



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN DÜŞMESİ

Özgür SEVİM

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Muhittin ASTARLI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

OCAK 2023



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN DÜŞMESİ

Özgür SEVİM

YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

OCAK 2023

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Özgür SEVİM

12/01/2023

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN DÜŞMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Özgür SEVİM

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ocak 2023

ÖZET

İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak, ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla, toplu iş sözleşmesi yapabilirler. İşçilerin, ferdi olarak toplu iş görüşmelerine katılma ve toplu iş sözleşmesine taraf olma hakkına sahip olmamaları karşısında, işçilerin anılan hakkı, işçi sendikaları aracılığıyla kullanması gerekir. Anılan gereklilik, işçi sendikalarını toplu iş hukukunun en temel öznelerinden biri halinde getirir. İşçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapma yeterliliği ise, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetki şartını taşımasına bağlıdır. Ehliyet ve yetki şartlarını taşıyan işçi sendikası toplu iş görüşmelerine katılabilir ve toplu iş sözleşmesi bağtlayabilir. Sendikanın, toplu iş sözleşmesi yetkisi alması uzun ve yorucu bir sürece katlanmasını gerektirir. Ancak, yetkinin alınması kadar, yetkinin kaybedilmeksizin kullanılmaya devam edilmesi ve nihayetinde toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi de elzemdir. Bu anlamda, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yeterliliğini kaybetmesi, işçi sendikanın hukuka uygun şekilde elde ettiği yetki belgesinin hükmünü yitirmesi veya toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi olarak tanımlanabilir. İşçi sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin temel olarak iki halde düşeceği söylenebilir. Bunlardan ilki, işçi sendikanın toplu iş sözleşmesine ulaşmak için Kanun'da öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmemesi; ikincisi ise sendikanın tüm yükümlülüklerine yerine getirmesine rağmen, toplu görüşme sürecinin tüketilmesi anına kadar toplu iş sözleşmesi bağtlayamamış olmasıdır. Bu hallerin yanında, sendikanın toplu görüşme sürecinde ve sonrasında, tüzel kişiliğinin sona ermesi sebebiyle, toplu iş sözleşmesi yapma yeterliliğinin kaybedilmesi de işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi sonucunu doğurur. Çalışmamız kapsamında, toplu görüşme basamaklarına bağlı kalınarak, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğü haller incelenecektir. Bu anlamda, toplu görüşme sürecinin ilk adımı olan toplu görüşmeye çağrıdan başlanarak, toplu görüşme süreci, toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanması, uyuşmazlığın mücadeleci çözüm yollarıyla giderilmesi, mücadeleci çözüm yollarının engellendiği hallerde uyuşmazlığın ortadan kaldırılması ve nihayet mücadeleci çözüm yollarının sona ermesi veya sona erdirilmesi halinde yetkinin düşmesi halleri, çalışmamızın temel konularını oluşturacaktır. Çalışmamızın son bölümünde ise, yetkinin düşmesinin, toplu görüşme sistemimiz açısından hüküm ve sonuçlarına dair incelemelerimize yer verilecektir.

Bilim Kodu : 50801
Anahtar Kelimeler : Toplu iş sözleşmesi yetkisi, toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi, yetki belgesinin hükümsüz hale gelmesi, toplu iş sözleşmesi yetkisinin yitirilmesi
Sayfa Adedi : 281
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Muhittin ASTARLI

LOSS OF COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT COMPETENCE

(M. Sc. Thesis)

Özgür SEVİM

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

January 2023

ABSTRACT

Employees and employers can mutually conclude collective labour agreements in order to regulate their economic, social and working conditions. In consequence of the fact that employees individually do not have the right to participate in collective agreements and to be a party to collective labour agreements, employees should exercise this right through trade unions. The aforementioned requirement makes trade unions one of the most fundamental subjects of collective labour law. If the labour union meets the qualification and authorization requirements of the collective labour agreement, it has the competence to conclude a collective labour agreement. A trade union that meets the requirements of a license and authorization can participate in collective bargaining and conclude a collective labour agreement. The union must endure a long and tiring process to obtain the competence. However, as much as getting the authorization, it is also essential to be able to continue to use the authority without losing it and finally to reach the collective labour agreement. In this sense, the loss of the union's ability to make a collective bargaining agreement can be defined as the invalidation of the authorization certificate obtained by the labour union in accordance with the law, or the loss of the authority of the collective labour agreement. It can be said that the collective bargaining power of the workers' union may be lost in two main ways. The first of these is that the labour union does not fulfil its obligations stipulated in the Law in order to reach the collective labour agreement; The second is that although the union fulfilled all its obligations, it could not conclude a collective labour agreement until the end of the collective bargaining period. In addition to these situations, the loss of the ability to conclude a collective labour agreement due to the termination of the union's legal personality during and after the collective bargaining process also results in the loss of the collective bargaining power of the labour union. Within the scope of our study, the cases in which the collective bargaining authority of the labour union is lost will be examined by adhering to the collective bargaining steps. In this sense, starting from the call to collective bargaining, which is the first step of the process, the collective bargaining process itself, the case where the collective bargaining process results in a dispute, the case where the dispute is resolved with combative solutions, the case where the conflict is eliminated where the combative resolution methods are blocked, and finally, the authority exercised in the event that the combative resolution methods end or are terminated will be the main subjects of our study. In the last part of our study, we will take a look to the provisions and consequences of the loss of authority in terms of our collective bargaining system.

Science Code : 50801

Key Words : Collective labour agreement authorization, loss of collective labour agreement competence, invalidation of authorization certificate, loss of collective bargaining agreement authorization

Page Number : 281

Supervisor : Prof. Muhittin ASTARLI, PhD.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimine başladığım günden itibaren hem akademik hem mesleki hem de sosyal anlamda desteklerini benden esirgemeyen, özgün tez konusunun belirlenmesinden tezin savunulması aşımına kadar olan süreçte soru ve sorunlarımla kıymetli vaktinin pek çoğunu işgal ettiğim; öğrencisi olmaktan ve danışmanlığında tez çalışması devam ettirmekten büyük ayrıcalık ve kıvanç duyduğum sayın Hocam ve danışmanım Prof. Dr. Muhittin ASTARLI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Tez savunma jürimde yer almayı kabul ederek beni onurlandıran, değerli görüş ve önerileriyle tezimi geliştirmeme katkı sağlayan sayın Hocam Prof. Dr. Kadir ARICI'ya ve sayın Hocam Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Beni asistanlıklarına kabul ederek yıllardır hayalini kurduğum akademik hayata başlamamı sağlayan, tez çalışmasını yürüttüğüm dönemde bana her türlü desteği gösteren ve kolaylığı sağlayan, asistanları olmaktan gurur duyduğum, sayın Hocam Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN'a, sayın Hocam Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU'na ve sayın Hocam Dr. Öğr. Üyesi Berna ÖZTÜRK YILMAZ'a teşekkürlerimi sunarım.

Bugüne kadar aldığım her kararda en büyük destekçilerim olan, bana sağladıkları sevgi, güven ve huzur ortamı ile öz arayış imkanı sunan canım annem Şebnem SEVİM'e, canım babam İhsan SEVİM'e ve biricik kardeşim Özgen SEVİM'e teşekkür ederim.

Hayatıma girdiği günden bu yana hemdemim ve hemderdim olan aradan geçen yaklaşık on senede hasret dahil her şeye beraber katlandığımız, tez çalışmam sırasında da şüphesiz kahrımı en çok çeken, buna rağmen sabırla ve şefkatle yanımda olan sevgili eşim Şeniz Gizem SEVİM'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xvi
1. GİRİŞ	1
2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TARAFLARI VE TARAFLARIN DURUMUNDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNE ETKİSİ	3
2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tarafları	3
2.1.1. Toplu İş Sözleşme Ehliyet ve Yetkisine İlişkin Genel Esaslar	3
2.1.2. Toplu İş Sözleşmesinin İşçi Tarafı.....	5
2.1.2.1. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi ehliyeti.....	5
2.1.2.1.1. Sendika olarak örgütlenme şartı.....	7
2.1.2.1.2. Sendikaların ehliyetinin kurulu bulunduğu işkolu ile sınırlı olması	11
2.1.2.2. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi	14
2.1.2.3. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetki şartları.....	15
2.1.2.3.1. Genel yetki şartı – İşkolu barajı	15
2.1.2.3.2. Özel yetki şartı – Ünite barajı	18
2.1.2.4. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanması	29
2.1.2.4.1. Yetki tespit başvurusu prosedürü	29
2.1.2.4.2. Yetki tespitinin yapılması	31
2.1.2.4.3. Yetki tespitine itiraz	32
2.1.2.4.4. Yetki belgesinin verilmesi.....	36
2.1.3. Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı.....	37

2.1.3.1. İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi ehliyeti.....	37
2.1.3.2. İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi	41
2.2. İşçi Sendikasının Durumunda Meydana Gelen Değişikliklerin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi.....	42
2.2.1. İşçi Sendikasının Ehliyeti Kapsamında Meydana Gelen Değişiklikler.....	42
2.2.1.1. Sendikaların birleşmesi ve katılması	43
2.2.1.2. Sendikanın infisahı, feshi ve kapatılması	45
2.2.1.3. Sendikanın faaliyetlerinin durdurulması.....	48
2.2.2. İşçi Tarafının Sayısal Yetki Şartlarını Yetki Belgesi Alındıktan Sonra Yitirmesi.....	49
2.3. İşveren Tarafının Durumunda Meydana Gelen Değişikliklerin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi.....	50
2.4. Toplu İş Sözleşmesi Ünitesinde Meydana Gelen Değişiklikler ve Yetkiye Etkisi	52
2.4.1. Ünitenin Adresinin Değişmesi – Nakli	52
2.4.2. Ünitenin Kapanması.....	52
2.4.3. Ünitenin Tamamının veya Bir Kısımının Devri.....	53
2.4.4. Ünitenin Girdiği İşkolunun Değişmesi	57
2.4.4.1. Ünitenin girdiği işkolunun değişmesini gerektiren sebepler	57
2.4.4.2. Ünitenin girdiği işkolunun değişmesinin ehliyet, yetki ve sendika üyeliğine etkisi.....	58
3. TOPLU GÖRÜŞME SÜRECİNDE YETKİNİN DÜŞMESİ	63
3.1. Toplu Görüşmeye Çağrı Sürecinde Yetkinin Düşmesi.....	63
3.1.1. Toplu Görüşmeye Çağrı Usulü	64
3.1.2. Çağrı Yükümlüsü ve Çağrının Kapsamı	64
3.1.3. Toplu Görüşmeye Çağrı Yapılmaması Halinde Yetkinin Düşmesi	67
3.1.3.1. Çağrının süresi ve süresi içerisinde çağrı yapılmaması halinde yetkinin düşmesi	67
3.1.3.1.1. Çağrının süresi	67

3.1.3.1.2. Çağrının süresinde yapılmaması durumunda yetkinin düşmesi.....	69
3.1.3.2. Çağrının şekli ve şekle aykırılık durumunda yetkinin düşmesi.....	72
3.1.3.2.1. Çağrının şekli	72
3.1.3.2.2. Şekle aykırılık durumunda yetkinin düşmesi	73
3.1.3.3. Çağrının görevli makama bildirilmesi ve bildirimde bulunulmaması halinde yetkinin akıbeti.....	74
3.1.3.3.1. Çağrının görevli makama bildirilmesi	74
3.1.3.3.2. Bildirimde bulunmamanın yetki belgesine etkisi.....	75
3.1.4. Toplu Görüşmeye Çağrısının Muhtevası ve Muhtevaya Aykırılığın Yetki Belgesine Etkisi.....	76
3.1.4.1. Çağrıya tekliflerin bütününün eklenmesi zorunluluğu	76
3.1.4.2. Tekliflerin bütününün karşı tarafa verilmemesinin yetki belgesine etkisi.....	78
3.2. Toplu Görüşmenin Başlaması Sürecinde Yetkinin Düşmesi.....	81
3.2.1. İlk Toplantı Günün Belirlenmesi ve İlk Toplantı Gününün Belirlenmemesi Halinde Yetkinin Düşmesi	81
3.2.2. İlk Toplantının Yapılması Sürecinde Yetkinin Düşmesi	86
3.2.2.1. İlk toplantının süresi içinde yapılmaması nedeniyle yetkinin düşmesi	87
3.2.2.2. İşçi sendikasının ilk toplantıya gelmemesi durumunda yetkinin düşmesi	89
3.2.2.3. İşçi sendikasının toplu görüşmeye başlanmaması halinde yetki belgesinin düşmesi.....	94
3.3. Toplu Görüşmenin Yapılması ve Sonuçlanması Aşmasında Yetkinin Düşmesi	94
3.3.1. Toplu Görüşmesinin Yapılması ve Sonuçlanması	94
3.3.2. Toplu İş Görüşmesinin Olumlu Sonuçlanması	96
3.3.3. Toplu Görüşmenin Olumsuz Sonuçlanması.....	98
3.3.3.1. Uyuşmazlığın ortaya çıktığının tespit edilmesi gereken haller.....	98

3.3.3.1.1. Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi veya geldiği hâlde görüşmeye başlamaması	98
3.3.3.1.2. Taraflardan birinin toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmemesi.....	100
3.3.3.1.3. Tarafların toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri	101
3.3.3.1.4. Toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın sona ermesi ..	102
3.3.3.2. Uyuşmazlığın tespit edilmemesi halinde yetkinin düşmesi.....	103
4. GREV KARARININ ALINMASI VE UYGULANMASI SIRASINDA YETKİNİN DÜŞMESİ	105
4.1. Mücadeleci Çözüm Yolu Olarak Grev	105
4.1.1. Hukukumuzda Grev Hakkı.....	105
4.1.2. Grevin Tanımı ve Unsurları	107
4.1.2.1. Grevin maddi unsurları	107
4.1.2.2. Grevin manevi unsurları	110
4.1.3. Kanuni Grev – Grevin Kanuniliği.....	111
4.1.3.1. Mesleki amaca uygunluk	111
4.1.3.2. Toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması	112
4.1.3.3. Barışçıl çözüm yollarının denemiş olması.....	113
4.1.3.4. Usulü şartların yerine getirilmesi.....	117
4.1.3.5. Greve dair hukuki engelin bulunmaması.....	117
4.2. Grev Kararının Alınması ve Uygulanmasına Dair Esaslar	118
4.2.1. Grev Kararı Alma Yetkisi	119
4.2.2. Grev Kararının Alma Süresi.....	119
4.2.3. Grev Kararının ve Grevin Uygulanacağı Tarihin Karşı Tarafa Bildirilmesi.....	120
4.2.4. Grev Kararının Ünitelerde İlanı.....	120
4.2.5. Grev Kararının Kapsamı	120

4.3. Usulüne Uygun Şekilde Grev Kararı Alınmaması Halinde Yetkinin Düşmesi	123
4.3.1. Grev Kararının Süresinde Alınmaması	123
4.3.2. Grev Kararının Ünitelerde İlan Edilmemesi.....	123
4.3.3. Grev Kararının Karşı Tarafa ve Görevli Makama Bildirilmemesi	127
4.4. Grev Kararının Uygulanacağı Tarihin Bildirilmemesi Halinde Yetkinin Düşmesi	128
4.4.1. Grevin Uygulanacağı Tarihin Karşı Tarafa Bildirilmemesi.....	128
4.4.2. Grevin Uygulanacağı Tarihin Görevli Makama Bildirilmemesi.....	132
4.4.3. Grevin Uygulanacağı Tarihin Ünitelerde İlan Edilmemesi.....	132
4.5. Grevin Süresinde Uygulanmaması Halinde Yetkinin Düşmesi.....	133
4.5.1. Genel Olarak	133
4.5.2. Alınmış Bir Lokavt Kararı Yoksa veya Lokavt da Süresi İçinde Uygulanmaya Konulmamışsa	134
5. MÜCADELECİ ÇÖZÜM YOLLU ENGELLERİ HALİNDE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞININ ÇÖZÜMÜ VE YETKİ DÜŞMESİ.....	139
5.1. Grev Yasağı Olan İş ve Yerlerde Uyuşmazlığın Çözümü ve Yetkinin Düşmesi	139
5.1.1. Sürekli Grev Yasağı	140
5.1.1.1. Sürekli grev yasağı bulunan işler ve yerler.....	141
5.1.1.2. Sürekli grev yasağı bulunan işler ve işyerlerinde uyuşmazlığın çözümü sırasında yetkinin düşmesi	144
5.1.2. Geçici Grev Yasağı	146
5.1.2.1. Grevin geçici olarak yasaklanması	147
5.1.2.2. Geçici grev yasağının sona erdiği durumda yetkinin düşmesi	149
5.1.3. Belirli Süreli Grev Yasağı – Ulaşım Araçlarına Özgü Düzenleme.....	150
5.1.4. İşletmeye Dahil İşyerlerinin Bazılarında Grev Yasağı Bulunması	152
5.1.4.1. İşletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde uyuşmazlığın çözümü	153
5.1.4.1.1. Öğretideki görüşler.....	153

5.1.4.1.2. Görüşümüz	155
5.1.4.2. İşletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde yetkinin düşmesi	158
5.1.4.2.1. Genel olarak	158
5.1.4.2.2. Doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması halinde yetkinin düşmesi.....	158
5.1.4.2.3. Grev serbestisi kapsamındaki işyerlerinde uygulanmakta olan grevin sona ermesi halinde yetkinin düşmesi.....	161
5.2. Grevin Ertelenmesi ve Grevin Ertelenmesi Halinde Yetkinin Düşmesi.....	162
5.2.1. Grevin Ertelenmesi Koşulları ve Denetimi	163
5.2.1.1. Kanuni bir grev kararı alınmış veya uygulanmaya başlanmış olması.....	163
5.2.1.2. Ertelemenin Cumhurbaşkanı kararına dayanması	164
5.2.1.3. Grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması.....	164
5.2.1.4. Grevin ertelenme süresi	166
5.2.1.5. Grevin ertelenmesi kararının yargısal denetimi.....	167
5.2.2. Grevin Ertelenmesi Durumunda Toplu İş Uyuşmazlığının Çözümü ...	168
5.2.2.1. Erteleme süresi içinde uyuşmazlığın çözümü.....	168
5.2.2.2. Erteleme süresinin bitiminden sonra uyuşmazlığın çözümü	168
5.2.3. Grevin Ertelenmesi Durumunda Yetkinin Düşmesi.....	170
5.2.3.1. Genel olarak.....	170
5.2.3.2. Erteleme kararının yürütmesinin durdurulması veya iptali halinde yetkinin düşmesi	172
5.2.3.2.1. Öğretideki görüşler.....	173
5.2.3.2.2. Görüşümüz	175
5.2.3.3. Yetki düştükten sonra yürütmenin durdurulması veya iptal kararı verilmesi	176
5.3. Grev Oylaması Yetkinin Düşmesi	178
5.3.1. Grev Oylaması Talebi	178

5.3.2. Grev Oylamasının Yapılması ve Sonuçlanması.....	181
5.3.3. Grev Oylamasına İtiraz ve Grev Oylamasının Kesinleşmesi.....	182
5.3.4. Grev Oylamasına Dair Düzenlemenin Yetki Belgesi Yönünden Meydana Getirdiği Sorunlar ve Grev Oylamasının Yetki Belgesine Etkisi	183
5.3.4.1. Sorunun kaynağı	183
5.3.4.2. Grev oylamasının grevin uygulanması açısından bekletici mesele yapılıp yapılamayacağı sorunu ve yetki belgesine etkisi.....	184
5.3.4.3. Grev oylamasının grevin yapılması yönünde kesinleşmesi halinde grevin ne şekilde uygulanacağı sorunu ve yetkinin düşmesi.....	186
5.3.4.4. Grev oylamasının grevin yapılmaması yönünde kesinleşmesi halinde yetkinin düşmesi	187
6. GREVİN SONA ERMESİ DURUMDA SENDİKANIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN AKİBETİ	191
6.1. Ünitelerde Toplu İş Sözleşmesi Yapılması.....	191
6.1.1. Taraflarca Toplu İş Sözleşmesinin Meydana Getirilmesi	191
6.1.2. Tarafların Özel Hakeme Gitmek Hususunda Anlaşmaya Varması.....	192
6.2. Grevci Sendikanın İnfisahı, Feshi veya Kapatılması.....	192
6.3. Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi	193
6.3.1. Normatif Düzenleme	193
6.3.2. Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesinin Şartları.....	195
6.3.2.1. Grevin uygulanmaya başlanmış olması	195
6.3.2.2. Dörtte üç oranında üyenin sendikadan ayrılması.....	196
6.3.2.2.1. Oranın belirlenmesinde dikkate alınacak ünite	196
6.3.2.2.2. Üye tamsayısının ve dörtte üç oranının belirleneceği an	199
6.3.2.2.3. Oranın hesabında dikkate alınacak işçiler	200
6.3.2.3. İlgililerin talepte bulunması.....	203
6.3.2.4. Üyelikten ayrılımların grevi etkisiz hale getirmesi.....	204
6.3.3. Yasal Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Usulü	207

6.3.4. Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesinin İşçi Sendikasının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi.	208
6.3.4.1. Öğretideki görüşler	208
6.3.4.2. Yargıdaki görüşler	210
6.3.4.3. Görüşümüz.....	213
6.3.4.3.1. Boşluk kavramı açısından	213
6.3.4.3.2. Yetkinin kamu düzeninden olması açısından.....	221
6.3.4.3.3. Sendika özgürlüğü açısından.....	222
6.4. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması Halinde Yetkinin Düşmesi	225
6.4.1. Hakkın Kötüye Kullanılması Kavramı.....	225
6.4.2. Grev Hakkının Kötüye Kullanılması Nedeniyle Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması.....	226
6.4.2.1. Grevin durdurulması şartları.....	227
6.4.2.1.1. Kanuni grevin uygulanmaya başlanmış olması.....	227
6.4.2.1.2. Grevin hakkının toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanılması	228
6.4.2.1.3. Grevin durdurulması için başvuruda bulunulmuş olması	230
6.4.2.2. Grevin durdurulmasının sonuçları	231
6.4.2.3. Grevin mahkeme kararıyla durdurulmasının toplu iş sözleşmesi yetkisine etkisi	233
6.5. Lokavtın Kötüye Kullanılması Nedeniyle Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması	233
6.5.1. Lokavtın Mahkeme Kararıyla Durdurulması Usulü.....	233
6.5.2. Lokavtın Mahkeme Kararıyla Durdurulmasının Yetki Belgesine Etkisi.....	234
6.6. Grevin İşçi Sendikasının Aldığı Kararla Sona Ermesi	235
6.6.1. Grevin İşçi Sendikasının Aldığı Kararla Sona Ermesi Usulü	235
6.6.2. Grevin İşçi Sendikasının Aldığı Kararla Sona Ermesinin Sendikanın Toplu İş Sözleşmesine Yetkisi	236
6.7. Lokavt Uygulanmaktayken Sona Eren Grevin Yetkiye Etkisi	236

6.8. Greve Katılım Olmaması Halinde Yetkinin Düşmesi	237
6.8.1. Grevin Uygulanmaya Başlanacağı Anda İşçilerin Greve Katılmaması	238
6.8.2. Grevin Uygulanması Sırasında İşçilerin Grevi Terk Etmesi.....	241
7. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN DÜŞMESİNİN HÜKÜM VE SONUÇLARI	243
7.1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesinin Toplu Görüşme Sistemi Açısından Hüküm ve Sonuçları	243
7.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkinin Düşmesinin İşçi Sendikası Açısından Hüküm ve Sonuçları	243
7.2.1. Üyelik Aidatlarının Tahlisinde Kaynakta Kesinti Yöntemine Başvuru İmkânının Ortadan Kalkması	244
7.2.2. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevinin Sona Ermesi.....	247
7.3. Yetkinin Düşmesinin Uygulanmakta Toplu İş Sözleşmesi Açısından Hüküm ve Sonuçları	250
7.3.1. Borç Doğurucu Hükümler Bakımından Sonuçları	251
7.3.2. Normatif Hükümler Bakımından Sonuçları	252
7.3.2.1. Genel olarak.....	252
7.3.2.2. Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine dair hükümlerinin uygulanmaya devam edilmesinin benzer düzenlemelerden farkları.....	253
7.3.2.2.1. Toplu iş sözleşmesinin art etkisi ile farkları	253
7.3.2.2.2. Toplu iş sözleşmesinin teşmili ile farkları	256
7.4. Yetki Düşükten Sonra Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Durumu .	257
8. SONUÇ	263
KAYNAKÇA.....	271
ÖZGEÇMİŞ	281

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklamalar

a.g.e.

Adı geçen eser

a.g.m.

Adı geçen makale

a.g.y.

Adı geçen yazar

aş.

Aşağıda

AY

Anayasa

AYM

Anayasa Mahkemesi

ayr.

Ayrıca

b.

Bent

bkz.

Bakınız

C.

Cilt

D10D

Danıştay Onuncu Daire

D1D

Danıştay Birinci Daire

D5D

Danıştay Beşinci Daire

D8D

Danıştay Sekizinci Daire

DanK

2575 s. Danıştay Kanunu

DİDK

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu

DMK

657 s. Devlet Memurları Kanunu

E.

Esas

e.a.

Erişim adresi

e.t.

Erişim tarihi

f.

Fıkra

hk.

Hakkında

HMK

6100 s. Hukuk Muhakemeleri Kanunu

İşK

4857 s. İş Kanunu

K.

Karar

karş.

Karşılaştırınız

m.

Madde

Kısaltmalar

Açıklamalar

m.k.d.	Mülga kanun döneminde
mül.	Mülga
para.	Paragraf
RG.	Resmî Gazete
S.	Sayı
s.	Sayılı
s.K.	Sayılı kanun
sh.	Sahife
SK	2821 s. Sendikalar Kanunu
STİSK	6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	Tarih
T/s.	Tarih ve sayısı
TİS-GLK	275 s. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TİSGLK	2822 s. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TMK	4721 s. Türk Medeni Kanunu
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
vd.	Ve devamı
Y22HD	Yargıtay Yirmi İkinci Hukuk Dairesi
Y7HD	Yargıtay Yedinci Hukuk Dairesi
Y9HD	Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
yuk.	Yukarıda

1. GİRİŞ

İşçiler ve işverenler karşılık olarak, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla, toplu iş sözleşmesi yapabilirler. Toplu iş sözleşmesi, gerek bireysel iş sözleşmeleri üzerinde oluşturduğu normatif etkisi, gerekse sosyal tarafların birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemeye dair borç doğurucu hükümleriyle hem bireysel hem toplu iş hukukunun en temel kaynakları arasında gösterilmekte ve bu yönleriyle çalışma hayatı için yadsınamaz bir önem teşkil etmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin, önem ve muhtevası gereği, toplu iş sözleşmesinin içeriği, uygulanması, değiştirilmesi ve sona ermesinin yanında toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkarılması da Kanun'la düzenlenmiştir. Bu anlamda, toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkarılmasına dair usul ve yöntemlerin, kamu düzeninden olduğu ve taraf iradesiyle Kanun'la belirlenen esasların değiştirilemeyeceği kabul görmektedir.

Toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkarılmasının ilk adımı, tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine dair Kanun'da aranan şartları yerine getirmeleridir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması, 6356 s. Kanun'da, mutlak emredici hükümlerle düzenlenmiştir. Ancak yetkinin kazanılması kadar, yitirilmesine ilişkin düzenlemelerin de esaslı olarak incelenmesi elzemdir. Nitekim, toplu iş sözleşmesi yetkisinin yitirilmesi, toplu görüşme sürecini sona erdirecektir.

Çalışmamız kapsamında ilk olarak toplu iş sözleşmesi tarafları ve tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine dair genel esaslara yer verilecektir. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesine dair açıklamalarımız öncesinde ehliyet ve yetki kavramlarına değinilecek, bu vesileyle çalışmamızda bütünlük teşkil olunması sağlanacaktır. Aynı bölüm içerisinde, tarafların toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetki şartlarında meydana gelen değişikliklerin, toplu iş sözleşmesi yetkisine etkisi incelenecektir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde, toplu görüşme sürecinin genel hatlarıyla uyumlu olarak, tarafların toplu görüşme sürecindeki hak ve yükümlülükleri ile bu yükümlülüklerin ihlali durumunda, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesine dair açıklamalarımıza yer verilecektir. Bu anlamda, toplu görüşme sürecinin ilk adımı olan toplu görüşmeye çağrıdan başlanarak, toplu görüşmelerin

olumlu veya olumsuz sonuçlanması aşamasına kadar olan süreçte, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbeti bu bölüm altında incelenecektir.

