hizmetlerinde bulunulması, başlangıçta mesleki öğretim (genel orta öğretim ve mesleki öğretim), üniversite düzeyinde yükseköğretim ve üniversite dışı yükseköğretim, sürekli ve mesleki öğretim imkânının sunulması, özürlü kişilerin eğitimden ve mesleki öğretimden yararlanmasının sağlanması.

Çalışma hakkı; zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk çalıştırmanın yasaklanması, 15 ve 18 yaş arasında özel çalıştırma koşullarının oluşturulması, hayatını serbestçe girdiği bir işte çalışarak kazanma hakkının sağlanması, tam çalıştırmayı sağlama amacıyla ekonomik ve sosyal siyaset izlenmesi, ücret ve çalışma süresi konusunda adil çalışma koşullarının sağlanması, manevi ve cinsel saldırıya karşı korunma hakkının olmas, sendikalar ve işveren örgütleri kurma özgürlüğü ve bunlara üye olma veya olmama

⁵⁵ Erdoğan, Gülnur, “Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 77, 2008, s.123

konusunda bireysel özgürlük ortamının sağlanması, iki taraflı danışma, toplu görüşme, uzlaşma ve seçimlik hakemliğin geliştirilmesi, işine son verilmesi durumunda korunma, grev hakkı, özörlöülerin iş bulmadan yararlanması.

Çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı; çocuğun hukuki durumunun sağlanarak korunması, emek sömürüsünün (cinsel ve sair) her biçimiyle yasaklanması, sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakları, çalışanların çocuklarına bakılması

İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı; kadın ve erkeklerin eşit muamele görme ve çalıştırmada fırsat eşitliği hakkının sağlanması, vatandaşlar ve yasal olarak çalışan ve/veya yerleşik olan yabancılar için, ırk, cinsiyet, yaş, renk, dil, din, kanı, ulusal aidiyet veya sosyal menşee, sağlık durumu veya bir ulusal azınlığa mensup olup olmama gözetilmeksizin Şart'ta belirtilen hakların güvenceye alınması.

Bu sayılan haklar Avrupa Sosyal Şartı'nın da düzenlenen ve güvence altına alınan haklardır.

1961 yılında yasalaşarak yürürlöğe giren Avrupa Sosyal Şartı; grev ve lokavtı içeren toplu eylem hakları ile anlaşmazlık durumunda gidilecek yolları bir bütün olarak düzenleyen ve teminat altına alan ilk Uluslararası İnsan Hakları Belgesi niteliğine sahiptir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 5.maddesine göre; *“tüm çalışanlar ve işverenler, sosyal ya da ekonomik çıkarlarını korumak maksadıyla ulusal veya uluslararası düzeyde yer alan kuruluşlarda örgütlenme özgürlöğüne sahiptir.”* 6.maddesinde de *“tüm çalışanlar ve işverenler, toplu pazarlık hakkına sahiptir.”* denilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin *“Dernek kurma ve toplantı özgürlöğü”* başlığını taşıyan 11.maddesinde ise; kişinin kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girme ile dernek kurma hakkına yer verilerek örgütlenme hakkı düzenlenmiştir.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 8. maddesine göre; *“herkes kendi menfaatlerini koruma için işçi sendikalarını kurma veya bunlara katılma hakkı bulunur”*. Bu hükümle birlikte sözleşmede sendika hakkı teminat altına alınmıştır. STİKS'nun gerekçesine bakıldığında da toplu iş sözleşmesinin

hazırlanması, grev hakkı ve lokavt gibi uyuşmazlıkların çözüm yöntemlerini ele alan düzenlemelerin Avrupa Sosyal Şartı'nın dikkate alınarak düzenleme altına alındığı görülmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesine göre sözleşmeyi imzalayanlar toplu pazarlık haklarını etkin olarak kullanabilmeleri için;

- Avrupa Sosyal Şartı'nın 6.maddesinin 3. fıkrasına göre *“iş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturma adına uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi taahhüt etmekte;*
- Avrupa Sosyal Şartı'nın 6.maddesinin 4. fıkrasında; “menfaat uyuşmazlığı meydana gelmesi halinde işçilerin ve işverenlerin önceden aralarında yapmış oldukları toplu sözleşmeden doğan yükümlülüklerine bağlı kalmak şartıyla grev hakkı da bulunmak üzere, toplu eylem hakkı tanınmıştır”.

Sözleşmenin 6.maddesinde yer alan grevi içeren toplu eylem hakkı. Ülkemiz yönünden problem meydana getirmektedir.⁵⁶

Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylayan devletlerarasında bulunan ülkemizce, yukarıda sözü edilen uzlaştırma, gönüllü hakem ve toplu pazarlıklara ilişkin kısma çekince konulmuştur⁵⁷. Bu nedenle sözü edilen maddeler kapsamında metnin ülkemiz açısından bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır⁵⁸. Buna karşın, Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına yönelik düzenlemesiyle 5. maddesinde yer alan örgütlenme hakkına ilişkin hükümler STİSK hazırlanırken göz önünde bulundurulmuştur⁵⁹.

⁵⁶ Erdoğan, Gülnur, “Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 77, 2008, s.145.

⁵⁷ Çelik, Aziz, “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri”, Türk-İş Dergisi, S:366, Mayıs-Haziran 2005, s.91.

⁵⁸ Erdoğan, s. 130.

⁵⁹ Gülmez Mesut, “Örgütlenme Özgürsüzlüğü Cephesinde Yeni Bir Şey Yok, Olacağı Da Yok, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 2, İstanbul, 2013, s. 19.

2.1.2. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Söz konusu sözleşme, BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamış ve 11 Ağustos 2003 tarihinde onaylamıştır.

Sözleşmeyle, taraf devletler bireylere; işçi hakları, sağlık hakkı, eğitim hakkı ve yeterli bir yaşam standartları hakkı dâhil olmak üzere çeşitli ekonomik, sosyal ve kültürel haklar verilmesine yönelik çalışmayı taahhüt etmektedir.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 8.maddesinin 1. Fıkrasının d bendi hükmüne göre; *“kullanma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olması kaydıyla bir grev hakkı tanınır.”* Sözleşmenin 8. maddenin 2. fıkrasında grev hakkına bazı sınırlamalar getirilebileceği öngörülmüştür. Buna göre *“silahlı kuvvetler veya polis mensuplarının veya Devlet idaresinde görevli olanların bu hakları kullanmalarına hukuken öngörülen sınırlamalar koymalarını engellemez.”* İlgili kanun maddesi devletlere grev hakkı konusunda kısıtlamalar getirebilme imkânı verse de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması ile ilgili 1948 tarihli Sözleşmesine taraf olan Devletlerin, sözleşmede yer alan güvencelere aykırı düşebilecek şekilde kanun çıkarma ve bu kanunu uygulama yetkisi bulunmamaktadır⁶⁰.

2.1.3. ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Versay Anlaşmasıyla ortaya çıkan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşundaki temel amaç, Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen toplumsal sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlayabilmektir.

ILO'nun temel stratejileri şunlardır: Çalışma yaşamında standartları, temel ilke ve hakları geliştirmek ve gerçekleştirmek, Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak, İşçi-işveren-devlet arasındaki üçlü yapıyı ve

⁶⁰ Öztürk, Berna, “ Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev Toplu Eylem Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C:4, S:51, 2016, s.1798.

sosyal diyalogu güçlendirmektir. İşgücü piyasasında kadın ve erkekler için eşit fırsatların yaratılması, ILO'nun en temel amaçlarından birini teşkil etmektedir. Bu çerçevede kadınların çalışma yaşamında erkeklerle eşit fırsatlara sahip olabilmesi amacıyla ILO, bu alanda birçok sözleşmeyi onaylamış, ülkeleri de bu sözleşmelere taraf olmaya çağırmıştır. Ülkemiz de, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan birçok ILO sözleşmesini imzalamış ve bunlara taraf olmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın çalışanlarla ilgili olarak yapılan düzenlemeler buna örnek teşkil etmektedir.

ILO, sendikal özgürlükler ve örgütlenme hakkına ilişkin 87 sayılı sözleşmeyi 1948'te onaylamıştır. Ülkemiz açısından ise 1993'te sözleşmeye TBMM' de onay verilerek yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 2. maddesine baktığımızda çalışanlar ve işverenlerin hiçbir ayrıma tabi tutulmaksızın ve izne gerek duyulmaksızın kuruluşların kurulması ve kuruluş tüzüğüne uyulması kaydıyla bunlara üye olunabileceği belirtilmiştir. Sözleşmede sendikal özgürlüklerle alakalı kısımda “çalışanlar” tabirine yer verilmiş, işçi, memur vb. ayrımda bulunulmadığı görülmektedir.

ILO' nun 98 sayılı Sözleşmesinde yer alan 4. maddesinde uyuşmazlığın taraflarının maddi ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını toplu sözleşmelerle düzenlemek için işveren kuruluşlarına üyeliği bulunmayan işverenler yahut işveren kuruluşlarıyla işçi kuruluşlarının aralarında gönüllü müzakere usulünün uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, bu usullerin geliştirilmesinin teşviki ve gerekli hallerde uygun tedbirlerin alınacağı ifade edilmiştir⁶¹.

2010' da Anayasanın bazı maddelerinin değiştirilmesi üzerine iş hukuku mevzuatında da yeni düzenlemelere gidilmiştir. Bu kapsamda başta ILO' nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeler olmak üzere çeşitli uluslararası metinlerin dikkate alınmasıyla düzenlendiği görülmüştür. ILO “Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin toplu pazarlık hakkında bazı karar ve ilkelerine baktığımızda, serbest toplu pazarlık ilkesi uyarınca, tarafların toplu iş sözleşmesi yapacakları seviyeyi serbestçe belirleyebilmeleri ilke olarak benimsenmiştir.

⁶¹ Özdemir Burhan, “Uluslararası Çalışma Örgütü İlkeleri ve Zorunlu Tahkim”, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 3, 2000, s. 582.

Anayasa mahkemesinin sendikal özgürlük ilkesine ilişkin vermiş olduğu kararda: “Anayasanın 51. maddesi “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” şeklindedir.

“Sendika özgürlüğü, sendikaya üye olmak, çekilmek, üst kuruluşlar kurmak ve sendikal faaliyetleri kapsayan bir özgürlük olarak tanımlanmıştır. Sendika hakkını sınırlama nedenleri genel sınırlama nedenlerinin yanında Anayasanın 51. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Bu sınırlama nedenlerinin hiçbirinde sendikaların işkolunda kurulmasını ve faaliyet yürütmesini haklı gösterecek bir ifade yoktur. Sendika kurma hakkı Anayasamızda ayırım gözetmeksizin “çalışanlar ve işverenler”e tanınmış ve güvence altına alınmıştır.”

“Türkiye’de yalnızca tek tip, işkolu sendikacılığını zorunlu kılan söz konusu düzenlemeler, Anayasaya ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere aykırı olarak, sendika kurma ve örgütlenme hak ve özgürlüklerine yönelik ağır, aşırı ölçüsüz, demokratik toplum niteliklerine aykırı bir sınırlama getirmektedir. Öyle ki evrensel ölçekte sendika serbestisi ve sendika çokluğu ilkeleri benimsenmiş olup, 6356 sayılı Yasa’nın öngördüğü işkolu sendikacılığı sınırlaması, bu ilkeler ile sendika kurma ve örgütlenme hak ve özgürlüğünün ihlali niteliğindedir.”

Şöyle ki; “Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesinin 4. fıkrası, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 8. maddesi, Birleşmiş Milletler Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi’nin 22. maddesinin 1. fıkrası, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesi ile Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 87 sayılı Sözleşmesi’nin 2. ve 3. maddeleri ile sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını tanımlamakta ve güvence altına alınmış olup; sendika serbesti ilkesi çerçevesinde farklı sendika türlerinin kurulabilmesi ve faaliyet gösterebilmesi söz konusu maddelerin doğal bir sonucudur.”⁶²

⁶²Anayasa Mahkemesi, T.22.10.2014, E.2013/1, K.2014/161 sayılı <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> Çevrimiçi Erişim Zamanı, 10.08.2024.

ILO' daki özellikle sendikal özgürlüklere yönelik düzenlemeler, toplu pazarlıklar, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüyle alakalı alternatif yollar, STİSK'nun düzenlenmesinde belirleyici rol olmuştur.

2.2. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Sistemler

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin sistemlerin açıkça ve kesin olarak belirtilebilmesi ve sonrasında bir tasnif yapılabilmesi mümkün olmamaktadır. Genel olarak sistemler arasında geçişler yavaş bir seyir izlemektedir. Örneğin, dünyada görülen sistemler arasında bulunan karma ve serbesti sistemlerinin aralarında genel olarak net bir fark bulunmamaktadır. Sistemler arasında bir ayırmda bulunmak gerekirse bunların serbesti, karma ve otoriter sistem şeklinde sınıflandırılabilmesi mümkündür. Bahse konu sistemlerin ayrımları uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulmasında önemi bulunan yönteme dayalı olarak yapılabilmektedir⁶³. Bundan dolayı bu kısımda söz konusu sistemlerden bahsedilecek ve ülkemizde benimsenen sisteme ilişkin bilgiler verilecektir.

2.2.1. Otoriter Sistem

Otoriter sistemlerde, tarafların aralarında vuku bulacak ihtilaflar, devletin kontrolünde ve sorumluluğu altında bulunan bir organ tarafından ve devletin koymuş olduğu yöntemlerle çözüme kavuşturulmaktadır. Bu sistem esas itibarıyla, müdahaleci ekonomik anlayışın ve otoriter siyasal düzenlerin bulunduğu devletlerde uygulanmaktadır. Grev ve lokavt iş mücadelesi araçlarından olup, bu sistemde bu yollara başvurulması yasak kılınmıştır. Diğer bir deyişle, bu sistemde ihtilafların, devletin oluşturduğu hakem ya da organlar aracılığıyla çözümlenmesi gerekir. Çalışanlarca grev yoluna, işverenlerce lokavt yoluna müracaat edilememektedir. Sistem tarafların, uyuşmazlıklarının çözümü için resmi organlara başvurmalarını zorunlu tuttuğundan, organların verdikleri kararlar bağlayıcı niteliğe sahiptir. Bu nedenle bu kararların uygulanması zorunlu olmaktadır. Diğer bir tabirle, uyuşmazlıklar konusunda devletin organlarına yahut belirlediği hakemliğe müracaat edilmesinde ve bunların vereceği hükümlere de uyulmasında zorunluluk bulunduğu belirtilebilecektir⁶⁴.

⁶³ Sur, s. 365.

⁶⁴ Narmanlıoğlu s. 521.

Tarafların uyuşmazlıklarının zorunlu hakemce yahut yalnızca devlet tarafından belirlenecek kişi/lerce çözüme kavuşturulmasına imkân bulunan, taraflara grev ve lokavta müracaat edilmesi hususunda olanak sunmayan otoriter sistem kimi ülkelerin uygulamalarında yer almaktadır. Devletin görevlendirdiği kişi/ler yahut organlar uyuşmazlıkların çözümünde yetkili olup kararları, bağlayıcı ve kesin niteliğe haiz bulunmaktadır. Otoriter düzenin hâkim olduğu siyasal rejimlerde esas itibariyle bu sistem uygulanmaktadır. Nazi Almanyası’nda, diktatörlüğün hâkim bulunduğu Portekiz ve İspanya’da, faşizmin egemen olduğu İtalya’da otoriter sistemin izleri görülmüştür. 1963’lere kadar grev hakkına ve lokavta izin verilmeyen ülkemizde, bu tarihe kadar otoriter sistem benimsenmiştir⁶⁵.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik dünyadaki otoriter düzenlerde genel itibariyle, birtakım zorlayıcı mekanizmalar getirilerek devletin kontrolü ve sorumluluğu altında bulunmaktadır. Uygulamada eski Doğu Blokunda bu sistem uygulanmıştır. Diğer taraftan, önemli krizlerin görüldüğü dönemlerde sanayileşme sürecinde bulunan kimi demokratik ülkelerde de bu sistemin uygulandığı söylenebilecektir⁶⁶.

2.2.2. Serbesti Sistem

Taraflarca greve ve lokavta müracaat edilmesinde herhangi bir sınırlandırma getirilmeyen yahut engel olunmayan sistem serbesti sistemiyle ifade edilmektedir. Bu sistemde, taraflarca, serbest iradeleri ortaya konularak toplu iş uyuşmazlıkları konusunda bir çözüm bulunmaya çalışılmaktadır. Buna göre tarafların özgür iradeleriyle, grev ve lokavtı engelleyebilmeleri yahut bu yollara gidebilmelerinin mümkün olduğu kadar, kendilerince belirlenen bir uzlaşma yolunu benimseyebilmelerine de olanak bulunmaktadır⁶⁷.

Bu sistemin sadece, istenildiği zaman iş mücadelesi araçlarından grev ve lokavt yoluna müracaat edilebilen, bu yolların keyfi olarak tüketildiği bir sistem olduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. En özgür siyasal düzenler de grev ve lokavta yönelik birtakım hukuksal sınırlamalarda bulunmaktadırlar. Diğer bir deyişle, bu yollara ilişkin

⁶⁵ Tuncay/ Kutsal Savaş, s. 321.

⁶⁶ Sur, s. 366.

⁶⁷ Tokol, s. 82.

olarak hukukun esas ilkeleri gözetilerek hakkın kötüye kullanımına yönelik yargı makamlarınca ortaya konulan içtihatlarla birtakım sınırlandırmalar getirilmektedir. Yasa koyucu yapmış olduğu yasal düzenlemelerle grev ve lokavta ilişkin sınırlamada bulunmadığında ortaya çıkan boşluk yargı makamlarınca verilen kararlarla doldurulmaktadır⁶⁸.

Serbesti sisteminde işçi-işveren arasında çıkan uyuşmazlıkların çözümlenmesinde serbest oldukları ifade edilebilir. Uyuşmazlığa taraf olanlar serbest iradeleriyle barışçı çözümleri tercih edebilecekleri kadar grev ve lokavta da başvurabilmektedirler. Yargısal organlarca içtihatlarla ortaya konulan sınırlamaların haricinde grev ve lokavta müracaat edilmesinde hiçbir koşul bulunmamaktadır. Bu sistem örneğin, Belçika’da, Danimarka’da, İsrail’de, Avustralya’da benimsenmiştir⁶⁹.

2.2.3. Karma Sistem

Bu sistemde, serbesti sisteminde olduğu gibi, tarafların özgür iradeleriyle grev ve lokavta başvurabilmeleri mümkün olmakta ancak kanunla bu konuda birtakım sınırlandırmalar getirilmektedir. Zira bunlar grev ve lokavt nedeniyle bazı olumsuz etkilerin giderilebilmesi bakımından tarafların uymaları gerekli sınırlamaları içermektedir. Karma sistemde, uyuşmazlık taraflarının grev ve lokavta başvurmadan evvel barışçı yolları denemeleri zorunlu olmakta ve ortaya bir sonuç çıkmadığında grev ve lokavt konusunda bir karar alabilmeleri mümkün olmaktadır. Demokrasiyle yönetilen ülkelerin çoğunluğunda bu sistemin uygulandığı söylenebilecektir⁷⁰. Bu sistemde devletçe belirlenen uzlaştırma ve hakem kurullarının yerini, uyuşmazlığın taraflarının belirlediği kurumlar almaktadır. Bu sistemde özel kurumlar birtakım yetkilerle donatılarak genişçe devlet desteğine sahip bulunmaktadır⁷¹.

2.2.4. Ülkemizde Uygulanan Sistem

Grev hakkı ilk olarak 1961 Anayasasında tanımlanmış ve 1963’te grev ve lokavta ilişkin düzenlemeleri içeren mülga “275 sayılı Kanun” yürürlüğe girmiştir. 1936

⁶⁸ Oğuz, s. 23.

⁶⁹ Tuncay / Kutsal Savaş, s. 321.

⁷⁰ Tokol, s. 83.

⁷¹ Tunçomağ/ Centel, s. 413.

tarıhli mülga “3008 sayılı İş Kanunu” toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde hakem yolunu zorunlu tutmuştu. 1963’te mülga 275 sayılı Kanunla bu zorunluluğın kaldırılması sağlanmıştır. Taraflarca mülga İş Kanunu’nun uygulandığı dönemde toplu iş uyuşmazlıklarını çözmede zorunlu hakem ve uzlaştırma yoluna gidilmesi zorunlu tutulmuş, kanunla grev ve lokavt yoluna başvurulması yasaklanmıştır. 275 sayılı Kanunla tarafların, grev hakkına ve lokavta başvurabilmeleri mümkün kılınmıştır. Böylelikle hakeme gitme konusundaki zorunluluk ortadan kaldırılmıştır.

Öte taraftan “275 sayılı Kanun” da grev hakkı ve lokavt konusunda birtakım koşul ve usuller öngörülmüştür. 1980’de “2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun” ile süreleri sona eren toplu iş sözleşmesine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu kanunla sendikal haklara ve iş sözleşmesi yapma yetkilerine kısıtlamalar getirilmiş. Bu hakların kullanımının bir süreliğine devletin kontrolüne geçmesi 1980 askeri darbesinin bir ürünü olmuştur. 2364 sayılı Kanunla süreleri biten toplu iş sözleşmeleri taraf iradeleri dikkate alınmaksızın yeniden yürürlüğe konulmuştur. Daha sona işçilerin grev hakları, işverenlerin lokavta başvurabilmeleri mümkün kılınmıştır. Fakat bu hakları kullanma konusunda 1982 Anayasasıyla bazı sınırlamalar kanun yapıcının inisiyatifine bırakılmıştır. Grev ve lokavt yoluna başvurmadan evvel arabuluculuğa müracaat edilmesi yönünde bir zorunluluk getirilmiştir. Fakat grev hakkının ve lokavt yolunun kullanılmasında sıkı şekil şartlarının uyulması gerekmiştir. Bu koşullar, “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” ile ele alınmıştır. Yukarıda belirtilen kanun düzenlemelerinin seyri birlikte ele alındığında hukukumuzda gerek “275 sayılı” gerekse “2822 sayılı Kanun” da kısmi serbesti sistemlerin benimsendiği belirtilebilir⁷².

İşçilerin greve, işverenlerin lokavta müracaat edebilmelerine 1982 Anayasası 54. maddesi uyarınca olanak bulunmaktadır. Ancak, bu olanakların işçi ve işverenlere verilirken, grev ve lokavtın kapsam ve toplu iş sözleşmelerinin, koşul ve usullerine kanuni düzenlemelerle yer verileceği belirtilmiştir. Grev ve lokavt hakkındaki kanuni hükümler ele alınırken 6356 sayılı Kanunda birtakım önemli sınırlandırmalarda bulunulmuştur.

⁷² Tuncay/ Kutsal Savaş. 323.

Buna göre bu kanunlarda sınırlı serbesti sisteminin benimsendiğinden söz edilebilecektir⁷³.

2.3. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Başvurulan Yollar

2.3.1. Barışçıl Olmayan Çözüm Yolları

2.3.1.1. Genel Olarak

Hukukumuzda toplu iş uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulmasında hangi yasal yollara başvurulabileceğinin belirlenebilmesi için öncelikle toplu iş uyuşmazlığının türünün belirlenmesi gerekmektedir. İş uyuşmazlıklarının bireysel olduğu ve bunun bir hakkı doğrudan ilgilendirmesi durumunda yargı mercilerine başvurulabilmektedir. Bunun yanı sıra toplu iş uyuşmazlıklarının söz konusu olması halinde zemin ve zamanla bağlantılı olarak çözüm için müracaat edilebilecek farklı yöntemler de bulunmaktadır⁷⁴.

Toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin çözüm yöntemleri iki ana başlık halinde ele alınabilmektedir. Bunlar barışçıl ve barışçıl olmayan yollar olup çalışmamızın bu kısmında incelenecektir.

Toplu iş uyuşmazlıklarının ilk olarak barışçıl yöntemlerin kullanılarak çözüme kavuşturulması yoluna gidilmelidir. Fakat uyuşmazlıkların her zaman için barışçıl yollarla çözümlenmesine imkân bulunmayabilir. Burada artık barışçıl olmayan çözüm yöntemlerinden yararlanmak gerekmektedir. Barışçıl yolların kullanılmasıyla toplu iş uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulamaması halinde hukuksal olarak güce başvurularak çözüme ulaşılmaya çalışıldığında burada hukukumuzda çok fazla yer bulmayan “iş mücadelesi” kavramının da kullanıldığı görülmektedir⁷⁵. Kanaatimizce grev, lokavt ve boykot gibi barışçıl olmayan yolların müşterek özelliklere sahip olmasından dolayı bu kavramların “iş mücadelesi” olarak adlandırılabilmesi mümkündür. Çalışma yaşamının taraflarını oluşturanlar işçi ve işverenler tarafından, belirli bir amacı

⁷³ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 764.

⁷⁴ Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 14.Basım, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 606.

⁷⁵ Akyiğit, Ercan, Toplu İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 726.

gerçekleştirmek adına çalışma barışının topluca birtakım hareketlerle bozulmasına neden olmaları, esas itibariyle iş mücadelesi kavramıyla açıklanabilecektir⁷⁶.

2.3.1.2. Grev

Grev; işçilerin, işvereni zor duruma düşürerek belirli menfaatlerini elde edilmesini sağlayan Anayasal bir haktır. Grev hakkı işçilere tanınmış Anayasal bir hak olduğu için; bu haktan vazgeçilemez, sözleşme yoluyla sınırlandırılmaz ve bir başkasına devredilemez.⁷⁷

Anayasanın 1982 yılında kabul edilmesinin ardından üzerinde çok fazla değişiklik yapılmıştır. Tez çalışmamız bu açıdan ele alındığında 2010 yılında 5982 sayılı değişiklik öncesinde grev ve lokavt hakkındaki hükümlerin de üzerinde durulması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin Anayasa 54.maddesinin 1. Fıkrasında “Grev hakkı ve Lokavt” başlığının altında detaylı ve kısıtlayıcı bir şekilde ele alınmıştır⁷⁸. Düzenlemelerde toplu iş sözleşmeleri yapılırken bir ihtilaf vuku bulursa işçilerin grev hakkının bulunduğu ifade edilmektedir.

Bunun yanı sıra, işçilerin grev hakkından yararlanırken ve işverenlerin lokavta giderken hangi usulleri uygulayacağı ve bunun koşulları ile toplu iş sözleşmesinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Bunların iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacak şekilde, toplumun zararına ve milli servetin tahrip edildiği biçimde kullanılamayacağı düzenlemenin bir sonraki fıkrasında ele alınmıştır.

2010 değişikliği öncesinde, Anayasanın 54.maddesinin 3. fıkrasında grev uygulanırken grevde bulunan işçi ve sendikalar kasten yahut kusurlarına dayalı hareketlerinin neticesinde, greve gidilen işyerinde sebebiyet verdikleri maddi zararlar nedeniyle sorumlulukları olacakları belirtilmiştir. Bu düzenleme 5982 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonrası mülga olmuştur. 2010 değişikliği öncesinde, siyasi amaçlı dayanışma⁷⁹ genel grev ve lokavta gidilemeyeceğine; işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim

⁷⁶ Tunçomağ/ Centel, s. 428.

⁷⁷ Öztürk, Berna, “ Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev Toplu Eylem Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C:4, S:51, 2016, s.1818.

⁷⁸ Ertürk, Şükran, İş Mücadelesinde Denge İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1999, s. 40-41.

⁷⁹ Narmanlıoğlu, Ünal, Grev, Ankara Üniversitesi yayınları, Ankara, 1990, s. 175.

düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağına dair düzenlemeye Anayasanın 54.maddesinde yer verilmişti⁸⁰. Bu düzenleme söz konusu değişiklikle birlikte mülga olmuştur. Anayasanın 54.maddesinin 8. fıkrasında greve iştirak etmeyenlerin işyerindeki faaliyetlerine devam etmesine, greve katılanlarca engel olunamayacağı belirtilmiştir.

Grev hakkının kullanılamayacağı ve lokavta gidilemeyeceği durumlar ve işyerlerinin kanunla düzenlenebileceği Anayasanın 54.maddesinin 4.fıkrasında belirtilmiştir. Düzenlemenin devamındaki fıkralara göre grev ve lokavta gidilemeyeceği durumlarda yahut ertelendiğinde erteleme sonunda, uyuşmazlık YHK tarafından çözülecek, uyuşmazlığın tüm aşamalarında taraflar anlaşıp YHK'na müracaat edebilecektir. Bunun yanı sıra YHK'nun kararlarının kesin olup toplu iş sözleşmesi niteliğinde olacağı ve YHK'nun kuruluşu ve görevlerinin kanunla gerçekleştirileceği ifade edilmiştir.

Yürürlükten kaldırılan TİSGLK'nun 25.maddesi başlığının altında “grevin tanımı” ele alınmış, düzenlemeye göre grev; “*işçiler tarafından toplu olarak işlerin bırakılıp işyeri faaliyetlerinin durdurulması yahut işçilerin yapılan işin niteliği bakımından önemli oranda aksatılması için kendi aralarında anlaşmaları yahut bir kuruluşun aynı amaçla toplu olarak çalışmamaları için verilen bir kararın uygulanması kapsamında işin bırakılması*” şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun 25.maddesinin 2. fıkrasında kanuni grevin tanımı; toplu iş sözleşmesi yapılırken bir uyuşmazlığın vukuu durumunda işçilerin mali ve sosyal durumları ile çalışma koşullarının korunması yahut düzeltilmesi amaçlı olarak TİSGLK'nun düzenlemeleriyle uyumlu olarak gerçekleştirilen grev şeklinde yapılmıştı. Kanuni greve gidebilmek için kanunda belirtilen koşullar gerçekleşmeksizin tarafların yaptığı grevin kanun dışı grev olacağı kabul edilmişti.

TİSGLK'nun 47.maddesinde grevin yapıldığı sırada greve iştirak eden çalışanlar ve sendikanın kasten yahut kusuruna dayalı hareketlerinin neticesinde, greve gidilen işyerinde sebebiyet verdikleri maddi zararlar nedeniyle sendikanın sorumluluğunun bulunduğu bir düzenleme bulunmaktaydı. Söz konusu düzenlemenin esas alındığı 54.maddesinin 3. fıkrası 2010 tarihli değişiklikle Anayasadan çıkarılmıştır. Buna

⁸⁰ Ertürk, s. 39.

karşın yürürlükten kaldırılan TİSGLK'nun 47/son fıkrası olduğu gibi kalmış ve STİSK yürürlüğe girene kadar varlığını korumuştur.

STİSK 58. maddesi 1. fıkrasında grev tanımına detaylı olarak yer verilmiştir. *“işçilerin toplu olarak çalışmamaları ile işyeri faaliyetlerini durdurmaları yahut yapılan işlerin niteliğine göre önemli oranda işleri aksatmaları amaçlı olarak kendi aralarında anlaşır yahut bir kuruluşun aynı amaç ile topluca çalışılmaması yönünde verilen bir kararın uygulanarak işleri bırakmaları”* biçiminde yapılmıştır. Grev tanımının yapılmasının ardından düzenlemenin ikinci fıkrasında kanuna uygun grev, bir sonraki fıkrasında kanun dışı grevden söz edilmektedir.

Buna göre toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada bir uyuşmazlığın vukuu halinde, çalışanların maddi ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarının korunması yahut geliştirilmesi için kanunla öngörülen esas ve usullere yönelik düzenlemelerle uyumlu gerçekleştirilen greve, kanuni grev denir. Diğer taraftan, kanuni greve yönelik gerekli esas ve usulleri gerçekleştirmeksizin yapılan greve de kanun dışı grev denir. Kanundaki açıklamalardan yola çıkarak yapılan grevin kanuni grev olarak kabulünün bazı koşulların yerine getirilmesi halinde söz konusu olur.

Grev ilk olarak mesleki amaca uygun gerçekleştirilmelidir. Buna göre çalışanların sosyal ve maddi durumlarıyla çalışma şartlarının geliştirilme yahut korunmasına yönelik toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada oluşan bir uyuşmazlığa ilişkin olarak gerçekleştirilmesi gerekir⁸¹. Grevin gerçekleşmesi işçi sendikasının kararı olmalıdır. Çalışanlar tarafından bir kuruluş tarafından verilen karara uyulup yahut kendilerinin anlaşır toplu olarak çalışmamaları grev olarak nitelendirilmiştir. Buna karşın grev kararının ancak bir işçi sendikasının verdiği kararla alınabilmesi; işçinin yanı sıra toplu pazarlık sırasında sadece bir işçi sendikasının bulunması gerektiğinin sonucudur⁸².

Grev, çalışanların görmeleri gerekli işlerin tamamen bırakılması halinde söz konusu olur. Sendikanın kararı doğrultusunda işin bırakılmış olması da gerekir. Grevin unsurlarından bir diğeri tarafların arasında toplu menfaat uyuşmazlığının bahse konu

⁸¹ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 363; Gürçay, Cemile, “Türkiye’de İş Mücadelesi Araçları”, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 1, Yıl: 1988, ss. 127-141, s. 140.

⁸² Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 777; Ertürk, s. 34.

olması gerektiğidir. İş hukuku alanında, anayasada ve kanundan dolayı toplu hak uyuşmazlıklarına yönelik bir kanuni grev bahse konu olmamaktadır⁸³.

Grevin unsurları arasında yer alan zorunlu arabuluculukta ise uyuşmazlığa taraf olanların başvurusu ve arabuluculuğu geçirmiş olması gerekir. Bunun yanı sıra grev, kanundaki düzenlemelere uygun şekilde gerçekleştirilmelidir.

2.3.1.3. Lokavt

STİKS'nda bir işyerinde işlerin topyekûn durmasıyla sonuçlanacak şekilde, işverenin yahut vekilinin kararı ile yahut bir kuruluşun vermiş olduğu karara dayalı olarak, çalışanların, toplu olarak işlerinden uzaklaştırılmasına lokavt denilmektedir. Lokavt müessesesi de grevde olduğu gibi bir çıkar uyuşmazlığının bulunduğu durumlarda bahse konu olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapıldığı sırada işverenin lokavta gitme hakkı bulunmaktadır⁸⁴.

Belirli bir amaca ulaşabilme adına tek yahut birden çok işverence çalışanların önemli bir bölümünün işten yahut ücretlerinden yoksun bırakılması lokavt olarak tanımlanmaktadır. Öğretide bir görüşteki yazarlar, mücadele amacının esas alınmasıyla iş mücadelesi tanımının yapılması halinde lokavt, sadece yeniden ortaya konulacak bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasına engel olunması amacıyla çalışanların önemli bir bölümünün işlerinden alıkonulması durumunda gerçekleşebileceğini öne sürmektedir⁸⁵.

Lokavta gidilmesi halinde işyeri kapatılarak çalışanların gelirlerini kaybettikleri zaman gerçek bir baskıdan söz edilebilecektir. Bu kurum, kollektif niteliğine karşı taraf nedeniyle sahip olmaktadır. Bu nedenle, yalnızca bir işverenin uyguladığı lokavt da kollektif bir hareket özelliğine sahip olmaktadır. İşçi kesimi grup halinde lokavt ile karşı karşıya kalır. İşlerin sayısal olarak birden fazla olmasında bir önem bulunmamaktadır⁸⁶.

İşyeri kapsamında faaliyetlerin topyekûn durmasıyla sonuçlanacak şekilde, işverenin yahut vekilinin kararı ile yahut bir kuruluşça verilen karara dayalı olarak, işçilerin toplu olarak işlerinden alıkonulması lokavt olarak tanımlanmaktadır (STİSK

⁸³ Ertürk, s. 34; Gürçay, s. 140.

⁸⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, s 950.

⁸⁵ Ertürk, s. 40-41.

⁸⁶ Ertürk, s. 40-41.

md.59). Dolayısıyla kanundaki tanımından lokavtın unsurları aşağıda belirtildiği şekilde sıralanabilecektir. Fakat bu unsurlar bulunduğunda yine de lokavt yasal olarak gerçekleşmiş olmayacaktır. Lokavtın yasallığından söz edebilmek için toplu iş sözleşmesinin yapımı aşamasında bir uyuşmazlığın vuku bulması ve işçi sendikasında grev kararının alınmasının ardından lokavta, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa uygun olarak gidilmesi gerekmektedir (STİSK md.59/2). Bu şartların birisinin bulunmaması durumunda gidilen lokavtın yasa dışı sayılacağı unutulmamalıdır (STİSK md.59/3).

Bir işyerindeki çalışanların işlerin topyekûn durmasıyla sonuçlanacak biçimde toplu olarak işlerinden uzak tutulmaları nedeniyle lokavtın kollektif bir hareket olduğu ifade edilmektedir. Lokavtın esas itibariyle yalnızca bir işverence uygulanabilmesi söz konusu olsa dahi bundan etkilenenler açısından kollektif bir niteliği bulunmaktadır. İşçilerin işinden uzaklaştırılmasının toplu olduğunu gösteren kıstas, işyerinde görülen faaliyetlerin tamamen durmasını sağlayacak ölçüde gerçekleşmesidir. İşçilerden bir grubunun işinden uzaklaştırılması halinde işyeri faaliyetlerinin kısmi olarak durması bahse konu olsa dahi kanunda açıklandığı gibi toplu bir uzaklaştırmadan yani lokavttan söz edilemeyecektir⁸⁷.

Lokavt iş sözleşmesiyle işgören işçilerin işveren tarafından verilen bir karar sonucunda işten uzaklaştırılması iken grev işçiler tarafından alınan bir kararla çalışmamaları durumudur⁸⁸.

Lokavtın kanunda öngörülen tanımında “uzaklaştırma” dan söz edilmemiştir. Öğretide işyerinde gördüğü işten devamlı ve kesin şekilde uzaklaştırma durumunun “uzaklaştırma” olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği hususu tartışılmaktadır. Buna göre “uzaklaştırma” iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğurduğuna göre; iş sözleşmelerinin işverence toplu olarak feshine gidilmesinin lokavtın konusuna girip girmeyeceği tartışılmaktadır⁸⁹.

Öğretideki bir görüşe göre, işyerinde çalışanların iş sözleşmelerinin feshedilmeksizin uzaklaştırılması yahut işyeri içerisine alınmaması veya işçilere

⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Hamdi, Türk Hukukunda Lokavt, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1993, s. 29.

⁸⁸ Gürçay, s. 143.

⁸⁹ Mollamahmutoğlu, s. 29.

işlerin verilmediği durumlar uzaklaştırma olarak nitelendirilmelidir. Buradan uzaklaştırmanın geçici suretle uygulandığı sonucu çıkarılabilir. Uyuşmazlık konusunun çözüme kavuşması durumunda işverenin, işçilerine işlerini tekrar verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Çalışanların toplu ve sürekli olarak işlerinden uzak tutulmaları yahut sözleşmelerinin feshi suretiyle uzaklaştırılması başkaca bir hakkın kullanımı niteliğine sahip değil ise burada lokavttan söz edilebilse dahi kanun dışı olacaktır⁹⁰.

Öğretideki bir görüşe göre, çalışanların devamlı olarak işyerinden uzak tutulması, kollektif ve geçici niteliğe sahip bulunan bir eylem olan lokavtla açıklanamayacaktır. Çalışanların işin uzaklaştırılması onların iş sözleşmelerinin feshedilmeden gerçekleştirilmesi, işyeri içerisine fiili olarak alınmaksızın geçici mahiyette uzaklaştırılması anlamına gelmektedir. İş sözleşmesinin feshedilmesi bireysel bir işlem özelliğine sahiptir. Sözleşmesi feshedilenler topluluk halinde bulunsalar dahi bu niteliği değişmemektedir. İş sözleşmesi topluca işten çıkarılma halinde de bireysel bir fesih söz konusu olduğundan bahse konu durumun değiştiğinden söz edilemeyecektir⁹¹.

İşçilerin toplu şekilde işten uzaklaştırılmasından söz edilebilmesi için işyerinde görülen faaliyetlerin durması sonucunun ortaya çıkması gerekmektedir. Yasada, işyerinde görülen faaliyetlerin “*tamamen*” durmasıyla sonuçlanacak bir nitelik bulunması gerektiği ifade edildiğinden kısmi lokavttan bahsedilemeyecektir. Grevden farklı olarak lokavta başlandığında, hastalık yahut yıllık ücretli izinden dolayı işyerinde mevcut olmayan çalışanlar da esas itibariyle, bu tarih itibariyle lokavt kapsamında sayılacaklardır⁹².

2.3.1.4. Boykot

Boykot ‘un tanımına mevzuatta yer verilmemiştir. Boykot toplu iş hukukunda görülen mücadele araçlarından birisi değildir. Genel olarak iş hukuku kapsamında yer almayan ve boykot olarak nitelendirilebilen hareketler, kamuoyu açıklamaları yahut toplumsal tepki olarak karşımıza çıkmaktadır⁹³. Buna göre bu müessese genel itibariyle grev ve lokavtla bir arada kullanılmakta olan bağımlı ve yardımcı iş mücadelesi

⁹⁰ Oğuzman, Kemal, Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, 3.Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1984, s. 274.

⁹¹ Mollamahmutoğlu, s 30.

⁹² Oğuzman, Kemal, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 2. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967, s. 154-157.

⁹³ Gürçay, s. 141.

araçlarındandır. Boykotla iş mücadelesi amacının gerçekleştirilebilmesi için, işçi yahut işverenler karşı taraf ile hukuksal bir ilişki içerisine girmekten kaçınıp, karşı tarafı çalışma yaşamından uzaklaştırırlar⁹⁴.

Boykotun varlığı için boykot eden ve edilen olarak ortada iki taraf bulunmalıdır. Boykotla, karşı taraf ile diyaloga, sözleşme ilişkisine son verilmektedir. Böylece karşı tarafın amacının gerçekleşmesi engellenmeye çalışılmaktadır. Bu müessese, grev ve lokavtı destekleyici mücadele araçlarından birisidir. İşçilerin çalışmalarını engellemeye çalışan greve giden çalışanlar yahut grev kararını alan meslek örgütü işverene karşı boykota karar verebilecektir. İşveren tarafından, işçinin çalıştırılmasını engelleyen söz konusu bu durum işyerinin kapatılması yahut işyerine girişlerin yasaklanması olarak tanımlanmaktadır⁹⁵.

Boykotun iş mücadelesi araçlarından birisi sayılabilmesi için meslek örgütü yahut birden fazla işçinin yönetiminde gerçekleşmesi gerekmektedir. Burada meslek örgütüyle işçi yahut işveren sendikası anlaşılmalıdır⁹⁶. İşveren sendikasının daha evvelden aldığı bir boykot kararının bulunmamasına karşın yalnız başına kimi işçiler ile bir sözleşme yapmaya yanaşmaması söz konusu olabilmektedir. İşçi sendikasının bir kararının bulunmaksızın, bir işçi grubunun alabileceği ve uygulayabileceği bir boykot kararının da söz konusu olabileceği belirtilebilir⁹⁷.

İşçiler kara liste uygulamasında grevdeyken, onların farklı bir iş bulmalarını engellemek için isimlerinin bulunduğu bir liste işverenlere dağıtılmaktadır. İşverenlerce, listedeki isimlere, iş verilemeyecektir. Bu liste, sendikaya kayıtlı işçilerin parasal ve sosyal açıdan baskı altında bulunmalarına neden olan ve demokratik olmayan yöntemlerden birisi kabul edilmektedir. Ülkemizde de bazı dönemler kara liste uygulamasına rastlanılmıştır. Örneğin, 1976'da İşveren Dergisinde "Devlet Güvenlik Yasası"nın Anayasaya aykırılığına ilişkin başvuru grevlerde yer alan işçiler, kara listeye alınarak, yayımlanmışlardır.

⁹⁴ Tunçomağ, Kenan, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, 1. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973, s. 259.

⁹⁵ Tunçomağ, s. 258-260.

⁹⁶ Hekimler, Alpay, Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Sistemleri Mevzuat Ve Uygulamalar, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2010, s. 77.

⁹⁷ Ertürk, s. 57-58.

İş hukuku alanında greve iş bırakılması kapsamında başvurulmakta, belli süreler dâhilinde, işyerinin terk edilmeksizin çalışılmaması verim düşürme şeklinde ifade edilmekte, verimin düşmesine neden olmayan kısa süreli iş bırakılması grev ve verim düşürme olarak nitelendirilmemektedir. İş bırakmanın ne şekilde olmasına ilişkin yasada herhangi bir sınırlandırmaya gidilmemiştir⁹⁸.

Yasada aranan şartlar karşılanmadan başvuru kısa süreli işe ara vermenin, kanun dışı grev olarak mı yahut verim düşürmeden mi sayılacağı öğretide tartışılmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, 275 sayılı Kanunun uygulandığı dönemlerde, iş bırakılması ölçüt olarak uygulanmıştır. Buna göre, işin bırakılmaksızın işyeri faaliyetlerinin durma noktasına gelmesi yahut önemli oranda aksamasından söz edilebiliyorsa, grevden bahsedilemeyecektir. Ancak, burada verim düşürme eyleminden söz edilebilecektir⁹⁹.

Oğuzman'a göre bu kıstas, işyerinin terk edilmesi şeklinde olduğu vurgulanmaktadır. Yazara göre, işyerinin terk edilmeksizin kısa süreyle iş bırakılması, verimin düşürülmesi şeklinde nitelendirilmeli, tek bir kez olan kısa süreyle iş ara vermeler grev yahut verim düşürme eylemine vücut vermeyecektir. Söz konusu fiiller, işverene karşı toplu gösteri niteliğine sahip olmaktadır¹⁰⁰.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Mersin Limanı'nda çalışan bir kısım işçilerin işine son verileceğini duyulması üzerine işçilerin liman girişlerini iş makineleri ile kapatıp beş saat süren iş durdurma eylemlerini Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı düzenlemeleri ve Anayasanın 90. maddesinin son fıkrası kapsamında toplu eylem hakkı ve işçilerin işverene karşı toplu gösteri hakkının kullanımı olarak değerlendirmiştir.¹⁰¹

Burada, dikkate alınması gerekli ölçüt, iş bırakılması eylemidir. Zira iş bırakma verim düşürme, işin yavaşlatılması ve kötü ifanın söz konusu olduğu durumlarda iş bırakılmamaktadır. Gereği gibi olmasa dahi işin görülmesi sürdürülmektedir. Fakat işyerini terk etme kanuni grevin unsurlarından birisi, grevin sonucu olarak kabul

⁹⁸ Oğuzman, Grev ve Lokavt, s. 37.

⁹⁹ Oğuzman, Grev ve Lokavt, s. 37.

¹⁰⁰ Ertürk, s. 62; Oğuzman, Grev ve Lokavt, s. 37.

¹⁰¹ Yargıtay 7. HD., 7358/13055E/K, 03.12.2013T, Lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 24.07.2024.

edilmektedir¹⁰². Çalışanların işyerinden ayrılmaksızın iş bırakmaları oturma grevi olarak adlandırılmaktadır¹⁰³. Uygulamaya baktığımızda grevler, en fazla uyarı ve protesto niteliğinde yapıldığından, bu eylemler kanun dışı grev sayılmaktadır.

Çalışanlar, sendika tarafından verilen bir kararı takip ederek yahut kendi aralarında anlaşıp işverenin rızasına başvurmaksızın toplu yürüyüşe çıkarlarsa, bu fiilleri grev kabul edilecektir. Fakat yasada aranan koşulları karşılamadığından, kanuni grev olarak kabul edilmeyecektir. Kravat takılmaması, sakalın kesilmemesi, servis aracına binilmemesi gibi hareketler, grevin koşullarını karşılamadıklarından grev olarak adlandırılmayacaklardır.¹⁰⁴

2.3.2. Barışçıl Çözüm Yolları

2.3.2.1. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uygulanan Barışçıl Çözüm Yollarına İlişkin Tarihsel Süreç

İş kanunları çıkartıldıkları zamanın koşullarına, siyasal ve sosyal politikalarına göre oluşturulmaktadır. Bu sebeple iş uyuşmazlıkların barışçıl çözüm yolları olarak benimsenen uzlaştırma, tahkim ve arabuluculuk siyasi yapının özgürlükçü anlayışına bağlı olarak gelişim göstermektedir. 1960'li yıllardan sonra Türk toplum yapısında önemli değişiklikler yaşanmıştır. Köylerden şehirlere yapılan hızlı göç, sanayileşmeyle birlikte şehirleşmenin hızlanması gibi etkenler bu değişikliğe neden olmuştur.

1961 Anayasasına bağlı olarak çıkartılan ve 1963 yılında yürürlüğe giren “274 sayılı Sendikalar Kanunu” ve “275 sayılı TİSGLK” işçilere sağladığı; toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı, sendikal haklar ile Türk işçi hareketi ve sendikacılığında bir kırılma noktası olmuştur.

274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesiyle işçi sendikaları toplu müzakerelerde üyeleri için sözleşme yapmaya ve önemli iktisadi kazanımlara imza atmaya başlamışlardır. Yürürlüğe giren kanunla sendika yöneticileri ve temsilcilerine teminat verilerek sendika üyeliği koruma altına alınmıştır.¹⁰⁵ TİSGLK işçiler için önemli

¹⁰² Ertürk, s. 62.

¹⁰³ Oğuzman, İşçi İşveren İlişkileri, s. 162.

¹⁰⁴ Ertürk, s. 64.

¹⁰⁵ Tokol, s.107.

olan grev hakkı ile birlikte toplu iş sözleşmesi düzenleme ve toplu pazarlık sürecinde barışçı yollara başvurma hakkı getirmiştir. “274 ve 275 sayılı Kanunların” mevzuatta bulunduğu zamanda barışçı çözüm yöntemi olarak “uzlaştırma” kurulu seçilmiştir. Uzlaştırma kurulunda uyuşmazlığın taraflarının seçecekleri birer objektif kişi ile üçüncü bağımsız kişinin birlikte oluşturdukları kurulun karar vermesi temel olarak benimsenmiştir.

1983 yılında yapılan değişikliklerle birlikte “274 sayılı kanun” yerine “2821”, “275 sayılı kanun” yerine “2822” sayılı kanunlar kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. 2821 sayılı kanunda, toplu pazarlık yapma, grev ve lokavt yoluna başvurma hakkı sadece iş kolu sendikalarına tanınmıştır. 2822 sayılı kanun ile toplu iş uyuşmazlıkları düzenlenmiştir. Bu kanun ile birlikte “uzlaştırma” kurulu kaldırılarak yerine “arabuluculuk” kurumu getirilmiştir. Toplu iş görüşmesinin otuz gün içinde olumlu sonuçlanmaması durumunda taraflardan birisi görevli makamdan söz konusu toplu iş uyuşmazlığın çözülmesi amacıyla bir arabulucu atanmasını talep edebilecektir.¹⁰⁶ Bu kanunlar da zamanla yeni ihtiyaçlara cevap verecek şekilde değiştirilmiştir.

STİSK 2012 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. STİSK ile tek kanun ilkesi benimsenmiştir. En nihayetinde günümüzde de yürürlükte bulunan STİSK’nda toplu iş uyuşmazlıkların çözüm yollarından arabuluculuk ve tahkim kurumuna ayrıntılı şekilde yer verilmiştir.

2.3.2.2. Uzlaştırma

Toplu iş uyuşmazlıklarında esas amaç, taraflar arasında çıkan uyuşmazlığı barışçıl yollarla çözüme kavuşturmadır. Toplu iş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturma adına birtakım ülkelerin konumu, hukuksal ve toplumsal yapıları bakımından benimsedikleri birtakım barışçıl alternatif çözüm yöntemleri bulunmaktadır. Barışçıl alternatif yöntemlerin üç grup halinde ele alınması mümkündür. Bunlar uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim olarak sıralanabilecektir.

¹⁰⁶ Tokol, s.171.

Uzlaştırma, taraflar arasındaki uyuşmazlıkları sonlandırmak maksadıyla tarafsız ve bağımsız üçüncü şahsın öncülüğünde belirli bir sistem içinde gerçekleşen tartışma anındaki barış girişimidir.

Batılı ülkelerde arabuluculuk ve uzlaştırma kurumları farklı isimlerle adlandırılmakta ancak bu kurumların aralarında kapsamaları bakımından bazı benzerliklere rastlanılmaktadır. Fransa’da arabuluculuğun, uzlaştırmaya nazaran daha etkin çözümler getirdiği ifade edilmektedir. Ülkede toplu iş uyuşmazlıklarının ortaya çıkması halinde tarafların, uzlaştırma yoluna gitmeleri konusunda zorunlu olmamasına karşın, uzlaştırma yolunu tercih edebildikleri görülmektedir. Uzlaştırma kurulunun toplu iş uyuşmazlığına bir çözüm getirmediği durumlarda ihtiyari hakem yahut arabuluculuk yoluna gidilerek uyuşmazlıklarının çözümüne çalışıldığı ifade edilebilir¹⁰⁷. Toplu iş uyuşmazlığı kapsamında tarafların uzlaştırmaya başvurmadan önce arabuluculuk yoluna gidebilmesi için bir araya gelerek anlaşmaları mümkün olabilmektedir. Ancak, taraflar öncelikle uzlaştırma yoluna müracaat etmiş ve sonrasında başarıya ulaşamamışsa arabuluculuk kurumuna başvurabilmeleri için uzlaştırma kuruluna durumun dilekçeyle ibrası gerekmektedir¹⁰⁸.

Almanya’da ise 1949’da Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiştir. Kanunla birlikte bireysel hak uyuşmazlıkları haricindeki toplu menfaat uyuşmazlıkları bakımından da serbest irade ilkesine yer verilmiştir. Böylelikle taraflar hakeme yahut uzlaştırma kurumlarına başvurarak uyuşmazlıklarına çözüm getirmeye çalışmaktadırlar¹⁰⁹. Ülkede genel anlamda bir uzlaştırma kanununun bulunduğu söz edilemeyecektir. Bu nedenle toplu pazarlıklarda birtakım uyuşmazlıklar çıktığında uzlaştırma yolunun mümkün olabileceği düzenlemeler iş mevzuatında yer almamaktadır. İş hukuku alanında grev yasa yapıcı tarafından tanımlanmamış, grev konusunda bir yasaklama da bulunmamaktadır¹¹⁰. Kanuni şartlara uygun bir grevden söz edilebilmesi için birtakım koşulların bulunması gerekmektedir¹¹¹.

¹⁰⁷ Tokol, s. 219.

¹⁰⁸ Kocaoglu, s. 171.

¹⁰⁹ Kocaoglu, s. 176-177.

¹¹⁰ Petrylaite, Daiva, “Right to Strike in EU Member States: A Comparative Overview with Particular Reference to Lithuania” International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, C: 26, S. 4, 2010, s. 425.

¹¹¹ Kirchner, Jens/ Goedecke, Hanna “Labour Conflicts”, Kirchner, Jens/ Kremp, Pascal R./ Magotsch, Michael (Editör), Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2. Baskı, Almanya, Springer, 2018, s. 258.

Öncelikle işçi sendikasıncı bir grev düzenlemesine gidilmiş olmalıdır. Yoksa grevin kanun dışı olması söz konusu olabilecektir¹¹².Federal İş Mahkemesinin kararlarına bakıldığında uzlaştırma sürecinin geçirilmesinin ardından grev ve lokavta da başvurulabileceğine yönelik eski kararların bulunduğu görülmektedir. Sonuç olarak ülkede uzlaştırma yolunun tarafların isteğine bağlı olarak seçilebildiği barışçıl çözüm yöntemlerinden birisi olduğu söylenebilecektir¹¹³. Bunun yanı sıra yargının görev alanındaki uyuşmazlıkların çözümü için taraflarca bir tahkim sözleşmesinin yapılarak mahkemelerin yetkisi bertaraf edilebilmektedir¹¹⁴.

İtalya’ da ise iş hukukundan doğan uyuşmazlıkların arabuluculukla, uzlaştırmayla yahut tahkimle çözümleri konusunda ayrıntılı düzenlemelere gidilmemiştir. Toplu iş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturma hususunda arabuluculuk ve uzlaştırma gönüllü yöntemler arasında benimsenmiş ve genel olarak bu yolların uygulanması konusundaki tercih tarafların iradesine bırakılmıştır¹¹⁵. Grev ve lokavt öncesinde uzlaştırma yahut arabuluculuk yoluna gidilmesine bir zorunluluk bulunmamaktadır¹¹⁶. Genel olarak önemli toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için arabuluculuk yöntemine başvurulmaktadır. Öte taraftan, İtalya’ da arabuluculuk ve uzlaştırma devlet kontrolü altında gerçekleştirilmektedir¹¹⁷.

Bizim mevzuatımıza 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 15/07/1963 tarih ve 11462 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 275 sayılı Kanunun 14.maddesin de uyuşmazlığın tespitine, 15.maddesin de barışçıl çözüm yöntemlerinden olan “Uzlaştırma” kurumuna yer verilmiştir. Uzlaştırma, 275 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde mevcut olup bu kuruma müracaat etmeden evvel uyuşmazlık konusunun tespit edilmesi gerekmektedir.

Bu kanunun yürürlükten kalkmasından sonra 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar döneminde toplu görüşmeler sırasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkları çözüme

¹¹² Demircioğlu, s. 117; Kirchner/ Goedecke, s. 258.

¹¹³ Hekimler Alpay, Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Birinci Bası, Legal Yayınevi, İstanbul Mart 2013, s. 54; Kökkılınç, s. 317; Tokol, s. 24.

¹¹⁴ Walker, Wolf Dietrich, “Alman İş Mahkemeleri ile İş Yargılama Usulüne Genel Bir Bakış”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (Çeviren: Yazıcı Tıktık, Çiğdem), Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C.15, S.1- 2, 2016, s. 278,

¹¹⁵ Tokol, s. 174; Caputo/ Valenza, s. 118.

¹¹⁶ Aktay, Avrupa Birliği Ülkeleri, s. 69.

¹¹⁷ Tokol, s. 174.

kavuşturma adına uzlaşturma kurumuna yer verilmemiş, ancak arabuluculuk müessesesine yer verilmiştir¹¹⁸. Buna karşın, tez çalışmamızda 275 sayılı Kanun döneminde yer verildiğinden barışçıl çözüm yöntemlerinden olan uzlaştırmaya değinilecektir.

275 sayılı Kanundaki düzenlemeler değerlendirildiğinde, Kanunun 14.maddesinin 1. fıkrasında ifade edildiği şekilde tarafların birisinin toplu pazarlıklar için belirlenen günde ve saatte, belirlenen yere gelinmediği durumlarda, karşı tarafın, duruma ilişkin yazıyı bölge çalışma müdürlüğüne ihbar etmesinin gerekeceği ifade edilmiştir. Toplu pazarlığın bir işkolunu kapsamaması halinde toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için istenildiğinde, bu ihbarın Çalışma Bakanlığına yapılması gerekir.

275 sayılı Kanun döneminde öğretilde yer verilen bir görüşe göre “uzlaştırma” 275 sayılı Kanunun 14.maddesinin 1. ve 2. fıkralarında öngörülen uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması ve bu uyuşmazlıkların Uzlaştırma Kurulunun yardımıyla çözüme kavuşturulması için yapılan muamele şeklinde tanımlanmıştır. Aynı şekilde, uzlaştırma yapılırken, tarafların aralarında herhangi bir şekilde vuku bulan uyuşmazlıklar barışçıl yöntemlerle çözülebilecektir¹¹⁹.

Uzlaştırmada amaçlanan devlet yargısına gitmeksizin, uyuşmazlıklarının çözümü için taraflara yardımcı olma ve onların anlaşmalarının sağlanmaya çalışılmasıdır¹²⁰. Uzlaştırmacının herhangi bir şekilde tarafların anlaşmasına son verecek kararlar vermek gibi bir rolü bulunmamaktadır¹²¹. Uzlaştırmacının, uyuşmazlığın çözümünde üstlendiği rol oldukça pasif olmaktadır¹²².

Tarafların, toplantıda hazır olmak yahut bir temsilci gönderme zorunluğu bulunmaktaydı. Bunun yanı sıra, tarafların herhangi birisi, toplantıda tarafsız bir aracı göndermektedir (275 sayılı Kanun m.15/2/c). Toplantıya katılan, aracılardan ikisi ilk

¹¹⁸ Kutal, Metin, “2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi”, “Grev ve Lokavt Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme”, Sicil İş Dergisi, S. 11, 2008, s. 89; Narmanlıoğlu, Toplu iş, s. 525, Tunçomağ, s. 80; Kutal, Metin,” Türk Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası Prof. Dr.S.F. Olgene’r Armağan, C: 43, s. 295-322, 1987, s. 301.

¹¹⁹ Mimaroğlu, Sait Kemal, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Sevinç Matbaası, Ankara, 1964, s. 175.

¹²⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 524; Gümüş, s. 197.

¹²¹ Gümüş, s. 197.

¹²² Gümüş, s. 198.

olarak üçüncü bir tarafsız aracı seçimini yapmalıdır. Söz konusu seçim, ilk toplantıdan başlayarak 6 işgünü içerisinde yapılmalıydı. Seçimin bu süre zarfında yapılmaması durumunda iş davalarını görmekle yetkili mahkemece üçüncü bir tarafsız aracının seçimi gerçekleşirdi. Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada konusu bir iş kolunu kapsadığı hallerde üçüncü tarafsız aracının seçimi Yargıtay Birinci Başkanınca yahut vekilince yapılırdı (275 sayılı Kanun m.15/3/c). Bu kurul “Uzlaştırma Kurulu” adıyla adlandırılmıştır¹²³. Kurul, seçilen bu üçüncü tarafsız aracının başkanlığında faaliyetlerini yürütmekteydi (275 sayılı Kanun m.15/3/c).

Uzlaştırma toplantısında toplu iş sözleşmesinin, en fazla 15 gün sürmesi gerekmekte, bu sürenin taraflarca anlaşarak uzatılabilmesi mümkündür (275 sayılı Kanun m.15/3).

Tarafsız aracılar¹²⁴ genel olarak karar verebilecek bir konumda bulunmaktadırlar (275 sayılı Kanun m.15/5). Toplu görüşmede taraflar uzlaştırma kararını kabul ederlerse, 13.madde kapsamında hazırlanacak toplu iş sözleşmesinin dört kopyası çıkarılarak taraflara dağıtılacaktır. Toplu iş sözleşmesinin iki kopyası toplu görüşmeler için çağrıda bulunan tarafından, imzaların atıldığı gün itibarıyla 6 gün içerisinde görüşmenin gerçekleşeceği yerdeki Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilmeliydi (275 sayılı Kanun m.13).

275 sayılı Kanun’un 15.maddesinin 6.fikrasında “*Taraflardan biri uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsilci göndermemiş veyahut tarafsız aracı seçmemiş ise veyahut uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılamadan geçmişse veya toplantı sonucunda Uzlaştırma Kurulunca alınan uzlaştırma kararını taraflar kabul etmemişlerse; keyfiyet Uzlaştırma Kurulunca bir tutanakla tevsik olunur. Bu tutanak 14 üncü maddede gösterilen mercilere gönderilir ve taraflara da birer nüsha verilir*” denilmektedir. Bahse konu düzenleme, Kanunun 19. maddesiyle desteklenerek uyuşmazlığın taraflarının uzlaştırma süresi boyunca anlaşma sağlayamamaları halinde grev veya lokavta gidebilecekleri belirtilmiştir¹²⁵.

¹²³ Tunçomağ, s. 73; Mimaroglu, s. 178.

¹²⁴ Mimaroglu, s. 178.

¹²⁵ Mimaroglu, s. 185.

Uygulamada “uzlaştırma” uyuşmazlığın çözümünde hiçbir otoritesi bulunmayan, kendisinden beklenen faydanın sağlanamadığı, grev ve lokavta gidilebilmesi için başvurulması zorunlu olan kanuni prosedürün yerine getirilmesi durumuna gelmişti. Bizim görüşümüze göre uzlaştırma sistemin yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Bunun için Taraflar arasında yer alan uyuşmazlıkların tümünün sadece sistem eliyle çözümlenmesi beklenmemelidir. Uzlaştırmacıya daha fazla rol verilerek uyuşmazlıkta daha etkin hale getirilmelidir. Kanun yoluyla alternatif çözüm yolu getiriliyorsa uyuşmazlığın taraflarının düşüncelerini öne çıkartan tarafsız bir sistemin kurulması gerekmektedir.

2.3.2.3. Arabuluculuk

Arabuluculuk yönteminde, tarafların aralarında bulunan uyuşmazlıklarını çözme adına arabulucu olarak adlandırılan ve uyuşmazlığın tarafı olmayan tarafsız bir üçüncü kişinin yardımından faydalanılmaktadır. İngiltere’de “*Conciliation*” sözcüğünün karşılığı Türkçeye “uzlaştırma” yahut “arabuluculuk” olarak çevrilmesi mümkündür. Ülkede, arabuluculuk ve uzlaştırma kurumlarının özelliklerine bakıldığında uyuşmazlıklar kapsamında icra edilen işlerin gerçekte arabuluculuk işlevi gördüğü söylenebilecektir. Dolayısıyla, uzlaştırma ve arabuluculuk kavramlarının karşılığı ve bu kurumların özellikleri bakımından iç içe geçtikleri görülmektedir. Bundan dolayı işinin arabuluculuk işlevi olması ve “Mediation yahut Conciliation” sözcüklerinin kullanılması pratikte bir önem arz etmemektedir¹²⁶.