Çalışmamızın dördüncü bölümü, toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması akabinde işçi tarafınca başvurulabilecek mücadeleci çözüm yollarının incelenmesine ve bu süreçte toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbetine ayrılmıştır. Bu bölümde, mücadeleci çözüm yollarının usul ve muhtevaları kapsamında, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine dair açıklamalarımıza yer verilecektir.

Hukukumuzda, toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması halinde başvurulacak yol, temel olarak mücadeleci çözüm yolu olsa da mücadeleci çözüm yoluna başvurma imkanı kimi durumlarda ortadan kalkabilir. Bu kapsamda, mücadeleci çözüm yoluna başvurma engelleri, kanundan, sözleşmeden, idari veya yargısal bir karardan kaynaklanabilir. Çalışmamızın beşinci bölümünde, mücadeleci çözüm yolu engelleri ve bu engellerin ortaya çıkması halinde toplu iş sözleşmesine ulaşabilme imkanları dahilinde toplu iş sözleşmesi yetkisinin kullanımı ve anılan hallerde yetkinin düşmesine dair açıklamalarımıza yer verilmiştir.

Çalışmamızın altıncı bölümünde ise grevin sona ermesine dair açıklamalara ve grevin sona ermesi durumunda yetki belgesinin hükmüne dair incelemelere yer verilecektir. Bu bölüm kapsamında, grev hakkı ve grevin toplu görüşme sürecindeki önem ve anlamına dair görüşlerimiz doğrultusunda değerlendirmelerde bulunulacak, bu yapılırken öğretideki ve yargı kararlarındaki görüş ayrılıkları, Türk Özel Hukukuna hakim yorum prensipleri doğrultusunda değerlendirilecektir.

Çalışmamızın son bölümünde ise toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesinin, toplu görüşme tarafları ve toplu görüşme ünitesi yanında toplu görüşme sistemimiz açısından da hüküm ve sonuçları ele alınacaktır.

2. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TARAFLARI VE TARAFLARIN DURUMUNDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNE ETKİSİ

2.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tarafları

2.1.1. Toplu İş Sözleşme Ehliyet ve Yetkisine İlişkin Genel Esaslar

İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla, toplu iş sözleşmesi yapabilirler (AY¹ m. 53/1). Toplu iş sözleşmesi, işçiler ve işverenler açısından, 6356 s. Kanun'da², “*İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme...*” olarak tanımlanmıştır (STİSK m. 2/1-h; m.k.d. bkz.: TİS-GLK³ m. 1/1; TİSGLK⁴ m. 2/1).

Ancak, işçilerin ve işverenlerin hukuk düzenince korunan bir toplu iş sözleşmesi ortaya çıkarabilmeleri, Kanun'da belirtilen usul ve esasları yerine getirmelerine bağlıdır. Belirtilen usul ve esaslar anlamında, taraflarca toplu iş sözleşmesi yapılabilmesinin ilk şartı, toplu iş sözleşmesinin her iki tarafının da ehliyet ve yetki kurallarını yerine getirmesi getirmesidir.⁵

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, öğretide, toplu görüşmeye taraf olma ve nihayetinde toplu iş sözleşmesi bağitleme yeterliliği olarak tanımlanır.⁶ Bu anlamda, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, medeni hukukta yer alan genel hak ehliyetinden ayrılır.⁷ Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, ehliyet sahibine, iş hukuku kurallarına katılma olanağı vermesi sebebiyle, hak

¹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 2709 s.K., RG. T/s.: 18.10.1982/17863 (mükerrer).

² 6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, RG. T/s.: 18.10.2012/28460.

³ 275 s. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG. T/s.: 24.07.1963/11462.

⁴ 2822 s. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, RG. T/s.: 05.05.1983/18040.

⁵ Başbuğ, A., Yücel Bodur, M. (2018). *İş Hukuku*, İstanbul., 312.

⁶ Aktay, A.N., Özdemir Ertürk, O. (2022). *Toplu İş Hukuku*, Ankara 164; Arıcı, K. (2022), *Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, Ankara, 242; Işık, R. (1973). *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*, Ankara, 13; Sur, M. (2022). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Ankara, 303 Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, İstanbul, 343; Saracel, N. (1997). “Toplu İş Hukukunda Yetki Düşmesi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 461; Tuncay, A. C., Savaş Kutsal, B. (2019). *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, 255; Tunçomağ, K. (1980). *İş Hukuku Cilt II*, Kırklareli, 38.

⁷ Sur, a.g.e., 2022, 303. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 343. Karş. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 254.

ehliyetinin, toplu iş hukuku kapsamındaki özel bir türü veya yansıması olarak da değerlendirilememektedir.⁸

Meri hukukumuzda, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, işçi sendikaları, işveren sendikaları ve sendika üyesi olmayan işverenden ibaret olacak şekilde düzenlenmiştir.⁹ Bu anlamda, toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı, işveren sendikası veya sendikaya üye olmaması halinde işverenin kendisi iken, sözleşmenin işçi tarafının, işçi sendikası olması zorunludur. Tarafları anılan şekilde teşkil olunmayan bir sözleşme, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere bağtılsa dahi toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez.¹⁰

Toplu iş sözleşmesine taraf sıfatının kazanılması için toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olması gerekliyse de ehliyet şartının yerine getirilmesi, tek başına, taraflara toplu iş sözleşmesi yapma imkânı vermez. Tarafların, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olması yanında, toplu iş sözleşmesi yetki şartlarını da yerine getirmeleri gerekir.¹¹ Toplu iş hukuku bakımından, yetki, tarafların hangi üniteye toplu iş sözleşmesi bağtılayabileceğine dairdir.¹² Başka bir anlatımla, toplu iş sözleşmesi yetkisi, ehliyet şartlarını haiz toplu iş görüşmesi taraflarının, toplu iş sözleşmesi bağtılayabilecekleri ünitelerin bir anlamda sınırıdır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, bir ön koşul¹³ olarak, herhangi bir toplu iş sözleşmesine taraf olmaya dair iken, toplu iş sözleşmesi

⁸ Tunçomağ, K., Centel T. (2018). *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 359.

⁹ Ekmekçi, Ö. (2022). *Toplu İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 284; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 255.

¹⁰ Akyiğit, E. (2020). *Toplu İş Hukuku*, Ankara 2020, 387. Ayrıca bkz. Y9HD, 06.10.2009, 2009/33799 E., 2009/26113 K.: “*Toplu iş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesi yapılmasını prosedürel olarak düzenlenmiştir. Disiplin hükümleri ihtiva eder. Ağırlıklı olarak da kamu düzenindedir. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olacak kişi ve kurumları belirtir. Toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir. Dolayısıyla örgütlenmemiş işçi toplulukları toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar. Taraf olma hakkı olmayan kişi ve kuruluşlarca yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüzdür. Hükümsüzlük taraflar ya da üçüncü kişilerce her zaman ileri sürülebilir. Yargıç tarafından kendiliğinden gözönünde tutulabilir.*” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

¹¹ Şakar, M. (2020). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, 167.

¹² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 294.

¹³ Duman, B. (2005). 2822 Sayılı *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Açıklamalı İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Ankara, 87; Reisoğlu, S. (1975). *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Şerhi*, Ankara, 172; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 342; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 254.

yetkisi, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı ünite kapsamında, özel olarak değerlendirilmektedir.¹⁴

Bu noktada özellikle belirtmemiz gerekir ki, toplu iş sözleşmesi yetkisine dair şartlar, esasen işçi sendikası açısından önem arz eder.¹⁵ Nitekim, işveren tarafı için ehliyet şartlarının yerine getirilmesi, toplu iş görüşmesine katılmak ve toplu iş sözleşmesi bağlatmak hususunda, gerekli ve yeterlidir.¹⁶

2.1.2. Toplu İş Sözleşmesinin İşçi Tarafı

2.1.2.1. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi ehliyeti

Toplu iş sözleşmesi hakkı, Anayasal düzenlemeyle, esasen işçilere ve işverenlere tanınmış olsa da 6356 s. Kanun anlamında, işçiler toplu iş sözleşmesi hakkını yalnızca sendikal örgütlenmeler vasıtasıyla kullanabilirler.¹⁷ Anılan sınırlamanın Anayasa'ya¹⁸ aykırı olduğu (mül.) 275 s. Kanun döneminde¹⁹ iddia edilmişse de Anayasa Mahkemesi, toplu iş sözleşmesinin işçi tarafının yalnızca bir sendikadan ibaret olabileceğine dair düzenlemenin Anayasa'ya aykırılık teşkil etmediğine hükmetmiştir.²⁰

¹⁴ Bkz. Duman, a.g.e., 2005, 87; Esener, a.g.e., 1978, 425,426; Sur, a.g.e., 2022, 303; Manav Özdemir, E., Urhanoğlu Cengiz, İ. (2011). "Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü", *Kamu-İş*, 11 (5), 44; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 357; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 258.

¹⁵ Akyiğit, a.g.e., 2020, 392; Sur, a.g.e., 2022, 304.

¹⁶ Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E. (2020). *İş Hukuku*, İstanbul, 596.

¹⁷ Başterzi, S. (2016). *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, İstanbul, 33; Esener, T., Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). *Sendika Hukuku*, İstanbul, 254.

¹⁸ 1961 Anayasası m. 47: "İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler."

¹⁹ 275 s.K. m. 1/1: "Bu kanun anlamında toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7nci maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya iş verenler arasında yapılan bir sözleşmedir"

²⁰ AYM, 20.10.1967, 1963/337 E., 1967/31 K., RG. T/S.: 02.05.1968/13188 "(...) Gerçekten, toplu sözleşme yapma yetkisi işçilerin sosyal ve iktisadî durumlarını düzeltmek için onlara tanınmıştır. Görüşmeler sırasında işveren karşısında güçlü ve desteklenmesi hemen hemen kesinlikle beklenen bir varlık olarak bulunan işçiler, sosyal durumlarını düzelter ve daha iyiye götüren toplu sözleşmeler elde edebilirler ve işverenle işçiler arasındaki sosyal ve iktisadî denge böylelikle daha iyi sağlanmış olur. Eğer işveren, kendi karşısında görüşmeye oturmuş bulunan işçilerin güçsüz olduklarını ve desteklenmeyeceklerini bilirse, ya toplu sözleşmeye hiç yanaşmaz veya görünüşü kurtaran birkaç koşulu kabul ederek işçilerle toplu sözleşme yapar ki böyle bir sözleşme ile de işçilerin durumunda koklu bir düzelme beklenemez ve bu yüzden sosyal ve iktisadî kalkınmanın temeli bulunan sosyal denge de sağlanmış olmaz, çünkü sosyal ve iktisadî kalkınmayı sağlayacak sosyal denge, işverenin kendini sarsmaksızın işçiye olabildiğince daha elverişli koşullar sağlaması ile gerçekleşebilir. Bu gerçekler karşısında, Anayasa'nın 47. maddesindeki «işçiler» sözünden, güçlü işçi kuruluşlarında, başka deyimle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak istediği, Anayasa'nın herkesten önce işçileri korumak ereği ile bu hükmü koymuş bulunduğu dahi göz önünde tutularak kabul olunmalıdır. Her ne kadar uluslararası çalışma örgütü eylemli işçi topluluklarına da toplu sözleşme yetkisi tanınmasını salık

Mevcut düzenleme karşısında, toplu iş sözleşmesinin işçi tarafının, işçi sendikasıyla teşkil olunması zorunludur. Anılan zorunluluk, toplu iş sözleşmesine taraf olma yeterliliğinden kaynaklandığından, işçi tarafının toplu iş sözleşmesine ehliyetine dairdir. Bir başka deyişle, işçi tarafı açısından toplu iş sözleşmesi ehliyetinin, yalnızca işçi sendikaları açısından söz konusu olabileceği belirtilmemiştir.

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafının bir işçi sendikasıyla teşkil olunması zorunluluğu karşısında, işçilerin kendilerine tanınan toplu iş sözleşmesi hakkını kullanabilmesinin, sendikal örgütlenme şartına bağlı olduğu söylenmelidir.²¹ Bu itibarla, bir veya birkaç işçinin bir araya gelerek, işveren tarafıyla karşılıklı olarak, iş sözleşmesinin yapılmasına, devamına ve sona ermesine dair, – bireysel iş sözleşmeleri üzerinde normatif etki yaratacak – bir sözleşme yapma imkânı olmadığı gibi kolektif bir işçi birlikteliğinin de – sendika niteliği taşıyamaması halinde – toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi söz konusu olmaz. Bir başka deyişle, sendika olarak örgütlenmeyen bir işçi topluluğunun, işverenle karşılıklı olarak toplu iş sözleşmesi bağlatması veya mevcut bir toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapması olanaksızdır.²² Burada yeri gelmişken belirtmemiz gerekir ki, işveren tarafınca, sendika niteliğini haiz olmayan birlikteliklerle yapılan sözleşmelerle, işçilere hak vermesi halinde, verilen hakların iş koşulu haline geldiği ve geri alınamayacağı ifade edilmektedir.²³

vermekte ise de, sendikacılığın günden güne gelişmekte olduğu ülkemizde böyle bir yetkinin tanınmasına yer yoktur ve böylelikle işçiler sendikalaşma yoluna dolayısıyla götürülmüş olacaktırlar Bu durum işçileri belli bir sendikaya girmeye zorlama anlamına gelmez ve böylece sendikaların isteğe bağlı olarak kurulmasını ve istekle sendikalara girilmesini öngören Anayasa'mızın 46 maddesine aykırılık söz konusu edilemez. Gerçekten, sendikacılık çok yararlı bir akımdır ve işçi ve işveren ilişkilerinin bugün için vazgeçilmez bir koşulu niteliğindedir O halde sendikacılığın gelişmesi için sendikalaşmış işçilere bir takım kazançlı durumlar sağlamak, işçileri sendika kurmağa veya sendikaya girmeğe zorlama olarak nitelendirilemez. Bu olsa olsa bir heveslendirme yoludur ki Anayasa'nın bunu yasaklamış olması söz konusu değildir. Anayasa'nın 11 maddesi hükmünce yasa koyucu, temel hakları, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun olarak, düzenleyebilir Burada az yukarı ki açıklamalardan anlaşıldığı üzere, toplu sözleşme yapma temel hakkı, Anayasa'nın özüne ve sözüne uygun olarak, yasa koyucu tarafından düzenlenmiş bulunmaktadır. Açıklanan nedenler karşısında dava konusu hükümde sendikalardan başka işçi kuruluşlarına veya eylemli işçi topluluklarına toplu sözleşme yetkisinin tanınmamış olmasında Anayasa'ya aykırı bir yön yoktur” e.a.: resmigazete.gov.tr, e.t.: 19.05.2022.

²¹ Bkz. Demir, a.g.e., 1986, 261; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 345.

²² Arıcı, a.g.e., 2022, 318; Başbuğ ve Yücel Bodur, a.g.e., 2018, 312; Başterzi, a.g.e., 2016, 33; Esener, a.g.e., 1978, 427; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 595; Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, 349; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 255.

²³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 285. Aynı yönde bkz. Y9HD, 06.10.2009, 2009/33799 E., 2009/26113 K.: “*Toplu iş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu toplu iş sözleşmesi yapılmasını prosedürel olarak düzenlenmiştir. Disiplin hükümleri ihtiva eder. Ağırıklı olarak da kamu düzenindedir. Bu bağlamda, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesine taraf olacak kişi ve kurumları belirtir. Toplu iş sözleşmesi işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılabilir. Dolayısıyla örgütlenmemiş işçi toplulukları toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar. Taraf olma hakkı olmayan kişi ve kuruluşlarca yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüzdür. Hükümsüzlük taraflar ya da*

2.1.2.1.1. Sendika olarak örgütlenme şartı

Sendika şeklinde örgütlenmemiş kolektif işçi birlikliklerinin, toplu iş sözleşmesine taraf olamaması karşısında, sendikalar, toplu iş sözleşmesi hukukunun en temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Çalışmamız anlamında “sendika” kavramına sıklıkla yer verileceğinden, evleviyetle sendikalara ilişkin genel bir anlatım yapılması zorunluluğu hissediyoruz.

Kuruluş hakkını doğrudan Anayasa’dan²⁴ alan sendikalar, 6356 s. Kanun’da, “*İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş...*” olarak ifade edilmiştir (STİSK m. 2/1-ğ).

Sendikanın Kanun’da yapılan tanımından yola çıkılarak denilebilir ki, toplu iş hukukumuzda bir sendikanın varlığından bahsedilebilmesi için, öncelikle sendikanın, işçi veya işveren örgütlenmesinden ibaret olması gerekir. İşçi ve işveren tanımları, esasen, 4857 s. İş Kanunun’da²⁵ yapılmakta ve ferdi iş hukukunun çalışma alanında kalmakta ise de 6356 s. Kanun’da yerinde bir yaklaşımla – kavram karmaşasına mahal vermemek adına – işçi ve işveren kavramlarını özel olarak tanımlamayarak, bu tanımlar için İş Kanunu’na atıfta bulunulmakla yetinilmiştir (STİSK m. 2/3). Kanun’un atfı neticesinde işçi ve işveren tanımları, bireysel iş hukukunda yapıldığı gibidir.

Bu anlamda, 4857 s. Kanun kapsamında işçi olarak kabul edilen, ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için işverene bağımlı olarak iş görme borcu altında bulunan geçek kişiler²⁶, işçi sendikası olarak örgütlenebilir ve bu örgütlenmeden meydana gelen tüzel kişilik diğer şartları da taşıması halinde, toplu iş sözleşmesi

üçüncü kişilerce her zaman ileri sürülebilir. Yargıç tarafından kendiliğinden gözönünde tutulabilir. Ancak unutulmamalıdır ki dava konusu sözleşme ile verilen haklar işverenin onayı ile oluştuğu için iş şartı haline gelmiştir, geri alınamaz.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

²⁴ AY m. 51/1: “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.”

²⁵ 4857 s. İş Kanunu, RG. T/s.: 22.05.2003/25134.

²⁶ Ayrıntılı inceleme için bkz. Arıcı, K. (2022). *Türk İş Hukuku – I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, Ankara, 53; Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 34; Kaplan Senyen, E.T. (2022). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara, 77 vd.; Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, Ankara, 165 vd.; Narmanlıoğlu, Ü. (2014) *Ferdi İş İlişkileri I*, 94 vd.; Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*, İstanbul, 139 vd.; Ertük, Ş., (2022). *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, Ankara, 51 vd.

ehliyetine sahip olur. İş hukuku anlamında işçi sayılmayan, memur, çırak ve stajyerlerin, örgütlenmek suretiyle meydana getirdikleri birliktelik ise 6356 s. Kanun kapsamında sendika olarak değerlendirilemez.²⁷

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda, 4857 s. Kanun'a yapılan atfın yanında – 6356 s. Kanun'un ikinci ila altıncı bölümlerinden ibaret olacak şekilde – iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler işçi olarak kabul edilmiştir (STİSK m.2/4). Anılan gerçek kişilerin, çalışma ilişkilerindeki ortak menfaatlerinin temini açısından, sendika kurabilme ve kurulu sendikalara üye olabilmelerine cevaz verilmişse de bu kişilerce kurulan sendikalar²⁸, toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar.²⁹ Nitekim, toplu iş sözleşmesi, 6356 s. Kanun'un yedinci ila on ikinci bölümleri arasında düzenlenmiş olup, Kanun'un bu bölümleri açısından, yukarıda zikredilen gerçek kişiler, işçi olarak kabul edilmemektedir. Anılan sebeple, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmekle kendilerine sendika hakkı tanınan kimseler, işçi sendikalarına üye de olamazlar.³⁰

İşveren tanımı açısından da 4857 s. Kanun'a atıf yapılmakla yetinilmişse de işveren vekili açısından, 4857 s. Kanun'da yer alan – geniş – işveren vekili tanımı terk edilerek³¹, işveren vekili kapsamında, yalnızca işveren adına işletmenin bütünü yönetenler sayılmıştır (STİSK m. 2/1-e). 6356 s. Kanun anlamında, işveren vekilinin, işveren sayılması karşısında (STİSK m.2/2), işveren vekilleri, işveren sendikalarına üye olabilecekleri gibi toplu iş sözleşmesine taraf da olabilirler.³²

Meydana getirilen birlikteliğin, sadece işçilerden veya sadece işverenler ibaret olması sendikanın varlığından söz edilebilmesi için gerekliyse de yeterli değildir. Bu kişilerce meydana getirilen birlikteliğin amacının, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmekten

²⁷ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 36.

²⁸ 6356 s.K. anlamında işçi sayılanların, iş gördükleri işkolunda kurulu sendikalara üye olabilecekleri yönünde bkz. Başbuğ, A. (2012). "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeliği", *Sicil*, 7 (28), 178.

²⁹ Sur, M. (2013). "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 325.

³⁰ Baycık, G. (2014). "6356 sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İş Kolunun Belirlenmesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 212.

³¹ 4857 s.K. m. 2/4: "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir."

³² Akyiğit, a.g.e., 2020, 219.

ibaret olması gerekir, bu husus öğretide sendikanın amaç unsuru olarak nitelendirilmektedir.³³ Anılan amaç unsurudur ki, sendikaların, derneklerden ve diğer özel hukuk tüzel kişilerinden ayrılmasını sağlar.³⁴

İşçilerin ve işverenlerin, çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını³⁵ korumak ve geliştirmek amacıyla sendikalar kurabilmesi Anayasal güvence altındadır.³⁶ Bu güvence, sendikaların, önceden izin alınmaksızın kurulabilmeleri açısından, sendikaların kuruluştaki serbestisi veya serbestçe kurulabilmesi olarak adlandırılır.³⁷ Kuruluşa ilişkin belgelerin, sendikanın merkezinin bulunacağı ilin valiliğine verilmesi (STİSK m. 7/1) ise düzen şartı kapsamında olup, bu belgelerin valiliğe verilmesi, sendikaların kuruluş serbestisine – serbest kuruluş sistemine³⁸ – halel getirmez.³⁹

Öte yandan, sendikaların aktif ve işlevsel olarak çalışma hayatında yer alabilmeleri için, yalnızca kuruluştaki değil işleyişte bağımsız olması gerekir.⁴⁰ Sendikaların, işleyişte de bağımsız olmaları amacıyla ki, sendikaların, Devlet’e, siyasi partilere ve diğer işçi ve işveren sendikalarına karşı özellikle mali yönden bağımsızlıklarını koruyabilmeleri, Kanun’da özel olarak düzenlenmiştir.⁴¹ Anılan bağımsızlığın, sayılan kurum ve kuruluşların yanında, öğretide isabetle belirtildiği üzere, dini kuruluşlara karşı da muhafaza edilmesi elzemdir.⁴² Bununla birlikte, işçi sendikaları ve işveren sendikalarının birbirine karşı da bağımsız olması gerekir. Öğretide, sendikaların saflığı

³³ Arıcı, a.g.e., 2022, 7; Başterzi, a.g.e., 2016, 41; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 36.

³⁴ Arıcı, a.g.e., 2022, 7; Başterzi, a.g.e., 2016, 41; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 21. Sendikaların, anılan amaçtan uzaklaşmamak kaydıyla, amacının genişlemesinin, sendika niteliğinin kaybedilmesine sebep olmayacağı yönünde bkz. Arıcı, a.g.e., 2022, 7.

³⁵ “Sosyal çıkarlar” kavramının, “kültürel çıkarları” da kapsayacak genişlikte olduğu yönünde bkz. Demir, F. (1999). *Sendikalar Hukuku*, İzmir, 28; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 281.

³⁶ AY m. 51/1: “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.”

³⁷ Bkz. Başterzi, a.g.e., 2016, 42.

³⁸ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 36.

³⁹ Akyiğit, a.g.e., 2020, 106; Esener, a.g.e., 1978, 317; Tuğ, a.g.e., 1992, 34; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 23.

⁴⁰ Arıcı, a.g.e., 2022, 9; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 37; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 23.

⁴¹ 6356 s.K. m. 26/7: “Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz”; m. 28/2: “Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.” Anılan hükme rağmen, Devlet’in sendikalar üzerindeki mali ve idari denetiminin kolektif sendika özgürlüğünü zedeler nitelikte olduğu yönünden bkz. Eyrenci, Ö. (1984). *Sendikalar Hukuku*, İstanbul, 23.

⁴² Başbuğ ve Yücel Bodur, a.g.e., 2018, 543; Başterzi, a.g.e., 2016, 42-43.

ilkesi olarak adlandırılan bu ilke⁴³, işçi ve işveren sendikalarının, mali ve idari konularında birbirlerine telkin ve dayatmalarda bulunmasının önüne geçilmesine hizmet eder⁴⁴.

Burada son olarak belirtmemiz gerekir ki, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları salt eylemsel birliktelik, sendika olarak nitelendirilemez. Sendikanın varlığından bahsedilebilmesi için bu birlikteliğin, bir tüzel kişilik çatısı altında örgütlenmesi gerekir. Nitekim, sendikalar tanımından da anlaşıldığı üzere, tüzel kişiliği haiz özel hukuk kişileridir.⁴⁵ Sendikaların belirli kamusal yetkileri üstlenmesi ve Devlet'in mali ve idari denetimine tabi tutulması, sendikaların özel hukuk kişisi olma niteliğini değiştirmez⁴⁶. Tüzel kişiliği haiz olmakla sendikalar, Kanun'la özel olarak belirlenen örgütlenme biçimi, bunun yanında, amaçlarının sürekliliği⁴⁷ ve tüzükleri dahilinde hareket kabiliyetine sahip olmaları yönünden⁴⁸ fiili işçi topluluklarından ayrılır.⁴⁹ Öğretide, sendikalara tüzel kişilik tanınmasının, sendikaların, işverenle olan ilişkilerini güçlendirmek ve faaliyetlerini kolaylaştırmak suretiyle belirli ölçüde denge unsuru olduğu ifade edilmektedir.⁵⁰

⁴³ Bkz. Akyiğit, a.g.e., 2020, 111; Arıcı, a.g.e., 2022, 54,56; Başterzi, a.g.e., 2016, 43; Demir, a.g.e., 1986, 29; Esener, a.g.e., 1978, 316; Eyrenci, a.g.e., 1984, 22; Tuğ, a.g.e., 1992, 4; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 25.

⁴⁴ Akyiğit, a.g.e., 2020, 110. Ayrıca bkz. 6356 s.K. m. 26/6: “İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.”; m. 28/3: “İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Ancak, işçi kuruluşları yurt dışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Nakdî yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.” Mevcut normatif düzenlemelerin yanında, bağımsızlığın sağlanması açısından sosyal ve eğitsel tedbirlere de gerek duyulduğu yönünde bkz. Tuğ, a.g.e., 1992,5. Benzer yönde bkz. Eyrenci, a.g.e., 1984, 22.

⁴⁵ Arıcı, a.g.e., 2022, 9; Başbuğ ve Yücel Bodur, a.g.e., 2018, 244; Demir, a.g.e., 199, 33; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 21; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 272.

⁴⁶ Bkz. Eyrenci, a.g.e., 1984, 23.

⁴⁷ Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 272.

⁴⁸ Ayr. bkz. Arıcı K. (2006). “Sendikaların Tüzüklerini Serbestçe Düzenleme Hakkı”, *TİSK Akademi*, 1 (1), 33 vd.

⁴⁹ Başterzi, a.g.e., 2016, 45; Eyrenci, a.g.e., 1984,24.

⁵⁰ Başterzi, a.g.e., 2016, 45.

2.1.2.1.2. Sendikaların ehliyetinin kurulu bulunduğu işkolu ile sınırlı olması

İşçiler ve işverenler, çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla meslek, işyeri veya işkolu (endüstri) esasına göre örgütlenerek işyeri, bölge veya ulusal çapta faaliyette bulunabilecek organizasyonlar meydana getirebilirler. Ancak bu örgütlenme esaslarının ve faaliyet alanlarının sendika olarak nitelendirilebilmesi, her hukuk sisteminde, sistemin sosyal ve ekonomik değerleri doğrultusunda belirlenmektedir.