Burada arabulucu taraflara uyuşmazlığın çözümüne ilişkin öneri ve tavsiyelerde bulunmaktadır¹²⁷. Arabuluculuk yönteminde arabulucu, uzlaştırma yöntemindeki uzlaştırmacıdan daha fazla rol üstlenmektedir. Uzlaştırmacıdan farklı olarak arabulucu, taraflara uyuşmazlıklarının çözümlenebilmesi için öneri ve tavsiyelerde bulunabilmektedir¹²⁸.

¹²⁶ Kocaoğlu, s. 157.

¹²⁷ Çıplak, Dilara, “İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları” Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 13, s. 163-219, 2018, s. 178.

¹²⁸ Çıplak, s. 194; Sümer, Haluk Hadi, “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Zorunlu Tahkim”, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1989, s. 28.

STİSK’da arabuluculuk yolu söz konusu uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulabilmesi için öncelikle tüketilmesinin gerekli olduğu uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak benimsenmiştir¹²⁹.

Yürürlükten kaldırılan “2822 sayılı Kanun” zamanında arabuluculuğun toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümü için tüketilmesi gereken bir yol olduğu kabul edilmişti¹³⁰. Grev ve lokavta gidilemediği hallerde de zorunlu tahkim yoluna müracaat edilmeden evvel¹³¹ arabuluculuk yoluna gidilmesi ve bu aşamanın tüketilmesi gereklidir¹³².

Toplu menfaat uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmada uygulanabilecek iki arabuluculuk sisteminden söz edilebilir. Bunların birincisi zorunlu olan (olağan), diğeri ise olağanüstü arabuluculuk yoludur¹³³. 2822 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde Kanunda yer verilen gönüllü arabuluculuğa STİSK döneminde yer verilmemiştir, arabuluculuk yolu mecburi tutulmuştur¹³⁴.

Toplu iş uyuşmazlıkları kapsamında arabuluculuğa, STİSK’nun 50.maddesinin 7. fıkrasına göre düzenlenen “Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği (*Yönetmelik*) kapsamında gidilebilmektedir. Bu noktada üzerinde durulması gerekli husus STİSK’da yer alan arabuluculuk kurumu ile Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu’nda ki arabuluculuk yönteminin farklılıklar gösterdiğidir¹³⁵. Bundan dolayı burada yalnızca tez çalışmamızla ilgisi bulunan STİSK kapsamında yürürlüğe konulan Yönetmeliğe göre icra edilen arabuluculuk kurumu üzerinde durulacaktır.

¹²⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 95; Çıplak, s. 193; Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, On İki Levha, Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 517; Başbuğ, Aydın/ Yücel Bodur, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınevi, Ankara, 2021, s. 367; Göktaş, Seracettin/ Yılmaz, Gökhan, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024, s. 962.

¹³⁰ Canbolat, s. 253.

¹³¹ Tuncay/ Savaş Kutsal, s. 378.

¹³² Sümer, Haluk Hadi, “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı’nın Resmi Arabuluculuk ve Tahkim Konusunda Getirdiği Yenilikler” Sicil- İş Dergisi, S: 26, 2012, s. 50-61; Göktaş/ Yılmaz, s. 961

¹³³ Başbuğ/ Yücel Bodur, s. 367.

¹³⁴ Alpagut, Gülsevil, “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi Ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:9, S: 35; 2012, s. 9; Tuncay/ Savaş Kutsal, s. 381.

¹³⁵ Akyiğit, Toplu İş, s. 700; Mutlay, Faruk Barış, “İşe İade Davalarında Arabuluculuk” Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 59, 2018, s. 2133.

Toplu İş uyuşmazlıkları kapsamında zorunlu arabuluculuğa gidilmesi gerekli hallerden birisi STİSK'nun 49. maddesinde ele alınmıştır¹³⁶. “Toplu görüşme için belirlenen ilk toplantıya taraflardan biri gelmezse veya geldiği halde görüşmeye katılmazsa ya da toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse; taraflar toplu görüşme sürecinde anlaşamadıklarını aralarında tutacakları bir tutanakla tespit ederler. Bu durumda tarafalardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirmesi gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.”

Bahse konu yukarıda belirtilen düzenlemeye göre arabulucu dört durumda karşımıza çıkmaktadır. Bunların birincisi toplu görüşmeler için tarafların birisinin ilk toplantıda hazır olmamasıdır¹³⁷. Diğeri, tarafların birisinin toplu görüşmede bulunmasına karşın görüşmeye başlamamasıdır¹³⁸. Bir diğeri, taraflarca toplu görüşmelerde anlaşma sağlanamamasıdır. Sonuncusu, toplu görüşmelerin tarafların arasında herhangi bir anlaşmaya varılmadan sona ermesidir.

Taraflar, arabuluculuğa gittiklerinde anlaşmak zorunda değildirler. Aynı şekilde, arabulucu uyuşmazlığa yönelik bir karar verme yetkisine sahip bulunmamaktadır. Ancak, arabulucunun tarafları anlaştırmak adına gerçekleştirdiği faaliyetlerine özen göstermesi gerekmektedir¹³⁹.

Tarafların toplu görüşmenin yapıldığı süre boyunca anlaşamamaları halinde bunu tutanağa bağlamaları gerekmektedir. Ayrıca, toplu görüşmelerin anlaşmaya varılmaksızın sona ermesi halinde tarafların birisi uyuşmazlığı 6 iş günü içerisinde görevli mercie bildirmelidir. Yoksa işçi sendikasının yetkileri düşer.

İş hukuku alanında arabuluculuk iki şekilde sona erebilecektir. Bunların birincisi taraflarca uyuşmazlık konusuna ilişkin olarak bir anlaşmaya varılmasıdır. Arabulucunun, tarafların anlaşmasını sağlaması halinde 48.madde hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir(STİKS m.50/4). Tarafların anlaşmasıyla bir belge düzenlenmektedir.

¹³⁶ Şahlanan, s. 517.

¹³⁷ Subaşı, İbrahim, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C: 20, S: 1, 2014, s. 646-648.

¹³⁸ Şahlanan, s. 518.

¹³⁹ Çıplak, s. 195.

Taraflarca anlaşmaya uyulmaması durumunda uyuşmazlığın çözümüne ilişkin açılacak davada bu belge kesin delil niteliğine sahip olacaktır.

Doktrinde tarafların arabuluculuk süreci sonunda anlaşmalarıyla birlikte hazırladıkları belgenin hukuki niteliği tartışılmaktadır. Kimi görüşe göre tarafların anlaşmasıyla birlikte hazırladıkları belgenin maddi hukuk anlamında sözleşme niteliğinde olduğu kabul görmektedir.¹⁴⁰ Başka bir görüşü savunan yazarlara göre arabuluculuğun esas itibarıyla taraflarca sulh olma fikriyle yapıldığı bu nedenle tarafların yaptığı bu anlaşmanın sulh benzeri bir sözleşme olduğu kabul edilmektedir.

Doktrinde bir diğer görüşü savunan yazarlara göre tarafların anlaşmasıyla birlikte yapmış olduğu belge, ibra sözleşmesi niteliğine sahiptir. Uygulamada ibra sözleşmesine en çok başvuru alan iş hukukudur. Uzun yıllardır yapılan uygulamada iş akdi sona eren işçiden herhangi bir alacağının kalmadığının belgelenmesi adına ibraname alınmaktadır. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu öncesinde ibra sözleşmesiyle ilgili herhangi bir yasa maddesi bulunmamaktaydı. Yargıtay uygulamasıyla gelişerek borçlar kanununda kabul edilen hükümler benimsenmiştir. 6098 Sayılı TBK'nun 420.maddesinin 2. Fıkrasında ibra sözleşmesinin geçerliliği bir takım şartlara bağlanmıştır. Buna göre; ibra sözleşmesi yazılı olmalıdır, iş akdinin sona ermesinden itibaren en az bir ay geçtikten sonra düzenlenmelidir, ibra edilen alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmelidir, ödemenin hak edilen tutara orana eksiksiz olması ve ödemenin banka aracılığıyla yapılması gerekmektedir. İbra sözleşmesi bu unsurlardan birini taşıyamaması halinde kesin hükümsüzlük hukuki sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla arabuluculuk anlaşması sonucunda taraflar tarafından düzenlenen belgenin ibra sözleşmesi olarak nitelendirilmesi durumunda anlaşma tam olarak yerine getirilmemesi halinde işçinin dava açma hakkının olup olmayacağı tartışmalıdır. Yargıtayın vermiş olduğu kararda, ibra niteliğinde yapılan anlaşma belgesinin, ibranın koşullarını taşıyamaması sebebiyle icra edilebilirliğinin bulunmadığını belirtmiştir.¹⁴¹

Arabuluculuğu sona erdiren hususlardan diğeri taraflarca uyuşmazlığa ilişkin olarak bir anlaşmanın sağlanamamasıdır. “Taraflar arabulucuya başvurduğunda

¹⁴⁰ Çelik, Nuri/ Canikoğlu, Nurşen/ Canpolat Talat /Özkaraca, Ercüment, s.79.

¹⁴¹ Yargıtay 9. HD., 2016/25300E. 2016/21744K, T8.12.2016,lexpare.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 28.07.2024

arabuluculuk süreci sonunda anlaşamamaları halinde, arabulucu tarafından üç iş günü içerisinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler. Uyuşmazlığın sonra erdirilmesi için kendi görüşlerini de tutanağa ekleyerek arabuluculuk tutanağını görevli makama tevdi eder. Görevli makam da tutanağı en geç üç iş günü içerisinde taraflara tebliğ eder.”(STİSK 50/5 md.)

Olağanüstü arabuluculuk; “Kanuni grev kararının alınması ya da Cumhurbaşkanı kararıyla kanuni bir grev ya da lokavtın ertelenmesine karar verilmesi halinde söz konusu erteleme süresi içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanınca veya Bakanın belirleyeceği bir kişinin yürüteceği arabuluculuk faaliyetine denir.”¹⁴²

STİKS kapsamında iki farklı durumda olağanüstü arabuluculuktan söz edilebilir¹⁴³. Bunların birincisi STİSK’nun 60.maddesinin 7. fıkrasına göre gidilen olağanüstü arabuluculuk yoludur. Söz konusu düzenlemeye göre: “ kanuni grev kararı verilmiş olan bir uyuşmazlığın çözümü için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı arabuluculuk yapabileceği gibi Bakan tarafından seçilen bir kişi de arabuluculuk yapabilir.” Buradaki dikkat çeken husus, Bakan’ın doğrudan arabuluculuk görevini üstlenebilmesidir¹⁴⁴.

Olağanüstü arabuluculuk yollarından ikincisi ise STİSK’nun 63.maddesinin 2.fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre kanuni grev veya lokavt yapılacağına ilişkin karar alınmış ya da başlanılmışsa ve bu grev ya da lokavt milli güvenliği veyahut genel sağlığa zarar verici nitelikte ise bu grev veya lokavt Cumhurbaşkanı kararı ile altmış gün boyunca ertelenebilir. Erteleme süresi, kararın yayım tarihinde başlar. Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60.maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir.

Ülkemizde, iş hukuku alanında gerek bireysel gerekse toplu iş uyuşmazlıkları çerçevesinde arabuluculuğun önemli oranda başarısızlıkla sonuçlandığı ve uyuşmazlıkların grev, lokavtla, özel hakem yahut yüksek hakem kurulu marifetiyle

¹⁴² Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Hukuku, 1.Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2020, s.516-518.

¹⁴³ Şahlanan, s. 523; Canbolat, s. 267.

¹⁴⁴ Alpogut, s. 9.

çözümüne kavuşturulduğu görülmektedir¹⁴⁵. İş uyuşmazlıkların daha hızlı ve basit bir şekilde çözümlenmesi için arabuluculuk sisteminin etkin hale getirilmesi gerekmektedir.

Kanaatimizce arabuluculuk sisteminin başarılı olabilmesi için uyuşmazlığın taraflarına, arabulucunun bir düşüncesi olsa da karar verme hakkının bulunmadığı karar vermenin tarafların kendi özgür iradelerine ait olduğunun dayatılması halinde, taraflar olası uzlaşma durumlarını kolayca görebilecek ve aralarındaki anlaşmazlığın çözümünü için arabulucuya daha rahat şekilde başvurabilecektir.

2.3.2.4. Tahkim

Özel hukukta esas itibariyle, tarafların iradeleri bakımından özerklik kuralı geçerlidir. Bu kapsamda tarafların aralarında vuku bulan uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulacağı genel itibariyle mahkemeler olup bunun yanı sıra alternatif olarak tarafların istekleri doğrultusunda barışçıl çözüm yollarından birisi olan tahkim yoluna gitmesi de mümkün olmaktadır.

Toplu iş uyuşmazlıklarına yönelik barışçıl çözüm yollarından bir diğeri de tahkimdir. Tahkim zorunlu ve özel tahkim olarak iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Zorunlu tahkim üzerine, uyuşmazlığı bulunan tarafların verilecek karara uymaları zorunludur. Özel tahkimde, taraflar daha önceden yapmış oldukları anlaşmaya göre tahkime giderler ve verilecek karara uymak durumundadırlar¹⁴⁶.

Uyuşmazlığın taraflarının çözüm adına müracaat ettikleri özel hakem yolu ihtiyari tahkim olarak da adlandırılmaktadır. Bu yöntem, tarafların uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında başvuruda bulunabilecekleri barışçıl çözüm yöntemidir. Özel tahkim, tarafların isteklerine bağlıdır. Burada, hakemler tarafların iradesi doğrultusunda seçilebilmektedir. Taraflarca toplu iş uyuşmazlığının herhangi bir aşamasında müracaat edilebilmesi, bu yola gidip gitmemenin tarafların anlaşmasına bağlı olması dolayısıyla zorunlu tahkimden ayrılmaktadır. Bu farklılığına karşın, zorunlu ve ihtiyari tahkimde

¹⁴⁵ Yüksek Hakem Kurulunun E2020/12, K2020/23, T16.01.2020 sayılı kararı; Yüksek Hakem Kurulunun E2020/2, K2020/5, T07.01.2020 sayılı kararı; Yüksek Hakem Kurulunun E2020/143, K214, T28.07.2020 sayılı kararı; Yüksek Hakem Kurulunun E2021/9, K2021/11, T07.01.2021 sayılı kararı; Yüksek Hakem Kurulunun E2021/579, K2021/589 sayılı kararı, R.G. ile yayımlanmıştır.

¹⁴⁶ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s. 766.

toplu iş uyuşmazlığına ilişkin verilen kararların arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır¹⁴⁷.

Uyuşmazlığın taraflarınca anlaşma yoluna gidilerek, toplu hak ve toplu menfaat uyuşmazlıklarının tüm aşamalarında özel hakemden faydalanılabileceği ifade edilmektedir. Kanunun 52.maddesinin 2. fıkrasına göre uyuşmazlığa taraf olanlarca imza altına alınan toplu iş sözleşmesine, tarafların birisinin müracaatı ile özel hakem yoluna başvurulacağına yönelik düzenlemeler konulabilecektir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesinde farklı bir hükme yer verilmediği sürece Hukuk Muhakemesi Kanunun'da yer alan özel hakeme dair düzenlemeler tatbik edileceği ve toplu hak uyuşmazlıklarına yönelik özel hakemce verilen kararlar hakkında da genel hükümler uygulanacaktır (HMK m. 412/1/2).

Toplu menfaat uyuşmazlığının bulunması durumunda taraflarca özel hakem vasıtasıyla çözüm sağlanması konusunda anlaşılması üzerine özel hakem tarafından verilecek karar toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilecektir (STİSK m. 52/3).

Taraflarca özel hakem hususunda bir anlaşmanın yapılması halinde artık arabuluculuk, grev ve lokavt ile kanuni hakemliğe ilişkin düzenlemeler uygulanamayacaktır (STİSK m.52/3). Düzenleme uyarınca uyuşmazlığın tüm aşamalarında taraflarca anlaşılarak Yüksek Hakem Kurulu'nun özel hakem olarak seçilebilmesi mümkündür.

Özel tahkim yoluna, taraflar, kendi aralarında öngörecekları kişi/lerce uyuşmazlığı sona erdirmeye yönelik anlaşabilmektedirler. Ancak, kanunda açıkça belirtildiği üzere taraf iradelerinin ve isteklerine bakılmaksızın resmi/zorunlu tahkim yolunun da bulunduğu görülmektedir. Zorunlu tahkim ayrıca yasal tahkim olarak da adlandırılmaktadır. Zorunlu tahkimde, taraflar artık grev ve lokavta gidemeyeceklerdir. Bu nedenle zorunlu tahkimin serbest toplu pazarlık ilkesiyle çeliştiği belirtilmektedir¹⁴⁸.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde tahkim yolu üzerinde ayrıntılı yer verileceğinden burada kısaca değinilmiştir.

¹⁴⁷ Sökmen Güler, Ekin, “*Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma*” Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 19, S: 3, s. 65, 2015, s. 65.

¹⁴⁸ Tuncay / Savaş Kutsal, s. 340.

3. BÖLÜM

TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIKLARINDA TAHKİM

3.1. Tahkim Kavramı

3.1.1. Tanım

Yargılama faaliyeti devletin üstlenmiş olduğu fonksiyonlardan birisi olup, devlet bu fonksiyonu kurmuş olduğu mahkemeler vasıtasıyla yerine getirmektedir. Fakat günümüzde özel hukuk alanındaki kimi uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulabilmesi için mahkemeler yerine tahkime başvurularak uyuşmazlıklar çözümlenmektedir ¹⁴⁹. Tahkim, taraflar arasında var olan yahut ileride olması muhtemel olan uyuşmazlıkların bağımsız ve tarafsız hakem ya da hakemlerce çözümlenmesi amacıyla uyuşmazlığın taraflarınca yapılan anlaşmaya denir.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda “ *Tahkim bir sözleşme olup, tarafların aralarında çıkmış ya da çıkacak olan bir uyuşmazlığın çözümünü bir veya birkaç kişiye bırakmak hususunda anlaşmalarıdır. Bir başka tanıma göre tahkim sözleşmesi, uyuşmazlıkların çözümünde, tarafların devlet yargısı yerine hakem denilen özel kişileri yetkili kılmalarıdır.*”¹⁵⁰ Şeklinde tahkimin tanımı yapılmıştır.

Tahkim usûl hukukunun kurumlarından birisidir. Tahkimde genel yargı yoluna kıyasla uyuşmazlığın çözümlenmesi daha hızlı olmaktadır. Tahkimde hakem tarafından veriler kararlar mahkeme kararlar gibi nihai olup bağlayıcı etkiye sahiptir. Tahkimde yapılan yargılama sonucunda aleyhinde bir karara varılan taraf verilen kararı uygulamadığında uyuşmazlığın diğer tarafı icra marifetiyle bu kararı uygulatmaktadır. Buna göre tahkim/kurulun vermiş olduğu karar, devletin yargısının kararıyla aynı etkiyi doğuracaktır¹⁵¹.

¹⁴⁹ Tanrıver, Süha, “Makalelerim I (1985-2005)”, “Kamu Hizmeti İmtiyaz Sözleşmeleri ve Tahkim”, 1.Baskı, 2005, s. 132; Konuralp, Cengiz Serhat, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Tahkim, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011, s. 124; Pekcanitez/ Atalay/Özekes, s. 1064; Özbay, İbrahim, Hakem Kararlarının Temyizi, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2004, s. 28.

¹⁵⁰ Yargıtay 9.HD., 2014/22697E. 2014/26896K, 17.09.2014., leypare.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 30.07.2024

¹⁵¹ Konuralp, Tahkim, s. 125.

Tahkimin, devlet yargısının hâkimiyetine müdahalede bulunduğu söylenemez. Özel hukuk alanında asıl olan taraf iradesinin üstünlüğünün kabul edilmesi nedeniyle, tarafların aralarındaki ihtilaflarda özel olarak belirlenen hakem/kurulca çözümlenebilmektedir¹⁵². Tahkimde hakem tarafından verilen kararların kesin hüküm niteliğinde, icrai kabiliyeti olan özel bir yargı faaliyeti olduğu belirtilebilecektir¹⁵³.

Tahkim, iş yargısı alanında çok fazla güçlü bir pozisyona sahip değildir. İş hukuku alanında tahkim yolu, işçi sendikalarınca toplu iş sözleşmesinin greve başvurulmaksızın sonuçlandırılması için tehdit mekanizması işlevi görmektedir. Tahkime gidilmesi zorunlu olmayıp grev ve lokavta nazaran barışçıl bir çözüm yöntemi olarak özel hukuk alanında uygulanmaktadır¹⁵⁴. Tarafların tahkime başvuru hususunda uzlaşa sağlamaları halinde hakem kararına uymaları zorunlu olacaktır. Hakemin kararı kesin hüküm teşkil eder.

Zorunlu tahkim tarafından çözüm getirilecek iş uyuşmazlıklarının geniş bir çerçeveye oturtulması ILO’ nun normları ile bağdaşmamaktadır¹⁵⁵. ILO ‘ya göre toplu iş uyuşmazlıkları bakımından zorunlu tahkim yoluna müracaat edilebilmesi için toplu görüşmeler sonucunda grev kararının alınması halinde; kişilerin güvenliği, hayatını yahut sağlığını riske atacak biçimde temel hizmetlerin aksatılmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu koşulların oluştuğu zaman toplu iş sözleşmesinin bağtlanabilmesi amacıyla zorunlu tahkime gidilebilecektir.

Hukukumuzda tarafların toplu iş uyuşmazlıkların sonucunda anlaşamaması halinde en son çare olarak grev ve lokavta müracaat edilebilmektedir. Dolayısıyla uyuşmazlığa konu bir hususun çözüme kavuşturulmasında, grev ve lokavt gitmeden evvel arabuluculuğa yahut tahkim yoluna başvurulması zorunludur. Böylece uyuşmazlıklar, diğerlerine kıyasla daha katı yöntemleri ihtiva eden grev ve lokavt yoluna gitmeksizin,

¹⁵² Pekcanitez/ Atalay/ Özkes, s. 1064.

¹⁵³ Görgün, L. Şanal, *Medenî Usûl Hukuku*, 3. Basım, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2014, s. 475; Alangoya, Yavuz, *Medenî Usul Hukuku Esasları II*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 127; Deren Yıldırım, Nevhis, *Tahkimin Olumlu ve Olumsuz Yönleri*, Ankara Barosu Dergisi, S: 60, 2002, s. 37; Alangoya, H. Yavuz / Yıldırım, M. Kâmil / Deren Yıldırım, Nevhis, *Medenî Usul Hukuku Esasları*, Tıpkı 8. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s. 595; Kuru, Baki / Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder, *Medenî Usul Hukuku Ders*, Kitabı 6100 sayılı HMK’na Göre Yeniden Yazılmış 25. Basım, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2014, s. 779.

¹⁵⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 320.

¹⁵⁵ Kaya, Pir Ali, *İş Hukuku Temel Yasalar*, Umuttepe Yayınları, Ankara, 2019, s. 149.

barışçıl çözüm yöntemlerinin kullanılmasıyla çözüme kavuşturulmaktadır. Tahkim diğer uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden farklı olup en çok tercih edilen yöntem olarak bilinmektedir.

3.1.2. Tahkimin Uygulama Alanı

Tahkimin uygulama alanı HMK'nun 407. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre HMK'nun onbirinci kısmında yer alan tahkime ilişkin düzenlemeler, 4686 sayılı "Milletlerarası Tahkim Kanunu"nda tanımlandığı şekilde yabancılık unsurlu olmayan ve tahkim yeri olarak Türkiye'nin seçilmiş olduğu ihtilaflar bakımından uygulanacaktır¹⁵⁶. Tarafların ve uyuşmazlık konusunun belirli bir hukuk sisteminin sınırlarında kalması ve hiçbir yabancı hukuk sistemiyle bağlan toplu iş sözleşmesinin bulunmaması durumunda iç (milli) tahkimden söz edilebilecektir¹⁵⁷. Dolayısıyla düzenlemede milli tahkim yönüyle açık bir şekilde toprak ilkesine atıfta bulunulmuştur¹⁵⁸.

Tahkim yargılamasının uygulandığı devletin usûl hukuku örnek teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra hangi usûl hukukunun uygulanacağı bilinmelidir. Ancak, yabancılık unsurunun bulunması halinde hangi usûl hukuk kurallarına başvurulacağı her zaman için mümkün olmamaktadır¹⁵⁹.

HMK'da tahkim konusundaki düzenlemeler, Milletlerarası Tahkim Kanunu'nda ki düzenlemeleri esas alınarak "*UNCİTRAL Model Kanunu*"¹⁶⁰ ve tahkim hukukunda kaydedilen gelişmeler dikkate alınarak ele alınmıştır¹⁶¹. Birleşmiş Milletler tarafından uluslararası tahkime ilişkin UNCITRAL Model Kanununu ortaya konulmuştur. Kanun,

¹⁵⁶ Budak, Ali Cem, "Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Tahkim Hükümleri", Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi, C: 1, S:1, 2012, s. 34.

¹⁵⁷ Konuralp, Tahkim, s. 147.

¹⁵⁸ Görgün, s. 476; Ekşi, Nuray, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda Tahkim (6100 Sayılı HMK md. 407-444), 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 47; Karşı, Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku, 6100 Sayılı HMK Hükümlerine Göre Yargıtay Kararları, İşlenmiş ve Gözden Geçirilmiş 5.Baskı, Filiz Yayınevi, İstanbul, 2020, s. 906; Sarısözen, M. Serhat, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Medeni Usul Hukukumuzda Getirdiği Yeni Düzenlemeler", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 96, 2011, s. 378; Kılıçoğlu, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2012, s. 1452.

¹⁵⁹ Sarısözen, s. 21; Tekinalp, Gülören, "Yabancı Hakem Kararlarının Milletlerarası Anlaşmalarda Tanınması ve Tenfizi", Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, C:31, S:2, IV. Ticaret ve Banka Hukuku Haftası, 1966, s. 540.

¹⁶⁰ BM' in çatısı altında milletlerarası ticari tahkimin yeknesak hale getirilmesi ve bu şekilde uluslararası ticaretin geliştirilebilmesi amacıyla 1985'te çıkarılmıştır. Bkz. Perçin, Ali Haydar, "Uncitral Tahkim Kurallarının Türk Tahkim Hukuku Üzerindeki Yansımaları", Beykent Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 2, 2015, s. 215-231.

¹⁶¹ Özbay, s. 510; Pekcanıtez/ Atalay/ Özekes, s. 1065.

Uluslararası Tahkim Kurumu'nun yerleşik hale gelmesi ve uygulanabilmesi açısından önemli bir yere sahiptir. Kanunda hangi faaliyetin uluslararası sayılacağına yönelik bir düzenlemeye açıkça yer verilmiştir¹⁶². Kanunun ülkeler nezdinde farklı sonuçları ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde bu kanun dikkate alınarak HMK'nda ki tahkim konusundaki hükümler öngörülmüştür. Diğer bir deyişle, daha önce de ifade edildiği gibi HMK'nda yer alan tahkim konusundaki düzenlemeler, Milletlerarası Tahkim Kanunu'nda ki düzenlemeler esas alınarak Uncitral Model Kanunu ve tahkim hukukunda kaydedilen gelişmeler dikkate alınarak ele alınmıştır.

Taraflarca yabancılık unsuruna sahip olan ihtilaflarda Milletlerarası Tahkim Kanunu yerine Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda ki düzenlemelerin uygulanması yönünde bir anlaşmanın yapılıp yapılamayacağı hususları öğretide tartışılmaktadır. Öğretide, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 407. maddesinde tahkim konusu ihtilafların yabancılık unsuruna sahip olmaması gerektiği belirtilmiş olsa da bu tür uyuşmazlıkların da taraflarca, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda ki tahkim konusundaki düzenlemelere göre çözüme kavuşturulmasının mümkün olması gerektiğini savunan bir görüş bulunmaktadır. Böylece, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 407. maddesi emredici mahiyette bir düzenleme olarak görülmemesi ve bu düzenlemenin aksinin taraflarca kararlaştırılabilmesi gerekmektedir. Öte taraftan, HMK ve MTK'nun birbirlerine benzer hükümler ihtiva ettiği, taraflarca yapılacak bir anlaşmayla Milletlerarası Tahkim Kanunu uyarınca ele alınması gerekli tahkimin, Hukuk Muhakemeleri Kanununa tabi kılınmasına olanak bulunduğu da bir görüşte belirtilmektedir¹⁶³.

Bize göre Milletlerarası Tahkim Kanunu'nun uygulanarak çözüme kavuşturulması gerekli bir ihtilafta, taraflarca kararlaştırılması halinde Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulanması mümkün olmalıdır. Çünkü tahkimde tarafların iradesi ilkesi hâkim olup, yabancılık unsuruna taşıyan ihtilaflara yönelik olarak taraflarca

¹⁶² Sarisözen, s. 20; Üstündağ, Saim, Tahkim Özellikle Uluslararası Tahkim, Yargı Reformu 2000 Sempozyumu (Konuşmalar, Bildiriler, Tartışmalar, Belgeler), Erkam Yayınları, İzmir Barosu, 2000, s. 294-300.

¹⁶³ Yeşilova, Bilgehan, “‘Lex (Loci) Arbitri’ ve ‘Tahkim Yeri’ Kavramları Işığında Milletlerarası Tahkim Kanunu'nun Yer İtibariyle Uygulama Alanı (MTK m. 1/II)”, Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi, C. 2, S. 1, 2014, s. 149.

anlaşılması halinde Hukuk Muhakemeleri Kanunu’da yer alan tahkim kurumunun uygulanmasında, bir sakıncanın olmadığı kanaatindeyiz.

3.1.3. Tahkimin Zaman Bakımından Uygulanması

Hukuk Muhakemeleri Kanunu’da tahkim konusundaki düzenlemelerin çoğunun değişmesi karşısında herhangi bir özel geçiş hükmüne yer verilmemiştir¹⁶⁴. Bu durum öğretide önemli bir eksiklik olarak görülmektedir¹⁶⁵. Yasa yapıcının tahkime ilişkin bu tür bir geçiş düzenlemesi öngörmemesi öğretide, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun usuli bir kanun niteliğine sahip olması ve bundan dolayı yürürlük tarihinin ardından bütün tamamlanmayan tahkim işlemleri bakımından derhal uygulanacağını düşünmüş olmasıyla izah edilmektedir¹⁶⁶.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girmesinin ardından başlatılan yargılama faaliyetlerine Hukuk Muhakemeleri Kanunu uygulanacaktır. (HMK m.448) Bu durumda tahkim sözleşmesinin yapıldığı tarihin dikkate alınmayıp, tahkim yargılamasını başlatıldığı tarihin alınması gerekmektedir¹⁶⁷. Davanın HMK’nun yürürlüğe girmesinin ardından açılması halinde, bu dava bakımından Hukuk Muhakemeleri Kanunu’ndaki düzenlemeler uygulanmalıdır. Bundan dolayı davaya konu bir tahkim sözleşmesinin daha evvelki bir tarihte yapıldığı öne sürülüp o zaman geçerli olan bir usûl kuralının tatbik edilmesi istenemeyecektir. Bu kural “*derhal uygulanabilirlik*” olarak isimlendirilmektedir¹⁶⁸.

3.1.4. Tahkime Elverişlilik

Taraflara ait ihtilafların tahkim yolunda çözüme kavuşturulmasına dair taraf iradesinin tükendiği ve kamusal menfaatlerin başladığı alan tahkime elverişlilik olarak

¹⁶⁴ Şit, Banu, “Yargıtay Kararlarında Milletlerarası Tahkim Kanunu’nun Zaman Bakımından Uygulanması ve Hukuk Seçimi Sorunu”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 25, S. 4, Aralık 2009, s. 463.

¹⁶⁵ Taşpınar Ayvaz, Sema, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun (HMK) Zaman Bakımından Uygulanması, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2013, s. 215.

¹⁶⁶ Şanlı, Cemal, “4686 Sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu’nun Yürürlük Tarihinden Evvel Yapılmış Sözleşmelerden Doğan Tahkimlere Uygulanıp Uygulanamayacağı Sorunu”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Y. 23, 2003, s. 690.

¹⁶⁷ Kalpsüz, Turgut, Türkiye’de Milletlerarası Tahkim, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara 2010, s. 35; Şit, s. 466-467; Akıncı, Ziya, Milletlerarası Tahkim, Vedat Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 73-74; Taşpınar Ayvaz, s. 166-169.

¹⁶⁸ Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 70; Taşpınar Ayvaz, s. 167.

ifade edilmektedir¹⁶⁹. Tahkim sözleşmesinin geçerliliğini belirleyen koşullardan birisi de tahkime elverişlilik¹⁷⁰. Taşınmazlar üzerindeki aynı haklar yahut iki tarafın iradeleri dışında kalan işler nedeniyle doğan ihtilafların tahkime elverişli olmadığı belirtilmektedir.(HMK 408.md) Düzenlemeye göre yasa yapıcı tahkime elverişli olma hususunda bir sınırlamaya gitmiştir¹⁷¹. Dolayısıyla taşınmazlar üzerindeki aynı haklar hakkındaki ihtilaflara ilişkin tahkim yolu mümkün olmamaktadır¹⁷². Diğer taraftan taşınmazlara ilişkin ihtilafların, aynı haklarla ilgili olmaması durumunda tahkim yoluna gidilebilecektir. Diğer bir deyişle, taşınmazlardaki kişisel haklara ilişkin ihtilaflarda tahkime başvurulabilecektir¹⁷³. Örneğin, taşınmazların satışı nedeniyle alacağın tahsili için tahkime müracaat edilmesi taraflarca kararlaştırılabilecektir.

Uyuşmazlığın taraflarınca tahkim sözleşmesinin yapıldığı sırada hangi uyuşmazlık bakımından sözleşmenin yapıldığı bilinmelidir. Belirli hukuksal ilişkilerden doğan ihtilafların tahkimle çözüme kavuşturulacağının kararlaştırılması durumunda uyuşmazlık belli sayılmaktadır. Diğer taraftan, “bundan sonra aramızda vuku bulacak ihtilaflarda tahkime gidilecektir.” biçimindeki genel bir tahkim sözleşmesinin yapılabilmesi mümkün olmayacaktır. Zira belirlilik esasının geçerli olması nedeniyle bu

¹⁶⁹ Karadağ, İzzet, Ulusal (İç Tahkim), 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 75.

¹⁷⁰ Deren Yıldırım, Nevhis, “*Tahkim ve Objektif Açından Tahkime Elverişlilik*”, Prof. Dr. Yavuz Alangoya için Armağan, 2007, s. 41.

¹⁷¹ Kılıçoğlu, s. 1453.

¹⁷² Yargıtay. HGK. E2021/855 K2022/129 ve T 15.2.2022 sayılı kararında özetle “Tahkim sözleşmesi, tarafların iradesine tabi olan uyuşmazlıklar için mümkündür (6100 sayılı HMK m. 408/I). Başka bir deyişle, tarafların dava konusu üzerinde kabul veya sulh yolu ile serbestçe tasarruf edemeyecekleri hallerde, tahkim mümkün değildir. Örneğin, boşanma ve ayrılık davaları, iflas davaları ve çekişmesiz yargı işleri için tahkim sözleşmesi yapılamaz. Aynı şekilde taşınmaz mallar üzerindeki aynı haklardan veya iki tarafın iradelerine tabi olmayan işlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar tahkimin konusu olamaz (HMK m. 408/I). Tahkim yoluna gidilebilmesi için tarafların tahkim sözleşmesi yapmaları ya da düzenledikleri sözleşmede tahkim şartına yer vermeleri gerekir. Tahkim anlaşması veya tahkim şartındaki uyuşmazlığın hakem veya hakemler kurulunca çözümlenmesine ilişkin irade beyan ve açıklaması tahkim şartı sözleşmesinin temel unsurudur. (HMK m. 412). Tahkim şartı veya anlaşmasının geçerli olabilmesi için tarafların tahkim iradesini açıkladıkları tahkim şartı ya da sözleşmede tartışma ve karışıklığa neden olmayacak biçimde açık ve kesin olarak belirtmiş olmaları zorunludur. Dairemiz ve yerleşik Yargıtay içtihatlarında geçerli bir tahkim şartı varlığı veya tahkim anlaşmasının geçerli sayılabilmesi için uyuşmazlığın kesin olarak hakemde çözüleceğinin kararlaştırmış olması gerektiği kesin iradeyi ortadan kaldıran ya da zayıflatan kayıtların tahkim sözleşmesi veya şartını geçersiz-hükümsüz kılacağı kabul edilmektedir. Taraflar sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıkların tümünün tahkim yoluyla çözülebileceğini kararlaştırabilecekleri gibi sadece bir bölümünün tahkim yoluyla çözülebileceğini de kararlaştırabilirler.” şeklinde karar verilmiştir. Lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 21.07.2024.

¹⁷³ Yılmaz, Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Değiştirilmiş 4. Baskı, Yetki Yayınevi, Ankara 2021, s. 1716; Görgün, s. 476; Gençcan, Ömer Uğur; 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yorumu, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2013, s. 1352

tür bir kayıt sözleşmeyi belirsiz kılacak ve bu da tahkime elverişlilikle bağdaşmayacaktır¹⁷⁴.

Tarafların istememelerine karşın, yapmış oldukları sözleşme ile kamusal düzene aykırılıkta bulunmuşlarsa, sözleşmenin hükümsüzlüğü ve hatta tahkim sözleşmesinin geçersizliği söz konusu olacaktır¹⁷⁵. Tahkim yoluna başvurulacağı belirlenen konulara ilişkin taraf iradeleri önem arz etmektedir. Taraflarca ihtilaf konusu üzerinde sulh ve kabul yoluyla serbestçe tasarruf edilemeyecek durumlarda tahkim yoluna gidilemeyecektir. Sözleşmeye, örneğin, alacaklara, taşınırlara ilişkin davalar konu edilebilecektir. Diğer taraftan kamusal düzene yönelik olanlar tahkimin konusu olamayacaktır¹⁷⁶. Bunun yanı sıra ceza muhakemesinde, idari yargı alanında ve çekişmesiz işlerde tahkim yoluna başvurulması olanaklı olmamaktadır¹⁷⁷.

Tahkimin, takip hukuku kaynaklı ihtilaflar açısından da uygun olmadığı söylenebilecektir. Sözgelimi itirazın kaldırılması istemi yahut haczedilen mallar bakımından istihkak iddialarına ilişkin tahkime gidilemeyecektir. Diğer taraftan, İcra İflas Kanunu'nda düzenlenen maddi hukuka yönelik davalara ilişkin tahkime gidilebilmesi mümkündür¹⁷⁸. Manevi tazminat davalarına yönelik ihtilafların tahkime elverişliliği öğretide tartışılmaktadır. Bir görüşte, manevi tazminata yönelik ihtilaflarda kanundan dolayı takdir hakkının hâkimde olmasından dolayı hakemlerin bu hakkı kullanma konusunda yetkisi bulunmamaktadır. Bundan dolayı bu tür davalarda, tahkim usulü uygulanamayacaktır¹⁷⁹. Bize göre, manevi tazminat davalı tarafından davanı kabulü, hâkimi bağlamadığından, bu davaların tarafların iradesine bağlı olmadığı ifade

¹⁷⁴ Konuralp, *Tahkim*, s. 162; Sarisözen, s. 10; Alangoya/ Yıldırım/ Deren Yıldırım, s. 601; Kuru/ Arslan/ Yılmaz, s. 783; Üstündağ, Saim, *Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II*, 7. Baskı, Filiz Yayınevi, İstanbul, 2000, s. 920; Karadaş, s. 71.

¹⁷⁵ Sarisözen, s. 9; Konuralp, *Tahkim*, s. 160; Ertekin, Erol / Karataş, İzzet, *Uygulamada İhtiyarî Tahkim ve Yabancı Hakem Kararlarının Tenfizi Tanınması*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 1997, s. 92; Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 1070.

¹⁷⁶ Sözgelimi boşanma ve soybağına yönelik uyuşmazlıklar, iflas davaları vb. davalar buna örnek olarak verilebilir. Bkz. Korucu, Yavuz / Uyumaz, Murat, “*Soybağının Reddi Davasında Usul Hükümlerinin İncelenmesi*”, Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan, C:2, 2014, s. 1325; Deren Yıldırım, *Elverişlilik*, s. 53; Karlı, s. 907; Alangoya/ Yıldırım/ Deren Yıldırım, s. 599; Görgün, s. 477.

¹⁷⁷ ; Sarisözen, s. 12; Kuru/ Arslan/ Yılmaz, s. 780; Deren Yıldırım, *Elverişlilik*, s. 53.

¹⁷⁸ Sözgelimi istirdat yahut itirazın iptali davalarına yönelik tahkime başvurulamayacaktır. Bkz. Deren Yıldırım, *Elverişlilik*, s. 53; Üstündağ, s. 925; Sarisözen, s. 12; Karadaş, s. 79.

¹⁷⁹ Karadaş, s. 81- 82; Ertekin/ Karataş, s. 89.

edilse dahi bu tür ihtilafların tahkim yoluna çözüme kavuşturulmasında bir mani görülmemelidir¹⁸⁰.

Tacirlerin tahkim sözleşmesinin tarafı olması bakımından yahut ihtilafın ticari niteliğe sahip bulunmasında bir zorunluluk olması öğretide tartışılmaktadır. Yasa yapıcı, yetki sözleşmelerine ilişkin, güçsüz durumdaki taraflar korumak amacıyla Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 17. maddesini öngörmüştür. Düzenleme uyarınca, yalnızca tacirler ve kamu tüzel kişileri arasında akdedilecek yetki sözleşmeleri geçerli olacaktır. Ancak, tacir yahut kamu tüzel kişisi olmayanların yaptıkları akitlerdeki yetki sözleşmelerinin ise geçerliliği söz konusu olmamaktadır. Hukuk Muhakemeleri Kanunun'da tahkim sözleşmesine ilişkin benzeri bir kısıtlamada bulunulmamıştır¹⁸¹.

Öğretide bir görüşte, bu tür bir kısıtlamaya gidilmemesi eleştirilmektedir¹⁸². Kanaatimizce tahkim sözleşmelerinde uyuşmazlığın taraflarının tacir yahut kamu tüzel kişisi olması yahut uyuşmazlığın ticari niteliğe sahip bulunması vb. zorunluluklar bulunmamalıdır. Tahkim konusunun tahkime elverişli olması durumunda, uyuşmazlığın tarafının tacir olup olmaması önemli değildir. Bu durumda, tahkim sözleşmesini herkes yapabilecektir¹⁸³.

3.2. Tahkim Sözleşmesi

Tahkim sözleşmesi, taraflarını sözleşme veya sözleşme dışı bir hukuki ilişkiden meydana gelmiş veya ileride meydana gelebilecek ihtilafların tamamını veya bir kısmının çözümünün hakem/hakem kuruluna bırakılması hususunda yaptıkları sözleşmeye denir.

Taraflarca kendi aralarında serbest bir şekilde hakeme müracaat hususunda uzlaşmalarıyla birlikte bir tahkim sözleşmesinin yapılabilmesi mümkündür. Tahkim sözleşmesinin geçerliliği bakımından yazılı şeklin yeterli olduğu kabul edilmiştir (HMK m.412). Tahkime konu edilecek uyuşmazlıkların tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği elverişli konular olması gerekmektedir.

¹⁸⁰ Özbay, s. 181.

¹⁸¹ Budak, s. 38.

¹⁸² Umar, Bilge, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Yetki Yayınevi, Ankara, 2014, s. 1195-1196.

¹⁸³ Karadaş, s. 129; Pekcanıtez/ Atalay/ Özkes, s. 1072.

Taraflarca, tahkime başvuru hususunda anlaşmaları iki şekilde söz konusu olabilmektedir. Bunların birisi tahkim şartı/kaydıdır. Bu durum daha uyuşmazlığın çıkmadığı bir aşamada toplu iş sözleşmesinde yer alan hakeme başvuru koşulunun öngörülmesi halidir. Yargıtay 2019 tarihli tahkim kaydına ilişkin kararında, davanın hakemde görüleceğine ilişkin taraflar arasında tahkim sözleşmesi yapılmışsa veya bir sözleşmeye tahkim şartı eklenmişse ortaya konan tahkim iradesinin hiçbir tereddüte yer vermeyecek kesinlikte olması gerektiğini belirterek¹⁸⁴, tahkim kaydının yanında yetkili mahkemenin de belirlenmesi halinde tahkim iradesinin açık ve tereddütsüz olmadığına karar vermiştir.

İkinci durum ise tahkim sözleşmesidir. Bu durum uyuşmazlığın vuku bulmasının ardından hakeme başvuru konusunda taraf iradelerinin ortaya konulduğu bir sözleşme şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Yargılama sırasında tarafların tahkim yoluna başvurma konusunda anlaşmaları halinde, dava dosyası ilgili hakem veya hakem kuruluna gönderilecektir.¹⁸⁵

Tahkim yolu yalnızca grev ve lokavta ilişkin alternatif bir çözüm yöntemi değildir. Bunun yanı sıra devlet yargısının alternatifi görünümündedir. Tahkim sözleşmesinin yapılmasının ardından bundan böyle yargı yoluna gidilemeyecektir. Fakat bu durumun tarafların öne sürmesi gerekli bir itiraz mahiyeti bulunduğundan mahkemece bu durum söz konusu olduğunda davanın reddi yahut dosyanın resen tahkime gönderilmesi bahse konu olmayacaktır.

Tahkim sözleşmesinin hukukî niteliği öğretide tartışmalıdır. Kimi görüşe göre, tahkim sözleşmesi bir maddî hukuk sözleşmesi kimi görüşe göre ise tahkim sözleşmesi usul hukuku sözleşmesi olduğu yönündedir.¹⁸⁶

Öğretide bir görüş, tahkim sözleşmesinin hukukî niteliği itibarıyla maddî hukuk sözleşmesi olduğunu savunmaktadır. Maddi hukuk; kişilerin hukuki durumunu, birbirleriyle ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen, kişilerin sahip olduğu hakları ve yüklendiği borçları belirleyen kurallara denir. Tahkim sözleşmesi borçlar hukuku

¹⁸⁴ Yargıtay 15.HD., 2019/1438E. 2019/2153K., 13.04.2019T, Lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 30.07.2024.

¹⁸⁵ Kuru, Baki / Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder, s.779

¹⁸⁶ Taşkın, s.19.

anlamında bir sözleşmedir.¹⁸⁷ Sözleşmenin belirli ilkeleri bulunması gerekmektedir. Bunlar; sözleşme serbestisi, iradelerin karşılıklı uyuşması, sözleşmenin taraflarının hukuken geçerli iradeye sahip olması ilkeleridir. Tahkimde niteliği itibarıyla sözleşme olduğundan bu ilkelere tabidir.¹⁸⁸

Bizim görüşümüze göre, Tahkimin bir takım maddî hukuk ilkelerine tabi olması nedeniyle tahkimin maddî hukuk sözleşmesi olarak nitelendirilmesi yeterli bir kabul değildir.

Öğretide bir başka görüş ise, tahkim sözleşmesini bir usul hukuku sözleşmesi olduğu yönündedir. Tahkimin usul yasalarında düzenlenmesi bu görüşe yol açmaktadır. Bu görüşe göre, tahkim karakteristik özelliği gereği usul sözleşmesidir. Tahkim sözleşmesine maddi hukuk hükümlerinin uygulanabilmesi için, usul hukuku hükümlerinde bir boşluğun bulunması gerekmektedir. Usul esastan önce gelir ilkesi gereğince usul hükümlerinin uygulanması önceliklidir.¹⁸⁹

Kanaatimizce tahkim sözleşmesi hem maddi hem usuli niteliğe sahip karma nitelikte bir sözleşmedir. Tahkim sözleşmesinin hukukî niteliği belirlenirken maddî ve usulî niteliği ayrı ele alınmamalıdır. Tahkim her iki hukuk alanıyla da bağlantılıdır. Sözleşmenin tarafların bağımsız serbest iradeleri sonucu oluşumu maddî hukuk yönünü; uygulandığında tümüyle usul hukukuna ilişkin sonuçlar doğması ise usul hukuku yönünü yansıtmaktadır.¹⁹⁰

3.3. Hakemin Belirlenmesi Ve Hakemliğe İlişkin Esaslar

3.3.1. Hakemin Seçilmesi

Taraflar aralarında tahkim sözleşmesi yapmasıyla birlikte hakemleri seçme usulünü ve uyuşmazlığı çözecek hakem sayısını kendi iradeleriyle özgürce belirleyebilirler. Tahkim sözleşmesine taraflarca bu konuda bir hüküm konulmaması halinde taraflar Hukuk Muhakemeleri Kanunu 416/1 maddesinde yer alan düzenlemelere

¹⁸⁷ Kuru, Baki / Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder, Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı 6100 sayılı HMK'na Göre Yeniden Yazılmış, 24. Basım, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2013, s. 850.

¹⁸⁸ Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 694.

¹⁸⁹ Taşkın, s.19.

¹⁹⁰ Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 694.

göre hakem seçebilirler. Düzenlemeye göre sadece gerçek kişiler hakem olarak seçilebileceğinde, tüzel kişilerin hakem olarak seçilebilmesi mümkün değildir. Taraflar hakem sayısını belirlemede serbesttirler ama bu sayı kanun maddesinde de yer alan hükme göre çift olmamalıdır. Taraflarca tek hakem seçilmesi üzerine anlaşılmış ancak seçilecek hakem üzerinde anlaşmaya varılamamış ise taraflardan birinin talebi üzerine mahkeme tarafından hakem belirlenir. Uyuşmazlığın çözümü için üç hakemin belirlenmesi halinde taraflardan her biri bir hakem seçecek, tarafların seçmiş olduğu hakem de üçüncü hakemi belirleyecektir. Mahkeme hakem seçerken taraflar arasında imzalanan sözleşmeyi gölge düşürmemek için hakemlerin bağımsız ve tarafsız olması ilkelerini göz önünde bulundurmalıdır.

Taraflarda hakemin belirlenmesi hususu tahkim türlerinden özellikle ihtiyari tahkim açısından önem arz etmektedir. Tarafların tahkime başvurmada ihtiyarilik esas olduğu gibi hakemin belirlenmesi usulünde de ihtiyarilik esastır. Hakemlerini özgürce seçebilme fırsatı verilmesi, Tarafların tahkim yolunu seçmesinin en önemli nedenlerinden biri haline getirmektedir.

3.3.2. Hakemliğe İlişkin Esaslar

Mahkemelerde yapılan yargılamalarda hâkimin; görev, yetki ve sorumluluğuna ilişkin esasları niteliğine uygun düştüğü ölçüde tahkim yargılamasında hakeme uygulanmaktadır. “*Taraflar anlaşarak tahkim sözleşmesini yapmasıyla birlikte tahkimi kabul eden hakem taraflara herhangi bir haklı sebep göstermeksizin görevini yapmaktan kaçınırsa taraflar bu nedenden dolayı uğradığı zararın tazminini hakemden talep edebilirler. Hakem/hakem kurulunun sorumluluğu görevi kabul edip, geçerli bir mazeret sunmaksızın görevi yerine getirmemiş olması halinde söz konusudur.*” (HMK m.419)

“*Tahkim yargılamasının niteliği gözetilerek, hakemlik yapması önerilen kimsenin tarafsızlığı veya bağımsızlığından şüphe edilmesini gösterecek haklı bir durumun varlığı ve koşulları varsa görevini kabul etmeden önce bu durumu açıklaması gerekmektedir.*”(HMK m.417)

Tarafların kendi atadığı ya da atanması sırasında hazır bulunduğu hakemi reddedebilmesi için ret sebebini atama tarihinden sonra öğrenmiş olması gerekmektedir. Atama tarihinden önceki sebeplerden dolayı hakemin reddi talep edilemez. Böylece hakemin kötü niyetle reddi suretiyle tahkimin uzaması engellenmiş olunacaktır.

“1) Hakem veya hakem kurulu, tahkim sözleşmesinin mevcut veya geçerli olup olmadığına ilişkin itirazlar da dâhil olmak üzere, kendi yetkisi hakkında karar verebilir. Bu karar verilirken, bir sözleşmede yer alan tahkim şartı, sözleşmenin diğer hükümlerinden bağımsız olarak değerlendirilir. Hakem veya hakem kurulunun asıl sözleşmenin hükümsüzlüğüne karar vermesi, tahkim sözleşmesinin kendiliğinden hükümsüzlüğü sonucunu doğurmaz.(2) Hakem veya hakem kurulunun yetkisizliğine ilişkin itiraz, en geç cevap dilekçesinde yapılır. Tarafların hakemleri bizzat seçmiş veya hakem seçimine katılmış olmaları, hakem veya hakem kurulunun yetkisine itiraz etme haklarını ortadan kaldırmaz. (3) Hakem veya hakem kurulunun yetkisini aştığına ilişkin itiraz derhâl ileri sürülmelidir. (4) Hakem veya hakem kurulu, yukarıda belirtilen her iki hâlde de gecikmenin haklı sebebe dayandığı sonucuna varırsa, süresinde ileri sürülmeyen itirazı kabul edebilir. (5) Hakem veya hakem kurulu, yetkisizlik itirazını, ön sorun şeklinde inceler ve karara bağlar; yetkili olduğuna karar verirse, tahkim yargılamasını sürdürür ve davayı karara bağlar.” (HMK m.422) Hakemin kendi yetkisi konusunda karar vermesi ve tahkim şartının esas sözleşmeden tutulması; tahkim şartının bağımsızlığı ve tahkim kurumunun başarıya ulaşması için kabul edilmiş ilkelerdir. Amaç tahkim şartının geçersizliğini ileri sürerek tahkimi bertaraf etmenin önüne geçmektir.

3.4. Tahkim Yargılaması

Tahkim yargılaması, tarafların aralarındaki anlaşmazlığı devlet mahkemeleri yerine bağımsız ve objektif hakemler/hakem kurulu tarafından çözümlenmesini sağlayan yargılama yolu olarak ifade edilmektedir.

Taraflar tahkim yargılamasında davanın açılma zamanını serbestçe kararlaştırabilmektedirler. Dava açılma zamanı Milletlerarası Tahkim Kanunu 10.madde ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu 426/1.maddesinde düzenlenmiştir. Milletlerarası Tahkim Kanunu 10. maddesine göre: “Taraflar aksini kararlaştırmadıkça tahkim davası, hakemlerin seçimi için Asliye Hukuk Mahkemesine veya tarafların anlaşmasına göre hakem seçecek olan kişi, kurum veya kuruluşa başvurulduğu ve eğer anlaşmaya göre hakemlerin seçimi iki tarafa ait ise, davacının hakemini seçip kendi hakemini seçmesini diğer tarafa bildirdiği; anlaşmada hakem veya hakem kurulunu oluşturan hakemlerin ad ve soyadları belirtilmiş ise, uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözülmesi talebinin karşı tarafça alındığı tarihte açılmış sayılır. Taraflardan biri, mahkemeden ihtiyatî tedbir veya ihtiyatî haciz kararı almış ise otuz gün içinde tahkim davasını açmak zorundadır. Aksi halde

ihtiyatî tedbir veya ihtiyatî haciz kendiliğinden ortadan kalkar. Taraflar aksini kararlaştırmadıkça, tek hakemli davalarda hakemin seçildiği, birden çok hakemli davalarda ise hakem kurulunun ilk toplantı tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde hakem veya hakem kurulunca esas hakkında karar verilir.”

“Tahkim yargılamasının başlamasıyla birlikte taraflarca veya hakem tarafından belirlenen süre içinde davacı taraf tarafından tahkim şartının veya sözleşmesiyle birlikte iddiasını dayandırdığı vakaları ve talebini, davalı ise savunmasını ve dayandığı vakaları dilekçe ile hakem veya hakem kuruluna sunar. Taraflar sunmuş olduğu dilekçe de mevcut yazılı delillerini ekleyebilir ve ileride sunacakları delilleri gösterebilirler.”(HMK m.428)

Mahkemelerde ki yargılamalarda iddia ve savunmaların alınması, tanık dinlenmesi, keşif yapılması, bilirkişi raporu alınması, duruşmanın yapılması, delillerin incelenmesi gibi usul ve esasa ilişkin işlemler tahkim yargılamasında da bulunmaktadır. Mahkemelerde tarafların iddia ve savunmalarını ileri sürmesi veyahut delillerini ibraz etmelerine ilişkin durumlarda mahkeme duruşma yapılabileceği gibi dosya üzerinden de yargılamanın yapılmasına karar verebilir. Tahkim yargılaması da bir yargılama yolu olduğundan mahkemece yapılan yargılamanın safahatına ilişkin işlemler burada da mevcudiyetini korumaktadır.

Tahkim yargılamasında davacı taraf tarafından herhangi bir haklı sebep gösterilmeksizin süresinde dava dilekçesini vermezse veya dilekçede bulunması gereken zorunlu unsurlar tamamlanmazsa tahkimde görevli hakemlerce yargılama sonlandırılır. Tahkim yargılamasında ispata ilişkin hususlarda da irade serbestisi ilkesi esastır. HMK’nda ispat ölçüsü ve ispat yüküne ilişkin hükümler kıyasen tahkim yargılamasında da uygulanmaktadır. HMK’nun 427.maddesinde tahkim yargılamasının yapılacağı süre belirlenmiştir. Taraflar yapmış oldukları tahkim sözleşmesinde aksine bir durum kararlaştırmamışsa bir hakemin görev yapacağı davalarda hakemin seçildiği tarihte, birden çok hakemin görev yapacağı davalarda ise hakem kurulunun ilk toplantı tutanağını düzenlediği tarihten itibaren bir yıl içerisinde tahkim yargılamasına ilişkin hakem veya hakem kurulunca esas hakkında karar verilir. Bu 1 yıllık süre hak düşürücü süre niteliğine sahiptir.

Hukuki dinlenilme hakkı ile taraflara eşit davranılma ilkesi adil yargılanma hakkının temel iki prensibi olup hakem veya hakem kurulunca tahkim yargılamasının her aşamasında gözetilerek yerine getirilmelidir.¹⁹¹

3.4.1. Tahkim Yargılamasında Geçerli Usul İlkeleri

Taraflar, tahkime ilişkin emredici hukuk kurallarına uymak kaydıyla hakem veya hakem kurulunun uygulayacağı yargılama usulüne ilişkin kuralları kararlaştırabilirler. Tarafların yapmış olduğu bir sözleşme yoksa hakem veya hakem kurulu, tahkim yargılamasını tahkime ilişkin kanunda yer alan hükümleri göz önüne alarak yürütecektir.¹⁹²

Tahkim yargılamasında geçerli olan ilkeler Hukuk Muhakemesi Kanununda yer alan yargılama usulüne ilişkin ilkelerdir. “*Hâkim, iki taraftan birinin talebi olmaksızın, kendiliğinden bir davayı inceleyemez ve karara bağlayamaz.*” (HMK m.24) Bu durumda, taraflardan birinin talebi olmadan tahkim yargılamasının yapılabilmesi mümkün olmamaktadır.

Tahkim yargılamasında, kendiliğinden araştırma ilkesi ile taraflarca getirilme ilkesinden hangisinin geçerli olduğu tarafların aralarında yapmış oldukları yargılama usulünü belirledikleri sözleşmeye bağlı olarak belirlenecektir. Taraflar belirlememişlerse taraflarca getirilme ilkesinin geçerli olduğu kabul edilecektir.¹⁹³

“*Taraflar dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadır.*” (HMK m.29) Yargılamanın yürütülmesinde geçerli olan dürüstlük kuralı, tahkim yargılamasında ve hakemler içinde geçerli olmaktadır. Davanın ihbarı ve davaya fer’i müdahale ile ilgili hükümler taraflarca açıkça belirlenmediği müddetçe tahkimde uygulanmamaktadır. Bu hükümlerin tahkim yargılamasında uygulanabilmesi için üçüncü kişilerle de tahkim sözleşmesinin imzalanması gerekecektir.

“*Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir.*” (HMK

¹⁹¹ Pekcanitez, Hakan, “*Medeni Yargıda Adil Yargılanma*”, İzmir Barosu Dergisi, S.2, 1997, s.34-57.

¹⁹² Pekcanitez, s.2705.

¹⁹³ Pekcanitez, s.2704.

m.26) Tahkim yargılamasında da hakem veya hakem kurulu tarafların talepleriyle bağlı bulunmaktadır. Tahkim yargılamasında, hakem önünde açılan davaya karşı karşılık dava açılabilmesi için karşılık davanın tahkim konusu uyuşmazlıkla ilgili olması gerekmektedir.¹⁹⁴

3.4.2. Tahkim Yargılamasının Sona Ermesi

“Davalı itirazı üzerine hakem veya hakem kurulunca uyuşmazlığın kesin olarak çözümünde davalının hukuki yararının bulunduğu kabul edilmesi durumu hariç olmak üzere davacı davasını geri almışsa ya da tahkim sözleşmesinin taraflarınca tahkim yargılamasının sonra erdirilmesi hususunda anlaşılmışsa veyahut yargılama giderleri için gerekli olan gider avansı taraflarca yatırılmamışsa tahkim yargılaması sonra erecektir. Tarafların tahkim yargılamasının sona erdirilmesi konusunda aralarında yapacakları anlaşma tahkimde görev alan hakemler içinde bağlayıcı mahiyette olacaktır. Hakem veya hakem kurulunca başka bir sebeple yargılamanın sürdürülmesi gereksiz veya imkânsız bulunursa yine tahkim yargılaması hakemlerce sona erdirilecektir. Hakem yargılamasının sona ermesiyle birlikte hakemin veya hakem kurulunun yetkisi kendiliğinden ortadan kalkar.” (HMK m.435)

Tahkim yargılaması devam ederken taraflarca feragat, sulh, kabul gibi yargılamayı sona erdiren taraf usul işlemlerinin yapılması durumunda da yine tahkim yargılaması sona erecektir.

Hakemin yargılamayı gerçekleştirip nihai kararını vermesiyle de tahkim yargılaması sona ermektedir. Tahkim bir yargılama faaliyeti olduğundan, mahkeme kararları gibi verilen kararlar kesin hüküm teşkil eder. Tahkim yargılaması sonucunda verilen karar tarafları bağlayıcı özelliği sahiptir. Bu nedenle aynı konuda daha sonra tahkimde yargılama yapılamamaktadır. Bu kararların aynı zamanda kesin delil teşkil etme vasfı da bulunur.

3.4.3. Hakem Kararına Karşı Başvurulabilecek Kanun Yolları

Tahkim yargılaması sonucunda hakem veya hakem kurulunun vermiş olduğu hüküm, yargı kararları gibi maddi anlamda kesin hüküm niteliğini taşır. Ayrıca hakem ve

¹⁹⁴ Pekcanitez, s. 2706.

hakem kurulunun vermiş olduğu karar devletin icra organları aracılığıyla cebri olarak yerine getirilmesi sağlanır. Yargıtay kararında da hakem veya hakem kurulu kararlarının kesin hüküm niteliğinde olduğu ve bu hükmün tarafları bağlayacağı belirtilmektedir.¹⁹⁵

Hakem veya hakem kurulunun vermiş olduğu kararların iptali veya değiştirilmesi mahkemelerde olduğu gibi kanun yollarıyla mümkün olmaktadır. Tahkimde verilen kararlara karşı da yargılamada olduğu gibi taraflar kanun yoluna başvurabilmektedirler. Hakem kararlarına karşı denetimin sağlanabilmesi için mahkemede iptal davası açılabilmesi kabul edilmiştir. Ancak iptal sebepleri sadece kanun’ da belirtilen durumlarla tahdidi sayılmıştır.

Hakem kararlarına karşı denetimin sağlanabilmesi için mahkemede iptal davası açılması kabul edilmiştir. İptal sebepleri HMK’nun 439. Maddesinde tahdidi olarak sayılmıştır. Bu durumdan anlaşılan kanunda yer alan sebepler haricinde hakem kararlarının iptali istenemez. Hakem/ Hakem Kurulu kararlarına karşı iki dereceli kontrol sistem öngörülmüştür. Hakmkararlarına karşı ilk olarak iptal davası açılacaktır, iptal davası sonucu verilecek nihai karara karşı taraflar Temyiz kanun yoluna başvurabilecektir. HMK’nun 439/6 maddesinde bu duruma açıkça yer verilmiştir. *“İptal davası hakkında verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvuruabilir. Temyiz incelemesi, bu maddede yer alan iptal sebepleriyle sınırlı olarak, öncelikle ve ivedikle karar bağlanır. Temyiz, kararın icrasını durdurmaz.”*

İptal davasının konusunu tahkim yargılaması sonucunda hakem veya hakem kurulunun vermiş olduğu nihai veya kısmi kararlar oluşturmaktadır. Tahkim yargılamasında maddi veya usul hukukundan kaynaklı sorunlar hakkında kurulan ara kararlara karşı iptal davası açılmamaktadır.

İptal davası, hakem/ hakem kurulu kararlarının tarafara tebliğinden itibaren 1 ay içinde açılması gerekmektedir. HMK 439/4 ‘e göre; *“İptal davası, bir ay içinde açılabilir. Bu süre, hakem kararının veya tavzih, düzeltme ya da tamamlama kararının taraflara bildirildiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Hakem kararına karşı iptal davası açılması kararın icrasını durdurmaz. Ancak taraflardan birinin talebi üzerine hükmolunan para*

¹⁹⁵ Yargıtay 1. HD, E.13877, K.228, T.16.01.2002, Lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 04.08.2024.

veya eşyanın değerini karşılayacak bir teminat gösterilmek şartı ile kararın icrası durdurulabilir.”