Meri hukukumuzda, örgütlenme esası (düzeyi) olarak, işkolu belirlenmiştir.⁵¹ İşçilerin ve işverenlerin, çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını, korumak ve geliştirmek amacıyla yalnızca işkolu esasına göre örgütlenmesi durumunda bir sendikanın varlığından söz edilebilmektir. Her ne kadar, 2821 s. Kanun'da⁵² yer alan, meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamayacağına dair düzenlemeye (SK m.3/3), 6356 s. Kanun'da yer verilmemişse de açık Kanun hükmünde yer alan “... bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere...” ibaresi karşısında (STİSK m. 2/2), hukukumuzda meslek ve işyeri esasına göre örgütlenme suretiyle sendika kurulmasına cevaz verilmediği belirtilmelidir.⁵³

İşkolları, öğretide, *nitelikleri bakımından benzer iktisadi faaliyetlerinin sınıflandırılması sonucu ortaya çıkan iktisadi faaliyet türleri*, olarak tanımlanmaktadır⁵⁴. İşkolları, birbirine yakın veya benzer ekonomik faaliyetlerin

⁵¹ Astarlı, M. (2019). *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, Ankara, 24; Dereli, T. (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (36), 44; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 462; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 45. Ayr. bkz. Doğan Yenisey, K. (2013). “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 45,46: “Her ne kadar meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağına ilişkin yasak kanundan çıkarılmışsa da işkolu esası sendika tanıma içine girerek, kanımızca daha da güçlenmiştir.”

⁵² 2821 s. Sendikalar Kanunu, RG. T/s.: 07.05.1983/18040.

⁵³ Bkz. Kutal, M. (2013). “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları”, *Sicil*, 8 (29), 162; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 347,348; Yayvak İ. (2014). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (42), 52. Ayr. bkz. Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, 45,46. Karş. Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 461. Yazarlara göre, iş sözleşmesi yanında, ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eseri vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak mesleki faaliyet yürüten kişilerin, sendika kurmak ve kurulu bulunan sendikalara üye olmak yönlerinden, işçi sayımları karşısında, üstü örtülü olarak meslek esasına göre sendika kurulabileceği kabul edilmiştir. Benzer yönde bkz. Baycık, a.g.m., 2014, 212. Baycık'a göre, sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunma şartı kaldırıldığından, işyeri düzeyinde sendika kurulabileceği ancak bu sendikaların yetki şartlarını sağlamasının zor olacağı bununla birlikte, anılan sendikaların baskı grubu olarak mensuplarının çalışma koşullarının geliştirilmesine katkıda bulunabileceği söylenebilir. Baycık, a.g.m., 2014, 219,220. Karş. Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, 47.

⁵⁴ Astarlı, a.g.e., 2019, 2; Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, 50.

gruplandırılması suretiyle, bir araya getirilerek, aynı hukuki rejime tabi kılınmasına yarar.⁵⁵ İşkolları, 6356 s. Kanun'a ek (1) sayılı cetvelde gösterilmiş⁵⁶; işkollarına dahil olan işlerin yönetmelikle belirleneceğinden bahsedilmesiyle yetinilmesi üzerine, "İşkolları Yönetmeliği"⁵⁷ 2012 yılında Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.⁵⁸ İşkollarının yönetmelikle belirlenmesi, bir anlamda sendikaların ehliyetlerinin idarenin keyfi uygulamalarına terk edilmesi sonucunu ortaya çıkarabileceğinden, öğretide haklı olarak eleştirilmektedir.⁵⁹

Hukukumuzda sendikaların işkolu esasına göre örgütlenmesi zorunluluğu karşısında, sendikanın kurulu bulunduğu işkolu, toplu iş sözleşmesi ehliyetinin bir parçası olarak nitelendirilmektedir.⁶⁰ Öyle ki, sendikalar yalnızca tüzüklerinde⁶¹ yer alan işkolunda faaliyette bulunabileceklerinden (TİSK m. 3/1), sendikaların toplu iş sözleşmesi ehliyetinin de sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren işyerleriyle sınırlı olduğu söylenmelidir.⁶² Bu anlamda, işyerinin faaliyette bulunduğu işkolu dışında bir işkolunda kurulu sendika ile toplu iş sözleşmesi yapılması halinde, yapılan toplu iş sözleşmesinin – ehliyetsizlik nedeniyle – kesin hükümsüzlüğünden bahsedilmesi gerekir.⁶³

Sendikanın toplu iş sözleşmesi ehliyeti, kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren işyerleri sınırlı olduğundan bu noktada işyerinin girdiği işkolunun da belirlenmesi önemlidir. Öncelikle belirtelim ki işkolunun belirlenmesine esas alınacak birim her

⁵⁵ Bkz. Astarlı, a.g.e., 2019, 2,3.

⁵⁶ 6356 s.K., (1) Sayılı Cetvel: "1. Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık 2. Gıda sanayi 3. Madencilik ve taş ocakları 4. Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç 5. Dokuma, hazır giyim ve deri 6. Ağaç ve kâğıt 7. İletişim 8. Basın, yayın ve gazetecilik 9. Banka, finans ve sigorta 10. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar 11. Çimento, toprak ve cam 12. Metal 13. İnşaat 14. Enerji 15. Taşımacılık 16. Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk 17. Sağlık ve sosyal hizmetler 18. Konaklama ve eğlence işleri 19. Savunma ve güvenlik 20. Genel işler."

⁵⁷ İşkolları Yönetmeliği, RG. T/s.: 19.12.201/28507

⁵⁸ İşkolları Yönetmeliği, m. 2: "Her bir işkoluna giren işlerin neler olduğu, ekonomik faaliyetlerin sınıflandırılmasına ilişkin uluslararası norm ve standartlar göz önünde bulundurularak düzenlenen işkolları listesi EK-1'de gösterilmiştir." EK-1'de gösterilen liste için bkz., e.a.: bit.ly/37Wx09r, e.t.: 02.05.2022.

⁵⁹ Bkz. Arıcı, K. (2014). "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde 2010 Anayasa Değişikliği ve Sonrası Gelişmeler", *TİSK Akademi*, 9 (16), 6-24, 21; Astarlı, a.g.e., 2019, 5.; Baycık, a.g.m., 2014, 231, 232; Dereli, a.g.m., 2013, 44; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 47.

⁶⁰ Astarlı, a.g.e., 2019, 36; Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 37; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 348. Ayr. bkz. İşkolu esasına dair düzenlemenin, sendikaların kuruluşu açısından değil faaliyetleri açısından yapıldığı yönünde: Arıcı (Aktay, A. N., Arıcı, K., Kaplan Senyen, E.T. (2013). *İş Hukuku*, Ankara), 338.

⁶¹ 6356 s.K. m. 8/1: "Kuruluşların tüzüklerinde aşağıdaki hususların yer alması gerekir: (...) c) Sendikanın faaliyet göstereceği işkolu (...)"

⁶² Astarlı, a.g.e., 2019, 37; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 255.

⁶³ Esener, T., Demir, E. (2019). *Toplu İş Hukuku – Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul, 61.

daim işyeridir.⁶⁴ 6356 s. Kanun'da işyerinin tanımı yapılmayarak, 4857 s. Kanun'da atıfta bulunulması karşısında, “işyeri” kavramı bireysel iş hukukunda tanımlandığı şekilde anlaşılmalıdır. Buna göre, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır ve işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İşK m. 2/1,2,3).

İşyerinin girdiği işkolunun belirlenmesinde esas olan iş ise anılan işyerindeki asıl iştir, yardımcı işler⁶⁵, asıl işin girdiği işkolundan sayılmıştır (STİSK m. 4/2).⁶⁶ Buradaki asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir.⁶⁷ İşyerinin teknik amacını gerçekleştirmeye yönelik faaliyetlerin, o işyerinin asıl işi olduğu ifade edilmektedir.⁶⁸ Başka bir tanımla asıl iş, mal ve hizmet üretimiyle doğrudan ilgili olmakla, *olmazsa olmaz* faaliyetleri ifade eder.⁶⁹ Aynı işyerinde, birden fazla teknik amaç güdüldüyse işyerindeki asıl iş ve dolayısıyla o işyerinin girdiği işkolu, ağırlıklı işin tespit edilmesi suretiyle belirlenebilir.⁷⁰

Burada son olarak belirtelim ki bir işverenden (asıl işveren), işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan işverenin (alt işveren), bu iş için görevlendirdiği işçilerini çalıştırdığı yer, ayrı bir işyeri olduğundan⁷¹, alt işverene ait işyerinin girdiği işkolunun ayrı olarak belirlenmesi gerekir.⁷² Alt işveren işçilerinin, asıl işverenin binasının bir bölümünde veya eklentisinde çalıştırılıyor olması, – hukuka uygun bir asıl–alt işveren ilişkisi bulunması

⁶⁴ Astarlı, a.g.e., 2019, 89.

⁶⁵ Asıl iş yardımcı iş ayrımının, entegre üretim yapan işletmelerde bir bütün olarak değerlendirilmesi yönünde görüş için bkz. Akın, L. (2013). “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, *Çimento İşveren Dergisi*, 27 (1), 48. Karş. Aykaç, H.B. (2015). “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş – Yardımcı İş Ayrımı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (46), 109 vd.- 112 vd.; Yayvak, a.g.m., 2014, 70.

⁶⁶ Yardımcı iş kavramı hakkında ayrıntılı inceleme için bkz. Aykaç, H.B. (2011). *İş Hukukunda Alt İşveren*, İstanbul, 94 vd.

⁶⁷ Alt İşverenlik Yönetmeliği, m. 3/1-c

⁶⁸ Aykaç, a.g.e, 2011, 91; Akın, a.g.e., 2013, 48; Baycık, a.g.m., 2014, 240; Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, 57.

⁶⁹ Aykaç, a.g.m., 2015, 97.

⁷⁰ Astarlı, a.g.e., 2019, 121; Baycık, a.g.m., 2014, 340.

⁷¹ Centel, T. (2006). “Alt İşverene Ait İşkolunun Tespitleri”, *TİSK Akademi*, 1 (2), 6-13, 10.

⁷² Arıcı, a.g.e., 2022, 52; Astarlı, a.g.e., 2019, 132; Baycık, a.g.m., 2014, 243.

halinde – bu yerin ayrı bir işyeri olarak kabul edilmesi gerekliliğini ortadan kaldırmaz.⁷³

2.1.2.2. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yetki şartlarından ilki, “işkolu barajı” olarak ifade edilen, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birini üye kaydetmiş olmasıdır.⁷⁴ Ulusal çapta değerlendirilen bu şartın yanı sıra, toplu iş sözleşmesi yetkisine talip olan işçi sendikasının, yetki alınacak üniteye çalışan işçilerden, işyeri toplu iş sözleşmesi için en az yarısında bir fazlasını; işletme toplu iş sözleşmesi için en az yüzde kırkını üye kaydetmiş olması gerekir. Grup toplu iş sözleşmeleri açısından ise ayrı bir üye sayısı kriteri bulunmamakta; gruba dahil işyerleri için yüzde elliden bir fazla; gruba dahil işletmeler için yüzde kırk oranının sağlanması gerekli ve yeterli olmaktadır.⁷⁵

Ülkemizde uygulanan ikili baraj sistemi, öğretide farklı gerekçelerle eleştirilmektedir.⁷⁶ Öte yandan uygulanan işkolu ve ünite barajlarının, Anayasa’ya aykırılığı da iddia edilmiş, ancak Anayasa Mahkemesi, işkolu ve işletmede aranan sayısal yeterliliklerin, sendika hakkına ve toplu iş sözleşmesi hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil etmediğine hükmetmiştir.⁷⁷

⁷³ Bkz. Aykaç, a.g.e., 2011, 265; Centel, a.g.m., 2006, 9. Ayr. bkz. ve karş. Başbuğ, A. (2022). “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II (04 Haziran 2021), Ankara, 23,24. Alt işverenin işyerine dair tartışmalar için bkz. Aykaç, a.g.e., 2011, 261 vd. Ayr. bkz. Aykaç, a.g.m., 2015, 116; Centel, a.g.m., 2006, 8 vd.

⁷⁴ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 167; Akyiğit, a.g.e., 2020, 397; Sur, a.g.e., 2022, 305; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 259. İşkolu barajını, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyeti kapsamında değerlendiren görüş için bkz. Arıcı, a.g.e., 2022, 244; Elbir, a.g.e., 1985, 242. Aksi yönde bkz. Akyiğit, a.g.e., 2020, 397.

⁷⁵ Arıcı, a.g.e., 2022, 248; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 294.

⁷⁶ Bkz. Centel, T. (2016). “Yeniden Şekillenen Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi -Türk Toplu İş İlişkilerine Çifte Barajın Yerleşmesi”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 79-88; Kutal, a.g.m., 2013, 142; Özveri, M. (2013). *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963 – 2009)*, Ankara, 239 vd.

⁷⁷ AYM, 14.05.2015, 2014/177 E., 2015/49 K., RG. T.: 11.06.2015, RG. s. 29383: “Yüzde birlik işkolu barajını aşamayan sendikaların, toplu sözleşme yapma imkânından mahrum kalmakta iseler de ILO denetim organlarıncı altı çizilen ve sendikal faaliyetin asgari /içeriğini oluşturan, üyelerin hak ve çıkarlarını dile getirme ve bireysel şikâyet ve başvurularda üyelerini temsilen hareket edebilme olanağına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Sendikaların, sendikal faaliyetin asgari içeriğini oluşturan, üyelerin hak ve çıkarlarını dile getirme ve bireysel şikâyet ve başvurularda üyelerini temsilen hareket edebilme olanağına sahip oldukları dikkate alındığında, güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmelerinin temin edilmesi amacıyla öngörülen yüzde birlik işkolu barajının çalışanlara aşırı ve olağanüstü bir yük yüklediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, yüzde birlik işkolu barajının, sendika hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez.”, e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022. AYM, 22.10.2014, 2013/1 E., 2014/161 K., RG. T.: 11.11.2015, RG. s. 29529: “Tüm sendikalara toplu

2.1.2.3. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetki şartları

2.1.2.3.1. Genel yetki şartı – İşkolu barajı

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi kazanmasına dair ilk şart, sendikanın kurulu olduğu işkolundaki işçilerin yüzde birini üye kaydetmesidir. Öğretide bu şart, işkolu barajı olarak adlandırılmaktadır.⁷⁸

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin, işkolu barajıyla sınırlandırılmasına dair düzenleme, esasen, 2822 s. Kanun dönemine kadar uzanmaktadır. Anılan Kanun’da, tarım ve ormancılık ile avcılık ve balıkçılık işkolları haricinde kalan iş kollarında kurulu sendikaların, toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi, sendikaların kurulu bulundukları işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun, yetkiye talip sendikanın üyesi olması şartına bağlanmıştı. (TİSGLK m.12).

2822 s. Kanun’un 6356 s. Kanun’la da yetki şartları bakımından işkolu barajının aranmasına dair düzenleme büyük ölçüde muhafaza edilmiş⁷⁹, ancak işkolu barajı yüzde ondan, yüzde üçe düşürülmüş (STİSK m. 41/1), Ekonomik ve Sosyal Konsey⁸⁰’e üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için⁸¹ bu oranın, Ocak 2013

sözleşme hakkı tanınması, çalışanların “ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması” amacı bakımından zorunluluk olmadığı gibi en yüksek temsil gücüne sahip sendikalara toplu görüşme yapma yetkisi tanınması da kanun koyucunun takdirindedir. Bununla birlikte toplu sözleşme yapma yetkisini haiz bulunmayan diğer sendikalar, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunmasını temin edecek araçlardan yoksun bırakılmamaktadır. Sendikaların, sendikal faaliyetin asgari İçeriğini oluşturan, üyelerin hak ve çıkarlarını dile getirme ve bireysel şikâyet ve başvurularda üyelerini temsilen hareket edebilme olanağına sahip oldukları dikkate alındığında, güçlü sendikaların işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmeleri için öngörülen yüzde kırk çoğunluk aranmasında çalışanlara aşırı veya olağanüstü bir yük yüklenmediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, yüzde kırklık oranın, toplu iş sözleşmesi yapma hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022 Bkz. Centel, a.g.m., 2016, 84. Anayasa Mahkemesi’nin, 14.05.2015 tarihli kararı incelendiğinde, Mahkeme’nin, işletme toplu iş sözleşmesi için aranan yüzde kırklık oranın, esasen toplu sözleşme hakkının norm alanını daraltmak suretiyle, sendika hakkına müdahale niteliği taşıdığını kabul etmekte olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, Mahkeme’ye göre, bu sınırlama, meşru bir amaca dayanmaktadır. Buradaki meşru amaç, bağımsız ve güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesine taraf olabilmelerinin sağlanması suretiyle, çalışanların işyerlerinde sendikal haklardan daha etkin bir şekilde yararlanmaları ve bu durumun sendikal hak ve özgürlüklerin korunmasına hizmet etmesidir. Nitekim, anılan sayısal sınırlama, Mahkeme’ye göre, sözleşme imzalayacak olan sendikanın güçlü bir sendika olması amacına dayanmaktadır. Bkz. AYM, 22.10.2014, 2013/1 E., 2014/161 K., para. 152 vd. Bkz. Centel, a.g.m., 2016, 85.

⁷⁸ Akyiğit, a.g.e., 2020, 393; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 294; Şahlanan, a.g.e., 2020, 362.

⁷⁹ STİSK geçici m. 6 ile getirilen istisnai düzenlemeler için bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 297, dn. 12.

⁸⁰ Bkz. İstikbal, N. I. Ç., Kopuz, E. (2020). “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(Ek Sayı 1), 325,343.

⁸¹ Ekonomik ve Sosyal Konsey’in çalışma esasları, 4641 s. Ekonomik Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun (RG. T.: 11.04.2001 RG. s.: 24380) ile düzenlenmektedir. Anılan Kanun’un ilk halinde, yer alan, “Ekonomik ve Sosyal Konsey; Başbakanın başkanlığında,

istatistiğinin yayımı tarihinden 01.07.2016 tarihine kadar yüzde bir, 01.07.2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanacağı düzenlenmiştir (STİSK geçici m. 6).⁸² 2014 yılında yapılan Kanun değişikliği ile⁸³ yüzde üç barajı yüzde bire düşürülmüş⁸⁴ ancak barajın Ekonomik ve Sosyal Konsey'e üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanacağı düzenlenmiştir (STİSK Ek m. 1).⁸⁵ Nihayet, 6552 s. Kanun ile değişik 6356 s. Kanun'un Ek 1. maddesinin, Anayasa Mahkemesi'nin 15.05.2014 tarihli kararıyla⁸⁶ iptal edilmesiyle, işkolu barajı, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin – tüm işçi sendikaları bakımından – yüzde bir olarak uygulanacaktır.

İşkolu barajının tespitinde dikkate alınacak işçi ve üye sayıları, 6356 s. Kanun'un 41. maddesinin 3 vd. fıkraları ile Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'te⁸⁷ düzenlenmiştir. Buna göre, bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlık tarafından her yıl ocak ve temmuz aylarında

Başbakan yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilâtından sorumlu Devlet Bakanı, Hazine'den sorumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köyişleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinden oluşur.” (m. 2) hüküm, 703 s. KHK (RG. T.: 09.07.2018, RG. s.30473/3:) m. 109 ile “Ekonomik ve Sosyal Konseyin Başkanı Cumhurbaşkanıdır. Cumhurbaşkanının toplantılara katılamaması halinde görevlendireceği Cumhurbaşkanı Yardımcısı veya Bakan toplantılara başkanlık eder. Konseyin üyeleri Cumhurbaşkanınca belirlenir.” şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Ekonomik ve Sosyal son toplantısını, 05.02.2009 tarihinde yapmıştır. Bkz. İstikbal ve Kopuz, a.g.m., 2020, 337: “ESK'nın kuruluşundan itibaren yeterli sayıda toplanamadığını ifade etmek mümkündür. 1995 yılından 2008'e kadar 19 defa, 2001 yılından günümüze sadece 7 defa toplanabilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in son toplantısı ise 2009 yılında yapılmıştır.”

⁸² Düzenlemenin eleştirisi için bkz. Alpogut, G. (2012). “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*, 9 (35), 38.

⁸³ 6552 s. İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, RG T.:11.09.2014, RG. s.:29116/1.

⁸⁴ 6552 s.K. m. 20.

⁸⁵ 6552 s.K. m. 21.

⁸⁶ AYM, 14.05.2015, 2014/177 E., 2015/49 K., RG. T.: 11.06.2015, RG. s. 29383: “İşçi sendikalarının kuruluş amacı, üyelerinin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Toplu iş sözleşmesi yapmak sendikanın varlık nedenidir. Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye sendikalarla en az yüzde bir barajı getirilirken, Konsey üyesi olmayan konfederasyonların üyesi sendikalarla herhangi bir konfederasyon üyesi olmayan bağımsız sendikalarla en az yüzde üç barajı getirilmesi, Konseye üye olmayan konfederasyon üyesi sendikalarla üye sendikalarla toplu sözleşme yapma hakkı elde etmek ve yapabilmek için Konsey üyesi konfederasyonlara üye olmaya zorladığından, iptali istenen düzenlemeler, “sendika ve üst kuruluşlara serbestçe üye olma” özgürlüğüyle bağdaşmamaktadır.”

⁸⁷ RG. T.: 11.10.2013, RG. s.: 28792.

yayımlanan istatistikler esas alınır; bu istatistikler, Bakanlığa gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimleri esas alınarak hesaplanır. Yayımlanan istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir ancak yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.⁸⁸ Bu noktada, sendikanın yetkisi, başvurduğu tarihe en yakın istatistiklere göre belirleneceğinden, sendikanın başvuru tarihine en yakın istatistiklere göre işkolu barajını geçmemesi halinde, başvurduğu tarihten sonraki istatistiğe göre işkolu barajını geçse dahi sendikanın başvurusu reddedilir.⁸⁹

İstatistiklerin Resmî Gazete'de yayımı tarihinden itibaren on beş gün içinde istatistiklere itiraz edilebilir, aksi takdirde istatistik kesinleşir. İstatistiklere kimlerin itiraz edeceği Kanun'da düzenlenmemiştir. Burada, istatistiklerin yayımlanmasının "ilgilileri" tarafından itirazın öne sürülebileceği kabul edilmektedir. Buna göre, işçi ve işveren sendikaları ile işverenin itiraz hakkı olduğu söylenmelidir.⁹⁰ Nitekim bu kişilerin, yayımlanan istatistikle belirlenen sayılar kendilerini de etkilediğinden, istatistiklere itiraz etmekte hukuki yararının var olduğu kabul edilmektedir.⁹¹ Bununla birlikte öğretide, işçilerin ferdi olarak istatistiklere karşı dava yoluyla itiraz edemeyecekleri ifade edilmektedir.⁹² Dava, istatistikleri yayımlayan Bakanlığa yöneltilir⁹³. İtiraz, istatistiklerde yer alan her bir hususa dair olabileceğinden, davanın Bakanlığın yanında işkolundaki tüm işçi sendikalarına da yöneltilmesi gerekir.⁹⁴

İstatistiğe itiraz, Ankara İş Mahkemesi'ne yapılır. Yerel mahkeme, itirazı on beş gün içinde sonuçlandırır; yerel mahkemenin kararına karşı ilgililer veya Bakanlıkça istinaf kanun yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesi, bir ay içinde karar verir ve karara karşı temyiz yoluna başvurulması halinde Yargıtay bir ay içerisinde

⁸⁸ İstatistiklerin yayımlanmasının ardından, sendikaların birleşmesi durumunda, birleşen sendikaların toplamının işkolu barajını aşması durumunda dahi gelecek istatistiğin beklenmesi gereceği yönünde bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 171,172.

⁸⁹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 301.

⁹⁰ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 301; Sur, a.g.e., 2022, 307; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 261.

⁹¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 301.

⁹² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 301; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 261.

⁹³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 301.

⁹⁴ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 171; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 302.

uyuşmazlığı karara bağlar. Yargıtay tarafından verilen karar kesindir, dolayısıyla yerel mahkemenin Yargıtay kararına direnmesi söz konusu olmaz.

Burada son olarak belirtelim ki, yayımlanan bir istatistiğe ilişkin yargılama devam ederken, yeni bir istatistiğin yayımlanması söz konusu olabilir. Böyle bir durumda, ikinci istatistiğe dair davanın görülebilmesi için ilk istatistiğe dair itirazların kesin olarak sonuca ulaşması beklenmelidir.⁹⁵

2.1.2.3.2. Özel yetki şartı – Ünite barajı

Toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmak isteyen işçi sendikasının, ulusal işkolu barajı şartı yanında, toplu iş sözleşmesi yapmak istediği üniteye özel olarak aranan yetki şartlarını da yerine getirmesi gerekir. Ünite yetki şartları, 6356 s. Kanun'da toplu iş sözleşmesinin, türleri bakımından düzenlenmiş olup, esasen işyeri toplu iş sözleşmeleri ve işletme toplu iş sözleşmesi açısından önem arz eder. Grup toplu iş sözleşmeleri için ise ayrı bir yetki şartı öngörülmemiştir.

Toplu iş hukuku anlamında, asıl olan birim işyeridir. Gerçekten de işletme toplu iş sözleşmesi açısından bakıldığında dahi ayrı bir birimin varlığından ziyade, aynı işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyerinin – hükmen – bir bütün olarak kabul edilmesi karşımıza çıkar. Dolayısıyla, yetki şartlarına dair açıklamalarımız öncesinde toplu iş hukuku açısından işyeri kavramının ve işyerinde yetki şartları kapsamında dikkate alınacak işçilerin belirlenmesi elzemdir.

⁹⁵ Y22HD, 08.03.2018, 2018/1924 E., 2018/6268 K.: “Somut uyuşmazlıkta, 29.07.2015 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 6356 sayılı Kanun gereğince işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2015 Temmuz ayı istatistiklerine göre, davacı sendikanın üye sayısının 2.523 ve üye yüzdesinin ise % 0,25 olduğu anlaşılmaktadır. Davacı vekili, yayımlanan daha önceki istatistiklere de itiraz edildiğini ve buna ilişkin davaların derdest olduğunu da ifade etmiştir. Dosya içeriğine göre de, daha önceki istatistiklere de itiraz edildiği ve henüz buna ilişkin davaların kesin hükümle karara bağlanmadığı anlaşılmaktadır. Dava konusu istatistiğe karşı itirazların değerlendirilebilmesi için, önceki istatistiklerin kesinleşmesi gerekir. Mahkemece, kesinleşen istatistikler esas alınarak sonraki dönemde davacı sendikanın üye sayısındaki değişiklikler tespit edilmeli ve bu suretle üye sayısı, toplam işçi sayısı ve buna bağlı olarak yüzdelik oranlar belirlenmelidir. Bu itibarla, mahkemece önceki istatistiklere itiraz davalarının neticesi beklenilmeli ve kesinleşen istatistikler esas alınmak suretiyle sonuca gidilmeli, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtları eksiksiz olarak dosya kapsamına dahil edilmeli, davacı vekilinin dava dilekçesinde bir kısım işyerlerindeki üyelerinin dikkate alınmadığına dair somut itirazları araştırılmalı ve somut olarak toplam işçi sayısı ile üye sayısı yönünden yapılan itirazlar doğrultusunda sonuca gidilmelidir.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022. Kararı yerinde bulan görüş için bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 302.