Hakem veya hakem kurulunun esea hakkında vermiş olduğu kararar hakkında iptal davası açılmamaktadır. Yargıtayın da bu yönde kararı bulunmaktadır.¹⁹⁶

3.4.4. Tahkimde Görevli ve Yetkili Mahkeme

Hukuk Muhakemeleri Kanunu 410. Maddesin de tahkimde görev ve yetkisi bulunan mahkeme ele alınmıştır. Düzenleme uyarınca tahkimde, mahkemece gerçekleştirileceği öngörülen işlerde görevli ve yetkili mahkeme, konusuna göre tahkim yeri asliye hukuk veya asliye ticaret mahkemesidir. Tahkim yeri öngörülmemişse görevli mahkeme, konusuna göre asliye hukuk veya asliye ticaret mahkemesi, yetkili mahkeme ise davalının Türkiye’deki yerleşim yeri, oturduğu yer veya işyeri mahkemesidir¹⁹⁷.

3.4.5. Hakem Kararının İcrası

Hakem veya hakem kurulunun vermiş olduğu kararların icraya konulmasıyla birlikte, davalı tarafın icrayı ne şekilde durdurabileceği HMK 439/4’te düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre; *“Hakem kararına karşı iptal davası açılması kararın icrasını durdurmaz. Ancak taraflardan birinin talebi üzerine hükmolunan para veya eşyanın değerini karşılayacak bir teminat gösterilmek şartı ile kararın icrası durdurulabilir.”*

Hakem kararlarında icranın geri bırakılması prosedürü uygulanmamaktadır. İİK 36.madde de ilama karşı istinaf veya temyiz kanun yoluna başvuran davalının icranın geri bırakılması kararı alabileceği düzenlenmiştir.

“İptal davası açan davacı, davayı açtığı mahkemeye sunduğu dava dilekçesiyle birlikte icranın durdurulmasını talep edebilecektir.”(HMK 439/4 md.) İcranın durdurulmasına karar verilecek ise davacıya teminat yatırılması üzerine süre verilir, davacı tarafından mahkemece belirlenen teminat depo edildikten sonra, hakem kararının davanın sonuna kadar durdurulmasına karar verilir. Mahkeme tarafından istenilen teminat

¹⁹⁶ Yargıtay 6.HD, E.2021/5566, K.2021/1702, T.23.11.2021, Lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 04.08.2024.

¹⁹⁷ Gençcan, s. 1354.

%15 ile %20 arasında değişiklik göstermektedir. Teminat nakit olabileceği gibi süresiz banka teminat mektubu şeklinde de olabilir.

Kanatımızca tarafların yargılama boyunca hak kaybına uğramaması için icra takibinin hakem kararının kesinleşmesinden önce durdurulması gerekir. Her iki tarafında hak kaybına uğraması istenilmiyorsa mahkemece başvuran tarafından belirli teminat alınarak icranın durdurulmasına karar verilmelidir. Böylelikle alacaklı tarafında hak kaybına uğramasının önüne geçilmiş olunur.

3.5. Tahkimin Hukuksal Niteliği

Tahkim, birden çok hukuksal ilişkiyi içeren hukuki bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹⁸. Zira tahkim çoğunlukla bir bütün şeklinde değerlendirilmez, tahkim sözleşmesinin hukuksal niteliğine bakılmaktadır¹⁹⁹. Bundan dolayı tahkimin hukuksal niteliği belirlenirken bu hukuksal ilişkilerin yalnızca birisini ele alıp bir değerlendirmede bulunmak isabetli olmayacaktır. Tahkimin bir bütün olarak ele alınarak hukuki niteliğine ilişkin bir belirlemede bulunulması gerekmektedir²⁰⁰.

Öğretideki bir görüşte tahkimin hukuksal niteliği ele alınırken alternatif uyuşmazlık yöntemlerinden birisi olduğu belirtilmektedir²⁰¹. Buna göre tahkim uyuşmazlıkların alternatif yöntemlerinden en etkili ve yaygın olarak kullanılanıdır²⁰². Zira tahkimin ekonomik maliyet konusundaki etkisiyle avantajı en fazla olan yöntemdir. Yapısına bakıldığında mahkemeler karşısında ticari işletmelerin bünyesiyle uyumluluk göstermektedir. Tahkim yargılamasında ihtilafların esasına mahkemelerce bakılmamakta, tarafların yahut mahkemenin belirlediği veyahut kurumsal tahkimin kuralları dikkate alınarak seçilen hakemlerce bakılmaktadır. Buna göre tahkim mahkemeler karşısında önemli alternatiflerden birisidir. Hakem/lerin faaliyetleri işlevsel anlamda yargısal olabilmekte ancak hâkim tarafından yapılabilecek yargı faaliyetlerinin

¹⁹⁸ Sarisözen, Hakem Yargılaması, s. 5; Konuralp, Tahkim, s. 128; Alangoya, Yavuz, Medenî Usul Hukukumuzda Tahkimin Niteliği ve Denetlenmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1973, s. 38.

¹⁹⁹ Koral, Rabi, “İç Hukukumuzda Tahkim”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 13, S: 3, İstanbul, 1947, Tahkim, s. 1039.

²⁰⁰ Konuralp, Tahkim, s. 128.

²⁰¹ Bu görüş özellikle Anglo-Sakson öğretisinde kabul görmektedir. Bkz.; Konuralp, Tahkim, s. 129; Özbek, Mustafa Serdar, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Genişletilmiş 5.Baskı, Yetki Yayınevi, Ankara, 2022, s. 188.

²⁰² Konuralp, Tahkim, s. 130.

tümü hakemler tarafından yapılamamaktadır. Bu nedenle hakem/leri, bir hâkimin yerine koymak yahut bir hakem kurulunu mahkeme olarak değerlendirmek doğru olmayacaktır²⁰³.

Bize göre de tahkim yargılamasının, uyuşmazlıkların alternatif çözüm yöntemi olarak değil, özel bir yargılama yöntemi olarak kabulü yerinde olacaktır. Zira hakemler, devletin yargısındaki gibi taraflar açısından bağlayıcı mahiyette kararlar vermektedir. Dolayısıyla bu kurumda tarafların arasında uzlaşma sağlayıcı bir çabaya girişilmemektedir²⁰⁴. Tahkim, esas itibariyle devletin mahkemelerince gerçekleştirilen yargısal faaliyetleri yerine ve mahkemeler karşısında toplu iş sözleşmesi mahiyeti arz eden yargılama yapılan bir yöntem konumundadır²⁰⁵.

Tahkim, uyuşmazlıkların alternatif çözüm yöntemleriyle çok fazla benzerlikleri kendi içerisinde barındırmaktadır. Bu yol, tarafların mahkemelerde karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlarla karşılaşmamaları için müracaat ettikleri bir yoldur. Tahkimde esas itibariyle ihtiyarilik esas olup taraflarca kararlaştırılması durumunda tahkim yoluna başvurulabilmektedir. Ayrıca taraflarca hakemler serbestçe seçilebilmektedir. Tahkim kurumunun işleyişinde, mahkemeler karşısında daha az şekli kurallar hâkimdir. Dolayısıyla tarafların tahkimin işleyişine yönelik usûl kurallarını belirleyebilmeleri mümkün olmaktadır. Bunun yanı sıra, tahkim yolunda gizlilik ilkesi hâkim olup, bu özelliği uyuşmazlıkların öteki alternatif çözüm yöntemleriyle benzerlik göstermektedir²⁰⁶.

²⁰³ Özbek, s. 188; Konuralp, Tahkim, s. 129.

²⁰⁴ Pekcanitez, Hakan, “*Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri*”, Hukuki Perspektifler Dergisi, S. 5, 2005, s. 15.

²⁰⁵ Tanrıver, Süha, “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y. 19, S. 64, 2006, s.171.

²⁰⁶ Konuralp, Tahkim, s. 130.

3.6. Toplu İş Sözleşmesindeki Tahkim Şartının Geçerliliği

Taraflar toplu hak veya toplu menfaat uyuşmazlığın tüm aşamalarında anlaşmaya varmaları halinde özel hakeme gidebilmeleri mümkündür.(STİKS20 md.) Toplu iş sözleşmesine tarafların birisinin müracaat etmesi halinde özel hakeme gidilebileceği hakkında düzenlemeler konulabilecektir. İşçinin, işveren tarafından geçerli bir nedene dayalı olmayan yahut hiçbir neden gösterilmeyen fesih dolayısıyla ilk olarak feshin bildirimi itibariyle bir ay içerisinde arabuluculuk kurumuna başvurması gerekmektedir. Arabuluculukta işçi ve işverenin anlaşamaması halinde işçinin önünde bir seçimlik hakkı bulunmaktadır. Buna göre işçini istemesi halinde mahkeme nezdinde dava açabilmesi yahut uyuşmazlığı özel hakeme götürebilmesi mümkün olmaktadır. Buradaki seçimlik hak, işçi tarafın rızasına bağlı olduğundan ihtiyari tahkim söz konusudur²⁰⁷.

Öte taraftan, sendika ve işveren tarafının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği hakkında bireysel niteliğe sahip iş uyuşmazlıklarının özel hakem yoluna taşınması hususundaki anlaşmaları geçersiz kabul edilecektir²⁰⁸. Başka bir söylemle, toplu iş sözleşmesinin uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması açısından özel tahkim yolunu zorunlu tutması mümkün olmayacaktır²⁰⁹.

Buna göre işçi tarafının iradesine bakılmaksızın sendika tarafından ortaya konulan toplu iş sözleşmesi ile işçinin tahkime gitme zorunluluğunun öngörülmesi, işçinin bağımsız yargı yoluna müracaat etme ve hak arama özgürlüğünün ihlali söz konusu olacaktır²¹⁰. Buna göre toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir hakkı talep eden işçi, yargı yoluna gittiğinde işveren tarafının toplu iş sözleşmesindeki tahkim kaydına dayalı olarak tahkim ilk itirazında bulunması halinde, bu itiraz dinlenmemelidir.²¹¹

²⁰⁷ Şahin, Emir, s. 917.

²⁰⁸ Centel, Tankut, İş Güvencesi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul 2020, s. 201.

²⁰⁹ Centel, s. 201; Sarıbay Öztürk, s. 755; Köme Akpulat, Ayşe, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 227.

²¹⁰ AYM., 19.10.2005T, 2003/66E., 2005/72K. sayılı kararında “Bu durumda Anayasa’ ın 36. maddesine aykırılık söz konusu olacaktır.” denilmektedir.

²¹¹ Bedük, Mehmet: “*Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvuru Hakkı*”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 11, S. 146, Kasım 2018, s. 22-23.

3.7. Tahkimin Olumlu Ve Olumsuz Tarafları

Tahkim yolunun hızlılığı ve daha az masraflı oluşu²¹² taraflarca tercih edilmesindeki sebeplerden birisidir. Devletin yargı yolunda davalar yıllarca sürebildiğinden tahkime başvurularda artışlar yaşanmaktadır²¹³. Hakemlerin, devletin yargısı karşısında hızlı karar verme olanağı bulunmaktadır²¹⁴. Zira günümüzde devletin yargısı oldukça yoğun bir iş yüküyle karşı karşıyadır. Ancak, hakemlerce çözülmek üzere bekleyen uyuşmazlık yalnızca bir tanedir. Devletin mahkemeleri belli sürelerde çalışmakta, adli tatil söz konusu olabilmekte, ancak hakemlerin istemeleri halinde tatillerde dahi çalışabilmeleri mümkündür²¹⁵. Bunun yanı sıra tarafların, devletin yargısındaki detaylı usûl kurallarının aksine, uyuşmazlıkları için basit usûl kurallarını belirleyip uygulatabilmelerine olanak bulunmaktadır. Böylece taraflar önünde daha esnek²¹⁶ usûl kurallarının uygulanma imkânına sahip olunmaktadır. Bundan dolayı tahkimin daha kolay bir yöntem olduğu ifade edilebilir²¹⁷.

Tahkimde, devlet yargısının aksine, yargılamalar aleni yapılmamaktadır. (HMK md.48) Dolayısıyla tahkim yargılaması gizli²¹⁸ yapılmaktadır²¹⁹. Böylece tarafların itibarına zarar verme tehlikesi sona ermektedir. Bundan dolayı ticari itibarına zarar gelmesinden kaygı duyan tacirler tahkime başvurabilirler²²⁰. Şirketlerin çoğunun mali

²¹² Çünkü devletin yargısında birden çok dereceli mahkeme bulunmakta, böylece yargılama masrafları önemli ölçüde ağırlaşmaktadır. Tahkimde ise bu söz konusu olmamaktadır. Bkz. Deren Yıldırım, Elverişlilik, s. 40; Sarısözen, s. 15; Alangoya, Tahkimin Niteliği, s. 18; Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 1067; Konuralp, Tahkim, s. 134.

²¹³ Karayalçın, Yaşar, “*Hakem Mahkemesi Kararları ve Yargıtay Denetimi*” 28.1.1994 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı”, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu Bildiriler- Tartışmalar XI, Ankara, 13-14 Mayıs 1994, s. 40; Üstündağ, Saim, “Hakemlerin Israr Hakkı Var mıdır?”, Yasal Hukuk içtihat ve Mevzuat Dergisi, C. XV, S. 171/2, Mart 1996, s. 217.

²¹⁴ Alangoya/ Yıldırım/ Deren Yıldırım, s. 595; Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 1067; Sarısözen, s. 15; Konuralp, Tahkim, s. 133; Taşkın, Âlim, Hakem Sözleşmesi, 2. Baskı, Turhan Yayınevi, Ankara, 2005, s. 9.

²¹⁵ Taşkın, s. 9; Alangoya, Tahkim, s. 18; Alangoya/ Yıldırım/ Deren Yıldırım, s. 595; Sarısözen, s. 15; Ertekin/ Karataş, s. 36; Konuralp, Tahkim, s. 133.

²¹⁶ Mahkemelerce, uyuşmazlığa uygulanan usûl kuralları, taraflarca esnetilemez ve uyuşmazlık için uygun duruma getirilemez. Fakat tahkim yolunda tatbik edilecek usûlün taraflarca yahut hakem/lerce ihtiyaca uygun duruma getirilmesi mümkün olmaktadır. Bkz. Yeşilirmak, Ali, Doğrudan Görüşme, Arabuluculuk, Hakem Bilirkişilik ve Tahkim, 1. Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, Nisan 2011, s. 75.

²¹⁷ Konuralp, Tahkim, s. 133- 134.

²¹⁸ Taraflar tahkimde gizlilik ilkesinin uygulanmamasını kararlaştırabilmektedir. Bkz. Konuralp, Tahkim, s. 135.

²¹⁹ Özsunay, Ergun, “*Tahkim Yargılamasında Mahremiyet*”, İstanbul Barosu Dergisi, C: 78, S: 2, 2004, s. 541; Sarısözen, s. 16; Üstündağ, Israr, s. 217.

²²⁰ Konuralp, Tahkim, s. 135.

durum, defter ve sırları başkalarına ifşa edilmeden uyuşmazlık, tarafların arasında sonuçlandırılmaktadır²²¹.

Tahkim yolunda, taraflarca uyuşmazlıklarına bakmak üzere uzmanlık²²² sahibi kimselerin hakem olarak seçilmesi tahkimin neticesinde adaletli bir kararın ortaya çıkması açısından önemlidir. Tahkim yoluna gidilmesindeki en önemli sebeplerden birisinin de uzman kişilerin belirlenebilme imkânı olduğunu söylemek mümkündür²²³.

Tahkim yolunda kimi durumlarda hakem/lere ödenecek ücretler oldukça yüksek olabilmektedir. Bu durumda tahkimde adaletin sağlanması beklenirken, bunun bir kazanç kapısına dönüşebilmesi söz konusu olabilmektedir. Uyuşmazlıkların kimisinde bu ücretler uyuşmazlığın konusuna yakın olarak belirlenmektedir. Bunun yanı sıra üç yahut daha fazla kurul tarafından yapılan yargılamaların yüksek masrafları beraberinde getirmesi mümkün olabilmektedir²²⁴.

Öte taraftan hakem/lerin işlerinin oldukça yoğun olması, mesleki yönden yetersiz kalmaları ve tarafsızlıklarını koruyamamaları nedeniyle yargılamalar yavaşlayabilmektedir. Bu durumlarda tahkimin süresi uzayabilmektedir²²⁵. Ayrıca, teknik bilgisi olup da hukuki bilgisi bulunmayanların bazen tahkim yolunda bir takım olumsuzluklara neden olabilmesi de mümkündür²²⁶.

3.8. Tahkim Yargılamasının Diğer Alternatif Barışçıl Çözüm Yollarından Farkı

3.8.1. Tahkim Yargılaması ile Uzlaştırma Kurumu Arasındaki Farklılıklar

Taraflar arasında toplu iş görüşmelerin başarısız olması halinde, bir üçüncü unsur yardımıyla bu görüşmelere devam edilmesi ihtiyacı uzlaştırma kurumunun iş hukukunda büyük ölçüde uygulama alanı bulmasını sağlamıştır. Uzlaştırmada amaç

²²¹ Akıncı, s. 9; Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 1068; ; Sarısözen, s. 16.

²²² Uzmanların, uyuşmazlığın konusuna göre hukukçu yahut öteki mesleklerden tercih edilmesi, yargılama usulünde hızlılık ve güveni beraberinde getirmektedir. Böylelikle tahkim sonucunda ortaya çıkan kararın taraflar bakımından daha adaletli çıkabilmesi mümkün olacaktır. Bkz. Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 1067; Akıncı, s. 8; Sarısözen, s. 13; Taşkın, s. 10.

²²³ Konuralp, Tahkim, s. 133; Yeşilırmak, s. 73.

²²⁴ Ertekin/ Karataş, s. 37; Sarısözen, s. 17; Deren Yıldırım, Olumlu ve Olumsuz Yönler, s. 42.

²²⁵ Deren Yıldırım, *Tahkimin Olumlu ve Olumsuz Yönleri*, Ankara Barosu Dergisi, S: 39, 2002; Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 1067; Sarısözen, s. 17.

²²⁶ Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 1067.

tarafllara yardımcı olmak, onları birbirlerine yakınlaştırmaya çalışmak ve tarafların anlaşmasını sağlamaktır. Gerek tek bir uzlaştırmacı olsun gerek birden çok üyeli uzlaştırmacılar kurulu olsun; uzlaştırmacının temel görevi taraflarca kabul edilebilir bir çözüme tarafları yönlendirmektir. Uzlaştırmacın hiçbir şekilde taraflara kendi fikrini empoze eden bir yönü bulunmamaktadır.

Tahkimde ise hakem kendine gelen uyuşmazlığı çözümleyecektir. Hakemin verdiği karar kesin olup tarafları bağlayıcıdır. Hakem tarafların anlaşacağı kabul edeceği bir kararı vermek isteyebilir. Yine de hakemin iradesi taraflara yardımcı olmaktan çok farklı olarak bizzat tarafların yerine geçmektir.²²⁷

3.8.2. Tahkim Yargılaması ile Arabuluculuk Kurumu Arasındaki Farklılıklar

Yargılama sürecine atanan hakem bu süreçte objektif davranmak zorundadır. Arabuluculukta da hakem gibi tarafsız ve bağımsız üçüncü kişi bulunmaktadır; ancak arabuluculuk yargısal bir yol olmayıp süreç sonucunda arabulucu hakem gibi bir hüküm verememektedir. Sadece süreç içerisinde taraflarla görüşerek tarafların uyuşmazlığı çözüme kavuşturmaları için onlara yol göstermektedir. Arabuluculuk faaliyeti tarafların anlaşmasını kolaylaştırmaya yöneliktir. Arabulucu da uzlaştırmacı gibi uyuşmazlığa kesin çözüm getiren tarafları bağlayıcı bir karar alamaz.

3.8.3. Tahkim Yargılaması ile Devlet Yargılaması Arasındaki Farklılıklar

Tahkim yargılaması ile devlet yargılaması arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Devlet yargılamasında taraflar yargılama ilişkin usulünü seçemezler ancak tahkimde yargılama usulünü seçmek uyuşmazlığın taraflarının iradesine bağlı olmaktadır. Taraflar devlet yargılamasında yargılamayı yapacak mahkemeyi ve hâkimi seçemezler. Tahkim yargılamasında, taraflar yargılamayı yapacak hakemi seçebilmektedir. Ayrıca, devlet yargılamasında kural olarak alenilik esassen tahkim yargılamasında gizlilik ilkesi esas alınmaktadır. Tahkim yargılaması devlet yargılamasına göre daha hızlı sonuçlanmaktadır. Devlet yargılamasında hangi maddi hukuk kurallarının

²²⁷ Burhan Özdemir, "Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim" Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1989, s.16-20.

uygulanacağı önceden belirlidir. Tahkim yargılamasında ise tarafların uygulanacak maddi hukuku seçme imkânı bulunmaktadır.²²⁸

3.9. Tahkim Türleri

3.9.1. Genel Olarak

Sanayileşmenin gelişmesiyle birlikte iş uyuşmazlıkları çoğalmış bunun sonucunda uygulamaya yeni çözüm yöntemleri getirilmek istenmiştir. Bu çözüm yöntemlerinden birisi de tahkim olmuştur. STİSK’nda tahkim yolunun, zorunlu ve ihtiyati olarak iki türü öngörülür²²⁹. Zorunlu tahkim, Yüksek Hakem Kurulu başvurusu olarak karşımıza çıkmaktadır. İhtiyari tahkim ise özel hakeme müracaat olarak kabul edilmektedir.

3.9.2. Zorunlu Tahkim

Toplu iş uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturabilmek için birden fazla alternatif çözüm yolu bulunmakla birlikte bunlar ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Ülkemizde bu uyuşmazlıkların çözümünde kısmi serbesti sistemi uygulanmaktadır²³⁰. Bu sistemde uyuşmazlığın tarafları, uyuşmazlığın çözümü için serbest bırakılmakta, ancak taraflara bu serbestlikleri bakımından sınırlamalarda bulunulmuştur. Sistemde taraflara, birtakım çözüm yollarına başvuru konusunda zorunluluk getirilmektedir. Sözgelimi bu sistemde tarafların, grev veya lokavta müracaat öncesinde uyuşmazlıklarını arabuluculuk yahut uzlaştırma yoluyla çözümlemeleri gerekmektedir²³¹.

STİSK’nda anlaşmazlıkların esas itibariyle barışçıl yollarla çözüme kavuşturulmasına yönelik düzenlemeler ağırlıkta olup grev ve lokavta en son çare olarak müracaat edilmesi yönünde düzenlemeye gidilmiştir. Kanunda uzlaştırma sistemine yer verilmezken, grev ve lokavta gitmeden evvel arabuluculuk yönteminin işletilmesi gerekli görülmüştür.

²²⁸ Pekcanitez, s. 2600.

²²⁹ Sökmen Güler, s. 55.

²³⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş İlişkileri, s. 503.

²³¹ Evren, Öcal Kemal, “İş Güvencesinde Tahkim ve İçerik Denetimi”, Mali Çözüm Dergisi, S. 100, 2010, s. 196.

Esas itibariyle tahkim yönteminin niteliğinden dolayı bir uyuşmazlığın taraflarca hakem/ler vasıtasıyla çözümlenmesi karşılıklı anlaşma üzerine mümkün olsa dahi kimi hallerde tahkim yoluna başvurulması zorunlu kabul edilmiştir²³².

Tahkimde esas itibariyle ihtiyari tahkim geçerli olup, bazı durumlarda zorunlu tahkim söz konusu olmaktadır²³³. Zira ihtiyari tahkimle farklı olarak, zorunlu tahkimde özel kanunlarda yer alan uyuşmazlıkların hangisi için tahkimin zorunlu olduğu belirtilmiştir.²³⁴ Özel kanunlarda yer alan düzenlemelerde tahkime gidilmesinde zorunluluk görülmesi haline zorunlu tahkim denilmektedir²³⁵. Bu tahkim yolunda, uyuşmazlığın hakem/lerce çözüme kavuşturulması hususunda taraf iradesine bakılmamakta, tarafların arasında bir tahkim sözleşmesinin varlığı aranmamaktadır²³⁶. Çünkü tahkime gitmesi gerekli olan uyuşmazlıklar daha evvelde yasa yapıcı tarafından kanunla belirlenmiştir. Bunlar, “3533 Sayılı Umumi Mülhak ve Hususi Bütçelerle İdare Edilen Daire ve Belediyelerle, Sermayesinin Tamamı Devlete veya Hususi İdarelere Ait Daire ve Müesseseler Arasındaki İhtilafların Tahkim Yolu ile Halli Hakkında Kanun”, “Çeltik Ekim Kanunu”, “Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun”’un ilgili maddelerinde zorunlu tahkime ilişkin düzenlemelerdir.

Kanunda bir uyuşmazlığın hakem/lerce çözümleneceğine yönelik bir hüküm varsa bu uyuşmazlığın mahkemeye götürülmesi mümkün olmamaktadır²³⁷. Dolayısıyla zorunlu tahkime gitmesi gerekli bir uyuşmazlığın arabuluculukla veya ihtiyari (özel) tahkimle yahut uyuşmazlıkların öteki çözüm yöntemleriyle çözüme kavuşturulmasına olanak bulunmamaktadır²³⁸.

Zorunlu tahkim, tarafların anlaşmazlıklarını yargı dışında çözümlmek için başvurdukları bir yöntemdir. Zorunlu tahkim taraflar arasındaki sözleşmelerde önceden

²³² Batur, Murat, “*Tahkim ve Toplu İş Sözleşmelerinin Yorumu*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C:5, S: 20, 2010, s. 124.

²³³ Kuru, s. 1868; Kuru/ Aydın, s. 694.

²³⁴ Göksu, s. 121; Kuru/ Aydın, s. 694; Arslan/ Yılmaz/ Taşpınar Ayvaz, s. 763.

²³⁵ Mecburi ya da yasal tahkim de denilebilir. Bkz. Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 583; Karadaş, s. 35; Göksu, s. 121; Şahin Emir, s. 912; Kuru, s. 1858; Kuru/ Aydın, s. 694; Arslan/ Yılmaz/ Taşpınar Ayvaz, s. 763.

²³⁶ Arslan/ Yılmaz/ Taşpınar Ayvaz, s. 763; Göksu, s. 121.

²³⁷ Kuru, s. 1858; Kuru/ Aydın, s. 694.

²³⁸ Örneğin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 61. maddesinde yer alan grev oylaması durumunda, 62. maddesinde belirtilen grev ve lokavtın yasaklı olduğu hallerde, 63. maddesinde yer verilen grev ve lokavtın ertelenmesi durumlarında Yüksek Hakem Kuruluna müracaat edilmesi zorunludur. Dolayısıyla bu hallerde zorunlu tahkime gidilmesi yasal olarak zorunlu tutulmuştur.

belirlenen bir tahkim maddesi ile işlerlik kazanabilecektir. Zorunlu tahkimin uygulanabilmesi için bazı temel şartlar bulunmaktadır. Öncelikle, tarafların tahkim anlaşmasını yazılı olarak yapmaları gerekir. Ayrıca, tahkim anlaşmasının, tarafların serbest iradeleriyle ve tam bir bilgi sahibi olarak imzalamış olması zorunludur. Tahkim sürecinin başlayabilmesi için anlaşmazlığın tahkime elverişli olması ve tarafların tahkim yoluyla çözümlemeyi kabul ettikleri konuların açıkça belirtilmiş olması gerekir. Tarafların tahkim anlaşmasında, tahkimin yürütüleceği yer, uygulanacak hukuk kuralları ve tahkim heyetinin nasıl oluşturulacağı gibi hususlarda da mutabık kalmaları beklenecektir.

Zorunlu tahkime müracaat bakımından taraflarca anlaşılması gerekmemekte, uyuşmazlığın taraflarından yalnızca birisinin yasal tahkim yoluna gitmesi yeterli olmaktadır. Bu özellik, Yüksek Hakem Kuruluna yapılan başvuruyu özel hakem yoluna gitmekten ayırtıran en önemli hususlardan birisidir. Toplu iş hukukunda bulunan zorunlu tahkim, ILO’ nun kimi normları ile çatıştığı için öğretilerde tartışılmaktadır²³⁹. Tarafların, toplu iş uyuşmazlığını çözüme kavuşturamadıkları bir durumda tahkime başvurularının zorunlu kılınması toplu pazarlığın serbestliği ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Ancak, kimi temel iş/işyerlerinde kamunun güvenlik ve sağlığından dolayı grev hakkının sınırlandırılabilmesi mümkündür. Bu tür işler bakımından uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması açısından zorunlu tahkime başvuru öngörülebilmektedir²⁴⁰.

Anayasa’nın 54.maddesinin 4. fıkrasında grev ve lokavta yasak getirilebilecek durumların yasayla öngörülebileceği belirtilmektedir. Anayasa’nın 54. maddesinin 5. fıkrasında grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu durumlarda uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu aracılığıyla çözüme kavuşturulacağı ifade edilmektedir. Bu şekilde, anayasayla kanun yapıcıya birtakım iş/işyerleri bakımından grev ve lokavt yasağı ortaya koyma olanağı tanımaktadır²⁴¹.

Bir uyuşmazlık hakkında zorunlu tahkimi öngören hallerde kanunda yer alan düzenlemeler o uyuşmazlığın çözümü bakımından uygulanmaktadır. Ancak, özel

²³⁹ Kaya, s. 149.

²⁴⁰ Sur, Melda, “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 259

²⁴¹ Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 36. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 685

kanunda bir boşluğun söz konusu olması durumunda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda ki düzenlemelere uygun oldukları ölçüde başvurulması gerekmektedir²⁴².

Zorunlu tahkim, tarafların daha hızlı ve özel bir yargılama süreci arzuladıklarında tercih edilen bir yöntem olup, genellikle ticari uyuşmazlıklarda kullanılmaktadır. Bundan dolayı kendine özgü niteliği nedeniyle toplu iş uyuşmazlıkların da öncelikle Yüksek Hakem Kuruluna başvuru üzerinde durulacak, bunun ardından başka bir barışçıl çözüm yöntemi olan özel hakeme müracaat konusuna değinilecektir.

3.9.2.1. Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu, Yönetim Yapısı ve Kararlarının Hukuki Niteliği

3.9.2.1.1. Yüksek Hakem Kurulunun Kuruluşu

Yüksek Hakem Kurulu, toplu iş uyuşmazlıklarında nihai kararı vermek üzere kurulan ve kararları kesin olan bir kurumdur. Türkiye'de, YHK'nun yapısı ve işleyişi, STİKS'nun 54-57.maddelerinde ve Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

“Yüksek hakem kurulu başkan dâhil olmak üzere sekiz üyeden oluşan karma bir yapıya sahip oluşumdan meydana gelmektedir. Kurul üyeleri Yargıtay'ın Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na ilişkin hukuki uyuşmazlıklara bakan dairelerin başkanları arasında başkanlık süresi en fazla olan başkan bir üye olmak üzere, işçi veya işveren kuruluşlarıyla bağlantısı olmayıp, siyasi partilerde görevli olmayan, iktisadi ve idari bilimler ve sosyal politika konularında deneyimli olanlar arasından Cumhurbaşkanı tarafından seçilen bir üye, YÖK tarafından üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuki ana bilim dalı öğretim üyeleri arasından seçilecek bir üye, işçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye, işverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşur. Kurulun başkanlığını ise Yargıtay'dan gelen üye yapar. Seçilmiş üyelerin görev süresi iki yıldır. Görev süresinin bitimiyle yeniden aynı üyeler seçilebilirler. İşçi ve işverenler adına seçilecek üyelere fiil ehliyetine sahip olmakla zimmet, irtikâp, rüşvet ve hırsızlık

²⁴² Arslan/ Yılmaz/ Taşpınar Ayvaz, s. 764.

vb. gibi yüz kızartıcı suçlardan biriyle ilgili mahkûmiyetinin bulunmaması şartı aranmaktadır.” (STİKS 54 md.)

Uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı bulunduğu işçi konfederasyonunun farklı olması halinde bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye, uyuşmazlık konusunun tarafı olan sendikanın bağlı olduğu bir başka işveren sendikaları konfederasyonu bulunması halinde de sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyonun seçeceği bir üye ikinci üyenin yerine kurul üyesi olarak toplantıya katılır.

Seçilmiş her bir üye için iki adet üye kurula seçilir. Kurul başkanı olan Yargıtay üyesi için seçilecek yedek üyeler, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’na Hukuk Daireleri başkanları arasından seçilir. Bakanlık tarafından seçim döneminden üç ay önce ilgili kurum ve konfederasyonlara yazı yazılarak kurul üyelerinin belirlenmesi ve bildirilmesi istenir.