İş hukuku anlamında işyeri, işçilerin birlikte örgütlendiği birim (İşK m. 2/1) olması esası üzerine kuruludur.⁹⁶ Ticaret hukuku ve diğer ilgili mevzuattan farklı olarak, iş hukuku açısından işyeri, yürütülen iktisadi faaliyetten ziyade, birimde işçi çalıştırılıp çalıştırılmamasıyla ilgilidir.⁹⁷

İşyerinin, 4857 s. Kanun'da yapılan tanımının devamında yer alan diğer hususlar ise özünde işyerinin sınırlarıyla alakalıdır. Dolayısıyla, işyerinin varlığından bahsedilmesi için üretilen mal ve hizmetin ne olduğunun iş hukuku açısından herhangi bir önemi bulunmadığı gibi işyerinin kar elde etme amacıyla faaliyette bulunması da gerekmez.⁹⁸ İşyeri için teknik bir amacın varlığı da aranmaz.⁹⁹

İşyerinin sınırları; mal ve hizmetin üretildiği yerler; mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağımlı olan yerler; işlerine bağlı yerler; dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlardan ibarettir (İK m. 2/2). İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İK m. 2/3). Bu kapsamda, iş organizasyonun bütünlüğü dahilinde kalan işlerin görüldüğü her yer işyerinden sayılır ve bu işler de çalışan işçilerin tamamı da o işyerinden sayılır.¹⁰⁰ Bu noktada, farklı yerlerin ayrı bir işyeri mi yoksa birinin işyeri iken diğerinin o işyerinin bağlı yeri mi olduğunun tespiti de elzemdir. İşin görüldüğü yerin, bağımsız bir işyeri değil de bağlı yer olarak nitelendirilebilmesi için, öncelikle işin görüldüğü her iki yerin de hukuken bağlı olması yani aynı işverene ait olması gerekir.¹⁰¹ Ancak bu koşul tek başına yeterli olmayıp, yerler arasında, teknik amaca yönelik nitelik ve yürütüm yönünden de bağlılık olması gerekir.¹⁰²

İşyerinin sınırlarının belirlenmesinin ardından, sendikanın ünitelerde örgütlenme oranı incelenmelidir. Sendikanın ünitelerde örgütlenme oranının belirlenmesi noktasında önem

⁹⁶ Toplu iş hukuku açısından işyeri tanımı açısından bkz., Doğan Yenisey, K. (2017). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul. 2017, 360; a.g.y., a.g.m., 2013, 52: "... toplu iş hukuku açısından işyeri, işçiler arasında birlikte çalışmaktan ve ortak çalışma koşullarını paylaşmaktan kaynaklanan dayanışma üzerinde şekillenen, sendikal örgütlenmenin sağlanabileceği bir süreklilik ve yerleşikliğine sahip, işveren açısından asıl işin girdiği işkolunda sendikal bir muhatap yaratabilen bilim olmalıdır."

⁹⁷ Canbolat, T. (2013). *6356 Sayılı Kanun'a Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, İstanbul, 107. Karş. Akın, a.g.m., 2013, 48.

⁹⁸ Canbolat, a.g.e., 2013, 108.

⁹⁹ Canbolat, a.g.e., 2013, 108.

¹⁰⁰ Canbolat, a.g.e., 2013, 109.

¹⁰¹ Canbolat, a.g.e., 2013, 110; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 307.

¹⁰² Canbolat, a.g.e., 2013, 110; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 307.

taşıyan iki husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki, işyerinde çalışan sayısına dahil olanların belirlenmesi, ikincisi ise sendikanın üye sayısının belirlenmesidir.

Öncelikle şunu belirtmemiz gerekir ki, işyerinde, işçi sıfatına sahip olan herkes, çalışan sayısının hesabında dikkate alınmalıdır.¹⁰³ Öyle ki, bu kişilerin, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışması, tam veya kısmi süreli olarak çalışması, geçici veya daimi statüde çalışması¹⁰⁴, uzaktan çalışması, mevsimlik çalışması veya çağrı üzerine çalışması, işçi sıfatına sahip oldukları sürece bu kişilerin çalışan sayısına dahil edilmesi gerekliliğini değiştirmez.¹⁰⁵ Anılan kişiler dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan, memur, sözleşmeli personel ve çıraklar çalışan sayısının hesabında tabiatıyla dikkate alınmaz¹⁰⁶. Bunların yanında, serbest çalışan kimseler ile başka işletmeden görevlendirilen geçici işçiler, çalışan sayısının nisabına eklenmez.¹⁰⁷ 6356 s. Kanun anlamında, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri (STİSK m. 2/1-e; m.2/2), işveren sayıldıklarından, bu kişiler de çalışan sayısının belirlenmesinde dikkate alınmaz.¹⁰⁸

İş sözleşmesi, bildirimli fesih yoluyla sona erdirilen işçiler (İK m. 17), ihbar mühleti süresince, işçi sayısının hesabında dikkate alınmalıdır, nitekim bildirim süresi içinde tarafların hak ve borçları aynen devam eder¹⁰⁹; meğer ki işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmiş olmasın (İK m. 17/5). Nitekim, bu durumda, iş sözleşmesi değilse de iş ilişkisi bildirim süresine ilişkin ücretin peşin ödemesi suretiyle, derhal sona ermiş olacaktır.¹¹⁰ Dolayısıyla, fiili çalışması sona eren işçilerin, çalışan sayısında dikkate alınmaması gerekir. Nitekim bu durum, işçinin iş sözleşmesinin askıda olmasından farklıdır.

İş sözleşmesi sona eren işçiler tarafından, geçersiz fesih (İK m. 18 vd.) iddiasıyla işe iade davası açılmış ise yargılama sonunda verilecek işe iade kararının yetki sürecini etkilemesi ihtimalinin bulunduğu durumunda ve işçi sendikasıncı bu yönde bir itirazın

¹⁰³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 317; Sur, a.g.e., 2022, 308.

¹⁰⁴ Çelik, N. (2005), “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, A. Can Tuncay’a Armağan, 492.

¹⁰⁵ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 317, 318. Bu konuda ayrıntılı inceleme için bkz. Çelik, a.g.m., 2005, 492,497.

¹⁰⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 318, 319; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 263.

¹⁰⁷ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 263.

¹⁰⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 318.

¹⁰⁹ Kaplan Senyen, a.g.e., 2022, 382; Mollamahmutoğlu vd., a.g.e., 2022, 946; Süzek, a.g.e., 2021, *İş Hukuku*, İstanbul, 548.

¹¹⁰ Ayr. bkz. Mollamahmutoğlu vd., a.g.e., 2022, 971. Karş. Kaplan Senyen, a.g.e, 2022, 384, 385; Süzek, a.g.e., 2021, 553.

öne sürülmesi halinde, yetki tespit işlemi için işe iade davasının bekletici mesele olarak kabul edilmesi gerekir.¹¹¹ İşe iade kararının, yetki sürecini etkileyebilme ihtimalinin bulunduğu söz edilebilmesi için, işçinin çalıştırılmış sayılacağı en çok dört aylık sürenin (İK m. 21/3) yetki tespit süreci başında dolmamış olması, derdest işe iade davalarına taraf işçi sayısının yetki durumunu değiştirebilecek nicelikte olması ve nihayet davanın işçinin davadan feragati¹¹² ile sona ermemiş olması gerekir.¹¹³

Öğretide, iş sözleşmesi devam etmekle birlikte, fiili çalışması mevcut olmayanların – iş sözleşmesi herhangi bir nedenle askıda olanların – işçi sayısının hesabında dikkate alınması gerektiği isabetle belirtilmektedir.¹¹⁴ Bununla birlikte, öğretide bir görüşe göre, iş sözleşmesinin askıda olması, kişinin işçi sendikası yöneticiliğinden kaynaklanıyor ise çalışan sayısına dahil edilmemesi gerekir.¹¹⁵ Yargıtay uygulaması, toplum yararına çalışanların işyerinde çalışan işçi sayısında dikkate alınması gerektiği yönündedir.¹¹⁶

Çalışan işçi sayısının belirlenmesi kapsamında son olarak belirtelim ki, alt işveren işçileri – aynı işkolunda bulunsalar dahi – asıl işveren için yapılan yetki tespitine dair

¹¹¹ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 268. Aynı yönde bkz. Y9HD, 21.10.2021, 2021/9690 E., 2021/14731 K.: “(...) yetki başvuru tarihinden önce iş sözleşmesi işverence feshedilen ve açmış olduğu feshin geçersizliğinin tespiti (işe iade) davası kabul edildikten sonra yeniden işe başlatılan işçinin; yetki başvuru tarihinde fiilen işyerinde çalışmadığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında da tespit konusu işyerinde çalışan işçiler arasında bulunmadığı, örgütlenme faaliyetini yürüten işçi sendikası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından da öngörülmesinin mümkün olmadığı hususları gözetildiğinde, yetki tespitinde dikkate alınmasının işveren tarafından ileri sürülemeyeceği tartışmasızdır. Nitekim aksinin kabulü durumunda örgütlenme faaliyetini yürüten işçi sendikasının işe iade davası açan belirsiz sayıda işçi ile karşı karşıya kalabileceği ve fakat bu durumu öngörmenin mümkün olmadığı açıktır. Bu anlamda olmak üzere, yetki başvuru tarihinden önce iş sözleşmesi işverence feshedilen işçiler bakımından, varsa açılmış olan işe iade davalarının bekletici mesele yapılması hususunu sadece işçi sendikası itiraz olarak ileri sürebilir.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

¹¹² Y22HD, 03.12.2019, 2019/8324 E., 2019/22310 K.: “Bu noktada ifade etmek gerekir ki, her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesince işe iade davası açmış olan... ve... isimli işçiler, sendika üye sayısına dahil edilmiş ise de, anılan iki işçinin iş sözleşmesinin yetki başvuru tarihinden önce feshedildiği, iki işçinin de açmış olduğu işe iade davasından feragat ettiği anlaşıldığından iki işçinin de yetki tespitinde dikkate alınamayacağı tartışmasızdır. Nitekim işe iade davası reddedilen işçi açısından iş sözleşmesinin fesih tarihine göre değerlendirme yapılması gerekmektedir.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

¹¹³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 324.

¹¹⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 318.

¹¹⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 268.

¹¹⁶ Y9HD, 09.02.2017, 2017/772 E., 2017/1321 K.: “ (...) her ne kadar genelgeye ek katılımcı taahhütnamesinin birinci maddesinde “TYP herhangi bir kamu kurumunda geçici veya daimi surette işçi statüsünü kazandırmaz” yönünde ibare bulunsa da işsizlerin başvurusu sonrası noter kurasıyla veya listeye girmesi üzerine kamu kurum veya kuruluşları, sivil toplum kuruluşları veya özel sektör işyerlerinde çalıştıkları, iş için başvuruda bulunanın bu yönde bir taahhütte bulunmasının statüsünün işçi sayılmasını engellemeyeceği, programa katılanların yaptıkları iş ve yönetmeliğin 72. maddesi değerlendirildiğinde, kişinin TYP uyarınca Belediye’ye ait işyerinde çalışmasıyla Belediye ile işçi arasında işçi işveren ilişkisinin kurulacağı, bu kişilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerektiği şüphesizdir.” e.a.: lexpera.com.tr, e.t.: 19.05.2022.

incelemede çalışan sayısına dahil edilmezler.¹¹⁷ Bununla birlikte, görünürde bir asıl – alt işveren ilişkisi var fakat bu ilişkinin muvazaalı¹¹⁸ ise alt işveren işçileri, en başından itibaren asıl işveren işçisi olarak kabul edileceklerinden¹¹⁹ (İŞK m. 2/7) bu işçilerin, çalışan sayısının hesabında dikkate alınmaları gerekir.¹²⁰

Sendikanın işyerindeki üye sayısı ise yetki tespit başvurusunda bulunulan gün sendika üyeliği devam eden işçiler nazara alınarak belirlenmelidir.¹²¹ Bu anlamda, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilen işçinin (STİSK m.19/2) üyeliği, sendikaya yapılan bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanacağından (STİSK m. 19/3)¹²², bildirim üzerinden bir ay geçmeyen işçilerin de üye sayısının hesabında dikkate alınması gerekir.¹²³ Buna karşılık, sendika üyeliği, bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması nedeniyle devam eden işçinin (STİSK m. 19/9) çalışan işçi ve sendikanın üye sayısının nisabında dikkate alınmaması gerekir.¹²⁴

İşyeri toplu iş sözleşmesi yetki şartları

Faaliyette bulunduğu işkolunda, işverene ait tek bir işyeri bulunması durumunda, bu işyeri için yapılan toplu iş sözleşmesi, işyeri toplu iş sözleşmesi olarak adlandırılır.¹²⁵ Bu anlamda, işyeri toplu iş sözleşmesini, işletme toplu iş sözleşmesinden ayıran, kurulu bulunduğu işkolunda aynı işverene ait başka bir işyeri bulunmamasıdır.¹²⁶ Nitekim, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu hallerde, toplu iş sözleşmesinin ancak

¹¹⁷ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 175; Akyiğit, a.g.e., 2020, 403, 404; Aykaç, a.g.e., 2011, 269; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 269.

¹¹⁸ Ayrıntılı inceleme için bkz. Aykaç, a.g.e., 2011, 363 vd.

¹¹⁹ Ayr. bkz. Kaplan, E.T. (2005). “Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu” A. Can Tuncay’a Armağan, 233.

¹²⁰ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 269.

¹²¹ Sur, a.g.e., 2022, 318.

¹²² Akyiğit, E. (2013). “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (37), 67; Başbuğ, a.g.m., 2021, 181,182.

¹²³ Sur, a.g.e., 2022, 318.

¹²⁴ Y22HD, 03.12.2019, 2019/8324 E., 2019/22310 K. “Ayrıca Bölge Adliye Mahkemesi kararında... ve ... isimli işçiler açısından geçici işsizliğin sendika üyeliğini etkilemeyeceği ve buna göre bu işçilerin tespitte dikkate alınması gerektiği gerekçesi de isabetli değildir. Yetki tespitinde önemli olan husus başvuru tarihinde tespit konusu işyeri yahut işletmede çalışan sendika üyelerinin belirlenmesidir. Geçici işsizlik sendika üyeliğini sona erdirmez ise de, anılan işçiler başvuru tarihinde işyeri çalışanı olmadığından dikkate alınamaz. Bir başka ifadeyle, yetki tespitinde işyeri çalışanı olmayan sendika üyelerinin dikkate alınması gerektiğine dair gerekçe isabetli olmamıştır.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

¹²⁵ Canbolat, a.g.e., 2013, 106.

¹²⁶ Doğan Yenisey, a.g.e., 2007, 332.

işletmenin bütünü için yapılabileceğine ilişkin hüküm (STİSK m.34/2) kamu düzenine ilişkin olduğundan¹²⁷, aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyette bulunan birden çok işyeri olması durumunda, bu işyerleri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi bağtlanabilmesi söz konusu olmaz.¹²⁸

İşyeri toplu iş sözleşmesi yapma isteğinde olan ve işkolu barajını aşan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesi alabilmesi için, başvuru tarihinde işyerinde çalışan işçi sayısının yarısından en az bir fazlasını üye olarak kaydetmiş olması gerekir (STİSK m. 41/1).

İşletme toplu iş sözleşmesi yetki şartları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 34. maddesinde, “*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.*”¹²⁹ (STİSK m. 34/2), ifadesine yer verilmek suretiyle, hem toplu iş hukuku anlamında işletmenin tanımı yapılmış hem de işletmeye dahil işyerlerinin bir bütün olarak toplu iş sözleşmesi ünitesi kapsamında değerlendirilmesi zorunlu kılınmıştır.

Toplu iş sözleşmesi hukuku anlamında işletme, aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin bütünlüğünü ifade etmek için kullanılan bir kavramdır.¹³⁰ Bu kapsamda, işletme kavramı, özel hukukunun diğer alanlarından farklı bir anlamda karşımıza çıkar.¹³¹ Söz gelimi ticaret hukuku anlamında bir işletmenin varlığı, burası için işletme toplu iş sözleşmesi yapılabileceği anlamına gelmez. Nitekim iş hukuku anlamında işletme, aynı işverenine ait¹³² işyerlerinin aynı işkolunda bulunmasından

¹²⁷ Canbolat, a.g.e., 2013, 127; Doğan Yenisey, a.g.e., 2007, 344; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 288; Elbir, a.g.e, 1985, 239; Esener ve Demir, a.g.e. 2019, 31; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 585; Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*, Ankara, 574; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 239.

¹²⁸ Canbolat, a.g.e., 2013, 106; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 288.

¹²⁹ Kanun’da “işletme düzeyinde” ifadesine yer verilmesinin isabetli olmadığı, burada esasen toplu iş sözleşmesinin “işyeri” düzeyinde yapıldığı yönünde eleştiri için bkz. Canbolat, a.g.e., 2013, 123. Aynı yönde bkz. Subaşı, İ. (2014). “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*, 20 (1), 614.

¹³⁰ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2016). “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 560; Doğan Yenisey, a.g.e., 207, 346; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 287; Subaşı, a.g.m., 2014, 613.

¹³¹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, 559; Eyrenci, Ö. (2014). “6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan*, 15 (Özel Sayı), 133; Subaşı, a.g.m., 2014, 605.

¹³² Aynı işverene ait kavramının aynı gerçek veya tüzel kişiye ait şeklinde anlaşılması gerekir bu anlamda bir holding veya şirketler topluluğunun yönetiminde bulunan fakat ayrı tüzel kişiliklere sahip

ibarettir.¹³³ Anılan şartın dışında, işyerleri arasında, ekonomik veya teknik bir bütünlüğün bulunması da gerekmez.¹³⁴

Aynı işverene ait, aynı iş kolunda birden çok işyerinin bulunması halinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceğine ilişkin hüküm, kamu düzenindendir.¹³⁵ Emredici hüküm karşısında, aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren birden çok işyeri bulunması halinde, bu işyerlerinin tamamı için tek bir toplu iş sözleşmesi yapılması zorunludur; işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmı için toplu iş sözleşmesi yapılamaz.¹³⁶ Öte yandan, tarafların anlaşma yoluyla, aynı işverene ait farklı iş kollarındaki işyerlerini bir araya getirmek suretiyle işletme toplu iş sözleşmesi bağitlaması da söz konusu olamaz.¹³⁷ Bununla birlikte, işletmenin bütünü için yapılacak tek toplu iş sözleşmesinde, işletmeye dahil işyerlerinde çalışan işçilerin tamamına aynı hakların verilmesi zorunlu değildir.¹³⁸

Aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri için toplu iş sözleşmesinin ancak işletme toplu iş sözleşmesi şeklinde yapılabileceğine dair emredici hüküm karşısında, bu işyerleri için yetki sürecinin de bir arada sürdürülmesi gerekir.¹³⁹ Bu anlamda denilebilir ki, işletme toplu iş sözleşmesi için tek yetki tespit başvurusunda bulunulacak, işletmenin tamamı için tek bir yetkili işçi sendikası belirlenecek¹⁴⁰, tek

olan şirketler, holding tüzel kişiliğinin işyeri olarak kabul edilmeyecektir. Bkz. Eyrenci, a.g.m., 2014, 134,135.

¹³³ Şahlanan, a.g.e., 2020, 339.

¹³⁴ Subaşı, a.g.m., 2014, 605; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 237.

¹³⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, 560; Canbolat, a.g.e., 2013, 127; Çelik, N. (2014). “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 11 (41), 9; Doğan Yenisey, a.g.e., 2007, 344; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 288; Elbir, a.g.e., 1985, 239; Esener ve Demir, a.g.e. 2019, 31; Eyrenci, a.g.m., 2014, 138; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 585; Sümer, a.g.e., 2019, 574; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 239.

¹³⁶ Akyiğit, a.g.e., 2020, 439; Canbolat, a.g.e., 2013, 127; Doğan Yenisey, a.g.e., 2007, 344; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 288; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 585.

¹³⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, 561; Canbolat, a.g.e., 2013, 128; Çifter, A. (2004). “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türler”, *Kamu-İş*, 7(3), 10; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 288; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 334; Tuncay, a.g.m. 1989, 33; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 239.

¹³⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 288

¹³⁹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 288.

¹⁴⁰ Açık Kanun hükmüne rağmen, işletme toplu iş sözleşmesi yapılma zorunluluğu dikkate alınmaksızın verilen işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisine dayanılarak yapılan toplu iş sözleşmesinin geçerliliği tartışmalıdır. Burada öncelikle belirtmemiz gerekir ki, aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işyeri olması halinde, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına dair düzenleme kamu düzeninden olmakla Bakanlık ve mahkeme tarafından re’sen dikkate alınmak ve araştırılmak zorundadır (Bkz. Sümer, a.g.e., 2019, 574). Yargıtay uygulaması, anılan durumda, yapılan tespitin iptal edilmesine gerektiği yönündedir. Bkz. Y9HD, 17.03.1989, 1989/2148 E., 1989/2465 K.: “Bu hüküm kamu düzeni ile ilgili ve emredici nitelikte bir hüküm olup uyulması zorunludur. Böyle olunca bu kanun anlamında işletme kapsamı içinde bulunan bir işyeri veya işyerlerinde işyeri düzeyinde T.İ.S. yapılabilmesi ve işyeri düzeyinde çoğunluk tesbiti istenmesi ve Bakanlıkça işyeri düzeyinde çoğunluk tesbiti yoluna

bir toplu görüşme süreci sürdürülecek ve nihayet tek bir toplu iş sözleşmesi ortaya çıkarılacaktır.¹⁴¹

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetki şartları da anılan birliktelik üzerine kuruludur. Buna göre, işletme toplu iş sözleşmesi yetki belgesi, işletmeye dahil işyerlerinin bütünü için alınır ve aynı işverene ait aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerinin bütününde çalışan işçi sayısının en az yüzde kırkının üyesi olduğu işçi sendikası, o işletme için toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilir (STİSK m. 41/1).

Burada önemle belirtelim ki, sendikanın yetki alabilmesi için, işletmeye dahil her iş yerinde çalışan işçilerin en az yüzde kırkını üye kaydetmiş olması gerekmez. İşletmeye dahil işyerlerinde çalışan işçi sayısının tamamının yüzde kırkının sendikaya üye olması gerekli ve yeterlidir. Nitekim, işletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır (STİSK m. 41/2).¹⁴²

Aynı işletmede, iki sendikanın da yüzde kırk barajını aşması durumunda, en çok üye kaydeden sendika, yetkili olacaktır (STİSK m. 41/3). Başvuru tarihi itibarıyla işletmede yetki şartlarını sağlayan iki sendikanın bulunması ve bu sendikaların üye sayılarının eşit olması halinde, Bakanlıkça olumsuz yetki tespit yazısı verilir.¹⁴³

Grup toplu iş sözleşmesi yetki şartları

Grup toplu iş sözleşmesi, pozitif hukukumuzdaki tanımına 6356 s. Kanun ile kavuşmuş ise de esasen, çalışma hayatımızda grup toplu iş sözleşmesi uygulaması, işyerleri toplu iş sözleşmesi olarak 2822 s. Kanun döneminden beri kendisine yer

gidilmesi mümkün olamaz. Buna göre davada söz konusu edilen işyeri gerçekten 2822 sayılı Kanun anlamında işletme kapsamı içinde ise, o takdirde bu işyeri için işyeri düzeyinde çoğunluk tesbiti istenmeyeceğinden ve yetki verilemeyeceğinden karşı taraf sandika için yapılan tesbitin iptali gerekir". Çimento İşveren, Kasım 1989, sh. 32. Kararın isabetli bulan inceleme için bkz. Tuncay, A.C. (1989). "Karar İnceleme Köşesi", Çimento İşveren Dergisi, 3 (6), 31 vd. Öğretide bu hususta ileri sürülen ilk görüşe göre, anılan emredici hükme rağmen, işletme kapsamında yer alması gereken işyeri veya işletmeleri hakkında, işyeri toplu iş sözleşmesi yapılırsa, söz konusu sözleşme geçersiz kabul edilmelidir. Bu geçersizliğin akabinde, işletmeye dahil tüm işyerleri kapsayacak şekilde işletme toplu iş sözleşmesi yapılması gerekir. Aksi takdirde, emredici hükme aykırı toplu iş sözleşmesinin varlığı, işletme kapsamındaki diğer işyeri ve işyerleri için yetki belgesi alınmasını ve tabiatıyla toplu iş sözleşmesi bağitlanmasını olanaksız kılar. Görüş için bkz. Sümer, a.g.e., 2019, 574, 575. Benzer yönde bkz. Eyrenci, a.g.m., 2014, 139.

¹⁴¹ Ayr. bkz. Tuncay, A. C. (1988). "Karar İnceleme Köşesi", Çimento İşveren Dergisi, 2 (5), 22.

¹⁴² Başbuğ, A. (2016). "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi", İş ve Hayat Dergisi, 2 (4), 62; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 303; Sur, a.g.e., 2022, 307; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 263.

¹⁴³ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 9/3.

bulmaktadır.¹⁴⁴ 2822 s. Kanun'da grup toplu iş sözleşmesi ayrı olarak tanımlanmamış olsa da bir toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda faaliyet gösteren bir veya birden çok işyerini kapsayabileceğine dair genel hükme dayanılarak (TİSGLK m. 3/1), birden çok işverene ait aynı işkolundaki işyerleri ve işletmeleri kapsayacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği kabul görmekteydi.¹⁴⁵

Mülga Kanun döneminde, Yargıtay uygulaması, işyerleri toplu iş sözleşmesinin, işçi ve işveren sendikalarının karşılıklı anlaşması üzerine bağtlanabileceği, bir başka deyişle bir tarafın diğer tarafı işyerleri toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağına dairdi.¹⁴⁶

Öğretide, sözleşmenin niteliği gereği, taraflardan birinin diğer tarafı işyerleri toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayabileceği, işletme toplu iş sözleşmesinin Kanun'da ayrı olarak düzenlenmiş olması karşısında (TİSGLK m. 3/2), işyerleri ve işletmeleri kapsayacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapılmasına dair hükmün (TİSGLK m. 3/1) esasen grup toplu toplu iş sözleşmesine dair olduğu ve bu sebeple grev kararının uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olmasının lokavtın uyuşmazlık kapsamındaki diğer işyerlerine karşı da yöneltilebileceğine dair hükmün (TİSGLK m. 27/3), grup toplu iş sözleşmeleri için de geçerli olacağı; anılan hükme Kanun'da yer verilmemiş olsa dahi işletme toplu iş sözleşmelerinin bütünlüğü prensibi gereği böyle bir çözüme ulaşılmamasının zorunlu olması karşından, hükmün grup toplu iş sözleşmeleri için uygulanamayacağının kabulü halinde fıkra hükmünün uygulama alanı bulamayacağı ileri sürülmekteydi.¹⁴⁷ Yargıtay uygulaması ise, 2822 s.K. m. 27/3 hükmünün, yalnızca işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri için geçerli olduğu yönündeydi.¹⁴⁸

Grup toplu iş sözleşmesi, 6356 s. Kanunda, *"İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri*

¹⁴⁴ Bkz. Elbir, a.g.e., 1985, 236; Urhanoğlu Cengiz, İ. (2010). "Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", *TBB Dergisi*, (89), 134,135.

¹⁴⁵ Canbolat, a.g.e., 2013, 115; Çifter, a.g.m., 2004, 9; Elbir, a.g.e., 1985, 236; Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2010, 134,135.

¹⁴⁶ Y9HD, 24.04.1986, 1986/3377 E., 1986/4325 K.: *"Gerçekten 2822 sayılı Kanunda "işyeri" ve "işletme TİS"ne yer verilmiş olup, açıkça, "Grup Sözleşmesi" adı altında bir sözleşme türü düzenlenmiş değildir. Bu nedenle taraflardan biri diğerini yasal olarak grup sözleşmesi yapmağa zorlayamaz; ancak bu durum tarafların anlaşmaları suretiyle grup sözleşmesi yapmalarına da engel teşkil etmez."* Naklen, Oğuzman M.K., a.g.e., 43. Aksi yönde, Çifter, a.g.m., 2004, 9.

¹⁴⁷ Canbolat, a.g.e., 2013, 115.

¹⁴⁸ Bkz. Y9HD, 18.04.1988, 1988/4524 E., 1988/4293 K.

kapsayan toplu iş sözleşmesi...” (STİSK m. 2/1-ç) olarak tanımlanmış, grup toplu iş sözleşmesinin yapılması, tarafların anlaşması koşuluna bağlanmıştır (STİSK m. 34/3).¹⁴⁹

Grup toplu iş sözleşmesinin bağtlanması, tarafların anlaşmasına bağlı tutulmasına rağmen, 2822 s. Kanun’un 27. maddesindeki düzenlemenin, 6356 s. Kanun’un m. 60/6 hükmünde, “*Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.*” şeklinde tekrar edilmesi karşısında, tarafların birbirini grup toplu iş sözleşmesi yapmak üzere zorlayabilmelerine dair tartışmalar, 6356 s. Kanun döneminde de bir süre devam etmek durumunda kalmıştır.¹⁵⁰ Ne var ki, anılan hüküm Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiğinden¹⁵¹, 6356 s. Kanun anlamında, grup toplu iş sözleşmesinin tamamen ihtiyari olduğu ve tarafların grup toplu iş sözleşmesi yapmak için – kural olarak – birbirini zorlayamayacaklarının kabulü daha uygun olacaktır.¹⁵² Bununla birlikte, işçi sendikasıncı, gruba dahil edilmek istenen ünitelerde grev kararı alınmak suretiyle, işveren tarafı grup toplu iş sözleşmesi yapmaya – görüşümüzce fiilen – zorlanabilir,

¹⁴⁹ “... tarafların anlaşması üzerine” ifadesine yer verilmesini isabetli bulmayan görüş için bkz. Canbolat, a.g.e., 2013, 117.

¹⁵⁰ Canbolat, a.g.e., 2013, 117.

¹⁵¹ AYM, 22.10.2014, 2013/1 E., 2014/161 K., para. 192, 193: “*Lokavt uygulamasında esas olan, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkabilecek uyuşmazlıklar üzerine işçi sendikasının grev kararı alması halinde işverenlerin bu yola başvurabilecek olmasıdır. Nitekim lokavt kararının alınması, alınmış olan bir grev kararının, uyuşmazlığın diğer tarafı olan “işveren sendikasına” veya “sendika üyesi olmayan işverene” tebliğ edilmesi şartına bağlanmıştır. Bu yönüyle lokavt uygulaması bağlı bir yetki şeklinde gerçekleşebilecektir. Dolayısıyla ortada alınmış bir grev kararı yoksa ya da işverene ait işyerlerinin herhangi birinde grev kararı alınmış olmasına rağmen grev kararı alınmamış başka bir işyerinde lokavta başvurulması lokavtın özü ile bağdaşmaz. Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için işçi sendikası tarafından grev kararı alınmış olması hâlinde işveren tarafından o işyerinde lokavt uygulamasına başvurulabilmesi mümkündür. Ancak bunun ötesinde işverenin uyuşmazlığın kapsamında olan, fakat grev kararı alınmamış işyerleri için de lokavta başvurabileceğini benimseyen kural Anayasa ile düzenlenen lokavt ile bağdaşmayacağı gibi grev hakkının kullanılabilmesini de engelleyici niteliktedir. Bu hüküm bir işyerinde greve gitme istek ve yetkisine sahip olanları etkileyebilir. Hak ve özgürlüklere yapılacak her türlü sınırlamada Anayasa’nın 13. maddesinde ifade edilen “ölçülülük ilkesi” devrede girecektir. Bu ilke, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin başvurularda öncelikli olarak dikkate alınması gereken bir güvencedir. Anayasa’nın 54. maddesinde koruma altına alınan grev hakkına yönelik sınırlamaların 13. madde kapsamında görülebilmesi, getirilen düzenlemelerin öncelikle ölçülü ve demokratik toplumda gerekli olması şartına bağlıdır. Diğer işyerlerinde çalışmakta olan işçiler için de lokavt uygulamasının gerçekleşebilecek olması nedeniyle greve karar vermek ya da uygulamak hakkını kullanmaktan imtina edilmesine yol açabilecek bu düzenleme Anayasa koyucunun bu konudaki iradesiyle uyumlu olmayan hukuki sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu yönüyle kural, grev hakkına ölçülü ve demokratik toplum düzeninde gerekli olmayan bir sınırlama teşkil etmektedir.*”

¹⁵² Bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022,161; Eyrenci, a.g.m., 2014, 127; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 339; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 235 vd.

ancak Anayasa Mahkemesi'nin anılan iptal kararı neticesinde, işveren tarafınca lokavt uygulanmak suretiyle, işçi tarafının grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamayacağı kabul görmektedir.¹⁵³

Grup toplu iş sözleşmesi yapılması, tarafların aralarında anlaşmasına bağlı ve tamamen ihtiyari bir toplu iş sözleşmesi türü olduğundan, grup toplu iş sözleşmesinin yapılması gibi grup toplu iş sözleşmesinin kapsamının belirlenmesi noktasında da taraflar serbesttir.¹⁵⁴ Bu anlamda taraflar, sözleşmeye taraf işveren sendikasına üye olan işverenlere ait işyerleri ve işletmelerin tamamını grup toplu iş sözleşmesi kapsamında tutmakla yükümlü değildir. Taraflar – işletmeler açısından işletmenin bütünlüğü ilkesine dair emredici hükme uygun olmak kaydıyla¹⁵⁵ – gruba dahil işyerlerini ve işletmeleri gruplandırarak toplu iş sözleşmesi yapabilecekleri gibi gruba dahil işyerlerinin ve işletmelerin bir kısmı için de grup toplu iş sözleşmesi yapabilirler.¹⁵⁶ Bu noktada dikkat edilmesi gereken hususlar, gruba dahil işyerlerinin tamamında, aynı işçi sendikasının yetki şartlarını sağlamış olması ve farklı işverenlerin tamamının aynı işveren sendikasına üye olmasıdır.¹⁵⁷

Grup toplu iş sözleşmesi, esasen, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının, işçi sendikasının yetkili olduğu işyeri ve işletmelerde, sözleşmeye taraf işveren sendikasına üye birden fazla işverene ait işyerleri için geçerli olacak şekilde belirlenmesi olduğundan,¹⁵⁸ grup toplu iş sözleşmeleri için ayrı bir yetki prosedürü öngörülmemiştir.¹⁵⁹ Grup toplu iş sözleşmesi yetkisi, işçi sendikasının, gruba dahil her bir işyeri ve işletme için birbirlerinden bağımsız olarak yetki şartlarını yerine getirmesiyle kazanılır.¹⁶⁰ İşçi sendikası, aynı işkolunda yer alan ve yetkili olduğu işyerlerinin ve işletmelerin, birden fazla işverene sahip olması ve bu işverenlerin aynı işveren sendikasına üye olması halinde, işveren sendikasıyla anlaşarak birden fazla işverene ait işyeri ve işletmeler için tek bir toplu iş sözleşmesi yapabilir.

¹⁵³ Çelik, a.g.m., 2014, 7,8; Eyrenci, a.g.m., 2014, 128; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 341; Şahlanan, a.g.e., 2020, 337.

¹⁵⁴ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 340.

¹⁵⁵ Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2010, 137.

¹⁵⁶ Canbolat, a.g.e., 2013, 120; Şahlanan, a.g.e., 2020, 337.

¹⁵⁷ Ekmekçi, a.g.e., 2022,289. Bu husus 2822 s.K. döneminde de kabul görmekteydi. Bkz. Oğuzman, K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri Cilt 1*, İstanbul, 28,29; Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2010, 141.

¹⁵⁸ Canbolat, a.g.e., 2013, 177.

¹⁵⁹ Arıcı, a.g.e., 2022, 248.

¹⁶⁰ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 303; Eyrenci, a.g.m., 2014, 129; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 264.

Burada son olarak belirtmemiz gerekir ki, tarafların grup toplu iş sözleşmesi yapmak hususunda anlaşmaları, yetki sürecinden önce olabileceği gibi taraflarca yetki süreci tamamlandıktan sonra da böyle bir anlaşmaya varılması mümkündür.¹⁶¹ Bu anlamda, işçi sendikası gruba dahil işyerleri ve işletmeler için ayrı ayrı yetki tespit yazısı talep edebileceği gibi işveren tarafıyla anlaşma sağlanması sürecinden önce de grubun bütünü için tek bir yetki tespit yazısı talep edebilir.¹⁶² İşçi sendikasının gruba dahil tüm işyerleri ve işletmeler için tek bir yetki tespit talebinde bulunması ve sonucunda tek bir yetki belgesi alması, gruba dahil işyerleri ve işletmeler için ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapma hakkını ortadan kaldırmaz.¹⁶³

2.1.2.4. İşçi tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisini kazanması

2.1.2.4.1. Yetki tespit başvurusu prosedürü

İşçi sendikasının, bir ünite de toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için yeki şartlarını taşımasının yanında, bu şartlarını taşıdığının Bakanlık tarafından incelenmesi ve anılan tespit ile bu tespiti dair itirazların kesin olarak sonuca bağlanması üzerine ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilmesi gerekir. Bakanlıkça verilen yetki belgesi hem inşai hem açıklayıcı bir belge olduğundan, bu belge alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin – sendika yetki şartlarını taşısa dahi – hükümsüzlüğü iddia olunabilecektir. Nitekim bu durumda meydana getirilen toplu iş sözleşmesi, yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi niteliğinde olacaktır.

Sendikaya yetki belgesi verilebilmesi için, öncelikle yetki tespit prosedürünün tamamlanması gerekir. Toplu iş sözleşmesi yetki tespit prosedürü, taraflarca Bakanlığa başvurulması ile başlar (STİSK m. 42). Yetki tespit başvurusu, ünite de toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikasıyla yapılabileceği gibi işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir (STİSK m. 42/1). Yetki tespit sürecinin başlayabilmesi için

¹⁶¹ Canbolat, a.g.e, 2013, 120. Toplu görüşme çağrısında bulunulması sonrasında dahi taraflar anlaşmak suretiyle gruba dahil işyerleri ve işletmeler için grup toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürdürebilir ve bu şekilde grup toplu iş sözleşmesine ulaşılabilir. Bkz. Eyrenci, a.g.m., 2014, 128. Karş. Tuncay, A.C. (2014). “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukukunda Sorunlar ve Gelişmeler”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, 460.

¹⁶² Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 340; Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2010, 149.

¹⁶³ Eyrenci, a.g.m., 2014, 128; Eyrenci vd., a.g.e., 2020; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 340; Oğuzman, a.g.e., 1987, 50, dn. 33e; Şahlanan, a.g.e., 2020, 337; Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2010, 149.

tarafından birince Bakanlığa başvurulması gerekliliği karşısında, Bakanlıkça re'sen yetki tespit işlemi yapılmayacağı da söylenmelidir.¹⁶⁴

Yetki tespit başvurusu, işçi ve işveren taraflarınca yapılabilecekse de tarafların tespit başvurusunda talep edebilecekleri farklıdır. Yetki tespiti başvurusunun işçi sendikası tarafından yapılması halinde, başvuruda bulunan işçi sendikası, kendisinin yetkili olduğunun tespit edilmesine dair talepte bulunmak zorundadır. Bakanlığa, başvuruda bulunulan ünite, hangi işçi sendikasının yetkili olduğunun tespit edilmesine dair talepte bulunamaz.¹⁶⁵

Başvurunun, işçi sendikasıdan gelmesi halinde Bakanlıkça, yetki tespit talebinde bulunan işçi sendikasının, yetki şartlarını taşıyıp taşımadığına dair tespitte bulunulur ve başvuruda bulunan sendikanın yetki şartlarını taşımadığının tespiti halinde, bu durumun başvuruda bulunan işçi sendikasına bildirilmesiyle yetinilir.¹⁶⁶ Bunun dışında Bakanlıkça ünite, yetkili olan sendika, – re'sen – tespit edilemez. Yetki tespitine, işverence başvurulması halinde ise Bakanlıktan ünite, yetkili olan sendikanın belirlenmesi talep edilir.

Taraflar diledikleri zamanda yetki tespit başvurusunda bulunabilir meğerki; ünite, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi olsun.¹⁶⁷ Ünite, yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunuyor ise yetki tespit talebi en erken yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesine yüz yirmi gün kala yapılabilir (STİSK m. 35/4). Yetki tespit talebinin, toplu iş sözleşmesi sona ermeden yapılabilmesinin, mevcuttaki toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermeden önce yeni dönem için gerekli hazırlıkların yapılması ve süreçlerin tamamlanması suretiyle, ünitenin belirli bir süre için toplu iş sözleşmesiz kalmasının engellenmesine yönelik olduğu ifade edilmektedir.¹⁶⁸ Burada yeri gelmişken belirmemiz gerekir ki, öğretide, yüz yirmi günlük süre öncesinde yapılan başvuruların geçersiz sayılması gerektiği ifade edilmektedir.¹⁶⁹

Yetki tespit talebinin Bakanlık evrak kayıtlarına alındığı tarih, başvuru tarihi olarak kabul edilir.¹⁷⁰ Evrak kayıt numarası verilen tespit talebi, Bakanlıkça incelemeye

¹⁶⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 334.

¹⁶⁵ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 334.

¹⁶⁶ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 9/1.

¹⁶⁷ Akyiğit, a.g.e., 2020, 407; Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022 176; Arıcı, a.g.e., 2022, 251.

¹⁶⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 335; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 265.

¹⁶⁹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 334.

¹⁷⁰ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 7/2.

alınır. Bu inceleme sırasında, sendikanın yetki şartlarını taşıyıp taşımadığı da anılan başvuru gününe göre belirlenir.¹⁷¹ Bu anlamda, sendikanın genel yetki şartı kapsamında aranan, faaliyette bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydetmesi şartı, yetki tespit talebine en yakın istatistiğe göre belirlenir.¹⁷² Sendikanın işyeri toplu iş sözleşmeleri için yüzde elliden fazla, işleme toplu iş sözleşmesi için en az yüzde kırk çoğunluğa sahip olması da başvuru gününde ünitelerde çalışan işçi sayısına ve yetki tespit talebinde bulunan sendikanın üye sayısına göre belirlenir. Başvuru tarihinden sonra meydana gelen değişiklikler yetki tespit talebinin sonuçlandırılmasında dikkate alınmaz.¹⁷³

Burada son olarak belirtmemiz gerekir ki, bir işçi sendikasıncı, yetki tespit başvurusunda bulunulması halinde, diğer işçi sendikalarıncı ilk başvuruyu izleyen taleplerin işleme alınabilmesi için ilk başvuran işçi sendikasına verilen olumsuz yetki tespit yazısının kesinleşmesi gerekir.¹⁷⁴ İlk başvuruya dair tespit yazısı kesinleşmeksizin, devamında gelen başvuruların esastan incelenmesine geçilemez. Nitekim, ilk yetki tespit başvurusunda bulunan sendikaya verilen olumsuz yetki tespit yazısının mahkeme kararıyla iptal edilmesi halinde ilk başvuruda bulunan sendikaya yetki belgesi verilecektir. Bu bakımdan, itiraz süreci sona ermeden diğer başvuruların esastan incelenmesi halinde – her başvuru, başvuru tarihindeki üye sayıları dikkate alınarak değerlendirileceğinden – aynı dönem için birden fazla sendikaya olumlu yetki tespit yazısı verilmesi gibi bir durumla karşılaşılabilmesi mümkündür.

2.1.2.4.2. Yetki tespitinin yapılması

Bakanlık, taraflardan birince başvuruda bulunulması halinde, yetki tespit talebini inceler ve sonuçlandırır. Bakanlıkça yapılan inceleme sonucunda, ünitelerde toplu iş sözleşmesi yapma şartlarını taşıyan sendikanın tespit edilememesi halinde, başvuran tarafa olumsuz yetki tespiti verilir. İşçi sendikasıncı yapılan başvuruda, sendika yalnızca kendisinin yetkili olduğunun tespitine dair talepte bulunulabileceğinden, başvuruda bulunan sendikanın, ünitelerde toplu iş sözleşmesi bağitleme şartlarına haiz

¹⁷¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 336; Şahlanan, a.g.e., 2020, 376

¹⁷² 1 Ocak – 30 Haziran arası yapılacak başvurularda, ocak ayı istatistiklerinin; 1 Temmuz – 31 Aralık arası yapılacak başvurularda temmuz ayı istatistiklerinin uygulanacağı yönünde bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 337.

¹⁷³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 337.

¹⁷⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 335.

olmadığının tespiti halinde, olumsuz yetki tespiti yapılır ve bu tespit yalnızca başvuruda bulunan işçi sendikasına bildirilir.¹⁷⁵

İşveren tarafınca yapılan başvurunun incelenmesi neticesinde, ünitelerde yetki şartlarını taşıyan herhangi bir sendikanın bulunmadığının tespit edilmesi halinde, tespit yalnızca başvuruda bulunan işveren sendikasına veya sendikaya üye olmayan işverene bildirilir.¹⁷⁶ Bunun yanında, işletme toplu iş sözleşmesi yetki şartlarını taşıyan işçi sendikasının tespit edilmesi için başvuruda bulunulması durumunda, yetki şartlarını taşıyan iki sendikanın üye sayısının aynı olması durumunda, başvuruda bulunan tarafa, yine olumsuz yetki tespit yazısı verilir.¹⁷⁷

Yetki tespit başvurusunda bulunan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yetki şartlarını taşıdığına veya işveren tarafınca yapılan başvuruda, bir işçi sendikasının yetki şartlarını taşıdığına tespit edilmesi halinde, ilgili sendikaya olumlu yetki tespiti verilir.¹⁷⁸ Yetki şartlarını taşıyan sendikaya verilen yetki tespit yazısında, yetki şartlarını taşıyan sendikanın adı, yetki kapsamına giren işyeri veya işyerleri ile işçi ve üye sayıları, toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve görevli makamın neresi olduğu hususları yer alır.¹⁷⁹ Olumlu yetki tespit yazısı, yetki şartlarını taşıyan sendikaya, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha fazla üyesi bulunan diğer işçi sendikalarına, taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ve ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine, başvuru tarihinden itibaren altı iş günü içinde bildirilir.¹⁸⁰

2.1.2.4.3. Yetki tespitine itiraz

Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde (STİSK m. 43/1) ve dilekçenin görevli makama kaydettirilmesi akabinde, mahkemeye itirazda bulunabilirler (STİSK m.43/2).

¹⁷⁵ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 9/1.

¹⁷⁶ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 9/2.

¹⁷⁷ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 9/2.

¹⁷⁸ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 8/1.

¹⁷⁹ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 8/2.

¹⁸⁰ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 8/3.

Yetki tespit yazısına itiraz için öngörülen altı iş günlük süre hak düşürücü niteliktedir.¹⁸¹ Bu süre geçtikten sonra, taraflarca yetki tespitine dair itirazda bulunulamayacağı gibi Bakanlık tarafından da yetki tespit yazısının ve bu yazı doğrultusunda verilen yetki belgesinin iptal edilmesi veya geri alınması söz konusu olmaz.¹⁸²

İtirazın görevli makama kaydettirilmesi akabinde, mahkemeye yapılması gerekeceğinden, altı iş günlük sürenin hesabında, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yanı sıra cumartesi günlerinin de dikkate alınmaması gerekir (DMK 99/2).¹⁸³

Dava dilekçesinin görevli makama kaydettirilmesi, itiraza dair davada dava şartı olarak kabul edilmektedir.¹⁸⁴ Bu anlamda, dilekçe görevli makama kaydettirilmeksizin davanın açılması halinde, davanın esasa girilmeksizin – usulden – reddi gerekir.¹⁸⁵ Bu

¹⁸¹ Akyiğit, a.g.e., 2020, 413; Sur, a.g.e., 2022, 3016; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 275.

¹⁸² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 339. Aynı yönde bkz. Y22HD, 15.02.2018, 2018/557 E., 2018/3739 K.: “Belirtmek gerekir ki, altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde ileri sürülmesi gereken itirazların bu süre geçtikten sonra dermeyer edilmesi olanaklı değildir. Bu cümleden olarak, işçi sendikasının gerekli çoğunluğa sahip olmadığı, işçi ve üye sayılarında hata bulunduğu, işletme ile işyeri kapsam ve niteliğinin hatalı belirlendiği gibi itirazlar ancak altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde usulünce dava konusu yapılması durumunda, yapılacak inceleme ile mahkemece değerlendirilir. Diğer taraftan, olumlu yetki tespit kararı kesinleştikten sonra sosyal taraflarca yukarıda belirtilen itirazlar ileri sürülemeyeceği gibi, resen Bakanlık tarafından da hatalı düzenlendiği gerekçesiyle olumlu yetki tespit kararının veya yetki belgesinin iptal edilmesi olanaklı değildir. Nitekim 6356 sayılı Kanun’da da buna ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Ayrıca yetki belgesi düzenlendikten sonra toplu görüşme sürecinde sendikanın yetkisinin hangi durumlarda düşeceği sınırlı şekilde 6356 sayılı Kanun’un ilgili maddelerinde açık olarak düzenlenmiştir.”, e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

¹⁸³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 339; Sur, a.g.e., 2022, 316, dn. 682. Aynı yönde bkz. Y22HD, 29.02.2016, 2016/4616 E., 2016/5779 K.: “6356 sayılı Kanun’da iş günü kavramı tanımlanmamış olmakla birlikte, belirtilen sürenin hesabında çalışılmayan günlerin nazara alınmaması gerekmektedir. Çalışılmayan günlerin belirlenmesi yönünden ise, tespiti itirazın mahkemeye yapılacak olması ve öncesinde de itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi zorunluluğunun bulunması hususları nazara alındığında, mahkemeler ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerinin çalışma günlerinin gözetilmesi gerektiği ve bu suretle altı iş günlük sürenin hesaplanması gerektiği açıktır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 99. maddesine göre, Cumartesi ve Pazar günlerinin hafta tatili olması sebebiyle, iş günü olarak sayılamayacakları tartışmasızdır. Ayrıca, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’un 2/1-D maddesi gereğince, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü ve 1 Mayıs günü, resmi daire ve kuruluşlarda tatil yapılması sebebiyle, 2429 sayılı Kanun’un 2. maddesinde belirtilen tatil günleri de altı iş günlük sürenin belirlenmesinde nazara alınamazlar.”, e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

¹⁸⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 345.

¹⁸⁵ Y22HD, 20.09.2018, 2018/9951 E., 2018/19316 K.: “Somut uyuşmazlıkta davacı sendikanın yetki tespit başvurusu sonrasında ... Bakanlığınca dava konusu 13.11.2015 tarihli yazı ile olumsuz tespitte bulunulması üzerine, davacı sendika olumsuz yetki tespitinin iptalini talep etmiştir. Bununla birlikte dosya içeriğine göre, davacı tarafından itiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirilmemiştir. Yukarıda belirtilen ayrıntılı düzenlemelerde açık olarak belirtildiği gibi olumlu ve olumsuz yetki tespitinin iptaline dair dava açılmadan önce altı iş günlük kesin süre içerisinde itiraz dilekçesinin görevli makama kayıt ettirilmesi gerekmektedir. Bu husus yetki tespitinin iptali açısından dava şartı olup, aksi halde dava esasa girilmeksizin reddedilecektir”, e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022

noktada belirtelim ki, Yargıtay uygulaması, dilekçenin herhangi bir görevli makama kaydettirilmesinin yeterli olduğu yönündedir.¹⁸⁶

İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları, mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın karara bağlar¹⁸⁷, maddi hataya ve süreye ilişkin itirazlara dair verilen yerel mahkeme kararı kesindir (STİSK m. 43/3). Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir. Yerel mahkemenin, maddi hata ve süreye ilişkin olmayan itirazlara ilişkin kararlarına karşı istinaf ve devamında temyiz kanun yollarına başvurulabilir. Bu halde, bölge adliye mahkemesi ve Yargıtay birer aylık süreler içinde karar verir, Yargıtay'ın itirazı sonuca bağlamaya dair kararı kesindir (STİSK m. 43/3).

Olumlu tespit yazısına itiraz davasının davalısı her halükârda işlemi yapan Bakanlıktır; bunun yanında, davanın olumlu tespit yazısı lehine düzenlenen işçi sendikasına da yöneltilmesi gerekir.¹⁸⁸ Böylesi bir uyuşmazlıkta, davalılar arasında zorunlu dava arkadaşlığı (HMK m. 59) olduğu kabul görmektedir.¹⁸⁹

¹⁸⁶ Y9HD, 17.09.2019, 2019/6045 E., 2019/16485 K.: “... yetki tespitine itiraz davası açılırken itiraz dilekçesinin herhangi bir çalışma ve işkur il müdürlüğüne kaydettirilmesi yeterli olduğundan, davacı da itiraz dilekçesini kanuni süresinde Çalışma İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne kaydettirdiğinden davanın usulüne uygun şekilde açıldığının...”, (naklen), Ekmekçi, a.g.e., 2022, 344.

¹⁸⁷ Mahkemenin yetkisine dair itirazlar için duruşma açılması gerektiği yönünde Bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 342. Aynı yönde bkz.: Y9HD, 01.12.2015, 2015/3289 E., 2015/33997K.: “Toplu İş Uyuşmazlıklarında yetki kamu düzenine aittir. Özellikle yetki tespitine itiraz davalarında, yetkinin işyeri veya işletme düzeyinde olup olmayacağı tartışma konusu olacağı ve buna göre de görevli makamın belirlenmesi de gerek, yetkili mahkeme buna göre belirleneceğinden, araştırma yapılmadan, taraflar dinlenmeden dosya üzerine karar verilmesi mümkün görülmemektedir. 6100 sayılı HMK. 138. Maddesi ile dosya üzerine dava şartı olan yetki için karar verilmesini olanaklı kılma da, madde devamında gerektiği takdirde bu konuda tarafların dinlenebileceği açıkça belirtilmiştir. Yetki tespitine itiraz davalarında yukarıda açıklandığı üzere gereklilik vardır. Bu gereklilik, yasal düzenlemenin gereği olduğu gibi açıklama ve ispat hakkını da ilgilendirdiğinden hukuki dinlenilme hakkının da ihlaline neden olacaktır. Davalılara dava dilekçeleri tebliğ edilmeksizin, bu konuda açıklamaları beklenmeden, hukuki dinlenme hakları kısıtlanarak dosya üzerinden yetkisizlik karar verilmesi hatalıdır.”, e.a.: legalbank.net, e.t.19.05.2022.

¹⁸⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 345.

¹⁸⁹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 301; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 273. Ayr. bkz. Y9HD, 23.12.2015 E., 2015/34822 E., 2015/36500 K.: “Görüldüğü gibi olumlu yetki tespitine itirazda taraf olarak işveren ve yetki alan sendika ile birlikte, yetki tespit işlemini yapan bakanlığın taraf olarak gösterilmesi zorunludur. Dava konusu şey üzerinde kim veya kimler hak sahibi ise, dava da bu hakka uymakla yükümlü olan kişilere karşı açılması gereklidir. Bir kimsenin davacı veya davalı sıfatına sahip olup olmadığı tıpkı hakkın mevcut olup olmadığının tayininde olduğu gibi maddi hukuka göre belirlenir. 100 sayılı HMK. 'un 114/1.d maddesi uyarınca “Tarafların, taraf ve dava ehliyetine sahip olmaları” dava şartıdır. Aynı kanunun devam eden 115/2. maddesine göre ise “Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder”. Somut uyuşmazlıkta, davacı işveren tarafından olumlu yetki tespitine itiraz davası sadece yetki verilen sendikaya karşı açılmıştır. Oysa işlemi yapan'dır. İşlemi yapan Bakanlığın davada taraf olarak yer alması zorunludur. Davacı işverene Bakanlığa davayı

İşçi sendikasının ünitelerde yetkili olduğunun Bakanlıkça tespit edilmesine dair başvurusunun incelenmesi neticesinde, Bakanlıkça yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili şartlarını taşıdığının tespiti için dava açabilir (STİSK m. 43/4). Olumsuz yetki tespiti, yalnızca başvuruda bulunan işçi sendikasına bildirileceğinden¹⁹⁰, anılan tespit davasının yalnızca yetki tespit talebinde bulunan işçi sendikası tarafından açılabileceğine dair hükmü isabetli olarak görmek gerekir. Dava, olumsuz tespit yazısını düzenleyen Bakanlığa karşı yöneltilmelidir.¹⁹¹ Davanın açılması halinde mahkeme davayı, o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir (STİSK m. 43/4); bu kişiler davaya katılabilirler. Kanun'da, aksine bir düzenleme olmadığından, olumsuz tespit itiraz davasında verilen kararın, istinafi ve temyizi kabil görünmektedir.¹⁹²

Mahkemece yapılan inceleme sonucunda, olumlu tespit yazısının itirazına dair davanın reddedilmesi halinde – bu kararın kesinleşmesiyle – Bakanlıkça yapılan tespit kesin hüküm ifade etmeye başlar. Davanın kabul edilmesi halinde ise Bakanlıkça verilen tespit belgesi iptal edilir. Burada, davanın kabul edilmesine ilişkin olarak belirtmemiz gerekir ki mahkemenin, tespit belgesini iptal etmesinin ardından yetkili olan sendikayı belirlemeye dahil bir işlem yapması söz konusu olmaz.¹⁹³ Yargılama sırasında, dosyadaki bilgi ve belgelerden yetkili sendikanın hangisi olduğu anlaşılrsa dahi bu sendikanın yetki belgesi alabilmesi için Bakanlığa başvurması ve yetki tespit sürecinin en baştan tekrarlanması gerekir.¹⁹⁴

Olumsuz tespit yazısına itiraz konulu davanın kabul edilmesi halinde de olumsuz tespite dair Bakanlık kararı iptal edilir ve sendikaya yetki belgesi verilir. Anılan davanın, mahkemece reddedilmesi halinde, Bakanlığın olumsuz tespit yazısı hukuki geçerliliğini sürdürür.

yöneltmesi için süre verilmeli, Bakanlığın savunması alınmalı, delilleri toplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Taraf teşkili sağlanmadan karar verilmesi hatalıdır.”. e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

¹⁹⁰ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 9/1.