3.9.2.1.2. Yüksek Hakem Kurulunun Yönetim Yapısı

“Yüksek Hakem Kurulu’nun yazışma ve uzmanlık hizmetlerini yürütmek üzere Yüksek Hakem Kurulu başkanlığına bağlı bir genel sekreterliği vardır. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine genel usullere göre atanır. Yüksek Hakem Kurulu’nun talebi üzerine Cumhurbaşkanlığınca kurum ayeteri kadar raportör ve uzman atanır. Raportör veya uzman olacak kişilerin işçi veya işveren kuruluşlarında çalışmaması gerekmektedir.”(STİKS 55md.)

Yüksek Hakem Kurulu’nun başkan ve üyeleri ile bu kurulda görevlendirilecek uzman ve raportörlerce ödenecek tazminatlar; Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir.

Genel sekreter, yönetmelikle kendisine verilen görevleri yerine getirir; başvuruların uzman ve raportörlerce süresi içerisinde incelenmesini, yazışmaların ilgili yerlerle geciktirilmeksizin yapılmasının sağlanmasını, kararların taraflara gönderilmesini ve personelin devamlılık durumunu ve çalışmasını izler. Kurul Başkanının görev vermesi halinde uzman veya raportör olarak inceleme yapar.

Uzman ve raportörler kendilerine tevdi edilen başvuruları ehliyet, yetki, süre ve mevzuat yönünden incelerler. Bu inceleme sonucunda ön inceleme raporu düzenlerler ve bu raporu kendilerine bildirilen toplantı tarihinden en az iki iş günü önce Genel Sekretere teslim eder. Uzman ve raportörler, talep edildiğinde Genel Sekreter tarafından belirlenen gün ve saatte ön inceleme raporunu kurula sunar. Uzman ve raportörler, ön inceleme sonucu başvuruyu esastan incelemeye başlar. Başvurunun esasa geçilmeden reddi halinde gerekçeli kararı hazırlayarak Kurul üyelerinin imzasına sunar.

Yüksek Hakem Kurulu'nun temel görevi, İl Hakem Kurulu kararlarına yapılan itirazları ve toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarını incelemek ve karara bağlamaktır. Kurul, itiraz veya başvuru dilekçesinin alındığı günden itibaren altı iş günü içinde Ankara'da toplanır ve meseleyi evrak üzerinde inceler.

Gerekli görüldüğünde, ilgililerden ek bilgi talep edebilir veya uzman görüşü alabilir.²⁴³ Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulunun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 6100 sayılı Kanunun tanıklara ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da, bilgilendirmek amacıyla Kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir.

Kurul, üyelerinin tamamının katılımıyla toplanır, ancak başkan dışında iki üyenin katılmaması toplantıyı engellemez. Kararlar, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınır ve başkanın oyu eşitlik durumunda belirleyici olmaktadır.

3.9.2.1.3. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Hukuki Niteliği

Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin nitelikte olup toplu iş sözleşmesi hükmündedir. (STİSK 51/2.md) Kararların kesin olmasıyla anlaşılan kararlar aleyhine herhangi bir temyiz incelemesinin yapılamamasıdır.

Yargıtayın kararına göre: *“Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir. Usulüne göre icra edilen toplu görüşmelerin neticesinde Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplu*

²⁴³ Burhan Özdemir, "Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim" Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1989, s.39-43.

*iş sözleşmesi oluşturulur.*²⁴⁴ Toplu görüşmeler sürecine dair kesinlikten bahsedilmiş ve sürecin bu karar ile son bulduğu belirtilmiştir.

Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesi yine Yüksek Hakem kurulunun alacağı bir kararla değiştirilemez. Sözleşmenin tarafları aralarında anlaşarak YHK tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilmektedir. Nitekim Yargıtay'ın toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişiklik ile ilgili vermiş olduğu kararda. *“Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılan iki yıllık bir toplu iş sözleşmesi varken işverenin yetkisi bulunmayan bir sendika ile protokol adı altında bir yıl sonra geçerli olacak şekilde yapmış olduğu iş sözleşmesini içeriği itibariyle bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olduğu gerekçesiyle geçersiz sayılmış ve kanuna karşı hile teşkil ettiğini belirterek teklik ilkesine ters düşmesi nediniyle söz konusu protokolün iptali için Çalışma Bakanlığınca açılan davanın kabulüne karar verilmiştir.”*²⁴⁵ İlgili daire bu kararında toplu iş sözleşmede değişiklik yapılabilmesinin yetkili sendika ile anlaşmak suretiyle mümkün olduğunu belirtmiştir.

Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen karar kesin olup tarafları bağlayıcı niteliğe sahiptir. Yüksek Hakem Kurulu kararları ile bağlı olan taraf sendika üyeleridir. Ancak aynı iş yerinde çalışıp başka sendika üyesi olan ya da sendikasız işçilerde toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmektedirler.²⁴⁶

Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları, taraflarca süresi belirlenmemişse, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Bu, kurulun verdiği kararların, toplu iş sözleşmelerindeki gibi işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyici ve bağlayıcı olduğu anlamına gelmektedir.²⁴⁷

²⁴⁴ Yargıtay 22.HD, E.2014/16453, K.2014/22444, T.15.07.2014, Lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 10.08.2024.

²⁴⁵ Yargıtay 9.HD, E.1994/3949, K.1994/3264, T.07.07.2014, Lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 10.08.2024.

²⁴⁶ Reisoğlu, Seza, 2822 Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1986, s. 405-406.

²⁴⁷ Yürekli, Sabahattin. *“Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları”*, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, .” C.5, S.8, Eylül 2020, s.113-150.

3.9.2.2. Yüksek Hakem Kuruluna Başvuru Şartları

Toplu iş ilişkilerinde, taraflar arasında çıkar uyuşmazlıkları yaşandığında, bu durum genellikle toplu sözleşme görüşmelerindeki anlaşmazlıklardan kaynaklanmaktadır. Tarafların kendi aralarında çözüm üretememeleri halinde, YHK'na başvurulabilir. YHK bağımsız ve tarafsız bir kurum olarak, uyuşmazlığın çözümünde son sözü söyleme yetkisine sahiptir.

Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlığa re'sen müdahale edememektedir. Ancak uyuşmazlığın taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nun önüne gelebilecektir, aksi halde sendikasının yetkisi otomatik olarak düşecektir.²⁴⁸

Yüksek Hakem Kurulu'na başvurunun nasıl yapılacağı hususu STİKS 51. maddesinde düzenlenmiştir: *“Grev ve lokavtın yasaklandığı iş ve işyerlerinde toplu uyuşmazlığın toplu görüşme ve arabuluculuk yöntemleriyle halledilememesi halinde, arabulucu üç iş günü içerisinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve bu tutanağı görevli makama tebliğ eder. Görevli makam bu tutanağı en geç üç iş günü içerisinde taraflara tebliğ eder (STİSK m. 50/5). Bunun üzerinde tarafların uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu'na götürmesi imkânı doğar. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 51.maddesine göre bu tutanağın taraflara tebliğinden itibaren altı iş günü içinde taraflardan biri Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Tarafların altı iş günü içerisinde uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu'na taşınamaması halinde toplu iş uyuşmazlığı çözüm prosedürü de kendiliğinden sona erer ve işçi sendikasının yetkisi düşer”.*

“Grev ve Lokavtın ertelenmesi halinde, erteleme süresi sonunda anlaşmaya varılmazsa altı iş günü içerisinde taraflardan her biri Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir.”

“Grev oylamasının yapılması sonucunda işçiler grev yapılmaması yönünde karara varırlarsa, bu halde bu kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Aksi halde işçi sendikasının yetkisi düşer.”

²⁴⁸ Sur, s. 448; Şahlanan, s. 530

YHK'na başvurunun gerçekleşmesi ancak yukarıda belirtilen kişilerin kanunda belirtilen süreler içerisinde başvurması halinde mümkün olacaktır. Aksi halde uyuşmazlık çözüm prosedürü sona erecek ve işçi sendikası yetkisini kaybedecektir.

YHK yapılan başvuru, çıkar uyuşmazlığının çözümü için son adım olarak kabul edilmektedir. Kurul, tarafların sunduğu belgeleri ve argümanları değerlendirerek, bağımsız ve tarafsız bir karar verir. Bu karar, taraflar için bağlayıcıdır ve uyuşmazlığın çözümünde nihai bir çözüm sunar. YHK'na başvuru şartları aşağıda sayılmıştır.

3.9.2.2.1. Grev ve Lokavtın Yasak Olduğu İşler ve İşyerleri

STİKS 58. maddesinin 1.fikrasında grevin tanımı yapılmıştır. İlgili kanun maddesinin grev tanımında *”işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.”* Aynı kanun maddesinin 2. ve 3.fikralarında ise *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.”* ve *“Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışı olarak kabul edilir.”*

Anayasa'nın 54.maddesinin 3. fıkrasında grev ve lokavtın yasaklanabileceği durumların yasayla öngörüleceği ifade edilmektedir. Bir sonraki fıkroda, grev ve lokavtın yasak kılındığı yahut ertelendiği durumlarda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüme kavuşturulacağı belirtilmektedir²⁴⁹. Grev ve lokavt yasakları STİKS'nun 62. maddesinde de ele alınmıştır. Kanunda bu iki kurumun yasak olacağı durumlar ikiye ayrılmıştır. Bu ayrım, grev ve lokavtın yasaklandığı “işler” ve grev ve lokavtın yasaklandığı “işyerleri” biçiminde ele alınmıştır. Bahse konu hükme göre öncelikle can ve mal kurtarma işleri açısından bir yasak getirilmiştir. Bu işlerin işyerindeki asıl iş olması durumunda yasak tüm işyerinde uygulanacaktır. Ancak bu işlerin yan iş olduğu durumlarda yalnızca işle ilgili kısım yasak kapsamında kalacaktır²⁵⁰.

²⁴⁹ Yargıtay 22. HD. T21.5.2019, E2019/3973, K2019/11316 sayılı kararı, lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 10.08.2024.

²⁵⁰ Caniklioglu, Nurşen, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi” Çalışma ve Toplum Dergisi, S:39, 2013, s. 302.

Dolayısıyla yalnızca o işe ilişkin kısımda bir yasaktan söz edilebilecek, öteki bölümlerdeki işçilere bu yasaklar uygulanmayacaktır²⁵¹.

Yasakların ikincisi mezarlık ve cenazelerde grev ve lokavtın yapılamayacağına ilişkindir. Buralarda verilen hizmetlerin kamusal yahut özel nitelikli olması arasında bir fark bulunmamaktadır²⁵². Üçüncü yasak şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta doğal gazdan başlayan petrokimya işlerinde söz konusu olmaktadır. Bu işlerin de kamusal yahut özel nitelikli olması arasında bir fark bulunmamaktadır²⁵³. Yasakların dördüncüsü 6362 sayılı “*Sermaye Piyasaları Kanunu*” çerçevesinde kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerlerinde, merkezî takas ve merkezî saklama kuruluşlarıyla birlikte Merkezi Kayıt Kuruluşu tarafından gerçekleştirilen hizmetler kapsamında olmaktadır.²⁵⁴

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun da grev ve lokavtın yasaklandığı işlerin yanı sıra yasakların bahse konu olduğu bazı işyerlerine de yasaklara yer verilmiştir. Buna göre;

- Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı veya Sahil Güvenlik Komutanlığının doğrudan işlettiği işyerlerinde grev ve lokavta gidilmesi yasaklanmaktadır.
- Grev ve lokavt ayrıca, kamu kuruluşlarının²⁵⁵ yürüttüğü itfaiye hizmetlerinin icra edildiği işyerlerinde de yasaktır²⁵⁶.

²⁵¹ Narmanlıoğlu, *Toplu İş*, s. 631. Ayrıca bkz. Yargıtay. 9. HD. E1990/7963, K1990/8221, T13.07.1990 karar sayılı kararı, lexpara.com.tr, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 21.04.2023.

²⁵² Caniklioğlu, s. 302; Güney, Alptekin/ Aslanova, Kemale, “*Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve İLO Normları*” Çalışma ve Toplum Dergisi, S:40, 2014, s. 257-272, s. 262.

²⁵³ Güney/ Aslanova, s. 262; Cengiz, İstar/ Manav, Eda, “*Türk Hukuku’nda Grev Yasakları*” Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S: 5, 2011, s. 211-256, s. 220.

²⁵⁴ STİSK’ in 62. maddesinin ilk halindeki “...bankacılık hizmetlerinde;” AYM’ nin E2013/1, K2014/161, T22/10/2014 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> Çevrimiçi Erişim Zamanı, 03.04.2023.

²⁵⁵ Özel hukuk işyerleri tarafından icra edilen itfaiye işyerleri açısından bu yasaklar söz konusu olmayacaktır. Bkz. Centel, s. 9; Yürekli, Sabahattin, “*Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları*” İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 8, 2020, s. 113- 150, s. 122.

²⁵⁶ Düzenlemenin ilk halindeki “...ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde...” AYM’ nin E2013/1, K2014/161, T22/10/2014 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> Çevrimiçi Erişim Zamanı, 03.04.2023.

- Hastanelerde de grev ve lokavt yapılması yasaklanmıştır. ILO’nun temel hizmetlerden sayması nedeniyle yasak kapsamında sayılabilmesi bakımından hastanelerin kamusal yahut özel nitelikli olması arasında bir fark bulunmamaktadır²⁵⁷.
- Özel güvenlik hizmetleri kapsamında da yasak bulunmaktadır. Ayrıca, özel güvenlik görevlileri lokavtla işinden uzaklaştırılamayacaktır.
- 3308 sayılı Kanunun 22.maddesi uyarınca mesleki ve teknik eğitim okulları ve kurumları kapsamında da yasak bulunmaktadır²⁵⁸.

Çalışan gruplar arasından grev ve lokavta gidilmesi yasak olanlar sözleşmeli personeller bulunur. 399 sayılı KHK’ da sözleşmeleri personellerin greve gitmesine yasak getirilmiştir²⁵⁹.

Grev ve lokavtın yasaklandığı iş/işyerleri görüleceği üzere yukarıda belirtilenlerle sınırlı olarak öngörülmektedir²⁶⁰. Grev ve lokavt yasağının bulunduğu ilişkin tespit yalnızca iş mahkemelerince yapılabilmektedir²⁶¹. Yüksek Hakem Kurulu’nun bu yönde bir belirlemede bulunabilmesi mümkün olmamaktadır.²⁶²

Grev ve lokavtın belirli süreyle yasak kılındığı durumlar ele alınmıştır. (STİSK 62 md.) Ancak bunların geçici surette yasaklanmasında bahse konu olabilmektedir. Kanunun 62.maddesinin 2.ve 3. fıkraları²⁶³ uyarınca Cumhurbaşkanınca kimi hallerde grev ve lokavtın uygulandığı işyerlerinin tümünde²⁶⁴ ve düzenlemede belirtilen olayların

²⁵⁷ Caniklioğlu, s. 304.

²⁵⁸ Düzenlemede “İşletmelerde grev ve lokavt uygulaması, deprem, yangın ve sel gibi afetler olması halinde mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencileri eğitimlerini kendi mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında sürdürür” denilmektedir. Bkz. Oğuz, Özgür/ Karabacak, Emre, “*Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları*” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:13, S:49, 2016, s. 78.

²⁵⁹ Oğuz/ Karabacak, s. 78.

²⁶⁰ Centel, s. 8; Narmanlioğlu, Toplu İş, s. 631.

²⁶¹ Narmanlioğlu, Toplu İş, s. 631.

²⁶² Narmanlioğlu, Toplu İş, s. 631.

²⁶³ Düzenlemede “Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir. Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz” denilmektedir.

²⁶⁴ Oğuz/ Karabacak, s. 78.

ortaya çıktığı an başlayıp olayların sona erdiği zaman bitmek üzere²⁶⁵ geçici yasaklama kararı alabilecektir²⁶⁶. Dolayısıyla takdirin Cumhurbaşkanında olmak üzere geçici bir yasaklamada bulunabilecektir²⁶⁷. Ancak, bu karar üzerine yargı yolunun açık olduğunu ifade etmek gerekmektedir²⁶⁸. Grev ve lokavtın geçici suretle yasaklandığı durumlarda, yasak kalktığında, tarafların, uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin Yüksek Hakem Kuruluna müracaat etmemişlerse grev ve lokavta gidebileceklerdir.²⁶⁹

Grev ve lokavt yasağı, tek işyeri toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında meydana gelen uyuşmazlıklar kapsamında yahut işletme/grup toplu iş sözleşmelerinin kuruluşunda bahse konu olabilmektedir. Grup toplu iş sözleşmesi yapıldığı sırada meydana gelen bir uyuşmazlıkta gruptaki işyerleri/işletmeler bakımından grev ve lokavtın yasaklanması söz konusu ise taraflar yalnızca bu işyerleri/işletmeler açısından Yüksek Hakem Kuruluna müracaat edebileceklerdir²⁷⁰.

3.9.2.2.2. Grev ve Lokavtın Ertelenmesi

Kararı verilen yahut başlanan kanuni grev yahut lokavtın genel sağlığı veya millî güvenliği, bozucu nitelikteyse Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilecektir.(STİKS 63 md.) Söz konusu süre, karar yayımlanınca başlayacaktır²⁷¹. Genel sağlık ve milli güvenlik kavramlarının tanımlanması güç olup grev ve lokavt haklarının uygulanması asıl, ertelenmesi ise toplu iş sözleşmesi mahiyetinde olduğundan, dar yorumlanmaları gereklidir²⁷². Ertelemenin olduğu dönemde ülkenin sağlık ve güvenliğine risk oluşturan bir halin ortadan kaldırılması için gayret

²⁶⁵ Şahlanan, s. 560.

²⁶⁶ Düzenlemenin ilk halinde geçici olarak grev ve lokavtı yasaklama yetkisi Bakanlar Kuruluna verilmiştir. 02/07/2018T. ve 700S. KHK ile bu ifade “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir. Şahlanan, s. 560.

²⁶⁷ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 654; Caniklioğlu, s. 305.

²⁶⁸ Erkoçlar, Tolga, “Grev Yasakları ve Erteleme”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 1, 2020, s. 4.

²⁶⁹ Arıcı, Kadir, Türk İş Hukuku- II Toplu İş İlişkileri Hukuku, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, s. 320.

²⁷⁰ Urhanoglu Cengiz, İftar, “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 89, 2010, s. 143.

²⁷¹ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 63/1. fıkrasındaki “... Büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı...” bölümü AYM’nin 14/11/2019T. Ve E2018/90, K2019/85 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> Çevrimiçi Erişim Zamanı, 18.06.2024.

²⁷² Çelik/ Caniklioğlu/Talat, s. 1077.

gösterilecektir²⁷³. Çünkü bundan sonra grev ve lokavtın ertelenme imkânı kalmayacaktır²⁷⁴.

Erteleme kararı yürürlüğe girince STİSK'nun 60.maddesinin 7.fıkrası uyarınca erteleme süreci boyunca arabulucu tarafından her türlü çaba sarf edilir. Bu süreçte tarafların arasında anlaşılıp uyuşmazlığın özel hakeme götürülebilmesi mümkündür (STİSK m.63/2). Kanun grevin alındığı uyuşmazlıklarda bakanının kendisinin arabuluculuk yapabilmesi mümkün olup bir kişiye de bu görevi verebilmektedir (STİSK m.60/7). Buna göre grev ve lokavtın ertelendiği bir durumda gerçekleştirilen arabuluculuk, yasaklamanın olduğu durumdaki gibi olmayıp STİKS'nun 63.maddesi 2.fıkrasın da özel olarak ele alınmıştır.

Grev ve lokavtın ertelendiği dönemin sonunda anlaşmanın sağlanamaması halinde, Yüksek Hakem Kuruluna başvurulup uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması mümkündür. Yoksa işçi sendikasının yetkisi düşecektir (STİSK m.63/3). Yüksek Hakem Kuruluna müracaat edilebilmesi, Anayasayla belirlenen esasa uygun olup, bilhassa işçi tarafı açısından grev kurumunun taşımış olduğu önemine nazaran yerinde olup olmadığı ise tartışılabilir²⁷⁵. Zira yetkinin Cumhurbaşkanına verilmesi öncesinde Bakanlar Kurulunca bu yetkinin kullanıldığı dönemde erteleme takdir yetkisinin yerinde kullanılmadığı öğretide savunulmaktadır²⁷⁶. İşçilerin yapmış oldukarı kanuni grevin, Cumhurbaşkanı kararıyla genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu kabul edilerek ertelenmesi Anayasa'nın 51. maddesiyle teminat altına alınmış olan sendikal hakkının ihlal edildiğine Anayasa Mahkemesi tarafından karar verilmiştir.²⁷⁷”

²⁷³ Oğuzman, Grev ve Lokavt”, s. 49.

²⁷⁴ Akyol, Şener, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, İstanbul, Fakülteler Matbaası,1967, s. 42.

²⁷⁵ Kabakçı, Mahmut, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanuna Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklara Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt”, Yetkin Yayınevi, İstanbul, 2004, s. 179.

²⁷⁶ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 1077; Örneğin, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları AŞ. Bünyesindeki işyerlerinde uygulanan kanuni grev, Bakanlar Kurulunca, genel sağlık ve milli güvenliğe yönelik bozucu mahiyette görülüp ertelenmiştir. Daha sonra bu kararın AYM' ye götürülmesi üzerine, Yüksek Mahkeme Anayasanın 51. maddesiyle güvenceye bağlanan sendika hakkına aykırılıkta bulunulduğunu vurgulamıştır. AYM'nin T.02.07.2015, B.N.2014/12166 sayılı kararı, <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> Çevrimiçi Erişim Zamanı, 10.08.2024.

²⁷⁷ Anayasa Mahkemesi, T.02.07.2015, B.N.2014/12166, sayılı kararı, <https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi/> Çevrimiçi Erişim Zamanı, 10.08.2024.

3.9.2.2.3. Grev Oylamasında Grevin Reddedilmesi

Grev oylamasına ilişkin usul ve esaslar STİKS'nun 61. Maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu kanun hükmüne göre; *“Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylamasına gidilir.”* Grev oylamasının yapılmasının birtakım kanuni şartları bulunmaktadır. Grev oylaması yapılabilmesi için yetkili işçi kuruluştan tarafından kanuni grev kararının alınmış olması gerekir. Kanuni grevin tanımı STİKS'nun 58. Maddesinin 2. Fıkrasında düzenlenmiştir. Bu tanıma göre; *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev kanuni grev denir.”* Oylama için gerekli diğer kanuni şartlar ise Yetkili işçi kuruluştan tarafından alınmış olan grev kararının, işyerinde ilan edilmiş olması ve işyerinde çalışan işçilerin en az 1/4 'nün talepte bulunmuş olması gerekir.

İşverenlerin grev oylamasını talep hakkı bulunmamaktadır. İşletmenin bütününe yöneten işveren vekili sayılan kişiler de bu oylamanın yapılmasını talep edememektedir. Bu yönetmelik hükmünden yola çıkarak işletmenin bütününe yönetme yetkisine haiz olmayan yöneticilerin grev oylaması talebinde bulunabileceği ve bu oylamaya katılabileceği kabul edilmiştir.

Kanunda işçiler arasında bir ayırım yapılmadığından, işyerinde çalışmak kaydıyla, grev kararını alan sendikanın üyesi olan ya da olmayan tüm işçiler grev oylaması talep edebilecek ve oylamaya katılabilecektir.²⁷⁸ İşçi statüsüne girmeyen çıraklar, stajyerler ve grev kararının ilanından önce iş sözleşmesi sona ermiş olanlar grev oylamasına katılamayacaktır.

Bu oylama serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esaslarına göre yapılır (Yönetmelik m.13/1). Hükümde de belirtildiği üzere grev oylamaları mutlaka grevin yapılacağı işyerinde gerçekleşmesi gerekir. Oylamada, görevlendirilecek memurların

²⁷⁸ Erkanlı, Betül, “ *Türk İş Hukukunda Grev Oylaması*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Derigisi, C: 19, S: 3, 2017, s.2234.

gözetimi altında gerçekleşecektir. Oylama da; serbestlik, eşitlik, gizli oy, açık sayım ilkeleri benimsenmektedir. Grev oylamasının yapıldığı zaman da önemlidir. Oylamanın yapıldığı sırada işyerinde yürütülen üretim faaliyetlerine engel olunmaması gerekmektedir.

Grev oylaması sonucunda grevin yapılması yönünde bir karar çıkarsa, oylamanın kesinleşmesinden itibaren 60 gün içerisinde, karşı tarafa noter aracılığıyla 6 iş günü önceden bildirilecek tarihte grev uygulamaya konulması gerekecektir (STİKS m.60). Altı iş günlük bu sürenin hesabında ilan günü hesaba katılmamaktadır.

Oylama sonucunda grevin uygulanması yönünde karar çıkarsa işverende lokavt kararı alarak uygulayabilecektir. Ancak grevin uygulanmasına yönelik bir karar çıkmazsa işverenin lokavt kararı alması mümkün değildir. Oylamalarda ilan yapıldığında işyerinde çalışanlardan oylamada hazır bulunanların salt çoğunluğunun greve gidilmemesi doğrultusunda karar alması halinde, uyuşmazlıkta alınan grev kararının uygulanması mümkün olmamaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 60.maddesinin 1.fıkrasında öngörülen süre sonuna kadar anlaşmaya varılamazsa yahut Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 51.maddesinin 1.fıkrasında öngörülen sürede işçi sendikasının Yüksek Hakem Kuruluna müracaat etmediği bir durumda yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.

3.9.2.2.4. Arabuluculuk Sürecinde Anlaşmaya Varılamaması

Zorunlu tahkimden önce başvurulması gerekli çözüm yöntemi olan arabuluculukta tarafların anlaşmaya varamaması halinde Yüksek Hakem Kuruluna başvuruda bulunabileceklerdir. Dolayısıyla taraflarca toplu iş uyuşmazlıklarında öncelikle arabuluculuğa gidip bu aşamanın tüketilmesi gereklidir²⁷⁹. Tarafların arsındaki uyuşmazlığın arabulucuya taşınması ve bu sürecin akim kalması halinde Yüksek Hakem Kuruluna gidilebilecektir²⁸⁰.

²⁷⁹ Şahlanan, s. 529; Sur, Toplu İlişkiler, s. 401; Göktaş/ Yılmaz, s. 968.

²⁸⁰ Sarıbay Öztürk, Gizem, “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Tahkim” İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C: 1, S:1, s. 3, 2016, s. 15; Yürekli, s. 125.

Arbuluculuk, taraflar arasındaki uyuşmazlıkları çözmek için kullanılan etkili bir yöntem olmasına rağmen, her durumda anlaşmaya varılması mümkün olmayabilir. Anlaşmaya varılamaması durumunda, arbuluculuk süreci sona erer ve taraflar, uyuşmazlıklarını çözmek için alternatif yollar aramak zorunda kalabilirler. Bu, genellikle yargı yoluyla olur ve daha uzun süreli, maliyetli bir süreçtir. Arbuluculuk sürecinin başarısızlıkla sonuçlanmasının birçok nedeni olabilir; tarafların pozisyonları arasında önemli farklılıklar, tarafların çözüm için yeterli ödün vermemesi veya arbulucunun yetersiz tecrübesi gibi faktörler etkili olabilir. Ancak, arbuluculuk sürecinin sonuçsuz kalması, tarafların gelecekteki müzakerelerde daha esnek olmaları için bir fırsat da sunabilir ve bu da uzun vadede olumlu bir çözüme katkıda bulunabilir²⁸¹.

Arbuluculuk süreci, toplu iş uyuşmazlıklarında tarafların karşılıklı anlayış ve uzlaşmaya varmalarını sağlamak için tasarlanmış bir mekanizmadır. Ancak, her durumda başarılı olması beklenemez. Anlaşmaya varılamamasının nedenleri arasında tarafların pozisyonlarının aşırı uçlarda olması, karşılıklı güvensizlik veya arbulucunun yetersizliği sayılabilir. Bu durumda, arbuluculuk sürecinin başarısızlığı, genellikle daha resmi ve bağlayıcı bir çözüm yoluna başvurulmasını gerektirir. Bu, toplu iş uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yapılmasını veya mahkemeye gidilmesini içerebilir.

Arbuluculuğun sonuçsuz kalmasının yanı sıra taraflarca uyuşmazlığın özel hakeme götürülmemiş olması da gerekmektedir. Çünkü uyuşmazlık özel hakemle çözüme kavuşturulduğunda bundan böyle zorunlu tahkim yoluna gidilmesine gerek kalmayacaktır²⁸².

3.9.2.2.5. Yüksek Hakem Kuruluna Başvurulması Yasak Durumlar

Tarafların anlaşması halinde, toplu iş uyuşmazlığının herhangi bir aşamasında özel hakeme mürakat edebilmesi mümkündür (STİKS m.52). Ancak, taraflarca özel hakeme başvurulacağına dair önceden veya uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında karar almışsa, bu durum grev, lokavt veya arbuluculuk gibi diğer çözüm yollarına başvurmayı

²⁸¹ Moore, C.W.(2014). The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. Jossey-Bass.

²⁸² Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 52/3. maddesi; Bkz. Sarıbay Öztürk, s. 14; Özkes, Muhammet/ Birben, Erhan, "2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanundaki Mecburi Tahkim İle İhtiyari Tahkimin Karşılaştırılması" Prof. Dr. T. Tufan Yüce' ye Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001, s. 155.

engeller. Aynı zamanda, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmasını da mümkün kılmaz. Bu kural, tarafların özel hakem kararını kabul etme yükümlülüğünü pekiştirir ve toplu iş sözleşmesi sürecinde belirsizliği önler. Yargı kararları da bu yönde olup, özel hakeme başvuru kararı alındıktan sonra diğer çözüm yollarına başvurulamayacağını teyit etmektedir.²⁸³

Öte taraftan, STİKS'nun 62.maddesinin 3. fıkrasında ele alınan ve grev ve lokavt yasağı durumlarından birisini oluşturan düzenleme uyarınca, başlamış olduğu yolculuğu yurtiçindeki varış yerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaşım araçlarında grev ve lokavta gidilemeyecektir. Düzenlemeyle belirtilen işler açısından gerçekten bir grev yahut lokavt yasağı söz konusu değildir. Diğer bir söylemle, bu işlerde grev ve lokavta ilişkin bir karar alınabilse dahi bu kararı yasadaki hüküm nedeniyle yolculuğun bitmesine kadar uygulanamayacağı söylenebilecektir. Dolayısıyla alınan bir grev ve lokavt kararının geciktirilmesini sağlayan bir durum bahse konu olmaktadır. Grev kararının alınarak uyuşmazlığın diğer tarafına tebliği yapıldığında, grevin başlayacağı tarihte aracın yolculuk halinde olması durumunda grev, yolculuk bittiği tarihe kadar ertelenecektir. Bundan işin niteliğinden dolayı Yüksek Hakem Kuruluna başvuru zorunluluğunun bulunmadığı ifade edilebilir²⁸⁴.

3.9.2.3. Yüksek Hakem Kurulunun Yargılama Usulü

Yüksek Hakem Kuruluna müracaattan sonra Yüksek Hakem Kurulunun yapacağı iş/işlemler ve ön inceleme safhası Yönetmeliğin 18. ve devamındaki düzenlemelerinde ele alınmıştır. Yönetmeliğin 18. maddesinde başvuruların ilk olarak Genel Sekreter tarafından değerlendirileceği belirtilmektedir.

Genel Sekreterin değerlendirmenin tamamlanması halinde dosyalar öninceleme için raportör ve uzmanlara gönderilecektir. Bu aşamada uyuşmazlık ilk olarak ehliyet, yetki, süre ve mevzuata bakılarak incelenecektir²⁸⁵.

²⁸³ Göktaş/Yılmaz, s.967.

²⁸⁴ Tuncay/Savaş Kutsal, s. 317.

²⁸⁵ Bu aşamada başvuruda bulunanın ehliyet ve yetkisi, arabuluculuğun işletilip işletilmediği, başvuru süresinin gözetilip gözetilmediği, başvuranın dayandığı kanun maddesinde isabetli olup olmadığı, lokavt ve grevin yasaklandığı durumların söz konusu olup olmadığı, grev oylamasının olup olmadığı, grevin

Ön inceleme raporu uzmanlar tarafından kendilerine bildirilen toplantı tarihinden en az 2 iş günü öncesinden Genel Sekretere tevdi edilmelidir (Yönetmeliğin m.18/2/3). Ön incelemede başvurunun reddi halinde uzman ve raportörler red kararının gerekçesini Yüksek Hakem Kuruluna sunacaktır. Fakat uyuşmazlık, ön incelemenin ardından uzman ve raportörlerce esastan incelenmeye başlanacaktır (Yönetmeliğin m.18/4).