¹⁹¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 346.

¹⁹² Olumlu tespit yazısına itiraz ile olumsuz tespit kararına itiraz hususunda getirilen farklı düzenlemelerin eleştirisi için bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 354-355.

¹⁹³ Sur, a.g.e., 2022, 326.

¹⁹⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 356.

2.1.2.4.4. Yetki belgesinin verilmesi

Yetki tespit sürecin sonunda, Bakanlıkça yapılan tespite itiraz edilmemesi veya itirazın yetki belgesi verilmesi yönünde kesinleşmesi üzerine, Bakanlıkça ilgili sendikaya yetki belgesi verilir (STİSK m. 44). Yetki belgesi, tespitin süresi içerisinde itiraz edilmemekle kesinleşmesi halinde, itiraz süresinin bitiminden sonraki altı iş günü içerisinde verilir (STİSK m. 44). Bakanlık tarafından yapılan tespite itiraz edilmesi halinde yetki belgesi, yapılan itirazın reddine dair kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde verilir (STİSK m. 44). Bakanlıkça yapılan olumsuz yetki tespitine itiraz sonucunda yetki şartlarına sahip olduğu tespit edilen sendikaya ise kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir (STİSK m. 44).

Yetkili sendikanın tespit edilmesine dair sürecin akabinde, işçi sendikasına verilen yetki belgesiyle sendika yetkili kılındığı üniteye toplu görüşmelere katılma ve toplu iş sözleşmesine taraf olma yetisi kazanır.¹⁹⁵ Yetki belgesinin verilmesi akabinde, sendikanın yetki şartlarını taşımadığına dair itirazlar öne sürülemez. Yetki belgesi, yetki tespit başvurusu tarihindeki koşullara dair hazırlandığından, bu koşulların yitirilmesi ve değişmesi nedeniyle yetki belgesinin hükümsüz hale geldiği iddia olunamaz. Bir başka deyişle, yetki tespit işleminden sonra meydana gelen değişiklikler, – sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi dışında – yetki belgesinin hukuki geçerliliğini etkilemez.¹⁹⁶ Öte yandan, bir sendikaya yetki belgesi verildikten sonra, yetki belgesinin hükmü süresince başkaca bir sendika için yetki işlemleri yapılmaz¹⁹⁷, yetki tespit işlemlerinin yapılması ve dahi başka bir sendikaya yetki belgesi verilmesi halinde, sonraki belgenin iptal edilmesi gerekir.¹⁹⁸

¹⁹⁵ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 356.

¹⁹⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 337.

¹⁹⁷ Akyiğit, a.g.e., 2020, 418.

¹⁹⁸ Sur, a.g.e., 2022, 326. Aynı yönde bkz., Y9HD, 22.12.1994, 1994/18410 E., 1994/18404 K.: “ ... yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere davacı sendikanın, kesin yetki belgesine dayanarak toplu sözleşme prosedürünü yürüttüğü bir sırada davalı sendikaya yetki belgesi verilmesi yasaya aykırıdır. Zira, davacı sendikanın yetkisi düşmemiştir. (...) Bu durumda, toplu sözleşme prosedürü devam ederken bir başka sendikaya yetki belgesi verilemeyeceği hususu dikkate alınarak yetki belgesinin iptaline karar verilmesi gerekirken, aksine düşünce ile yazılı şekilde davanın red edilmiş olması hatalıdır. ”. Çimento İşveren Dergisi, Mart, 1995, sh. 23, e.a.: ceis.org.tr, e.t.: 19.05.2022.

2.1.3. Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı

2.1.3.1. İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi ehliyeti

Toplu iş görüşmesinin işçi tarafından farklı olarak, toplu iş görüşmesinin işveren tarafının – grup toplu iş sözleşmeleri dışında – işveren sendikası olması zorunlu değildir. Bu bakımdan, işveren sendikalarının yanı sıra işverenin bizzat kendisi de toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Bu anlamda, sendika üyesi olmayan işverenin, toplu iş sözleşmesi ehliyeti, öğretide yazarlar genel hak ehliyeti kapsamında değerlendirilmektedir.¹⁹⁹

Bir kişinin işveren sıfatı altında toplu iş sözleşmesi ehliyetine ferdi olarak sahip olabilmesi için, bu kişinin kendi nam ve hesabına hizmet sözleşmesine göre işçi çalıştırması gerekir. Öte yandan, 6356 s.K. m. 2/3 atfıyla, 4857 s. Kanun anlamında işveren sayılan, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları da toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını teşkil edebilir. Bununla birlikte, bir hizmet akdine dayalı olmaksızın, iş görmeyi ücret karşılığı, taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüttüren kimseler, toplu iş sözleşmesine taraf olmazlar.²⁰⁰

İşverenin, fiil ehliyetinden yoksun olması halinde ise kanuni temsilcileri aracılığıyla toplu iş sözleşmesi yapabilmesi olanaklıdır.²⁰¹ İşverenin bu yetkisini, işveren vekili veya bir temsilci (STİSK m. 39/7) aracılığıyla kullanabilmesi de mümkündür.²⁰² Bu anlamda, işveren adına işletmenin bütününe yönetenler (STİSK m. 2/1-e), toplu iş görüşmelerine katılabilir ve toplu iş sözleşmesi bağtlayabilir. Öğretide bir görüşe göre, işveren vekilinin toplu iş görüşmelerine katılması ve toplu iş bağtlaması, işveren vekilinin, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğu anlamına gelmemektedir.²⁰³ Anılan görüşe göre, işveren adına işletmenin bütününe yönetenlerin 6356 s. Kanun anlamında işveren sayılması (STİSK m.2/2), bu kimselerin işveren sendikalarına üye

¹⁹⁹ Başterzi, a.g.e., 2016, 155.

²⁰⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 350.

²⁰¹ Tunçomağ, a.g.e., 1980, 40; Günay, C. İ. (1991). *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Ankara, 95; Kocagil Ersoy, İ. (2019). *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, İstanbul, 108; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 350; Sever, H. (2010). *Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti*, Ankara, 39.

²⁰² Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 108.

²⁰³ Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 108. Aksi yönde, Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022; 166.

olabilmesi ve Kanun kapsamında yaptığı işlemleri işvereni temsilen yapmasından ibarettir.²⁰⁴.

Bir işveren sendikasına üye olan işverenin, artık toplu iş sözleşmesi ehliyetinin kısıtlandığı söylenmelidir. İşveren, sendikaya üye olmakla, bağımsız olarak, toplu iş sözleşmesi yapma becerisini yitirir ve üyesi bulunduğu sendika, işveren adına toplu iş sözleşmesi yapma kabiliyetine sahip olur.²⁰⁵.

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki işveren sendikasının, işveren adına toplu iş sözleşmesi yapabilmesi, kamu işveren sendikaları dışında (STİSK m.3/2)²⁰⁶, işveren sendikasının da – işçi sendikalarında olduğu gibi – işyerinin faaliyette bulunduğu işkolunda kurulu olması şartına bağlanmaktadır (STSİK m. 3/1).²⁰⁷ Nitekim, sendikalar ancak kurulu bulundukları işkolunda faaliyette bulunabilirler.²⁰⁸ Dolayısıyla, işverenin, farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerleri olması durumunda, her işyerinin girdiği işkolu için o işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir işveren sendikasına üye olması gerekir.²⁰⁹ İşveren, işveren sendikasına üye olmakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin yapılacağı ünite için girdiği işkolunda kurulu işveren sendikasına üye değil ise o ünite için yapılacak toplu iş sözleşmesine işverenin bizzat taraf olması gerekir.²¹⁰

İşverenin bir işveren sendikasına üye olmakla, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini mi yoksa toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini mi artık bağımsız olarak kullanamayacağı öğretide tartışmalıdır. Esasen bu tartışma, 6356 s. Kanun'un yetkiyi düzenleyen 41/4 (m.k.d.: TİSGLK m. 12/2) hükmünden kaynaklanmaktadır. Anılan hükme göre, işveren sendikaları, üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapma yetkili iken, sendika üyesi olmayan işveren, kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kılınmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının taraf sıfatına dair düzenleme, taraf sıfatından kaynaklı bir hukuka aykırılık durumunda toplu iş sözleşmesinin akıbetinin

²⁰⁴ Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 108.

²⁰⁵ Arıcı, a.g.e., 2022, 245.

²⁰⁶ 6356 s.K., m.3/2: “Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.” Kamu işveren sendikaları hakkında ayrıntılı inceleme için bkz., Astarlı, a.g.e., 2019, 29 vd.

²⁰⁷ Akyiğit, a.g.e., 2020, 220.

²⁰⁸ Astarlı, a.g.e., 2019, 36; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 255.

²⁰⁹ Başterzi, a.g.e., 2016, 158; Sever, a.g.e., 2010, 37.

²¹⁰ Oğuzman, a.g.e., 1987, 22.

belirlenmesi açısından üzerinde esaslıca durulması gereken bir husustur.²¹¹ Şöyle ki, sendikalı işverenin, bağımsız olarak toplu iş sözleşmesi yapması durumunda, hukuka aykırılığın ehliyeteye dair olduğu kabul edildiğinde, sözleşme ehliyetsizlik nedeniyle kesin hükümsüz (geçersiz) hale gelecektir.²¹² Burada, toplu iş sözleşmesinin yokluğundan bahsedilememesinin sebebi, sendikalı işverenin ehliyetinin, sendikaya üye olmakla sınırlandırılmış olmasıdır yoksa işverenin ehliyetsizliği söz konusu olmamaktadır.²¹³

İşveren tarafının, taraf teşkiline ilişkin düzenlemenin, ehliyeteye değil fakat yetkiye ilişkin olduğunun kabulü halinde ise artık geçersizlikten değil iptal edilebilirlikten bahsedilmesi gerekecektir.²¹⁴ Nitekim, toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi bulunmaksızın yapılmasına dair düzenlemede (STİSK m.45/1) yer alan, taraflardan birinin veya her ikisinin de yetki şartlarını taşınamaması halinde hükümsüzlüğün, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, dava yoluyla ileri sürülmesinin gerekliliğine ilişkin kayıt, – her ne kadar toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünden bahsediliyor olsa da – esasen iptal edilebilirlik olarak anlaşılmasını zorunlu kılmaktadır.²¹⁵

Bu itibarla, sendikaya üye olan işverenin, bağımsız olarak toplu iş sözleşmesi bağitlaması halinde, noksanlık ehliyetten kaynaklanıyor ise her daim ileri sürülebilecek iken, yetkiden kaynaklanıyor ise Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde ileri sürülmesi gerekecektir.²¹⁶

Öğretide bir görüşçe, anılan düzenlemede yetkiden söz edilmekle birlikte, ehliyet koşulunun da ortaya konduğu ifade edilmektedir.²¹⁷

Öğretideki farklı bir görüşe göre ise anılan düzenleme, ehliyeteye ilişkin görünmekle birlikte, Kanun'da açıkça bir yetki sorunu olarak düzenlenmesi sebebiyle işveren sendikasına üye olan işverenin, bağımsız olarak toplu iş sözleşmesi bağitlaması halinde, yetki itirazı ve yetkisizlik sebebiyle, bağitlanan sözleşmenin geçersiz

²¹¹ Sur, a.g.e., 2022, 402. Ayr. bkz. Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 36, 37.

²¹² Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 61; Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 343.

²¹³ Karş. Başterzi, a.g.e., 2016, 167.

²¹⁴ Başterzi, a.g.e., 2016, 157; Günay, a.g.e., 1991, 96; Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 343; Oğuzman, a.g.e., 1987, 102; Reisoğlu, S. (1975), *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Şerhi*, Ankara, 169.

²¹⁵ Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 332. Karş. Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 59; Sur, a.g.e., 2022, 402 ve 406; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 254. Aksi yönde, Başbuğ, a.g.m., 2016, 70.

²¹⁶ Bkz. Aktay, a.g.e., 165, 166.

²¹⁷ Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca E. (2021). *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, 1041.

kılınması yoluna başvurulması gerekecektir.²¹⁸ Bu görüşteki yazarlara göre, işveren sendikasına üye olan işveren tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde ileri sürülmelidir, anılan süre geçtikten sonra hükümsüzlük ileri sürülemez.²¹⁹

Öğretideki baskın görüşe göre ise, işveren tarafının toplu iş sözleşmesine taraf olmasına ilişkin düzenlemenin, işveren tarafının ehliyetine dair olduğu kabul edilmelidir.²²⁰ Bu bakımdan, Kanun'da belirtilen kırk beş günlük süreyle sınırlı olmaksızın geçersizliğin her zaman ileri sürülebileceği ifade edilmektedir.²²¹ Bu noktada Yargıtay'ın kanaati de sendikaya üye olan işverenin, taraf sıfatına dair düzenlemenin, ehliyetine dair olduğu yönündedir.²²² Yüksek Mahkeme, taraf sıfatına dair kanaati doğrultusunda, sendikaya üye olan işverenin, toplu iş görüşmesi sürecinden kaynaklı uyuşmazlıklarda, işçi sendikasına karşı husumet yöneltemeyeceğini de belirtmektedir.²²³

İşverenin, ferdi olarak toplu iş sözleşmesine taraf olamayacağı bir diğer durum ise grup toplu iş sözleşmeleridir.²²⁴ Grup toplu iş sözleşmeleri, tarafların anlaşmaları kaydıyla, aynı işkolunda kurulu birden fazla işverene ait işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere, işçi sendikası ve işveren sendikası arasında yapılabileceğinden (STİSK m. 34/3), işverenin bizzat veya aynı iş kolundaki diğer işverenlerle birlikte, grup toplu iş sözleşmesi bağitlayabilmesi söz konusu olamaz.²²⁵ Bu durumda imzalanan toplu iş sözleşmesinin, işverenlerin her biri açısından, kendi işyerleri için imzalanmış birer

²¹⁸ Oğuzman, a.g.e., 1987, 22.

²¹⁹ Sümer, a.g.e., 2019, 35.

²²⁰ Akyiğit, a.g.e., 2020, 390; Baştzerzi, a.g.e., 2016, 157; Demir, F. (2019). *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir, 638; Duman, a.g.e., 2005, 76; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 596; Günay, a.g.e., 1991, 96; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 351; Sur, a.g.e., 2022, 303; Şahlanan, F. (1986). *Sendikalar Hukuku*, İstanbul 1986, 48; a.g.y., a.g.e., 2020, 351; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 257.

²²¹ Sur, a.g.e., 2022, 304; Şahlanan, a.g.e., 1992, 48; a.g.y., a.g.e., 2020, 352.

²²² Y9HD, 9.2.1987, 1987/1925 E., 1987/1157 K., "*Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendikası olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. İşveren sendikasına üye olan işverenin, işveren sendikasının iştiraki olmaksızın imzaladığı sözleşme hükümsüzdür*", Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1987, 19-20, e.a.: ceis.org.tr, e.t: 19.05.2022. Y9HD, 8.5.2008, 2008/15782 E., 2008/11746 T., "*Bir toplu iş sözleşmesine, yasa doğrultusunda taraf olma yetkisi toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetidir. İşçi açısından sendikalar, işveren açısından işveren ya da işveren sendikasıdır. (...) Sayılan bu iki hal ehliyet koşuludur.*" e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022. Kararı terminolojik yönden eleştiren görüş; Baştzerzi, a.g.e., 2016, 157.

²²³ Y9HD, 4.5.1987, 1987/4300 E. 1987/4437 K., Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1987, sh. 25, e.a.: ceis.org.tr, e.t: 19.05.2022. Aynı yönde bkz. Sur, a.g.e., 2022, 304.

²²⁴ Sur, M. (2014). "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*, 15 (Özel Sayı), 262.

²²⁵ Karş. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 236.

toplu iş sözleşmesi niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.²²⁶ Anılan yaklaşımla, sözleşmeye taraf işveren sayısınca toplu iş sözleşmesi bağtlatdığı kabul edilmektedir.²²⁷

İşveren sendikası konfederasyonlarının ise işçi sendikası konfederasyonlarında olduğu gibi üyesi olan işveren sendikaları adına toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti yoktur.²²⁸ Bir işveren sendikası konfederasyonu tarafından bağtlanan toplu iş sözleşmesi yoklukla sakattır.²²⁹ Nitekim, konfederasyonların sınırlı da olsa toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmaz. Bu bakımdan, konfederasyonlarca bağtlanan toplu iş sözleşmesi, eylemsel bir işçi topluluğu tarafından bağtlanan toplu iş sözleşmesinden hukuki nitelik itibariyle farksız kabul edilmelidir.

Nihayet, ticaret ve sanayi odaları, borsalar, barolar gibi sendikal düzeyde örgütlenmeyen mesleki birliklerin de toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmaz.²³⁰ Anılan kuruluşlar ancak kendi iş organizasyonları kapsamında işçi çalıştırmakla²³¹, 4857 s. Kanun anlamında işveren olarak nitelendirildikleri işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi yapmaya ehildir.²³² Aksi takdirde, taraf oldukları toplu iş sözleşmesi geçersizdir.²³³

2.1.3.2. İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi

İşveren tarafının toplu iş sözleşmesi yetkisi için Kanun'da ehliyete dair olanlar dışında herhangi bir şart öngörülmemiştir. Bu anlamda, işveren sendikaları, herhangi bir yetki

²²⁶ Eyrenci, a.g.m., 2014, 123; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 111; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 340. İşçi sendikasının, işveren sendikası yerine birden fazla işverenle bir araya gelmek suretiyle toplu iş sözleşmesi bağtlaması halinde, toplu iş sözleşmesinin ehliyet yönünden yok hükmünde sayılması gerektiği hk. bkz. Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 32.

²²⁷ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 166,167; Duman, a.g.e., 2005, 73; Sever, a.g.e., 2010, 40. Karş. Şahlanan, a.g.e., 2020, 353,353.

²²⁸ Başterzi, a.g.e., 2016,159. 274 ve 275 s. Kanun dönemi için bkz. Esener, T. (1964). *İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri*, İstanbul, 11 vd.; Işık, a.g.e., 1973, 20 vd.; Reisoğlu, a.g.e., 1975, 37; Tunçomağ, a.g.e., 1980, 41 vd.

²²⁹ Başbuğ, A. (2012). *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara, 257; Başterzi, a.g.e., 2016, 159; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 61; Oğuzman, a.g.e., 1991, 99. Aksi Yönde, Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 359; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 376. Karş. Tunçomağ, a.g.e., 1980, 75, 76; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 376. Yazarlara göre, ehliyetsizlik nedeniyle sakat olan toplu iş sözleşmesi her halükarda batıldır, burada yokluktan bahsedilemez. Aksi yönde bkz. Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 38. Yazarlara göre, “Şayet ehliyetsizlik durumunda yokluk yaptırımı yerine, butlan yaptırımı kabul edilirse, İş Hukukunda genel olarak geçersizliğin geçmişe etkili olmaması görüşü benimsendiğinden, aslında toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmayan bir hukuki işleme geçersizliğin tespiti anına kadar toplu iş sözleşmesi niteliği kazandırılmış olur ki, bu durum hakkın kötüye kullanılmasını gündeme getirir.”

²³⁰ Günay, a.g.e., 1991, 98.

²³¹ Bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 350.

²³² Oğuzman, a.g.e., 1991, 22.

²³³ Oğuzman, a.g.e., 1991, 22.

şartı sağlamaları gerekmeksizin üyeleri adına toplu iş sözleşmesi yapabilir. Sendika üyesi olmayan işveren ise kendi işyeri veya işletmesi için toplu iş sözleşmesi bağtlayabilir.

Burada önemle belirtmemiz gerekir ki, işveren sendikasının veya sendika üyesi olmayan işverenin, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kullanabilmesi, ünitelerde bir işçi sendikasının yetki belgesi almasına bağıdır.²³⁴

İşveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverenin taşıması gereken nitelikler ve sendikalı işverenin, sendikasıdan bağımsız olarak toplu iş sözleşmesi bağtlamasına dair tartışmalara işveren tarafının ehliyetine dair açıklamalarımız sırasında yer verildiğinden, tekrara düşmemek adına bu kısımda yeniden aynı hususlara değinilmeyecektir.

2.2. İşçi Sendikasının Durumunda Meydana Gelen Değişikliklerin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi

2.2.1. İşçi Sendikasının Ehliyeti Kapsamında Meydana Gelen Değişikler

İşçi sendikasının ehliyeti kapsamında meydana gelen değişiklikler, işçi sendikasının tüzel kişiliğine dairdir. Bu anlamda, toplu iş görüşmesinin işçi tarafını teşkil ederek, toplu iş görüşmelerini sürdürme, toplu iş sözleşmesi bağtlayabilme ve bağtlanan toplu iş sözleşmesine taraf olmayı sürdürebilme yeterliliğine sahip olan işçi sendikasının tüzel kişiliğinde meydana gelen değişiklikler, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetini kapsamında değerlendirilmelidir.

İşçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi ehliyetine doğrudan etki eden hukuki değişikliklere dair açıklamalarımız öncesinde belirtmemiz gerekir ki toplu iş sözleşmesinin ehliyetine ve yetkisine dair şartlar birbirinden farklı olduğu gibi ehliyetsizliğin ve yetkisizliğin hukuki sonuçları da birbirinden farklıdır.

Ehliyet, kamu düzenine ilişkin olduğundan, ehliyetin yokluğuna veya ehliyetin sınırlandırılmış olmasına rağmen toplu iş sözleşmesi yapılması durumunda, herhangi bir süre şartı olmaksızın, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü herkes tarafından ileri sürülebilir. Yetki şartlarının yerine getirilmemesi durumunda yapılan toplu iş sözleşmesinin ise esasen hükümsüzlüğünden değil iptal edilirliğinden bahsedilmesi

²³⁴ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 174.

gerekir. Nitekim, 6356 s. Kanun'da toplu iş sözleşmesinin yetkisizlik nedeniyle hükümsüzlüğünün Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülmesi gerekir (STİSK m. 45/1).

Öte yandan, sendikanın yetki şartlarını yetki tespit talebi tarihinde sağlaması gerekli ve yeterlidir. Yetki tespit talebinde bulunulan tarihten sonra meydana gelen değişikliklere dayanarak, verilen yetki belgesinin iptali veya geri alınması söz konusu olmaz. Ancak sendikanın, tüzel kişiliği haiz olmaya dair ehliyet şartlarının varlığının, toplu görüşme süreci ve dahi borç doğurucu hükümler bakımından, toplu iş sözleşmesinin sona ereceği zamana kadar aranması gerekir. Dolayısıyla, bir oluşumun, toplu görüşmelere devam edebilmesi veya yürürlükteki toplu iş sözleşmesine taraf sıfatını koruyabilmesi için yetki şartlarını taşımaya devam etmesi gerekmesede de tüzel kişiliğe dair ehliyet şartlarını taşımaya devam etmesi gerekir. Dolayısıyla yetki şartlarından farklı olarak, tüzel kişiliğe dair ehliyet şartlarının yitirilmesi, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetinin ve tabiatıyla yetkisinin kaybedilmesine sebep olur.²³⁵

2.2.1.1. Sendikaların birleşmesi ve katılması

Sendikanın hukuki durumlarında meydana gelebilecek ilk iki değişiklik, sendikanın katılması ve sendikaların birleşmesidir. Birleşme, birden fazla sendikanın, kendi tüzel kişiliklerini sona erdirerek, yeni bir tüzel kişilik meydana getirmeleri olarak tanımlanabilir.²³⁶ Bu anlamda, sendikaların birleşmesinden söz edilebilmesi için birden fazla sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi ve tüzel kişiliği sona eren sendikaların tek bir sendika tüzel kişiliği çatısı altında, tüm hak ve borçlarıyla bir araya gelmesi gerekir.²³⁷

Birleşmeden farklı olarak katılmada ise bir veya birden fazla sendikanın kendi tüzel kişiliklerini sona erdirerek, yeni bir tüzel kişilik meydana getirmesi değil hali hazırda kurulu – tüzel kişiliği haiz – bir sendikanın içerisine dahil olmalarıdır.²³⁸

²³⁵ Bkz. Tunçomağ, a.g.e., 1980, 39.

²³⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 101; Esener ve Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2017, 274.

²³⁷ Esener, a.g.e., 1978, 373.

²³⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 101; Esener ve Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2014, 274.

Birleşme ve katılma kararının sendika genel kurulu tarafından alınması gerekir (STİSK m.11/1-ı). Tüzükte daha yüksek bir oran belirlenmemiş ise birleşme ve katılma kararının alınması için sendika genel kurulun karar yeter sayısı, üye veya delege tam sayısının salt çoğunluğudur (STİSK m. 13/1-3). Burada önemle belirtmemiz gerekir ki, katılma durumunda, yalnızca katılan sendikaca değil kendisine katılınan sendika tarafından da aynı usulde karar alınması gerekir.²³⁹

Katılma veya birleşme durumunda, işçi sendikasının ehliyet şartlarını taşımaya devam ettiği veya işçi sendikasıncı alınan yetki belgesinin geçerliliğini sürdürdüğüne ilişkin ayrık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, katılan ve birleşen sendikaların hak ve yetkilerine dair genel hükümlerin, çalışma konumuz kapsamında da geçerliliğini koruduğunun kabulü gerekir.

Anılan hükümlere göre, *“Bir kuruluşun aynı nitelikteki bir kuruluşa katılması hâlinde, katılan kuruluşun bütün hak, borç, yetki ve çıkarları katıldığı kuruluşa kendiliğinden geçer.”* (STİSK m. 22/2); *“Aynı nitelikteki bir kuruluşla birleşen kuruluşların bütün hak, borç, yetki ve çıkarları birleşme sonucu meydana getirdikleri yeni tüzel kişiliğe kendiliğinden geçer”* (STİSK m. 22/1).

Kanun’da yer alan, bütün hak, borç, yetki ve çıkarları ifadesinin, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini de içerisine aldığı kabul edilmelidir. Bu anlamda, bir veya birden fazla sendikanın, tüzel kişiliklerini sona erdirerek, başka bir sendikanın tüzel kişiliği içinde yer almaları halinde, tüzel kişilikleri sona erdirilen sendikaların, diğer sendikaya katılma tarihinden önce aldıkları yetkinin de katıldıkları sendikaya devrolduğu söylenmelidir.²⁴⁰ Burada özü itibarıyla, katılınan sendikanın, katılan sendikanın toplu görüşme sürecindeki yerini alması söz konusu olmaktadır.²⁴¹

Sendikaların birleşmesi için de aynı husus tekrar edilmelidir. Burada, katılmadan farklı olarak, toplu görüşme sürecinde birleşen sendikaların yerini sendikaların birleşmek suretiyle meydana getirdikleri ardıl sendika almış olacaktır.

Yeri gelmişken belirtmemiz gerekir ki, sendikaların birleşmesi ve sendikanın katılması ancak aynı iş kolunda kurulu sendikalar açısından imkan dahilindedir.²⁴² Katılan veya

²³⁹ Esener ve Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2014, 275; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 285.

²⁴⁰ Duman, a.g.e., 2005, 82.

²⁴¹ Canbolat, a.g.e., 2013, 182-183; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 451; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 463.

²⁴² Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 81; Duman, a.g.e., 2005, 81; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 284.

birleşen sendikaların üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olacaklarından²⁴³ (STİSK m.22/3) bu kimselerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmak noktasında da herhangi bir hak kayıpları olmayacaktır.²⁴⁴

2.2.1.2. Sendikanın infisahı, feshi ve kapatılması

İnfisah, fesih ve kapatılma, sendika tüzel kişiliğinin sona erme sebepleridir. Bir sendikanın infisahı, sendikanın kendiliğinden sona ermesi olarak ifade edilebilir.²⁴⁵ 6356 s. Kanun'da sendikaların infisahına dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesi sebebiyle, sendikaların infisahına, uygun düşüğü ölçüde, 4721 s. Türk Medeni Kanunu ve 5253 s. Dernekler Kanunu'nda yer alan hükümler, uygulama alanı bulacaktır (STİSK m. 80/1). 4721 s. Kanun'da kendiliğinden sona erme halleri, amacın gerçekleşmesi, amacın gerçekleşmesinin olanaksız hâle gelmesi veya belirli sürenin sona ermesi²⁴⁶; ilk genel kurul toplantısının kanunda öngörülen sürede yapılmamış ve zorunlu organların oluşturulmamış olması; borç ödemede acze düşülmüş olması; tüzük gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının olanaksız hâle gelmesi ve olağan genel kurul toplantısının iki defa üst üste yapılamaması şeklinde sıralanmıştır (TMK m.87/1).

Sendikanın, yukarıda izah edilen sebeplerin ortaya çıkmasıyla infisahı halinde, başka bir işleme gerek kalmaksızın sendika tüzel kişiliği – kendiliğinden – sona erer.²⁴⁷ Bir başka deyişle, sendikanın sona ermesi için herhangi bir iradi, idari veya yargısal karar alınması gerekmez.²⁴⁸ Ancak, her ilgili, iş mahkemesinden sendikanın kendiliğinden sona erdiğinin tespit edilmesini talep edebilir (TMK m. 87/2). Bu anlamda, toplu iş görüşmesinin işveren tarafının da yukarıdaki hallerden herhangi biri gerçekleştiği

²⁴³ Birleşme ve katılma yoluyla üyelik halinde, durumun Bakanlığa bildirilmesinin (STİSK m. 224/4), üyeliğin geçişi açısından, kurucu değil açıklayıcı niteliği haiz olduğu yönünde bkz. Akyiğit, a.g.e., 2020, 217,218.

²⁴⁴ Katılan veya birleşen sendikaların üyeleri, kendiliğinden katıldıkları veya yeni meydana getirdikleri kuruluşun üyesi olacaklarına dair düzenlemenin eleştirisi için bkz. Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 305, 306.

²⁴⁵ Tuğ, a.g.e., 1992, 252.

²⁴⁶ Sendikaların amaçta süreklilik ilkesi gereği anılan fıkra hükmü sendikalar açısından uygulama alanı bulmayacaktır. Amacının gerçekleştiği veya amacının gerçekleşmesinin imkansız hale geldiği kabulünde olan sendikanın, genel kurul kararıyla kendini feshetmesi imkan dahilindeyse de infisahı söz konusu olmasa gerekir.

²⁴⁷ Aktay, A.N. (2015). “Kuruluşların (Sendika ve Konfederasyon) Faaliyetlerinin Sona Ermesi ve Durdurulması”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (1), 139; Demir, a.g.e., 1999, 304.

²⁴⁸ Aktay, a.g.m., 2015, 139;

takdirde, yetkili iş mahkemesine başvurarak, sendika tüzel kişiliğinin kendiliğinden sona erdiğinin tespitini istemesi olanaklıdır.

Sendika tüzel kişiliğini sona erdiren diğer bir durum ise sendikanın feshedilmesidir. Sendikalar, kuruluşta olduğu gibi sona ermede de serbesttir.²⁴⁹ Buna göre, sendika genel kurulu, kendisini – sendikayı – feshedebilir. Genel kurul, fesih kararını, tüzükte daha yüksek bir oran belirlenmemiş ise üye tam sayısının salt çoğunluğu ile alır (STİSK m. 13/3). Sendika genel kurulunun fesih kararı almasıyla, sendika tüzel kişiliği sona erer.

Sendikanın kapatılması halinde de sendikanın tüzel kişiliği sona erer. Sendika hakkı esasen T.C. Anayasası ile güvence altında (AY m. 51) olmakla birlikte sınırsız bir hak olmayıp, sendika hakkının sınırları da yine Anayasa’da belirlenmiştir. Anılan hükme göre, “*Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.*” (AY m.51/2). Anayasal düzenlemeye paralel olarak, 6356 s. Kanun ile, “*Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan*” sendikaların, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet başsavcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılabileceği düzenlenmiştir (STİSK m. 31/1). Buradaki mahkeme, sendika idare merkezinin bulunduğu yer iş mahkemesidir.²⁵⁰ Sendikanın kapatılmasına dair anılan Kanun hükmüyle, sendikaların kapatılma sebepleri ve kapatılma usulü de düzenlenmiştir. Buna göre sendikaların kapatılma sebepleri, sendikaların Anayasa’da belirtilen Cumhuriyet’in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunmalarıyla²⁵¹ sınırlandırılmış iken sendikaları kapatma yetkisi Cumhuriyet başsavcısının talebiyle sınırlı olarak mahkemelere tanınmıştır. Bu anlamda hukukumuzda, sendikaların idari yollarla kapatılmasına cevaz verilmediği de ifade edilmelidir.²⁵²

Öte yandan, Anayasa’da belirtilen Cumhuriyet’in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı davranışların bireysel olarak sendika yöneticileri tarafından gerçekleştirilmesi

²⁴⁹ Arıcı, a.g.e., 2022, 177; Esener ve Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2017, 272.

²⁵⁰ Arıcı, a.g.e., 2022, 182.

²⁵¹ AY m. 2: “Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.”

²⁵² Esener ve Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2017, 273.

halinde, sendikanın kapatılmasına değil sadece aykırı davranışlarda bulunan yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilebilecektir (STİSK m. 31/1).²⁵³ Bu anlamda, sendika yöneticilerinin Cumhuriyet'in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı ferdi davranışları nedeniyle, sendikanın mahkeme kararıyla kapatılması söz konusu olamayacaktır. Şüphesiz bu düzenleme, suçta ve cezada şahsılık ilkesinin bir gereğidir. Ancak sendikanın bir tüzel kişilik olmasından sebeple, iradesi organları aracılığıyla açıklanacağından (TMK m. 50), yöneticilerin bireysel faaliyetleri ve sendikanın faaliyetlerinin birbirinden ayrılması görüşümüzce pek mümkün görünmemektedir.²⁵⁴ Bu durumda, öğretide ifade edildiği üzere, sendikaların kapatılması neredeyse imkânsız hale getirilmiş olmaktadır.²⁵⁵ Buradaki ayrımın, sendika faaliyeti ve yönetici faaliyeti olarak değil de Anayasa'da siyasi partiler için öngörülen düzenlemeye (AY m. 68/4, AY m. 69) benzer şekilde Cumhuriyet'in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerin sendika için odak halinde getirilmesinin aranması görüşümüzce daha uygun olurdu.

Sendikanın kapatılabileceği ikinci hal ise, sendikanın kuruluş tüzüğünde yer alan yahut kuruluşun akabinde tüzük değişikliğiyle eklenen unsurların, Kanun'a aykırılığının süresinde düzeltilmemesi nedeniyle, mahkeme kararıyla sendikanın faaliyetlerinin

²⁵³ Y9HD, 19.02.2020, 2020/556 E., 2020/2521 K.: “Görüldüğü üzere; 2822 sayılı Kanun, sendika ve konfederasyonların kapatılması talebiyle açılan davalarda görevli mahkemelerin yargılamanın her safhasında talep üzerine veya re'sen sendika veya konfederasyonların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin görevlerine son verilmesine karar verebileceği düzenlenmiş iken daha sonra yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun ile kapatılmaya neden olan aykırı davranış sadece bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiğinin tespiti halinde, mahkemece sendikanın kapatılması kararına bağlı olmaksızın sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verileceği hüküm altına alınmıştır. Böylelikle yeni düzenlemeyle kapatılmaya neden olan faaliyetlerin bütünüyle Sendikaya mal edilemeyeceği durumlarda, bu faaliyetlerin bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği tespit edilebiliyorsa mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar vermesi gerektiği kural altına alınmıştır. Dolayısıyla, halihazırdaki hükümlere göre Mahkemece sendikanın kapatılması yönünde karar vermesine bağlı kalınmaksızın şartları oluştuğunda yöneticilerinin görevine son vermesine karar verilmesi gereklidir. Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece ... Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 27/03/2008 tarihli 2007/639 soruşturma sayılı iddianamesi ile ... 11. Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2008/133 E. sayılı dava dosyasında suç işlemek amacıyla örgüt kurma, kurulan örgüte üye olma, çıkar elde etmek için kişilerin iş ve çalışma hürriyetini ihlal etme, sendikal hakların kullanmasını engelleme vb. suçlardan yargılanmaları istemiyle haklarında kamu davası açılan (...) suç tarihi itibarıyla davalı Sendika'nın şube yöneticisi ve yönetim kurulu üyesi ise de bu kişilerin davalı sendikanın genel merkez yöneticileri konumunda bulunmadıkları, kişisel eylemleri niteliğinde olduğu, ilgili kişilerin suç isnat edilen faaliyetlerinin bütünüyle davalı sendikaya mal edilemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Mahkemenin Sendika'nın kapatılması talebinin reddine karar vermesi dosya içeriğine göre yerindedir.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

²⁵⁴ Bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 105.

²⁵⁵ Arıcı, a.g.m., 2012, 61. 6356 s.K. ile getirilen düzenlemenin, kuruluşların varlığını koruması amacına hizmet ettiği yönünde bkz. Dereli, a.g.m., 2013, 53.

altmış gün süresince durulmasına rağmen (STİSK m.7/3), anılan altmış günlük sürede, gerekli düzenlemelerin yapılmamasıdır (STİSK m. 7/4).

Yukarıda izah edildiği üzere, sendikanın infisahı, feshi veya kapatılması halinde, sendikanın tüzel kişiliği tamamen sona ereceğinden, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi de düşecektir. Bu husus, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75. maddesinin 4 fıkrasında, grev ve yetki için ayrı ayrı düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, *“Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.”*. Bu durumda denilebilir ki, toplu görüşmenin hangi safhasında olunursa olunsun, işçi sendikasının infisahı, feshi veya kapatılması halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer. Ancak, sendikanın toplu iş sözleşmesi bağtıladıktan sonra, tüzel kişiliğinin anılan sebeplerle sona ermesi ise yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin uygulanması engellemez (STİSK 37/1). Fakat bu durumda, sözleşmenin karşı tarafını teşkil eden işçi sendikasının taraf sıfatı ortadan kalkmış olacağından, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin uygulama alanı bulması söz konusu olmayacaktır.

2.2.1.3. Sendikanın faaliyetlerinin durdurulması

Sendikanın faaliyetlerinin durdulması, sendika tüzel kişiliğini sona erdirmemekle birlikte, durdurma süresince sendikanın fiil ehliyetinin ortadan kalmasına sebep olur.²⁵⁶ Sendikaların faaliyetlerinin durdurulması için 6356 s. Kanun'da iki hal düzenlemiştir. Bu iki hal ve özel kanunlarla yapılan düzenlemeler dışında sendikanın faaliyetleri durdurulamaz.

İlk olarak sendikanın, Anayasa'da belirtilen Cumhuriyet'in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunduğu iddiasıyla, Cumhuriyet Başsavcısının talebiyle sendika için kapatma davası açılması halinde mahkeme, yargılama süresince talep üzerine veya re'sen sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasına karar verebilir (STİSK m. 31/2).

Sendikanın faaliyetlerinin durdurabileceği diğer sebep ise, esasen sendikanın kuruluş ve tüzük değiştirme işlemlerine dairdir. Buna göre, tüzüğün veya 6356 s. Kanun'un 7. maddesinde sayılan belgelerin içerdikleri bilgilerin Kanun'a aykırılığının tespit

²⁵⁶ Aktay, a.g.m., 2015, 137; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2019, 270.

edilmesi ya da bu Kanun'da öngörülen kuruluş şartlarının sağlanmadığının anlaşılması hâlinde ilgili valilikçe Kanun'a aykırılığın veya eksikliklerin giderilmesi için verilen bir aylık süre içinde Kanun'a aykırılığın veya eksikliğin giderilmemesi hâlinde, Bakanlığın veya ilgili valiliğin başvurusu üzerine, gerekli görüldüğü takdirde kurucuların da dinlenmesi suretiyle mahkemece üç iş günü içinde kuruluşun faaliyetinin durdurulmasına karar verilmesidir (STİSK m. 7/3)

Sendikanın faaliyetlerinin mahkeme kararıyla durdurulması halinde, sendikanın yönetimi, 4721 sayılı Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından sağlanır.²⁵⁷ Sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasıyla birlikte, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavta dair faaliyetler de askıya alınır (STİSK m.76/1). Bu işlemler ve uygulamalar, sendikanın faaliyete geçmesi ile kaldığı yerden devam eder (STİSK m. 76/1).

Dolayısıyla sendikanın faaliyetlerinin durdurulması halinde, işçi sendikasının almış olduğu toplu iş sözleşmesi yetkisinin de askıya alındığı kabul edilmelidir. Bu anlamda, sendikanın faaliyetlerinin durdurulması, toplu iş sözleşmesi yetkinin düşmesine sebep olmaz.²⁵⁸ İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmediğinden, ünite için yeni yetki süreci başlamayacaktır. Bununla birlikte, sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasına dair karar, toplu görüşmenin hangi aşamasında alınırsa, o aşamadaki süreler donacak ve sendikanın faaliyete geçmesi halinde kaldığı yerden devam edecektir. Ancak burada önemle belirtmemiz gerekir ki, öğretide isabetle belirtildiği üzere, sendikanın faaliyetlerinin, yetki belgesi verilmeden önce dondurulması halinde, sendikanın yeniden faaliyete geçmesine kadarlık süreçte, yetki tespit başvurusunda bulunamayacağının kabulü gerekir.²⁵⁹

2.2.2. İşçi Tarafının Sayısal Yetki Şartlarını Yetki Belgesi Alındıktan Sonra Yitirmesi

İşçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetki şartları, 6356 s. Kanun'da birbirinden farklı şekillerde düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeler uyarınca, toplu iş sözleşmesine ehliyetine dair şartlardan farklı olarak, toplu iş sözleşmesi yetkisine dair şartların, yetki tespit başvurusunda bulunan tarihte yerine getirilmiş olduğuna dair

²⁵⁷ Esener, Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2019, 271.

²⁵⁸ Akyiğit, a.g.e., 2020, 351.

²⁵⁹ Akyiğit, a.g.e., 2020, 352.

Bakanlıkça yapılan tespitin kesinleşmiş olması gerekli ve yeterlidir.²⁶⁰ İşçi sendikasının, yetki tespit başvurusunda bulunduktan sonra yayımlanan istatistiklerde, faaliyette bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha azını üye kaydetmiş hale gelmesi yahut yetki için başvurduğu üniteye aranan yetki şartlarını yitirmesi halinde, işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yetkisine halel gelmeyecektir.²⁶¹

Bunun yanında, yetki belgesi, yetki tespit sürecinin tamamlanması, Bakanlığın olumlu ve olumsuz tespitine karşı – başvurulmuşsa – yargı yollarının tüketilmesi akabinde, tespit yazısının kesinleşmesi üzerine verildiğinden, sendikanın aranan koşulları, yetki tespiti için Bakanlığa başvurduğu tarihte sağlamıyor olmasının sonradan öğrenilmesi veya fark edilmesi de yetki belgesinin geçerliliğini etkilemez. Bir başka deyişle, bir sendikaya, yetki şartlarını taşımadığı halde olumlu yetki tespit yazısı verilmiş ve bu tespite karşı itiraz edilmemiş yahut itiraz edilmiş olmakla birlikte mahkemece tespit yazısının hukuka uygun olduğuna karar verilmiş veya sendikaya olumsuz yetki tespit yazısı verilmiş olmakla birlikte, yargılama sonucunda olumsuz yetki tespit yazısının iptaline dair mahkeme kararı kesinleşmiş ise artık, işkolu ve/veya ünite barajını sağlamadığı iddia olunamayacağı gibi Bakanlıkça re'sen bu yetki belgesinin iptaline de karar verilemez. Nitekim, altı iş günlük itiraz süresinin dolmasıyla, Bakanlıkça yapılan tespit, kesin hüküm ifade etmeye başlar (STİSK m. 43/1)

2.3. İşveren Tarafının Durumunda Meydana Gelen Değişikliklerin Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafının durumunda meydana gelen değişiklikler, esasen, işverenin sendikalılığında meydana gelen değişiklikler ve işverenin değişmesi olarak iki farklı başlık altında incelenebilir. İşverenin değişmesi, ünitenin tamamının bir başkasına devri şeklinde olabileceği gibi bir kısmının devri şeklinde de olabilir.

Anılan ayrım, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisiyle doğrudan bağlantılı olduğundan önem arz eder. Dolayısıyla, işverenin değişmesine dair açıklamalarımızın, ünitenin tamamının veya bir kısmının devri ile birlikte ayrı bir başlık altında değerlendirilmesi gerekecektir.

²⁶⁰ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 336.

²⁶¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 451; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 85.

Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafının bir işçi sendikasıyla teşkil edilmesi zorunluysa da işveren tarafı için böyle bir kısıtlama söz konusu değildir. Dolayısıyla, grup toplu iş sözleşmesi dışında, işverenin bizzat kendisi toplu iş sözleşmesine taraf olabilir. İşverenin sendikalılığında meydana gelen değişiklikler de bu bağlamda, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini veya yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.

Anılan husus, 6356 s. Kanun'da işveren tarafının çağrıyla bağlılığı şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, toplu görüşme aşamasında işveren sendikasına üye bulunan işverenin, sendika üyeliği sona erse dahi işveren yapılan çağrıyla bağlı kalır (STİSK m. 37/2). İşverenin sendika üyeliğinin ne şekilde sona erdiği, işverenin çağrıyla bağlı kalması açısından önem arz etmez. Bu bağlamda, işveren sendika üyeliğinden kendi isteğiyle ayrılmış olabileceği gibi işverenin sendika üyeliği çıkarılma şeklinde de sona ermiş olabilir. Bunun yanında, üyeliğin, işveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi nedeniyle sona erdiği durumda da işverenin, sendikasına yapılan çağrıyla bağlı kalacağı söylenmelidir.

Burada, özellikle belirtmemiz gerekir ki, işverenin sendika üyeliği, ayrılmaya dair talebinin e-Devlet üzerinden sendikaya iletildiği tarihten itibaren bir ay sonra hüküm ifade edeceğinden (STİSK m. 19/3), çağrı, işverenin sendika üyeliğinden ayrılma talebinde bulunduğu fakat bir aylık süre dolmadığı için üyeliğinin hukuken devam ettiği bir tarihte yapılacak olsa dahi, bu çağrının muhatabı işveren sendikası olmalıdır. Çağrının, işverenin, ayrılma talebinde bulunmakla birlikte, bir aylık müddet sona ermediği dönemde, yapılmış olması, işverenin çağrıyla bağlı olmasını engellemez.

Öğretide de isabetle belirtildiği üzere, çağrıyla bağlılık, çağrıdan önceki işlemlerle bağlı olunmayacağı şeklinde anlaşılmamalı, yetki başvurusundan itibaren yapılan tüm işlemler, toplu iş sözleşmesine ulaşılmış birer adımı olduğundan, sendika üyeliğinden ayrılan işverenin, anılan tarih itibarıyla yapılan tüm işlemlerle bağlı olduğu kabul edilmelidir.²⁶²

İşverenin çağrıyla bağlılığının yanında, sendikasıyla bağitlanan toplu iş sözleşmesine bağlılığı da Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinde, taraf işveren sendikasının üyesi olan işveren, sendikası

²⁶² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 453.

ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde yapılmış olan sözleşme ile bağlı kalır (STİSK m. 37/3). Dolayısıyla, işverenin, imza tarihinde sendika üyesi olması halinde, işverenin sendikasıyla ilişkisinin kesilmesi durumunda da toplu iş sözleşmesi geçerliliğini korur. Bu halde, işveren, taraf sıfatı bakımından, işveren sendikasının yerini alır

2.4. Toplu İş Sözleşmesi Ünitesinde Meydana Gelen Değişiklikler ve Yetkiye Etkisi

2.4.1. Ünitenin Adresinin Değişmesi – Nakli

Ünitede yetki tespit işlemlerinin başlaması yahut işçi sendikasına yetki belgesi verilmesi, ünitenin adresinin değiştirilmesini engellemeyeceği gibi ünitenin adresinin değişmesi de alınan yetki belgesinin geçerliliğini etkilemez. Bir başka deyişle, işyeri veya işletmenin adresinin değişmesi toplu iş sözleşmesi yetkisini²⁶³ ve toplu iş sözleşmesinin uygulama alanını²⁶⁴ etkilemez Buradaki adres değişikliğinin, ünitenin tüm unsurlarıyla beraber, farklı bir adrese nakledilmesi olarak görmek gerekir. Dolayısıyla, ünitenin kapatılarak, farklı bir adreste ve farklı bir nitelikte olmak üzere yeniden açılması söz konusu olur ise bu sefer ünitenin adresinin değişmesi değil, başka bir yerde başka bir ünitenin kurulması anlamı ortaya çıkacağından, yeni kurulan üniteye ilişkin hükümlerin uygulanması gerekecektir.²⁶⁵

2.4.2. Ünitenin Kapanması

Yetki belgesi alınan ünitenin kapanması halinde, üniteye toplu iş sözleşmesi yapılma imkanı ortadan kalkar. Bununla birlikte, ünitenin kapanmasının muvazaalı olduğunun – toplu iş sözleşmesi yapmaktan kaçınmak amacıyla ünitenin kapatıldığının – tespit edilmesi halinde, işçi sendikasının, işveren tarafını, alınmış olan yetki belgesine dayanarak toplu görüşmeye zorlayabileceğinin kabul edilmesi gerekir. Ünitenin kapatılmasındaki muvazaanın varlığı, ünitenin yetki tespit işlemlerinin başlamasının hemen ardından kapatılması ve kısa bir süre sonra aynı veya farklı bir adreste fakat aynı nitelikte olmak üzere yeniden faaliyete girmesi halinde iddia olunabilir.

İşçi sendikasının, ünitenin muvazaalı olarak kapatıldığını ve sahip olduğu yetki belgesinin yeni ünite için hukuki varlığını devam ettirdiği iddiasıyla görevli makama

²⁶³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 462.

²⁶⁴ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018). *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı*, İstanbul, 140.

²⁶⁵ Canbolat, a.g.e., 2013, 201.

başvurma veya iş mahkemelerinde tespit davası açma imkanın da var olduğu kabul edilmektedir.

İşletme toplu iş sözleşmesi yetkisi alındıktan sonra işletmeye dahil işyerlerinden birinin veya birkaçının sürekli olarak kapatılması, ünitinin işletme vasfını kaybetmesi sonucu doğruyor ise alınan işletme toplu iş sözleşmesi yetki belgesine dayanılarak toplu iş sözleşmesi meydana getirilemez. Şöyle ki, aynı işverene ait aynı işkolunda bulunan iki işyeri için işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi alındıktan sonra bu işyerlerinden birinin kapatılması halinde, mevcut işletme toplu iş sözleşmesi yetkisine dayanılarak işyeri toplu iş sözleşmesi meydana getirilemeyeceğinden, faaliyete devam eden işyeri için yeniden yetki sürecinin başlatılması gerekecektir. Bununla birlikte, işletmeye dahil işyerlerinden birinin veya birkaçının sürekli olarak kapanması, ünitinin işletme vasfını değiştirmiyor ise işletme toplu iş sözleşmesi için alınan yetkinin de devam ettiğinin kabulü gerekir.

2.4.3. Ünitinin Tamamının veya Bir Kısımının Devri

Ünitede yetki işlemlerinin başlaması, toplu görüşme sürecinin devam etmekte olması, grev veya lokavt uygulanması ve nihayet ünitede yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin bulunması, işyerinin veya işletmenin tamamının veya bir kısmının devredilme imkanını ortadan kaldırmaz.²⁶⁶ Bununla birlikte, ünitinin tamamı veya bir kısmına dair düzenlemeler, ferdi iş hukuku ve toplu iş hukuku açısından birbirinden farklıdır.

Şöyle ki, bireysel iş hukuku anlamında, işyerinin tamamının veya bir kısmının devri halinde, devralan işveren, devreden işverenin tüm hak ve borçlarına sahip olacakken²⁶⁷, toplu iş hukuku anlamında, bu durum, devreden ve devralan işverenin aynı işkolunda işyeri ve işletmesi bulunması ile bu işyeri ve işletmelerde toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmamasına göre değişkenlik gösterir²⁶⁸.

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki işyerinin tamamının veya bir bölümünün devrinden bahsedilebilmesi için ünitinin sahibi veya fiili yöneticisi olan gerçek veya tüzel kişinin değişmesi gerekir. Bu husus özellikle, tüzel kişi işverenler bakımından önem taşır. Bu

²⁶⁶ Canbolat, a.g.e., 2013, 181.

²⁶⁷ Ayrıntılı inceleme için bkz. Kaplan Senyen, a.g.e., 2022, 109 vd.; Mollamahmutoğlu vd. a.g.e, 2022, 264 vd.

²⁶⁸ Ayrıntılı inceleme için bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, vd.

bakımdan, bir işyerinde, işveren tüzel kişiliği değişmediği takdirde, tüzel kişiliğin pay veya hisselerinin el değiştirmesi, işverenin değişmesi olarak kabul edilemez. Bu halde işveren aynı kalmaktadır. Bir başka deyişle, iş hukuku anlamında, tüzel kişi işverenin sermaye durumunda meydana gelen değişiklikler, tüzel kişinin işveren sıfatının kaybolmasına veya değişmesine sebep olmaz.

Toplu iş sözleşmesi bağitlanmadan önce, işverenin değişmesi veya işyerinin devri halinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkinisin düşeceğine dair bir düzenleme mevcut olmadığı gibi sendikanın yetkisini kullanmaya ne şekilde devam edeceğine dair bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bu anlamda, yetkinin düşmesi veya devam etmesine ilişkin açıklamalarımız, öncelikle, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağitlamayabilmesi halinde bağitlanan toplu iş sözleşmesinin uygulanıp uygulanmayacağı yönünden incelenecektir. Gerçekten de işyeri veya işletmenin devri kimi hallerde ünite de uygulanan toplu iş sözleşmesinin sona ermesine sebep olabileceğinden²⁶⁹, bu hallerin toplu iş sözleşmesi bağitlanmadan önce meydana geldiği halde de yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı evleviyetle ifade edilmelidir.

6356 s. Kanun'da, toplu iş sözleşmesi bağitlandıktan sonra işverenin değişmesi halinde, toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceğine dair genel bir düzenlemeye yer verilmekle birlikte (STİSK m. 37/1), işyerinin veya bir bölümünün devri (STİSK m. 38) ayrı olarak düzenlenmiştir. Bu iki düzenleme arasında, işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin hüküm (STİSK m. 38), özel hüküm olarak değerlendirileceğinden, iki hükmün uygulanma şartlarının bir arada gerçekleşmesi halinde, işyerinin veya bir bölümünün devrine ilişkin hükümlerin uygulanması gerekecektir.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinin uygulanabilirliğinin yanında devrin toplu iş sözleşmesi yetki şartlarını ortadan kaldırabilecek bir yapısal değişikliğe sebep olabileceği de göz ardı edilmemelidir. Ünite de meydana gelen yapısal değişiklikler, doğrudan yetki belgesinin hükmünü etkileyeceğinden, bu halin de ayrı olarak incelenmesi gerekecektir.²⁷⁰

²⁶⁹ Ayrıntılı inceleme için bkz. Bosna, B. (2022). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Ankara, 180 vd; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 453 vd; Kılıçoğlu M. ve Tüfek Ö.F. (2021). *Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları – Toplu İş Hukuku Uygulaması –*, Ankara, 441.

²⁷⁰ İşletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunluluğunun, işyeri devrine ilişkin yol açtığı sorunlar için bkz. Özveri, a.g.e., 2013, 271.

İşveren değişikliğine ilişkin genel hüküm, işverenin değişmesi halinde, toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceğine dairdir (STİSK m. 37/1). Anılan hüküm, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi açısından düzenlenmiş olsa da esasen, yetki için de aynı durum geçerliliğini korumaktadır. Yetki tespit başvurusunda bulunulan tarihten sonra işyerinin veya işletmeninin tamamının bir başkasına devredilmesi halinde, toplu görüşme çağrısı doğrudan yeni işverene karşı yapılabileceği gibi toplu görüşme başladıktan sonra işyerinin veya işletmenin tamamının bir başkasına devredilmesi halinde de yeni işveren, toplu görüşme sürecinde devreden işverenin yerini alacaktır. Bu noktada önem arz eden husus, toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce işverenin değişmesi halinde, artık eski işverenin toplu iş sözleşmesi ehliyeti sona ereceğinden, toplu iş sözleşmesinin yeni işveren tarafından imzalanması gerekliliğidir. Toplu görüşme sürecine devreden işveren tarafından başlanması sebep gösterilerek, yapılan toplu iş sözleşmesinin devreden işveren tarafından imzalanması halinde, devreden işveren tarafından imzalanan toplu iş sözleşmesi, ehliyetsizlik nedeniyle geçersiz hale gelecektir.