Grev oylamasına gidilmeden Yüksek Hakem Kuruluna başvuruda bulunulan uyuşmazlıkların usulden reddine karar verilecektir. Yine, grev yahut lokavta ilişkin bir yasağın bahse konu olmadığı ve uyuşmazlığın zorunlu olarak Yüksek Hakem Kuruluna götürüldüğü yahut tarafın kanunun yanlış bir düzenlemesine dayalı olarak müracaatta bulunması halinde uyuşmazlığın usulden reddi gerekecektir. Bunun yanı sıra ön incelemede başvuruda bulunan sendikanın yetkisinin bulunup bulunmadığı değerlendirilmeyecek, sadece bakanlığın verdiği ve kesin bir yetkiye sahip olup olmadığı incelenecektir.²⁸⁶

Yönetmelik 19.maddesinde Yüksek Hakem Kurulunun gündemine yer verilmiştir. Düzenlemede “*Kurulun gündemi, başvuru sırasına göre Genel Sekreterce hazırlanarak toplantıdan önce Kurul Başkanına sunulur*” denilmektedir. Maddenin 2. fıkrasına göre Yüksek Hakem Kurulu Genel Sekreter tarafından hazırlanan gündem üzerinde değişikliğe gidebilecektir. Yüksek Hakem Kurulunun önündeki uyuşmazlıklarda, bilhassa ücretler ve sosyal haklara yönelik olanlarda, ülkedeki ekonomik durum, geçinme endeksi, fiili olarak ödenen ücretler, aynı nitelikteki işyerlerinde ödenen ücret dikkate alınmaktadır.²⁸⁷

Yüksek Hakem Kurulunun uyuşmazlığı esastan incelemesi usulü Yönetmeliğin 20.maddesinde ele alınmıştır. Düzenleme uyarınca uzman ve raportörlerce hazırlanan esas hakkındaki rapor toplantının yapılacağı tarihten en az üç gün öncesinde Genel

ertelenip ertelenmediği durumların bulunup bulunmadığı değerlendirilmektedir. Bkz. Yüksek Hakem Kurulu E2022/298, T30.06.2022, R.G. ile yayımlanmıştır.

²⁸⁶ Göktaş, Seracettin/ Yılmaz, Gökhan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024, s.972

²⁸⁷ Özekes/Birben, s.165.

Sekretere tevdi edilmelidir. Yüksek Hakem Kurulu esas itibariyle önündeki uyuşmazlığı dosya üzerinden incelemektedir. Fakat Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 56.maddesinin 2. fıkrasına göre Kurul, gerek görürse taraflardan her çeşit belge ve bilgiyi isteyebilir ve tarafları doğrudan dinleyebilir.

Yüksek Hakem Kurulu, taraflarca başvuruda bulunulduktan sonra 6 işgünü içinde başkan ve en az 5 üyeye toplantıyı düzenlemelidir(STİKS m.56). Kurulda toplantıda hazır bulunanların oy çokluğuyla bir karara varılacaktır. Oylar eşitse, Yüksek Hakem Kurulu Başkanının yer aldığı tarafın çoğunluğu sağladığı kabul edilecektir (STİKS m.56/3). YHK'nun ilk toplantısını toplu iş sözleşmesinin gerçekleştiği tarihten başlayarak 2 ay içerisinde yapıp kesin kararını vermesi gerekmektedir. (Yönetmeliğin m.22) Kurulda görüşmeler gizli tutulmaktadır²⁸⁸.

Yüksek Hakem Kuruluna özel hakem olarak başvurulduğunda ön inceleme esaslarının ne şekilde olacağına yönelik açık bir düzenleme yoktur. Yönetmelikte yer alan dördüncü bölümde Yüksek Hakem Kurulunun çalışma esas ve usulleriyle ödenecek ücret ve tazminatlara yönelik düzenlemeye gidilmiştir. Bu bölümde yer alan usullere göre Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılacak incelemede özel hakem yahut yasal hakem ayırımında bulunulmamıştır. Bu nedenle Yüksek Hakem Kurulunun özel hakem statüsünde uyuşmazlıklara baktığı durumlarda Yönetmelikte yer alan hükümlerin uygulanabileceği kanaatindeyiz. Bunun yanı sıra Yüksek Hakem Kuruluna özel hakem olarak müracaatta bulunulabilmesi, zorunlu tahkimden farklı olarak, arabuluculuğun işletilmiş olması gerekmektedir²⁸⁹.

3.9.2.4. Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Hukuki Niteliği

Tahkim, tarafların özel olarak seçtikleri hakemler aracılığıyla uyuşmazlıklarını çözme yöntemidir. Genellikle ihtiyari bir süreç olan tahkim, bazı durumlarda yasalarla zorunlu hale getirilebilir. Zorunlu tahkim, tarafların anlaşmazlıklarını yargı yoluyla değil, tahkim yoluyla çözmeleri gerektiğinde ortaya çıkmaktadır.

Zorunlu tahkim, genellikle kamu yararı gözetilerek belirli sektörlerde veya durumlarda uygulanmaktadır. Örneğin, bazı ülkelerde enerji, telekomünikasyon gibi

²⁸⁸ Yönetmeliğin 21/5. fıkrası. Ayrıca bkz. Işık, s. 3.

²⁸⁹ Yüksek Hakem Kurulunun ön inceleme raporu, E2022/303, T30.06.2022, R.G. ile yayımlanmıştır.

stratejik sektörlerdeki uyuşmazlıklar zorunlu tahkime tabi tutulabilir. Bu, söz konusu sektörlerin hassasiyeti ve kamu hizmetlerinin sürekliliği göz önünde bulundurularak yapılmaktadır.

Zorunlu tahkim, ihtiyari tahkimden farklı olarak, tarafların iradesinden bağımsız bir şekilde devlet tarafından belirlenecektir. Taraflar, genellikle bu tür tahkime başvurmak zorundadır ve alternatif bir çözüm yolu seçme özgürlüklerine sahip değildirler. Bu durum, özellikle tarafların eşit güçte olmadığı durumlarda, daha zayıf tarafın korunması amacıyla tercih edilebilir.²⁹⁰

YHK'un verdiği kararlar kesin nitelikte olup toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edilmektedir.(STİKS 51/2.md) Dolayısıyla kurulun verdiği kararlar herhangi bir makam tarafından yeniden ele alınamamaktadır. Yalnızca kararlara yönelik bir tavzih söz konusu olması halinde Yüksek Hakem Kurulunun kararlarının yeniden değerlendirilip yeni bir hüküm ortaya konulması mümkün olacaktır. Kurulun kararının yeni bir toplu iş sözleşmesi niteliğinde olabileceği kadar mevcut bir toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin değiştirilmesi niteliğinde de olabilmesi mümkündür.²⁹¹

Yüksek Hakem Kurulunun özel hakem sıfatıyla görevli olduğu bir durumda vermiş olduğu bir karar ile zorunlu tahkimde verdiği kararları arasında farklılık bulunmaktadır. Toplu iş hukukunda hakemler, tarafların arasında söz konusu olan toplu menfaat uyuşmazlığını sona erdirmektedir. Böylece hakemler taraflar açısından onları bağlayıcı kurallar ortaya koymaktadır. Burada hakemler, uyuşmazlığı çözüme kavuştururken yargıya benzer faaliyetlerden farklı bir görünüm sergilemektedir²⁹².

Öte taraftan Yönetmeliğin 24.maddesinde Yüksek Hakem Kurulunun kararlarının kesin olduğu ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilmektedir. Eğer, Yüksek Hakem Kurulunun görev ve yetkisinin dışındaki bir konuya ilişkin toplu iş sözleşmesi ortaya koyarsa, bu sözleşme mahkeme tarafından geçersiz kılınabilecektir. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme gidilirse, hakemlerin verdiği kararların toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin nitelikte olduğu kabul edilecektir. Toplu hak

²⁹⁰ Burhan Özdemir, "Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim" Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1989, s. 13-16.

²⁹¹ Sur, s.449

²⁹² Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 157.

uyuşmazlıklarında verilen özel hakem kararları açısından genel hükümler söz konusu olacak ve bunların temyiz edilebilmesi mümkün olacaktır²⁹³.

Bunun yanı sıra uyuşmazlığın tüm aşamalarında tarafların anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna özel hakem rolü verebilmesi mümkündür. Yüksek Hakem Kurulu tarafından bu görevin reddedilmesi durumunda, kanunlar tarafından taraflara böyle bir seçim şansının verilmesi nedeniyle olanaklı olmayacaktır. Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilecek kararların; toplu menfaat uyuşmazlıkları bakımından mahkeme kararı niteliği bulunmaktadır²⁹⁴.

3.9.2.5. Zorunlu Tahkim Uygulamasının Avantaj ve Dezavantajları

Zorunlu tahkim uygulaması, taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkların mahkemeler yerine bağımsız hakemler tarafından çözümlenmesi sürecidir. Bu yöntem, hem ulusal hem de uluslararası alanda birçok avantaj sunarken, bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir.

Avantajları:

- Tahkim süreci, genellikle geleneksel mahkeme süreçlerine göre daha hızlı sonuçlanır.
- Taraflar, tahkim yerini, dilini, uygulanacak kuralları ve hukuku serbestçe belirleyebilir.
- Tahkim, mahkeme süreçlerine kıyasla daha gizli bir çözüm yoludur.
- Hakemler, konusunda uzman kişiler olabilir ve bu, uyuşmazlığın çözümünde faydalı olabilir.

²⁹³ Altan, Ömer Zühtü/ Gerek, Hasan Nüvit, Güven, E., İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2008, s. 311.

²⁹⁴ Reisoğlu, Seza, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1986, s. 418.

Dezavantajları:

- Tahkim süreci, bazı durumlarda mahkeme masraflarından daha yüksek olabilir.
- Tahkim kararları genellikle kesindir ve temyiz imkânı sınırlıdır.
- Zorunlu tahkim, tarafların mahkemeye başvurma hakkını sınırlar ve bu, bazı durumlarda adaletsizlik algısına yol açabilir.

Bu avantaj ve dezavantajlar, tahkimin tercih edilip edilmemesi konusunda taraflar için önemli faktörlerdir. Tarafların ihtiyaçlarına ve özel durumlarına göre, tahkim uygulamasının avantajları dezavantajlarından ağır basabilir veya tam aksi bir durum söz konusu olabilir. Her iki durumda tahkimin uygulanabilirliği ve etkinliği, söz konusu uyuşmazlığın özelliklerine ve tarafların önceliklerine bağlı olarak değişkenlik gösterecektir.²⁹⁵

3.9.3. İhtiyari Tahkim

Tarafların karşılıklı anlaşarak, anlaşmazlığı çözümünü hakem adı verilen özel kişilere bırakmalarına ve anlaşmazlığın hakemler tarafından çözülmesine ihtiyari tahkim denilmektedir²⁹⁶. Dolayısıyla ihtiyari tahkim tarafların isteğine yani rızalarına bağlı olarak işletilmesidir²⁹⁷. Uyuşmazlığın tarafları ihtiyari tahkimde, uyuşmazlıkları daha var olmadan yahut uyuşmazlığın doğmasının ardından tahkim yoluna başvurma hususunda serbestlikleri bulunmaktadır²⁹⁸. Buna göre tarafların istemeleri halinde mahkeme yolunu

²⁹⁵ Burhan Özdemir, "Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim" Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1989, s.96-102.

²⁹⁶ Mehmet Rıfat Bacanlı, "Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolu Olarak İstanbul Tahkim ve Arabuluculuk Merkezi (ISTAC) Tahkim Yargılamasında Delillerin İbrarı ve Değerlendirilmesi", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 2016, S.8, s.79.

²⁹⁷ Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Taşpınar Ayvaz, Sema, Medeni Usul Hukuku, 9. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2023, s. 763; Kuru, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü El Kitabı Cilt II, 3.Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2024, s. 1868; Kuru, Baki/ Aydın, Burak, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 8. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2023, s. 696; Karadaş, s. 35.

²⁹⁸ Kuru/ Aydın, s. 696; Arslan/ Yılmaz/ Taşpınar Ayvaz, s. 763; Kuru, s. 1868; Pekcanitez/ Atalay/ Özekes, s. 583; Göksu, Mustafa, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Tahkim, 5.Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023, s. 120.

ya da tahkimi tercih etmeleri mümkündür. Bundan dolayı ihtiyari tahkimin sözleşme nedeniyle söz konusu var olduğu ifade edilmektedir²⁹⁹.

İhtiyari tahkimde taraflar; tahkimin yerini, tahkimin zamanını, tahkime uygulanacak kuralları, tahkimin dilini, hakem/hakemlerin seçimini, hakemlerin çözeceği uyuşmazlıkların kapsamı gibi konularda özgürce karar verebilir. İhtiyari tahkim, tarafların serbest iradelerine bağlı olması ve uyuşmazlığın tüm aşamasında taraflarca başvurulabilmesi yönüyle zorunlu tahkimden ayrılmaktadır. Tahkimin türleri açısından verilen hükümlerin tarafları bağlayıcılığı yönünden herhangi bir ayrım yoktur. İhtiyari tahkime Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 407-444. maddelerinde yer verilmiştir³⁰⁰. Özel kanunlarla farklı yönde bir hükme yer verilmediği sürece HMK'ndaki düzenlemeler ele alınacaktır.

İhtiyari tahkime, STİSK'nun 52. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesi örnek olarak gösterilmektedir. STİSK'nun 52.maddesinde tarafların anlaşıp toplu hak yahut toplu menfaat uyuşmazlıklarının tüm aşamalarında özel hakeme gidebilecekleri belirtilmiştir. Bahse konu düzenlemeye göre STİSK'nda, tarafların, toplu iş uyuşmazlıkları konusunda anlaşıp ihtiyari tahkim yolunu gidebilmeleri mümkün olur. Aynı şekilde, İş Kanunu 20. Maddesinde de³⁰¹ işverence gerçekleştirilen geçersiz fesih üzerine işçi tarafın ihtiyari hakeme müracaat edebileceği belirtilmektedir³⁰². Buna göre; *“işçinin, işveren tarafından geçerli bir nedene dayalı olmayan yahut hiçbir neden gösterilmeyen fesih dolayısıyla ilk olarak feshin bildirimi itibariyle 1 ay içerisinde arabuluculuk kurumuna başvurması gerekir.”* Feshin geçerli bir nedene dayanarak yapıldığının ispat külfeti işverene aittir. İşçi, yapılan feshin başka bir nedene bağlı olarak yapıldığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatlama külfetiyle yükümlüdür. Arabuluculukta işçi ve işverenin anlaşamaması halinde işçinin önünde bir seçimlik hakkı bulunmaktadır. Buna göre işçini istemesi halinde mahkeme nezdinde dava açabilme

²⁹⁹ Kuru/ Aydın, s. 696.

³⁰⁰ Yılmaz, s. 3620.

³⁰¹ Düzenlemede “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir” denilmektedir.

³⁰² Şahin Emir, Asiye, “İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu” Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:22, S.2, 2020, s. 915.

yahut uyuşmazlığı özele hakeme götürebilme imkânı vardır. Buradaki seçimlik hak, işçi tarafın rızasına bağlı olduğundan ihtiyari tahkimden söz edilebilecektir³⁰³.

3.9.3.1. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakeme Başvuru

3.9.3.1.1. Genel Olarak

Toplu iş uyuşmazlıklarını özel hakeme götürme konusunda Anayasa ve kanunlarla bir zorunluluk öngörülmemesine karşın taraflarca karşılıklı anlaşarak uyuşmazlığın özel hakem marifetiyle çözümü sağlanabilmektedir³⁰⁴. Taraflarca bir zorunluluk olmamasına karşın, toplu hak yahut toplu çıkar uyuşmazlığı olup olmamasına bakılmaksızın³⁰⁵, toplu iş uyuşmazlığının tüm aşamalarında anlaşmaya varılarak uyuşmazlığın özel hakeme taşınabilmesi mümkün olmaktadır³⁰⁶.

“İhtiyari tahkime müracaata ilişkin taraflarca anlaşmaya varılmasından söz edilmişse dahi böyle bir anlaşma zorunluluğu bulunmamaktadır.”(STİSK 52.md) Taraflarca toplu iş sözleşmesine konulacak bir düzenlemeyle taraflardan birisinin müracaatı üzerine özel hakeme gidilebileceği (tahkim şartı) öngörülebilecektir³⁰⁷.

Toplu iş uyuşmazlıklarında özel hakeme başvuru, tarafların anlaşmasıyla gerçekleşen ve yargı dışı bir çözüm yoludur. Tarafların yazılı olarak anlaşmaları halinde, toplu iş uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulabilir. Bu süreç, tarafların daha hızlı ve esnek bir çözüme ulaşmalarını sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Özel hakem kararı, taraflar için bağlayıcıdır ve mahkeme kararları gibi icra edilebilir niteliktedir. Ancak, özel hakeme başvuru, tarafların daha sonraki aşamalarda arabuluculuk, grev, lokavt veya Yüksek Hakem Kurulu’na başvurularını engeller. Yargıtay kararları da, özel hakeme başvurunun taraflar arasındaki anlaşma gereği olduğunu ve bu anlaşmanın yargısal süreçleri etkilediğini teyit etmektedir.

³⁰³ Şahin Emir, s. 917.

³⁰⁴ Çıplak, s. 211; Akyiğit, Toplu İş, s. 575.

³⁰⁵ Sarıbay Öztürk, s. 5.

³⁰⁶ Akyiğit, Toplu İş, s. 575; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 659; Çıplak, s. 210; Sümer, Yenilikler, s. 55.

³⁰⁷ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 52/2. fıkrası. Ayrıca bkz. Göktaş/ Yılmaz, s. 981; Tuncay/ Savaş Kutsal, s. 390.

3.9.3.1.2. Toplu Menfaat Uyuşmazlıklarında Özel Hakeme Başvuru Koşulları ve Zamanı

Özel hakeme başvuruda iki koşul söz konusudur. Bunların birincisi tarafların aralarında bir toplu iş uyuşmazlığı bulunmasıdır. Buna göre tarafların arasında toplu iş sözleşmesi görüşmeleri devam ederken ortaya çıkan bir toplu menfaat uyuşmazlığı mevcut olmalıdır³⁰⁸. Taraflarca, karşılıklı olarak yaptıkları toplu iş sözleşmesine, daha sonra ortaya çıkacak bir toplu iş uyuşmazlığını ihtiyari hakem yoluyla çözüme kavuşturulacağı yönünde bir düzenlemenin geçerli olmayacağı söylenebilecektir.³⁰⁹

Özel hakeme başvuru koşullarından bir diğeri tarafların aralarında yazılı bir sözleşmenin varlığıdır. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında taraflarca yapılan bu anlaşma tahkim anlaşması olarak ifade edilmektedir. Bir toplu menfaat uyuşmazlığında tahkim anlaşması yapacak taraflar işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendika üyeliği bulunmayan işverendir³¹⁰. Taraflarca toplu iş sözleşmesi konulacak özel hakem koşulu yalnızca sözleşmeye taraf olanları bağlamaktadır³¹¹. Tarafların, özel hakeme müracaat hususunda sözlü anlaşmalarının kanunda yazılı şekil koşulunun öngörülmesi nedeniyle geçerliliği bulunmamaktadır³¹².

Toplu menfaat uyuşmazlıkları açısından ihtiyari hakeme müracaat edilebilmesi için herhangi bir zaman kısıtlamasına yer verilmemiştir. Taraflarca, toplu menfaat uyuşmazlığının herhangi bir aşamasında, uyuşmazlığın özel hakeme taşınması konusunda bir anlaşma yapılabilecektir. Burada, toplu menfaat uyuşmazlığının yargıda yahut grev ve lokavt safhasında veyahut arabulucunun önünde olmasının bir önemi bulunmamaktadır³¹³.

³⁰⁸ Arıcı, s. 317; Akyiğit, Toplu İş, s. 717.

³⁰⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 541.

³¹⁰ Esener, Turhan/ Demir, Ender, Toplu İş Hukuku, 1.Baskı, Vedat Kitapevi, İstanbul, 2019, s. 112.

³¹¹ Aydın, Buğra, “*Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim*” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:21, S:2, s. 843; Günay, Cevdet İlhan, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 1. Baskı, , Yetkin Yaevi, Ankara, 2017, s. 1085.

³¹² Akyiğit, Toplu İş, s. 577; Tuncay/ Savaş Kutsal, s. 390; Özekes/ Birben, s. 151.

³¹³ Akyiğit, Toplu İş, s. 576; Sökmen Güler, s. 65.

3.9.3.1.3. Toplu Hak Uyuşmazlıklarında Özel Hakeme Başvuru Koşulları ve Zamanı

Türkiye'nin 1932 yılından bu yana üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)' nün normlarına uyum sağlama zorunluluğu yeni İş Kanunu'nun hazırlanmasını gerekli kılmıştır. Bu kapsamda, ILO'nun 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nde yer alan feshin geçersizliğinden doğan bireysel iş uyuşmazlıklarının tahkim yolu ile çözülmesine imkân veren düzenlemesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. maddesinde yer almıştır. İlgili İş Kanunu ile tahkim yolunun önü açılmış olsa da Anayasa Mahkemesi'nin kararı ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarıyla işçinin korunması ilkesi çerçevesinde tahkim yolu birtakım sınırlamalara tabi tutulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'inci maddesinde düzenlenen özel hakeme ilişkin bazı hükümlerin iptali için Anayasa Mahkemesi'ne dava açılmıştır. Anayasa Mahkemesi 19.10.2005³¹⁴ tarihli kararı ile bazı hükümleri iptal etmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin 19.10.2005 tarihli iptal kararından önce 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'inci maddesinin birinci fıkrasında; “*İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.*” hükmü, son fıkrasında ise “Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir” hükmü yer almaktaydı.

Anayasa Mahkemesi 20. maddenin birinci fıkrasının son cümlesinde yer alan “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa... Özel hakeme götürülür” ibaresinin, emredici bir nitelikte olduğu, bu nedenle sendika üyesi işçiyi bağlayacağı, Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasına göre herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanmak hakkına sahip olduğundan, söz konusu kuralın “toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” bölümünün Anayasa'nın 36'ncı maddesine aykırılığı nedeniyle iptaline karar vermiştir.

³¹⁴Remi Gazete, “Anayasa Mahkemesi'nin kararı”, (Çevrimiçi), <http://www.resmi-gazete.gov.tr/eskiler/2007/20071124.htm>, 10.02.2024

Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” cümlesinden sonra gelen “... Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.” hükmünü ise Anayasa’nın 36’ncı maddesine aykırı bulmayarak iptal etmemiştir. İptal etmeme nedenini ise; uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda işverenle anlaşabilmesi yalnızca işçinin kendi iradesine ilişkin olduğu, işçinin ancak özel hakeme gitme konusundaki iradesini kullandığında, dava açma seçeneğinden vazgeçmiş olacağından Anayasa’nın 36’ncı maddesine aykırılıktan söz edilemeyeceği şeklinde açıklamıştır. Yine, iptali istenen 20. maddenin son fıkrasını, özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usullerinin yönetmelik ile değil kanun ile yapılması gerektiğinden iptaline karar vermiştir.

Fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ve işe iade talepli uyuşmazlıklara ilişkin olarak işçi ile işveren arasında yapılan tahkim sözleşmesinin hukuken geçerli olduğu hüküm altına alınmıştır (İş Kanunu m.20). Kanuni düzenleme ile iş hukukunda yalnızca feshin geçersizliğine ilişkin uyuşmazlıklar tahkime konu edilebilecekse de; bu hususlar dışındaki uyuşmazlıklarda da tahkim yoluna başvurulabilmesi mümkün olmalıdır. Öğretideki baskın görüşe göre de taraflar arasındaki güç dengesinin gözetilmesi nedeniyle tahkim elverişsiz bir kurum haline gelmiştir.

STİSK’da toplu hak ve toplu menfaat uyuşmazlıklarının özel hakemde çözüme kavuşturulması açısından farklı usuller öngörülmektedir. Kanunda, toplu hak uyuşmazlıkları nedeniyle tarafların grev ve lokavta müracaat etmelerine izin verilmemiştir³¹⁵. Toplu hak uyuşmazlıklarının özel hakem, yorum yahut eda davasıyla çözüme kavuşturulabilmesi mümkündür. Uygulamaya baktığımızda bu uyuşmazlıkların az oranda özel hakeme götürülüp çözümlendiği görülmektedir. Taraflar genel olarak yargı yolunu tercih etmektedir.

Toplu hak uyuşmazlıklarında tarafların özel hakeme gidebilmeleri için ilk olarak mevcut bir toplu hak uyuşmazlığının bulunması gerekmektedir³¹⁶. Buna göre taraflar arasında yapılan toplu iş sözleşmesin de daha sonra ortaya çıkabilecek bir toplu iş

³¹⁵ Sur, Toplu İlişkiler, s. 399.

³¹⁶ Esener/ Demir, s. 113

uyuşmazlığının özel hakeme taşınabileceğine yönelik düzenlemeler geçerli olmamaktadır³¹⁷.

STİSK’da toplu hak uyuşmazlıkları açısından özel hakem tarafından verilen kararların genel hükümlere tabi olacağı belirtilmektedir³¹⁸. Taraflarca toplu hak uyuşmazlığının özel hakeme taşınabilmesi için daha önceden, tarafların ayrıntılarını ve hangi özel hakem/leri seçtiklerini belirtecekleri, yazılı bir sözleşmenin yapılmış olması gereklidir³¹⁹. Tarafların yapacağı bu sözleşme tahkim sözleşmesidir³²⁰. Toplu menfaat uyuşmazlıklarındaki gibi toplu hak uyuşmazlıklarında da taraflarca yapılan tahkim sözleşmesinin tarafları aynıdır³²¹.

Tarafların toplu iş sözleşmesine özel hakeme müracaat konusunda bir düzenlemeye gidebilmesi, diğer bir tabirle tahkim şartı koyabilmeleri mümkündür³²². Toplu hak uyuşmazlıklarında tarafların arasında imzalanan toplu iş sözleşmesine konulan özel hakem şartının bulunması durumunda dahi bu yalnızca taraflar açısından bağlayıcı olacaktır³²³. Sözgelimi bu durumda, taraf olmayan bir işçinin hak uyuşmazlığının sonucunda mahkemeye başvurabilmesi mümkün olacaktır³²⁴.

Toplu hak uyuşmazlıkları açısından ihtiyari hakeme müracaat edilebilmesi için herhangi bir zaman kısıtlamasına yer verilmemiştir. Taraflarca, toplu hak uyuşmazlığının herhangi bir aşamasında, uyuşmazlığın özel hakeme taşınması konusunda bir anlaşma yapılabilecektir. Burada, toplu hak uyuşmazlığının arabulucunun önünde olmasının bir önemi bulunmazken yargıda olması yeterli görülmektedir³²⁵. Kanunda yalnızca menfaat uyuşmazlıklarında grev ve lokavta gidilebileceği belirtildiğinden hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavta gidilebilmesi bahse konu olmamaktadır.

³¹⁷ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 541.

³¹⁸ Sarıbay Öztürk, s. 6; Özekes/ Birben, s. 159; Sur, Toplu İlişkiler, s. 398.

³¹⁹ Bedük, Mehmet Nusret, “*Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvuru Hakkı*” Terazi Hukuk Dergisi, C: 11, S: 147, 2018, s. 21; Arıcı, s. 303; Özekes/ Birben, s. 161; Sarıbay Öztürk, s. 5.

³²⁰ Tuncay/ Savaş Kutsal, s. 390.

³²¹ Bunlar işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendikaya üye olmayan işverendir. Bkz. Esener/ Demir, s. 112.

³²² Arıcı, s. 303; Tuncay/ Savaş Kutsal, s. 390.

³²³ Özel hakem şartı, Toplu İş Sözleşmesinin borçlandırııcı kısmına konulacak ve yalnızca sözleşmeye taraf olanlar açısından bağlayıcı olacaktır. Bkz. Bedük, s. 24.

³²⁴ Günay, s. 1085; Bedük, s. 20.

³²⁵ Sökmen Güler, s. 65; Akyiğit, Toplu İş s. 576.

İş Kanunun da tahkimin sadece feshe karşı itirazlarda mümkün olması, iş akdinden doğan anlaşmazlıkların bir bölümünün tahkimde bir bölümünde yargı yoluyla çözülmesi uygulamada çok fazla karışıklığa sebep olup makul sürede yargılanma hakkını engelleyerek iş mahkemelerinin yükünü artırmaktadır.

Görüşümüze göre İş Mevzuatı'nda düzenlemeye gidilerek haksız feshe karşı itiraz haricinde de özel hakem yoluna başvuru yapılabileceği yönünde düzenlemeler gerçekleştirilmelidir. Nasıl ki İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3.maddesinde tarafların dava şartı olarak arabulucuya başvurmak zorunda olduğu durumlarda arabulucuya gidiyorsa tahkime de başvurabilmeleri mümkün hale getirilmelidir. Böyle bir düzenleme ile uygulamadaki karışıklığa son verilerek iş mahkemelerinin yükünün azalması sağlanmış olunacaktır.

3.9.3.2. Hakem Seçimi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun da tarafların, uyuşmazlığın herhangi bir safhasında ihtiyari hakeme müracaat hakkı bulunduğu belirtilmektedir. Ancak, tarafların hakemleri nasıl seçeceği hususunda kanunda bir düzenlemeye gidilmemiştir³²⁶. Buna göre taraflarca toplu menfaat uyuşmazlığının çözüme kavuşturulması hususunda özel hakemin seçimi serbestçe yapılabilecektir³²⁷. Tarafların istemesi halinde yalnızca bir hakemi seçebileceği kadar birden çok hakemi de seçebilmesi mümkündür³²⁸. Tarafların istemesi halinde toplu menfaat uyuşmazlıkları için Yüksek Hakem Kurulunun da Özel Hakem olarak seçilebilmesi olanaklıdır³²⁹. Buna karşın taraflardan birisinin özel hakem olarak belirlenmesine ise olanak bulunmamaktadır³³⁰. Taraflarca ihtiyari hakemin belirlenmesine ilişkin tahkim anlaşmasında bir düzenlemeye

³²⁶ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 540.

³²⁷ Taraflarca hakemin seçilmesi konusunda serbest bırakılmaları Yönetmeliğin 27/1. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre “Toplu menfaat uyuşmazlıklarında özel hakeme müracaat noktasında yazılı olarak anlaşmaya varan taraflar, uyuşmazlığa ilişkin konularla bunlara yönelik önerileri seçmiş oldukları özel hakeme bildirmelidir”. Arıcı, s. 317.

³²⁸ Akyiğit, Toplu İş, s. 576

³²⁹ Anayasa' nın 54/4. fıkrası ve Yönetmeliğin 27/2. fıkrası. Ayrıca, hakem olarak kamu kurumlarında çalışan yahut özel çalışan birisi seçilebilmektedir. Bkz. Akyiğit, Toplu iş, s. 578. Hakem olarak kim seçilirse seçilsin bu görevin kabul edilme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bkz. Oğuzman, İşçi İşveren İlişkileri, s. 151; Akyiğit, Toplu İş, s. 576.

³³⁰ Kendisinin taraf olduğu bir uyuşmazlıkta tarafsızlığı yahut objektif olması söz konusu olamayacağından taraflardan birisinin seçilebilmesi HMK kapsamında mümkün olup, toplu iş uyuşmazlıkları açısından geçerli değildir. Bkz. Akyiğit, Toplu İş, s. 576; Akyiğit, Toplu İş, s. 718.

gidilmemişse STİSK'nun 52.maddesinin 2. fıkrasına göre, hakem seçiminde niteliğiyle bağdaştığı ölçüde HMK'nun 416. maddesi tatbik edilebilecektir³³¹.

Toplu hak uyuşmazlıkları açısından özel hakem yolu, genel hükümlere tabi kılındığından hakem seçimi konusunda da Hukuk Muhakemeleri Kanununa göre hareket edilecektir. Taraflar hakem/leri seçim usulüne dair bir kararlaştırmada bulunmaları serbesttir (HMK m.416). Taraflarca hakem/lerin seçim usulü kararlaştırılmamışsa HMK'nun 416.maddesi vd. düzenlemeleri tatbik edilecektir. Toplu hak uyuşmazlıkları açısından da Yüksek Hakem Kurulunun özel hakem olarak seçilebilmesi mümkündür³³². Tarafların Toplu hak uyuşmazlığını yargı yoluna taşımalarının ardından da Yüksek Hakem Kurulunu özel hakem olarak belirleyebileceklerdir³³³. Taraflarca seçilen özel hakemin Yüksek Hakem Kurulundan olması yahut diğer kişi/ler arasından belirlenmesine bakılmaksızın, bunların özel hakem olma görevini kabullerinde bir zorunluluk bulunmamaktadır³³⁴.

STİSK kapsamında, tarafların toplu iş uyuşmazlıklarında herhangi bir aşamada ihtiyari hakeme başvurma hakkı tanınmıştır. Ancak, hakem seçimi konusunda kanunda çok özel bir düzenleme yer almamaktadır. Taraflar özel hakem seçimini serbestçe yapabilirler ve isterlerse tek bir hakem ya da birden fazla hakem seçebilirler. Yüksek Hakem Kurulu da, tarafların isteği üzerine özel hakem olarak atanabilir. Taraflardan birinin özel hakem olarak atanması ise mümkün değildir. Eğer taraflar arasında özel hakem seçimi ile ilgili bir tahkim anlaşması yapılmamışsa, STİSK'nun 52. Maddesinin 2.fıkrası uyarınca, HMK'nun 416. maddesi uygulanabilir. HMK'nun 416. maddesi, hakem seçiminde tarafların serbest olduğunu, ancak anlaşmazlık durumunda mahkemenin hakem atayabileceğini belirtir.

³³¹ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 52/2. fıkrasında; "Toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm yoksa 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun özel hakeme ilişkin hükümleri uygulanır" denilmektedir. Tuncay/ Savaş Kutsal, s. 391.

³³² Sur, Toplu İlişkiler, s. 398.

³³³ Arıcı, s. 304.

³³⁴ Oğuzman, İşçi İşveren İlişkileri, s. 151.

3.9.3.3. Özel Hakemde Yargılama Usulü ve Karar

3.9.3.3.1. Toplu Menfaat Uyuşmazlıkları

Taraflarca, aralarında yaptıkları toplu iş sözleşmesine, uyuşmazlığın özel hakemle çözüme kavuşturulacağı yönünde bir düzenlemeye gidilebileceği kadar özel hakemde yapılacak yargılamanın usulü hakkında düzenlemeler de konulabilmektedir. Ancak, toplu iş sözleşmesin de özel hakemle yahut yargılama usulüyle ilgili düzenleme bulunmuyorsa HMK'ndaki tahkim konusundaki 423. ve devamındaki düzenlemelere gidilecektir. Toplu menfaat uyuşmazlıkları hakemde çözüldüğünde yapılacak yargılamanın neticesinde hakem/kurul tarafından kendi hukuk kurallarının konulması bahse konu olmaktadır³³⁵.

Toplu menfaat uyuşmazlıklarında özel hakemin yargılama usulüne Yönetmeliğin 27 ve devamındaki maddelerinde yer verilmiştir. Bu uyuşmazlıklarda taraflarca, uyuşmazlığın çözüme kavuşturulması için tahkime gitme hususunda anlaşmaları halinde seçmiş oldukları özel hakem/ler uyuşmazlık konusu bildirilmelidir (Yönetmeliğin m.27/1). Özel hakem/lerin bildiriye almasının ardından 6 işgünü içinde uyuşmazlık incelenmeye başlanacaktır. (Yönetmeliğin 28.maddesinin 1. Fıkrası) Öğretideki bir görüşe göre özel hakem tarafından uyuşmazlığın incelenmeye başlanmasının ardından taraflarca bu uyuşmazlık arabulucu yahut Yüksek Hakem Kurulu önüne taşınamayacaktır. Buna göre taraflar bu durumda yalnızca özel hakem/lerin bir karar³³⁶ vermesini beklemelidir³³⁷.

Yönetmeliğin 29.maddesinin 1. fıkrasına göre Yüksek Hakem Kurulu'nun kararı, başvuru incelenmeye başlandıktan sonra, 30 işgünü içinde verilmelidir. Dolayısıyla Hukuk Muhakemeleri Kanunun'da öngörülen 1 yıllık süre burada geçerli değildir³³⁸. Verilen karar hakem/lerce taraflara ve görevli makama derhal bildirilmelidir (STİSK m.48/2). Özel hakemin bu süre içerisinde karar vermemesi halinde inceleme

³³⁵ Yürekli, s. 114.

³³⁶ Yönetmeliğin 29/1. fıkrasına göre bu karar, başvuru incelenmeye başlandıktan sonra, 30 işgünü içinde verilmelidir. Dolayısıyla HMK'da öngörülen 1 yıllık süre burada geçerli değildir. Bkz. Akyiğit, Toplu İş, s. 721; Sökmen Güler, s. 67. Özel hakemin bu süre içerisinde karar vermemesi halinde inceleme sona erecek ve hükümsüz kalacaktır. Bkz. Narmanlıoğlu, *Toplu İş*, s. 542.

³³⁷ Akyiğit, Toplu İş, s. 720.

³³⁸ Akyiğit, Toplu İş, s. 721; Sökmen Güler, s. 67.

sona erecek ve hükümsüz kalacaktır³³⁹. Bu durumda taraflarca artık arabuluculuk yoluna, greve, lokavta veyahut zorunlu tahkime gidilebilecektir³⁴⁰.

Yönetmelik 28.maddesinin 2. fıkrasında özel hakem tarafından uyuşmazlığın çözümüne yönelik tarafların ve ilgili kurum ve kuruluşların bilgisine müracaat edebileceği belirtilmektedir. Bu kapsamda özel hakem tarafından, taraflardan ihtiyaç duyduğu belgeler istenebilecektir.

3.9.3.3.2. Toplu Hak Uyuşmazlıkları

Tarafların Toplu hak uyuşmazlıklarını özel hakem yoluyla çözüme kavuşturmaları mümkünse dahi uygulamaya baktığımızda, çoğunlukla, yorum ve eda davası ile yargı yolunda çözüm arayışında oldukları görülecektir³⁴¹. Toplu hak uyuşmazlıkları bakımından özel hakem yolu genel hükümlere tabidir. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 424. maddesine göre taraflarca, Kanundaki emredici mahiyetteki düzenlemelere aykırılıkta bulunulmaması kaydıyla, hakem/lerin tatbik edeceği yargılama usulüne serbestçe karar verebileceklerdir. Tarafların bu yönde bir kararlaştırmaları yoksa yargılama usulünün genel hükümler dikkate alınarak uygulanması bahse konu olacaktır.

Taraflar, Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca, özel hakem yargılaması usulüne serbestçe karar verebilecekleri gibi yargılamanın süresine de karar vermeleri konusunda serbest bırakılmışlardır. Tarafların süre konusunda farklı bir kararlaştırmada bulunmadıkları sürece HMK'nun 427. maddesine göre uygulama yapılacaktır. Hakemin görevli olduğu davalarda hakemin belirlendiği; *birden fazla hakemin görevli olduğu davalarda hakem kurulunca ilk toplantı tutanağının düzenlendiği tarih itibariyle 1 yıl içerisinde, hakem/kurul tarafından esasa yönelik bir karara varılmalıdır. Toplu haklar uyuşmazlığını çözüme kavuşturma adına birden çok hakemin seçildiği durumlarda, taraflarca farklı bir kararlaştırmada bulunulmadıkça, hakemlerin oybirliği yahut oy çokluğuyla kararlarını verebilmesi mümkün olur* (HMK m.433).

³³⁹ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 542.

³⁴⁰ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 542; Oğuzman, İşçi ve İşveren İlişkileri, s. 155

³⁴¹ Narmanlıoğlu, Toplu İş, s. 543.

Toplu hak uyuşmazlıkları açısından özel hakem yolunda genel hükümlerin geçerli olması nedeniyle hakem/kurul kararları aleyhinde HMK’nun 439.maddesine bağlı olarak iptal davasına müracaat edilebilecektir. Tarafların Yüksek Hakem Kurulunu zel hakem olarak belirlemesi halinde, Kurul kararları aleyhinde de iptal davasına başvuruda bulunulabilecektir³⁴². Ancak, hakem kararları aleyhinde kanun yoluna gidilebilmesi mümkün olmayacaktır.

Toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakem seçimi ve yargılama süreci, tarafların anlaşmazlıklarını adil ve etkin bir şekilde zmlmeleri için önemli bir mekanizmadır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun sağladığı esneklik, tarafların ihtiyaçlarına ve özel durumlarına göre yargılama usulünü şekillendirmelerine olanak tanır. Bu bağlamda, tarafların özel hakem olarak belirledikleri kişilerin, hukuki bilgi ve tecrübeleriyle uyuşmazlığın özüne hâkim olmaları ve tarafsız bir yaklaşımla karar vermeleri beklenir. Özel hakemlerin kararları, genel hükümlere uygun olarak verildiği sürece, yargısal denetimden bağımsız bir nihai çözüm sunar. Ancak, tarafların hakem kararlarını iptal ettirebilme hakkı, yargılama sürecinin adil ve hukuka uygun işlediğinin bir güvencesi olarak önemini korumaktadır. Bu düzenleme, özel hakem yargılamasının, taraflar arasındaki güveni pekiştiren ve hukuki güvenlik sağlayan bir çözüm yolu olmasını temin eder.

³⁴² Esener/ Demir, s. 1.

SONUÇ

Anayasa md. 53/1. fıkra uyarınca işçi ve işverenlerin, ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yapmak için toplu iş sözleşmesi yapma hakkı bulunur. Toplu iş sözleşmesinin hazırlanma sürecinde toplu iş uyuşmazlığının ortaya çıkması, işçi sendikası ile işveren sendikası yahut sendikaya üyeliği bulunmayan işverenin arasında oluşan ve topluluğunun hukukuyla ilgili bir durumdur. Toplu iş uyuşmazlıkları, toplu iş sözleşmesinin hazırlandığı sırada yahut sözleşmenin imzalanmasının ardından da ortaya çıkabilir. Toplu iş uyuşmazlıklarının mücadelecî yahut barışçıl yöntemlerle çözüme kavuşturulmasına imkân bulunur.

Toplu iş uyuşmazlıklarını çözümlemede esas itibarıyla grev ve lokavta başvurulabilmesi mümkün olsa dahi barışçıl yöntemlerle de çözüme kavuşturulmasına olanak tanınmıştır. Bu yöntemlerle tarafların arasındaki uyuşmazlık için belirleyecekleri kişi/lerce çözüm bulunması hususunda anlaşma yapılması mümkün olur. Hukuk sistemimizde barışçıl yollar olarak arabuluculuk, ihtiyari ve zorunlu tahkim olmak üzere üç yöntem yer verilir. Esas itibarıyla tahkim, taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıkları kendilerinin istemesi halinde bir kişi/kurula taşıdıkları ve bu kişi/kurulun kararının derhal uygulanacağına önceden karar verdikleri barışçıl bir yöntemdir. Tahkim yolunda hukuksal uyuşmazlık kanundaki ve sözleşmedeki düzenlemelere göre çözüme kavuşturulur. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında gidilecek tahkimde, toplu iş uyuşmazlığı hakem aracılığı ile çözülmekte, hakem tarafından bir hukuk kuralının ortaya konulması bahse konu olur.

Tahkimin, taraflar arasında çıkan uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmada müracaat edebilecekleri ihtiyari bir yöntem olmasıyla birlikte, Anayasa, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun'da zorunlu tahkim konusunda hükümler yer alır. Zorunlu tahkim, tarafların iradesi dikkate alınmaksızın kanundaki hüküm dolayısıyla zorunlu olarak başvurulması gerekli bir yöntemdir. Bu yöntemle, toplu iş uyuşmazlığının çözüme kavuşturulmasında tarafların grev ve lokavta müracaat edebilmeleri mümkün olmamakta, yani bu yollar yasaklanmaktadır. Taraflarca yalnızca kanunun öngördüğü hallerde zorunlu tahkim yoluna gidilir. Bu nedenle yasadaki zorunluluklardan dolayı tahkim kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Buna göre zorunlu tahkim, sadece kanunda öngörülen sınırlı hallerde ve yalnızca greve gidilmesi konusunda bir yasak bulunduğu durumlarda

müracaat edilmesi gerekli bir yoldur. Diğer bir deyişle uyuşmazlığın çözüme kavuşturulabileceği yollar arasında bulunan zorunlu tahkim, kanundaki sınırlı hallerde gidilebilecek bir yoldur.

Zorunlu tahkim, tarafların iradesi göz önünde bulundurulmaksızın, kanundaki düzenlemelere göre başvurulana, Anayasa 54. maddesinin 4. fıkrası ile STİSK esaslarının yer aldığı YHK'nun hakem olarak görevli bulunduğu çözüm yoludur. Yüksek Hakem Kurulu bir anayasal kurum olarak Anayasanın 54.maddesinin 4. fıkrasında grev ve lokavtın yasaklı olduğu durumlarda yahut ertelendiği hallerde erteleme sonucunda başvurulabilecek bir kuruldur. Zorunlu tahkim, uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu eliyle çözüme kavuşturulacağı, uyuşmazlığın tüm aşamalarında taraflarca anlaşılabilir, yargılama sonucunda kesin ve toplu iş sözleşmesi hükümde bir karar verilebilecek bir yoldur.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Ziya, Milletlerarası Tahkim, Vedat Yayınevi, İstanbul, 2021.
- Aktay, Nizamettin, Avrupa Birliği Ülkeleri Toplu İş Hukuku, Kamu- İş Yayınevi, Ankara, 1997. (Avrupa Birliği Ülkeleri).
- Aktay, Nizamettin/ Arıcı, Kadir/ Senyen Kaplan, Emine Tuncay, İş Hukuku, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013.
- Aktay, Nizamettin/Ertürk Özdemir, Olgu, Toplu İş Hukuku, Seçkin Kitabevi, Ankara, 2022. (Toplu İş)
- Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 14.Basım, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022. (İş Hukuku)
- Akyiğit, Ercan, Toplu İş Hukuku, 4.Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022. (Toplu İş)
- Akyol, Şener, Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967.
- Alangoya, H. Yavuz / Yıldırım, M. Kâmil / Deren Yıldırım, Nevhis, Medenî Usul Hukuku Esasları, Tıpkı 8. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.
- Alangoya, Yavuz, Medenî Usul Hukuku Esasları II, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001. (Medeni Usul).
- Alangoya, Yavuz, Medenî Usul Hukukumuzda Tahkimin Niteliği ve Denetlenmesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1973. (Tahkimin Niteliği).
- Alpagut, Gülsevil, “6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi Ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:9, S: 35; 2012, s. 381-383.
- Altan, Ömer Zühtü/ Gerek, Hasan Nüvit, Güven, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2008.

- Arıcı, Kadir, Türk İş Hukuku- II Toplu İş İlişkileri Hukuku, 1.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.
- Arslan, Ramazan/ Yılmaz, Ejder/ Taşpınar Ayvaz, Sema, Medeni Usul Hukuku, 9. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2023.
- Aydın, Buğra, “*Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Tahkim*”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakülte Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:21, S:2, s. 842-845.
- Bacanlı, Mehmet Rifat, “*Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolu Olarak İstanbul Tahkim ve Arabuluculuk Merkezi (ISTAC) Tahkim Yargılamasında Delillerin İbrazı ve Değerlendirilmesi*”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S.8, 2016, s.79-81.
- Başbuğ, Aydın/ Yücel Bodur, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, Beta Yayınevi, Ankara, 2021.
- Başterzi, Süleyman, “İş Uyuşmazlıkları”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000.
- Batur, M. “*Tahkim ve Toplu İş Sözleşmelerinin Yorumu*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C:5, S: 20, 2010, s.124-128.
- Bedük, Mehmet Nusret, “*Toplu Hak Uyuşmazlığı Halinde İşçinin Yargısal Yollara Başvuru Hakkı*”, Terazi Hukuk Dergisi, C:11, S: 147, 2018, s. 14-23.
- Bruun, Niklas/ Johansson, Caroline, “Sanctions for Unlawful Collective Action in the Nordic Countries and Germany” International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, C: 30, S. 3-9, 2014.
- Budak, Ali Cem, “*Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Tahkim Hükümleri*”, Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi, C: 1, S:1, 2012, s. 34-36.
- Canbolat, Talat, “*6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/4 (39), s.247-273.
- Caniklioglu, Nurşen, “*6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi*” Çalışma ve Toplum Dergisi, S:39, 2013, s. 289-316.

- Caputo, Andrea/ Valenza, Giuseppe “Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Italy” Liukkunen, Ulla (Editör)” Collective Bargaining in Labour Law Regimes A Global Perspective, 1. Baskı, İsviçre, Springer, 2019.
- Carls, Kristin, “Decent Work for Domestic Workers- The State of Labour Rights”, Social Protection and Trade Union Initiatives in Europe, 2012.
- Cengiz, İştar/ Manav, Eda, “*Türk Hukuku’nda Grev Yasakları*”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S: 5, 2011, s. 211-256.
- Centel, Tankut, İş Güvencesi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2020.
- Çelik, Aziz, “*Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin Çekinceleri*”, Türk-İş Dergisi, S:366, Mayıs-Haziran 2005, s.89-92.
- Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023. (Dersler)
- Çelik, Nuri, İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, İstanbul, 1973. (Uzlaştırma ve Arabuluculuk).
- Çelik, Nuri/ Canikoğlu, Nurşen/ Canpolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- Çıplak, Dilara, “*İş Uyuşmazlıklarında Alternatif Çözüm Yolları*”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 13, 2018, s. 163-219.
- Çukur Mürsel/ Koç Muzaffer, “*Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem*”, Çimento İşveren Dergisi, C: 24, S: 5, 2010, s. 10-11.
- Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 10.Baskı, Albi Yayınevi, İzmir, 2018.
- Demir, Fevzi, Hukukun Temel Kavramları, Nadir Kitapevi, İzmir, 2007.
- Demircioğlu, A. Murat, Dünyada İşçi Sendikaları, 1. Baskı, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul, 1987.

- Deren Yıldırım, Nevhis, “*Tahkim ve Objektif Açıdan Tahkime Elverişlilik*”, Prof. Dr. Yavuz Alangoya için Armağan, 2007, s. 41. (Elverişlilik)
- Deren Yıldırım, Nevhis, “*Tahkimin Olumlu ve Olumsuz Yönleri*”, Ankara Barosu Dergisi, S:60, 2002, s. 37.-40. (Olumlu ve Olumsuz Yönler)
- Ekmekçi, Ömer/ Özekes, Muhammed/Atalı, Murat, Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, 2. Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Ekşi, Nuray, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Tahkim (6100 Sayılı HMK md. 407-444), 2. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Erdoğan, Gülnur, “*Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 77, 2008, s.121-124.
- Erkanlı, Betül, “*Türk İş Hukukunda Grev Oylaması*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 19, S: 3, 2017, s.2234-2241. Erkoçlar, Tolga, “*Grev Yasakları ve Erteleme*”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 1, 2020, s. 4-7.
- Ertekin, Erol / Karataş, İzzet, Uygulamada İhtiyarî Tahkim ve Yabancı Hakem Kararlarının Tenfizi Tanınması, Yetkin Yayınevi, Ankara, 1997.
- Ertürk, Şükran, İş Mücadelesinde Denge İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İzmir, 1999.
- Esener, Turhan/ Demir, Ender, Toplu İş Hukuku, 1.Baskı, Vedat Kitapevi, İstanbul, 2019.
- Evren, Öcal Kemal, “*İş Güvencesinde Tahkim ve İçerik Denetimi*”, Mali Çözüm Dergisi, S:100, 2010, s.196-198.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Gençcan, Ömer Uğur, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yorumu, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2013.
- Göksu, Mustafa, Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Tahkim, 5.Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023.

- Göktaş, Seracettin/ Yılmaz, Gökhan, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024.
- Görgün, L. Şanal, Medenî Usûl Hukuku, 3. Basım, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2014.
- Gülmez Mesut, “Örgütlenme Özgürsüzlüğü Cephesinde Yeni Bir Şey Yok, Olacağı Da Yok, Disk Birleşik Metal-İş Sendikası”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S:2, İstanbul, 2013, s.19-24.
- Gümüş, M. Fatih, Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Emel Matbaacılık, Ankara, 1972.
- Günay, Cevdet İlhan, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 1. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2017.
- Güney, Alptekin/ Aslanova, Kemale, “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve İLO Normları” Çalışma ve Toplum Dergisi, S:40, 2014, s.257-272.
- Gürçay, Cemile, “Türkiye’de İş Mücadelesi Araçları”, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:3, S:1, Yıl: 1988, s. 127-141.
- Hekimler, Alpay, Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Sistemleri Mevzuat Ve Uygulamalar, 1.Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2010.
- İzveren, Adil/ Akı, Erol, İş Hukuku Cilt I Bireysel İş Hukuku, Barış Yayınevi, İzmir 1999.
- Kabakçı, Mahmut, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanuna Göre Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıklara Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt, Yetkin Yayınevi, İstanbul, 2004.
- Kalpsüz, Turgut, Türkiye’de Milletlerarası Tahkim, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2010.
- Karadaş, İzzet, Ulusal(İç Tahkim), 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.
- Karayalçın, Yaşar, “Hakem Mahkemesi Kararları ve Yargıtay Denetimi ‘28.1.1994 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı’”, Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu Bildiriler- Tartışmalar XI, Ankara, 13-14 Mayıs 1994, s. 40-42.

Karayaalçın, Yaşar, “*Milletlerarası Tahkimde Muhakeme Usulü*”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. XIX, S:3, Ankara, 1998, s.10-16.

Karslı, Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku, 6100 Sayılı HMK Hükümlerine Göre Yargıtay Kararları, İşlenmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Filiz Yayınevi, İstanbul, 2020.

Kaya, Pir Ali, İş Hukuku Temel Yasalar, Umuttepe Yayınları, Ankara, 2019.

Keser Berber, Leyla, Uluslararası Ekonomik Tahkimde Çok Taraflı Tahkim Sorunu, 1.Baskı, Alfa Yayınevi, İstanbul, 1999.

Kılıçoğlu, Mustafa, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2012.

Kızıloğlu Saliha, “Türk Hukukunda Toplu İş Uyuşmazlığının Barışçı Çözüm Yollarından Olarak Arabuluculuk Kurumu ve Geleceğine İlişkin Bir Projeksiyon”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2014.

Kirchner, Jens/ Goedecke, Hanna “*Labour Conflicts* ”, Kirchner, Jens/ Kremp, Pascal R./ Magotsch, Michael (Editör), Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2. Baskı, Almanya, Springer, 2018.

Kirchner, Jens/ Kremp, Pascal R. “Unions and Collective Bargaining”: Kirchner, Jens/ Kremp, Pascal R./ Magotsch, Michael (Editör) Key Aspects of German Employment and Labour Law, 2. Baskı, Almanya, Springer, 2018.

Kocaoğlu Mehmet Ali, Türk İş Hukukunda Arabuluculuk Kurumu İngiltere, Fransa, Almanya, İsveç ve Özellikle A.B.D. Hukuk Sistemleriyle Karşılaştırmalı Olarak, Tühis Yayınevi, Ankara, 1999.

Konuralp, Cengiz Serhat, “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları: Tahkim”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2011. (Tahkim)

Konuralp, Haluk/ Özekes, Muhammed, Yargı Örgütü ve Tebligat Hukuku, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2010. (Tebligat)

- Koral, Rabi “*İç Hukukumuzda Tahkim*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:13, S:3, İstanbul, 1947, s. 1038- 1081.
- Korucu, Yavuz / Uyumaz, Murat, “*Soybağının Reddi Davasında Usul Hükümlerinin İncelenmesi*”, Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan, C:2, 2014, s. 1325-1328.
- Kökkılınç Ayşe Gül, “*Avrupa Birliği Hukukunda Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk*”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Özel Sayı, İstanbul, 2016, s. 319-320.
- Köme Akpulat, Ayşe, İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2018.
- Kuru, Baki / Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder, “*Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı*”, 6100 sayılı HMK’na Göre Yeniden Yazılmış 25. Basım, Yetkin Yayınevi, Ankara 2014.
- Kuru, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü El Kitabı Cilt II, 3.Basım, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2024.
- Kuru, Baki/ Aydın, Burak, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 8. Baskı, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2023.
- Kutal, Metin, “*2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi*”, *Grev ve Lokavt Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yasa Teklifi Hakkında Bir İnceleme*, Sicil- İş Dergisi, S:11, 2008, s. 89-94. (İnceleme)
- Kutal, Metin, “*Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçıl Yollarla Çözümlemesi*”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S:19, 2011, s.220. (Çözümlemesi)
- Kutal, Metin, “*Türk Toplu İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları*” İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr.S. F.Olgener’e Armağan, C:43, 1987, s. 295-322. (Barışçı Çözüm)
- Mimaroglu, Sait Kemal, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Sevinç Matbaası, Ankara, 1964.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Türk Hukukunda Lokavt, 1.Baskı, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1993.

Moore, C.W.(2014). The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict. Jossey-Bass.

Mutlay, Faruk Barış, “İşe İade Davalarında Arabuluculuk” Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 59, 2018, s. 2133-2139.

Narmanlıoğlu, Ünal, Grev, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1990. (Grev)

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016. (Toplu İş)

Oğuz, Özgür, Türk İş Hukuku'nda Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları, Legal Yayınevi, İstanbul, 2016.

Oğuz, Özgür/ Karabacak, Emre, “Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:13, S:49, 2016, s.67-84.

Oğuzman, Kemal, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, 2. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967. (Grev ve Lokavt)

Oğuzman, Kemal, İşçi İşveren İlişkileri, 3. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1984. (İşçi İşveren İlişkileri)

Özbay, İbrahim, Hakem Kararlarının Temyizi, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2004.

Özbek, Mustafa Serdar, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Genişletilmiş 5.Baskı, Yetki Yayınevi, Ankara, 2012.

Özdemir, Burhan, "Türk İş Hukukunda Zorunlu Tahkim", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1989.

Özdemir, Burhan, “Uluslararası Çalışma Örgütü İlkeleri ve Zorunlu Tahkim”, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:5, S:3, 2000, s. 582-589.

Özekes, Muhammed/ Birben, Erhan, “2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanundaki Mecburi Tahkim İle İhtiyari Tahkimin Karşılaştırılması” Prof. Dr. T.

- Tufan Yüce' ye Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir, 2001, s. 151-161.
- Özsunay, Ergun, “*Tahkim Yargılamasında Mahremiyet*”, İstanbul Barosu Dergisi, C:78, S:2, 2004, s.541-546.
- Öztürk, Berna, “ *Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev Toplu Eylem Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı*”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C:4, S:51, 2016, s.1798-1818.
- Pekcanitez, Hakan, “*Alternatif Uyuşmazlık Çözümleri*”, Hukuki Perspektifler Dergisi, S:5, 2005, s.15-18. (**Alternatif**)
- Pekcanitez, Hakan, “*Medeni Yargıda Adil Yargılanma*”, İzmir Barosu Dergisi, S:2, 1997, s. 34-57.
- Pekcanitez, Hakan, Medeni Usul Hukuku Cilt III, 15.Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2017. (**Usul**)
- Pekcanitez, Hakan/ Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, 11.Baskı, On iki Levha Yayınevi, Ankara, 2023.
- Perçin, Ali Haydar, *Uncitral Tahkim Kurallarının Türk Tahkim Hukuku Üzerindeki Yansımaları*, Beykent Hukuk Fakültesi Dergisi, C:1, S:2, 2015, s. 215-231.
- Petrylaite, Daiva, “Right to Strike in EU Member States: A Comparative Overview with Particular Reference to Lithuania” International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, C: 26, S. 4, 2010.
- Reisoğlu, Seza, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1986.
- Roo, Annie de “*EU Project for the Study of Conciliation, Mediation, and Arbitration*”, The Settlement of Collective Labour Disputes in the Netherlands National Report, Luxemburg, 1999, ss. 1-15, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2471&langId=ens>, Çevrimiçi Erişim Zamanı, 13.01.2023.

- Sarıbay Öztürk, Gizem, “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Tahkim” İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C:1, S:1, s. 3, 2016, s. 125-129.
- Sarısözen, M. Serhat, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Medeni Usul Hukukumuzda Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:96, 2011, s.378-381.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 13. Baskı, Yetkin Kitabevi, Ankara, 2023.
- Sökmen Güler, Ekin, “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma ve Özel Hakeme Başvurma” Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:19, S:3, 2015, s. 65-69.
- Subaşı, İbrahim, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi” Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C:20, S:1, 2014, s. 646-650.
- Sur, Melda, “Uluslararası Normlar ve 6356 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, C:15, Özel Sayı, 2013, s. 255-278.
- Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden geçirilmiş 11. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2024. (Toplu İlişkiler)
- Sümer, Haluk Hadi, “Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı’nın Resmi Arabuluculuk ve Tahkim Konusunda Getirdiği Yenilikler” Sicil-İş Dergisi, S:26, 2012, s.50-61. (Yenilikler)
- Sümer, Haluk Hadi, “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Zorunlu (Kanuni) Tahkim” Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1989. (Tahkim)
- Süral, Nurhan, İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolları, 1.Baskı, Türk-İş Yayınları, Ankara, 1982.

- Şahin Emir, Asiye, “İş Sözleşmesinde Yer Alan Tahkim (Özel Hakem) Şartının Geçerlilik Sorunu” Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:22, S:2, 2020, s.914-918.
- Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Hukuku, 1.Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2020.
- Şanlı, Cemal, “4686 Sayılı Milletlerarası Tahkim Kanunu’nun Yürürlük Tarihinden Evvel Yapılmış Sözleşmelerden Doğan Tahkimlere Uygulanıp Uygulanamayacağı Sorunu”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Y:23, 2003, s.687-691.
- Şanlı, Cemal, Milletlerarası Ticarî Tahkimde Esasa Uygulanacak Hukuk, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Ankara, 1986.
- Şişli, Zeynep, “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”, Ankara Barosu Dergisi, S:2, 2012, s.46-49.
- Şit, Banu, “Yargıtay Kararlarında Milletlerarası Tahkim Kanunu’nun Zaman Bakımından Uygulanması ve Hukuk Seçimi Sorunu”, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 25, S:4, Aralık 2009, s.461-465.
- Tanrıver, Süha, “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yolları ve Özellikle Arabuluculuk”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y.19, S:64, 2006, s.170-174.
- Taşkın, Âlim, Hakem Sözleşmesi, 2. Baskı, Turhan Yayınevi, Ankara, 2005.
- Taşpınar Ayvaz, Sema, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun (HMK) Zaman Bakımından Uygulanması, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2013.
- Tekinalp, Gülören, Yabancı Hakem Kararlarının Milletlerarası Anlaşmalarda Tanınması ve Tenfizi, Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, C:31, S:2, IV. Ticaret ve Banka Hukuku Haftası, Ankara,1965, s. 538-540.
- Tokol, Aysen, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 8. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2019.
- Tuncay, A. Can/ Kutsal Savaş, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023.

- Tunçomağ, Kenan, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, 1. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973. (Uzlaştırma ve Arabuluculuk)
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2022.
- Uluslararası Çalışma Bürosu, (ILO), İş Uyuşmazlıklarında Uzlaştırma Uygulama Rehberi, Pan Matbaacılık, Ankara, 1982.
- Uluslararası Çalışma Örgütü, *Grievance Arbitration, A Practical Guide*, Cenevre, 4. Baskı, International Labour Office Publications, 1989, s. 3-5.
- Umar, Bilge, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Yetki Yayınevi, Ankara 2014.
- Urhanoglu Cengiz, İstar, “*Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi*” Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S:89, 2010, s.140-145.
- Üstündağ, Saim, “*Hakemlerin Israr Hakkı Var mıdır?*”, Yasal Hukuk içtihat ve Mevzuat Dergisi, C. XV, S. 171/2, Mart 1996, s. 215-218. (**Israr**)
- Üstündağ, Saim, Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, 7. Baskı, Filiz Yayınevi, İstanbul 2000. (**Yargılama**)
- Üstündağ, Saim, Tahkim Özellikle Uluslararası Tahkim, Yargı Reformu 2000 Sempozyumu (Konuşmalar, Bildiriler, Tartışmalar, Belgeler), Erkam Yayınları İzmir Barosu, 2000. (**Tahkim**)
- Walker, Wolf Dietrich, “*Alman İş Mahkemeleri ile İş Yargılama Usulüne Genel Bir Bakış*”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (Çeviren: Yazıcı Tıktık, Çiğdem), Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C.15, S.1- 2, 2016, s. 276-279.
- Yeşilirmak, Ali, Doğrudan Görüşme, Arabuluculuk, Hakem Bilirkişilik ve Tahkim, 1. Baskı, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, Nisan 2011.
- Yeşilova, Bilgehan, “*‘Lex (Loc) Arbitri’ ve ‘Tahkim Yeri’ Kavramları Işığında Milletlerarası Tahkim Kanunu’nun Yer İtibariyle Uygulama Alanı (MTK m.*

1/II)”, Uluslararası Ticaret ve Tahkim Hukuku Dergisi, C. 2, S. 1, 2014, s. 148-150.

Yılmaz, Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Değiştirilmiş 4.Baskı, Yetki Yayınevi, Ankara, 2021.

Yürekli, Sabahattin, “*Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları*” İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:5, S:8, 2020, s.113-150