İşyerinin tamamının, yetki belgesi alındıktan sonra bir başka işverene devredilmesi halinde, devralan işverenin, devredilen işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda faaliyet gösteren başkaca bir işyeri veya işletmesi yok ise yetki belgesi devralan işverene karşı hüküm ifade edecektir. Ancak işyerinin tamamının devri halinde, devralan işverenin aynı işkolunda kurulu bir işyeri varsa, bu işyerinde yetkili bir sendika olup olmadığı veya imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi, bulunup bulunmadığı dikkate alınmaksızın işçi sendikasının yetki belgesi hükmünü yitirecektir. Nitekim, henüz toplu iş sözleşmesi yapılmamış bir işyerinin, aynı iş kolunda kurulu bir işyeri olan başka bir işverene devredilmesi halinde, aynı işverene ait aynı işkolunda kurulu iki işyeri meydana geleceğinden, artık bu işyerlerinden sadece biri için alınan yetki belgesiyle, yetki alınan tek bir işyeri için toplu iş sözleşmesi yapılamaz.

Aynı işverene ait aynı işkolunda birden fazla işyeri olması halinde toplu iş sözleşmesinin ancak işletmenin bütünü için yapılabileceğine dair hüküm kamu düzeninden olup, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce meydana gelen bu değişiklik, hükmün uygulanmasını engellemeyecektir. Öte yandan, devralan işverene karşı, işyeri için alınan yetki belgesine dayanılarak, işletme toplu iş sözleşmesi için

çağrıda bulunulamayacağı dikkate alındığında, yetki belgesinin hukuki bir geçerliliği kalmayacaktır.

Devralan işverenin, kendi işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesi varsa, devralınan işyeri için bu toplu iş sözleşmesi uygulanamaz. Meğer ki devralınan işyeri bağımsız bir işyeri niteliğini kaybederek, devralan işverenin asıl işinin yardımcı işi konumuna gelmiş ve artık aynı bir işyeri olma niteliğini yitirmiş olsun. Bu halde, devralınan işyeri, işyeri vasfını kaybederek, devralan işverenin, kendi işyerinin bir parçası konumuna geleceğinden, toplu iş sözleşmesi, devralanın işyerinde çalışan işçilere açısından da uygulanabilir hale gelecektir.

Devralan işverenin işyerinde bir toplu iş sözleşmesi yok ancak bu işyeri için yetki süreci başlamış veya yetki belgesi alınmış ise bu yetki belgesinin de hükmünü yitirmesi gerekir. Bu halde de artık devralan işverenin hem eski hem de yeni işyerini kapsamına alan bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunlu olduğundan, devralan işyeri için alınan işyeri yetki belgesine dayanılarak, toplu iş sözleşmesi yapılamaz.

Genel kanımız bu olmakla birlikte, devrolan ve devralınan işyerlerinde, eş zamanlı olarak yetki süreci tamamlanmış fakat toplu iş sözleşmesi bağitlanmamış ve her iki işyerinde de aynı işçi sendikası yetki belgesi almış ise yetki belgelerinin geçerliliğini koruyacağı söylenebilmelidir. Bu bakımdan, işçi sendikasında, alınan iki işyeri yetki belgesine dayanılarak işletme toplu iş sözleşmesi için işveren tarafına çağrıda bulunulabileceğinin kabulü doğru olacaktır. Nitekim, eş zamanlı olarak iki işyeri için yetki şartlarını taşıyan sendika, esasen işletmenin bütünün içinde yetki şartlarını fazlasıyla taşıyor demektir.

İşyerinin tamamının aynı işkolunda kurulu işyerleri – işletmesi – olan bir işveren tarafından devralınması halinde, yine devrolunan işyeri için alınan yetki belgesinin hükmü, yukarıda açıklanan sebeplerle sona erecektir. Bu halde, devralan işverene ait işyerlerinde alınan yetki belgesi ise geçerliliğini koruyacaktır. Nitekim işyeri ve iş sayısı değişmiş olsa da işletme niteliği değişmemiş olacaktır. Bu durumda, işletme toplu iş sözleşmesine dayanılarak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması halinde, toplu iş sözleşmesinin devirden önce veya devirden sonra yapılması önemli olmaksızın, bağitlanan toplu iş sözleşmesinin devralınan işyeri için de uygulanması gerekecektir. (STİSK m. 38/2).

İşletme toplu iş sözleşmesi için alınan yetki belgesi ise öncelikle, işletme vasfının herhangi bir şekilde ortadan kalkması halinde hükmünü yitirecektir. Şöyle ki işverene ait aynı işkolunda faaliyette bulunan iki işyeri olmasından bahisle, bu işyerlerini kapsayacak şekilde yetki belgesi alınması halinde, bu işyerlerinden birinin devredilmesi halinde, artık işletme vasfı ortadan kalkacağından, her iki işyeri için de ne devreden ne de devralan işverene karşı toplu iş görüşmesi çağırısında bulunulabilir. Devreden işverenin aynı işkolunda faaliyet gösteren üçten fazla işyeri olması halinde ise bu işyerlerinden en az ikisinin devreden işverene ait olmaya devam etmesi halinde, devreden işverene karşı yetki belgesinin hükmü korunur. Devralan işverene karşı ise yine yetki alınan en az iki işyerinin devralan işveren bünyesine geçmesi halinde, devralan işverenin aynı işkolu kurulu işyeri veya işletmesinin bulunup bulunmamasına göre yukarıdaki açıklamalarımız doğrultusunda yetki belgesinin hükmü devam edecek veya sona erecektir.

2.4.4. Ünitenin Girdiği İşkolunun Değişmesi

2.4.4.1. Ünitenin girdiği işkolunun değişmesini gerektiren sebepler

Ünitenin girdiği işkolu farklı sebeplerle değişebilir. Öncelikle ifade etmeliyiz ki, bir işyerinin girdiği işkolu, işyerinde yapılan esasa işe göre belirlenecektir. Buradaki esas iş, işyerinde yürütülen mal ve mal ve hizmet üretimine ilişkin teknik amaç, olarak ifade edilebilir.²⁷¹ Dolayısıyla, işyerindeki teknik amacın değişmesi, işyerinin girdiği işkolunun da değişmesi sonucunu doğurur. Teknik amacın değişmesi, işyerinin yeniden yapılandırılma faaliyetlerinden kaynaklanabileceği gibi işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretiminin azaltılması, değiştirilmesi veya çeşitlendirilmesi şeklinde de olabilir.²⁷²

Öte yandan, işyerinin bölünmesi veya işyerinin bir bölümünün devredilmesi halinde de işyerinin girdiği işkolu değişebilecektir. Bu anlamda, örneğin, bir işyerinde yardımcı iş olarak nitelendirilen işlerin, bağımsız bir teknik amaca dair ayrı bir iş organizasyonu halini alması durumunda²⁷³, yeniden şekillenen organizasyondan ibaret yeni işyerinin girdiği işkolu, teknik amacına göre belirlenecektir.

²⁷¹ Bkz. Astarlı, a.g.e, 2019, 169.

²⁷² Bkz. Astarlı, a.g.e., 2019, 170.

²⁷³ Astarlı, a.g.e, 2019, 170.

Son olarak işyerinin girdiği işkolunun Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işkolu kodunun hatalı olarak belirlenmesi²⁷⁴ veya işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda anlaşmazlık çıkması halinde, ilgililerin başvurusu üzerine, işkolu, o işyerinde yürütülen işin niteliğine göre Bakanlık tarafından hatalı belirlenmesi halinde²⁷⁵, işyerinin girdiği işkolunun değişmesi söz konusu olabilir.

2.4.4.2. Ünitenin girdiği işkolunun değişmesinin ehliyet, yetki ve sendika üyeliğine etkisi

İşçi sendikasının ehliyet ve yetki şartlarını, yetki tespit talebinde bulunduğu tarihten itibaren taşıması gerekir. Bununla birlikte, SGK veya Bakanlık tarafından, re'sen yapılan değişikliklerin hukuka uygun olması halinde, anılan değişikliğin, işyerinin girdiği yeni işkolunda kurulu bulunma şartını kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.²⁷⁶

Anılan tespit ve düzeltmelerin, başvuru tarihinden sonra yapılması halinde ise, işkolu değişikliği tespitinin bir sonraki dönem için geçerli olması gerekir.²⁷⁷ Bu anlamda, re'sen yapılan tespit ve düzenlemeler, yetki başvurusu öncesindeki bir hukuki sürece dayanıyor ise başvurunun incelenmesi aşamasında dikkate alınması gerekecek iken başvuru tarihinden sonraki bir incelemeye dayanıyor ise yeni tespit bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Bu anlamda Bakanlığın, yetki başvurusunun incelenmesi sırasında, daha önceki tespit ve düzeltmeler dışında, re'sen işkolu değişikliği yapması halinde, yapılan değişiklik sendikanın yetki belgesi almasını engellememelidir.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyeti, sendikanın tüzüğünde gösterilen işkolunda faaliyet gösteren işyerleri ve işletmeler ile sınırlıdır. Dolayısıyla, sendika kurulu bulunduğu işkolu dışında faaliyet gösteren işyerleri ve işletmeler için toplu iş sözleşmesi yetkisi alamayacağı gibi sendikanın, yetki belgesi almaksızın veya bu hususun yeterince araştırılmaması nedeniyle alınmış bir belgeye dayanarak toplu iş sözleşmesi yapması halinde, yapılan toplu iş sözleşmesi hükümsüz olacaktır. Elbette ki buradaki hükümsüzlük, yetki tespit başvurusu tarihinde yetki şartlarının

²⁷⁴ Ayrıntılı inceleme için bkz. Astarlı, a.g.e, 2019, 61 vd.

²⁷⁵ Ayrıntılı inceleme için bkz. Astarlı, a.g.e, 2019, 66 vd.

²⁷⁶ Astarlı, a.g.e, 2019, 172. Aynı yönde bkz. Y9HD, 11.09.2019, 2019/5872 E., 2019/15580 K.: e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

²⁷⁷ Astarlı, a.g.e., 2019, 174. Aynı yönde bkz. Y22HD, 12.21.2016, 2016/32588, 2016/26771 K.: e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022. Aksi yönde bkz.: Y7HD, 08.03.2016, 2016/7373 E., 2016/5618 K.

taşınmamasından değil, ehliyet şartlarının taşınmamasından kaynaklanacağından Kanun'da belirlenen kırk beş günlük süre sınırı olmaksızın, herkes tarafından ileri sürülebilecektir

Toplu iş sözleşmesi ünitesinin girdiği işkolunun, yetki tespit başvurusu tarihinden sonra değişmesi de söz konusu olabilir. Bu halde, yetki tespit başvurusunda bulunan sendikanın, başvuru tarihinde ünitenin faaliyette bulunduğu işkolunda kurulu olması gerekli ve yeterlidir.²⁷⁸ Yetki tespit başvurusunda bulunulduktan sonra yapılan işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacaktır ve işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden kabul edilmeyecektir (STİSK m.5/2).²⁷⁹ Dolayısıyla, ünitenin girdiği işkolunun değişmesi, işçi sendikanın ehliyet ve yetki şartlarını etkilemeyecektir. Öyle ki sendika, işkolu değişen üniteye, başvuru tespit tarihinden sonraki her aşamada, yetkisini koruma devam edebilecektir.²⁸⁰

Burada son olarak, ünitenin girdiği işkolunun değişmesinin, işçilerin sendika üyeliği bakımından da ele alınması elzemdir. Esasen, ünitenin girdiği işkolunun değişmesi, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesini yetkisini etkilemeyeceğinden, işçilerin sendika üyeliklerine dair tartışmalar, toplu görüşme sürecinden ziyade toplu iş sözleşmesinin uygulanma alanına – toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya – dairdir. Ünitenin girdiği işkolunun değişmesi yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği (STİSK m.5/3) halde, işkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona ermesi (STİSK m.19/7) karşısında, işçilerin mevcuttaki toplu iş sözleşmesinden ne şekilde yararlanabilecekleri öğretide tartışmalıdır.

Öğretide bir görüşe göre, ünitenin girdiği işkolunun değişmesi halinde, sendika üyelikleri başkaca bir işleme gerek kalmaksızın sona erer.²⁸¹ Bu durumda, işçiler işyerinin girdiği işkolunda faaliyette bulunan sendikalara üye olabilirler.²⁸² Bu görüşteki yazarlara göre, üyeliği sona eren işçiler, dayanışma aidatı ödemek suretiyle yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebilirler.²⁸³ Anılan görüşteki

²⁷⁸ Astarlı, a.g.e, 2019, 177.

²⁷⁹ Ayrıntılı inceleme için bkz. Yıldız, G. B. (2016). “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 515,527.

²⁸⁰ Astarlı, a.g.e., 2019, 179.

²⁸¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022,452; Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, 53.

²⁸² Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, 53.

²⁸³ Akyiğit, a.g.e., 2020, 556; Alpagut, a.g.m., 2012,32; Doğan Yenisey, a.g.m., 2013, 63; Ekmekçi, a.g.e., 2022,453; Şahlanan, F. (2014). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun

yazarlarca, işçilerin sendika üyelikleri sona ermiş olacağından, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam etmelerinin, işçiler bakımından ek bir maliyet oluşturmayacağı ifade edilmektedir.²⁸⁴

Öğretide savunulan bir diğer görüşe göre ise, mevcut aksaklığın Kanun değişikliği ile giderilmesi gerekmekte ancak meri hukukumuz açısından, işçilerin herhangi bir ödeme yapmaksızın, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edebileceği kabul edilmelidir.²⁸⁵

Öğretideki diğer bir görüşe göre, işkolu değişikliğinin bir sonraki dönem için geçerli olacağı yönündeki hüküm karşısında (STİSK m. 5/2), işçilerin mevcut toplu iş sözleşmesinden, sözleşmesinin sona ermesine kadar üye sıfatıyla yararlanmaya devam edeceği kabul edilmelidir.²⁸⁶ Bu görüşteki yazarlara göre, işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğine dair hükmün (STİSK m. 5/3), işkolu değişikliğinin, mevcut toplu iş sözleşmesinden yararlanma üzerinde de hiçbir etki doğurmayacağı şeklinde anlaşılması gerekir.²⁸⁷

Öğretide savulan son görüşe göre ise, “İşkolu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer” hükmünün lafzındaki “işkolu değiştiren” ifadesinden hareketle, sendika üyeliğinin sona ermesine ilişkin sonucun, sadece çalıştığı işyerinden ayrılarak farklı bir işkolundaki işyerinde çalışmaya başlayan işçilere özgü olduğu kabul edilmesi uygun düşer.²⁸⁸ Bu görüşteki yazarlara göre, Kanun’da “işkolu değişen” şeklinde edilgen bir ifadeye değil de “işkolu değiştiren” şeklinde etken bir ifadeye yer verilmesi karşısında, işçinin kendi iradesiyle gerçekleşmeyen bir değişikliğin işçinin sendika üyeliğini sona erdirmediğinin kabul edilmesi uygun olur.²⁸⁹

Öğretideki tartışmaların, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbeti yönünden önemi ise, kanuni grevin işçi sendikasının yetki tespit talebinde bulunduğu

Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, 369. Alpagut’a göre, sendikanın kurulu olduğu işkolunda çalışmayan bir işçinin dayanışma aidatı ödemesi sisteme yabancı olmakla birlikte, anılan hüküm (STİSK m. 37) bu çözümü desteklemektedir. Ayr. bkz. Şahlanan, a.g.m., 2014, 427,428 (Genel Görüşme – Gülsevil Alpagut)

²⁸⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022,453.

²⁸⁵ Yayvak, a.g.m., 2014, 87.

²⁸⁶ Canbolat, a.g.e., 2013, 94; Yıldız, G.B. (2021). *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Ankara, 36.

²⁸⁷ Canbolat, a.g.e., 2016, 94. Kaş. Şahlanan, a.g.m., 2014, 408, 409 (Genel Görüşme – Polat Soyer).

²⁸⁸ Astarlı, a.g.e., 2019, 184.

²⁸⁹ Astarlı, a.g.e., 2019, 184.

tarihte üniteye üyesi olan işçilerden dörtte üçünün üyelikten ayrıldıklarının tespiti ile mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona erdirilmesi (STİSK m. 75/6) doğrultusunda işkolu değişikliğinin, sendika üyeliğine etkisi ve dolayısıyla grevin sona erdirilmesi ve yetkinin akıbetinin belirlenmesi noktasındadır.

Bu noktada, ünitenin girdiği işkolunun değişmesi halinde, gerek işçilerin kendi istekleriyle – çalıştıkları işyerini değiştirmek suretiyle – sendikadan ayrılmadıklarının izahıtan varestede olduğu²⁹⁰ gerekse de işkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceğine (STİSK m. 5/3) dair hükmün, toplu iş sözleşmesi müddetince, işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlanma şekillerini de işkolu değişikliğinden etkilenmeyeceği – üyelik sıfatıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya devam edecekleri²⁹¹ – yönlerindeki görüşlere katıldığımızdan, işkolu değişen üniteye çalışan işçilerin, mevcut toplu iş sözleşmesinden, üyelik sıfatıyla yararlanmaya devam edebilecekleri kanaatindeyiz.

Bizim de katıldığımız görüşe göre, işyerinin girdiği işkolunun değişmesi işçilerin üyelik sıfatını ortadan kaldırmayacağından, bu üyeler kendi istekleriyle sendikadan ayrılmadıkları müddetçe, sendika üyesi olmaya devam edeceklerdir.²⁹² Aksinin kabulü halinde, yukarıda ifade edilen şekliyle ya işkolu değiştiren üniteye uygulanan grev, üye sayısı yönünden istenilen amaca uzak kalacak – ve dahi hâkim müdahalesine tamamen açık hale gelecek – ya da STİSK m. 75/6 hükmünün işkolu değiştiren ünitelerde uygulanmaması gerekecektir. Her iki durumun da toplu iş hukukumuz anlamında kabul edilemez olduğu söylenmelidir. Burada, kanun koyucunun, yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur (STİSK m.5/2) yaklaşımının, sendikanın en temel amacı olan, üniteye kolektif varlığını sürdürmesi için de kabul edilmesi sistemimizin ruhuyla daha çok bağdaşacaktır.

Bu bağlamda görüşümüzce, işkolu değişen işyerinde çalışan işçilerin, yeni dönem için yetki görüşme süreci başlayana kadar, yetki tespit başvurusunda bulunan sendikaya üyeliklerinin devam edeceği, bu süre içerisinde isterse sendikadan kendi istekleriyle ayrılacakları kabul edilmelidir.

²⁹⁰ Astarlı, a.g.e., 2019, 184.

²⁹¹ Canbolat, a.g.e., 2013, 94.

²⁹² Astarlı, a.g.e., 2019, 184; Canbolat, a.g.e., 2013, 94; Yıldız, a.g.e., 2021, 36,37.

Öte yandan, işçilerin bu süre içerisinde, işyerinin girdiği yeni işkolunda faaliyette bulunan sendikalara üye olabileceklerinin de kabul edilmesi gerektiği görüşündeyiz.²⁹³ Bu durumda işçiler, aynı anda ve aynı işyerinde olmakla birlikte, farklı işkollarında faaliyet gösteren sendikalara üye olabilmelidirler. Nitekim, üniteye bir sonraki dönem başlayacak yetki yarışı, artık ünitenin yeri girdiği işkolunda kurulu işçi sendikaları arasında yaşanacağından, işçilerin ünitenin yeni girdiği işkolundaki sendikalara da üye olabilmelerinin önünün açık olduğu kabul edilmelidir.²⁹⁴

²⁹³ Bkz. Astarlı, a.g.e., 2019, 184,185; Canbolat, a.g.e, 2013, 95.

²⁹⁴ Bkz. Canbolat, a.g.e, 2013, 95.

3. TOPLU GÖRÜŞME SÜRECİNDE YETKİNİN DÜŞMESİ

Toplu iş görüşmesi süreci, toplu görüşme taraflarının, yetki belgesi kapsamında kalan ünitelerde, toplu iş sözleşmesi bağlatmak amacıyla bir araya geldikleri müzakere dönemini ifade eder. Toplu görüşme sürecinin başlayabilmesi için öncelikle ünitelerde yetkili olan işçi sendikasının tespit edilmesi ve varsa tespit sürecine dair itirazların kesin olarak karara bağlanması üzerine, ilgili sendikaya Bakanlıkça yetki belgesi verilmesi gerekir.²⁹⁵

Ancak yetki belgesinin alınması, tek başına toplu görüşme sürecinin başladığı anlamına gelmez. Toplu görüşme süreci, yetki belgesinin alınmasının akabinde, toplu görüşmeye çağrı ile başlayacaktır. Bu anlamda toplu görüşmeye çağrı, toplu görüşmenin yetki belgesi alındıktan sonraki ilk adımıdır.

Toplu görüşme çağrı akabinde tarafların ilk defa bir araya gelmesiyle başlayacak ve altmış gün sürecek bir müzakere dönemi taraflarca yürütülecektir. Anılan müzakere dönemine ilişkin altmış günlük süre içerisinde, tarafların toplu iş sözleşmesine kendi iradeleriyle ulaşabilmesi umulmaktadır. Bu sürecin sona ermesine rağmen, taraflar toplu iş sözleşmesinin bütünü üzerine bir anlaşmaya varamaz yahut anlaşmazlık – uyuşmazlık – toplu görüşme süresi içerisinde taraflarca bir tutanak ile belgelenir ise toplu görüşme sisteminde arabuluculuk aşamasına geçilecektir.

3.1. Toplu Görüşmeye Çağrı Sürecinde Yetkinin Düşmesi

Çağrı, toplu görüşmenin başlaması için zorunludur. Toplu görüşmeye çağrı yapılmaksızın, toplu görüşme süreci başlayamayacaktır. Toplu görüşmeye çağrının, toplu görüşme taraflarınca yapılması zorunludur. Taraflarca çağrı yapılmaması halinde, görevli makamca re'sen veya taraflardan birinin talebi üzerine toplu görüşme çağrısında bulunulamaz.

Toplu görüşme çağrısında taraflarca bulunulacaksa da toplu görüşmeye çağrıya ilişkin hükmün, toplu görüşme sürecine süratle başlanabilmesine hizmet etmek amacıyla düzenlendiği ve tarafların sözleşme serbestisi dahilinde hareket etmesine mahal vermeyecek şekilde emredici niteliği haiz olduğu izahtan varestedir.²⁹⁶

²⁹⁵ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 184.

²⁹⁶ Topalhan, T. (1999). “2822 Sayılı TSGLK’da Yetki Belgesinin Hükümsüz Kaldığı Haller ile Bu Durumdan Doğan Ekonomik ve Sosyal Sonuçlar”, *Kamu-İş*, 4 (4), 117.

3.1.1. Toplu Görüşmeye Çağrı Usulü

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi gibi ağır bir yaptırım olan toplu görüşmeye çağrı, 6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun (STİSK) 46. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenleme uyarınca, yetki belgesinin aldığı tarihten itibaren taraflardan birinin, toplu görüşmenin karşı tarafını, on beş gün içerisinde, toplu görüşmeye çağırması ve çağrı tarihini derhal görevli makama bildirmesi gerekir. (STİSK m. 46/1).

Çağrının, ne şekilde yapılacağına dair bir hükme Kanun'da yer verilmemiş olsa da çağrının hukuki niteliği gereği, yazılı şekilde yapılması gerekir. Çağrı görevli makama bildirilirken de yine yazılı şekil şartına uyulması şarttır.

Toplu görüşme çağrısında bulunan tarafın, toplu görüşme sürecinde ileri sürdüğü tekliflerde değişiklik yapma hakkı saklı olmakla birlikte, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütünü, yine on beş günlük çağrı süresi içerisinde karşı tarafa vermesi gerekir (STİSK m. 46/3).

Toplu görüşmeye çağrının, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde yapılmaması halinde, yetki belgesi hükmünü yitirir (STİSK m. 46/2). Toplu görüşmeye çağrı yapılmaması halinde yetkinin düşeceğine ilişkin hüküm lafzı itibarıyla yalnızca çağrının süresi yönünden düzenlenmiş gibi duruyor ise de bu hükmün toplu görüşmeye çağrının diğer unsurları yönünden de uygulanması gerekir. Bu anlamda, çağrının süresi içerisinde fakat şekil şartlarına aykırı biçimde yapılması halinde – esasen çağrı şekil yönünden hukuken sakat olacağından – süresi içerisinde çağrı yapılmamış olacaktır.

3.1.2. Çağrı Yükümlüsü ve Çağrının Kapsamı

Toplu görüşmeye çağrı, toplu görüşme taraflarından birince yapılabilir. Bu husus, Kanun'da, "*Taraflardan biri (...) toplu görüşmeye çağırır.*" (STİSK m. 46/1) şeklinde açıkça ifade edilmiştir. Anılan düzenleme uyarınca yetki belgesinin alınması akabinde, toplu görüşmenin işçi tarafınca çağrıda bulunulabileceği gibi işveren tarafınca da toplu görüşme çağrısı yapılabilir. Uygulamada, toplu görüşmeye çağrının genellikle işçi tarafınca yapıldığı görülmekle birlikte, işveren sendikasının yahut sendikalı olmayan işverenin de işçi tarafına çağrıda bulunması olanaklıdır.

Söz konusu düzenleme, 6356 s. Kanun'un yetki tespiti için başvuruyu düzenleyen 42. maddesi ile de uyumludur. Nitekim, anılan hüküm uyarınca, işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla yetki tespit başvurusunda bulunabileceği gibi işveren sendikasının ya da sendikalı olmaması halinde işverenin de Bakanlığa başvurarak yetkili sendikanın tespit edilmesini talep etmesi caizdir.

Burada üzerinde önemle durulması gereken husus, çağrının, 6356 s. Kanun'un 42. maddesi uyarınca yetki tespit talebinde bulunan tarafça yapılma zorunluluğu bulunup bulunmadığıdır. Bir başka deyişle, yetki tespit başvurusunda bulunmayan tarafın da yetki belgesinin verilmesi akabinde, yetki tespit başvurusunda bulunan tarafa çağrı yapabilme imkânı değerlendirilmelidir.

Görüşümüzce, Kanun'da *"Taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır."* ifadesine yer verilmesi karşısında, toplu görüşmeye çağrının, hangi tarafın yetki tespit talebinde bulunduğu önemli olmaksızın, her iki tarafça da yapılabileceği kabul edilmelidir. Nitekim, yetki belgesine esas alınan, olumlu yetki tespit yazısı, yetki şartlarını taşıyan sendikaya, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyeye sahip olmamak şartıyla o işkolunda kurulu diğer işçi sendikalarına, taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ve ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerine bildirileceğinden²⁹⁷, yalnızca tespit talebinde bulunan taraf değil toplu görüşmenin diğer tarafı da olumlu yetki tespiti hakkında bilgilendirilecektir. Benzer şekilde, işçi sendikasının başvurusu üzerine, Bakanlıkça olumsuz yetki tespit yazısı düzenlenmesi halinde, bu tespite ilişkin itirazda, mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene²⁹⁸ bildireceğinden, yine her iki taraf da yetki sürecine hâkim olacaktır. Bu anlamda, yetki tespit başvurusunda bulunan tarafın yanında, diğer tarafça da çağrının yapılabileceğinin kabulü gerekecektir. Aksinin kabulü halinde, toplu iş sözleşmesi bağitleme kararlılığında olmayan işveren tarafınca, işçi tarafından evvel davranılmak suretiyle yetki tespit talebinde bulunulması, buna rağmen çağrıda bulunulmayarak sendikanın yetkisinin düşmesinin sağlanmasının önü açılacaktır. Nitekim, hangi tarafın çağrı yükümlüsü olduğu fark etmeksizin, çağrı

²⁹⁷ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 8.

²⁹⁸ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m. 10/4.

yapılmaması halinde, yetki belgesi hükmünü yitirecektir. İşveren tarafının toplu iş sözleşmesine ulaşılmasını geciktirmek amacıyla, anılan ve benzeri uygulamalara başvurusu, işveren tarafının dürüstlük kurallarına aykırı hareket ettiği (TMK m. 2) iddiasıyla engellenebilecekse de hakkın kötüye kullanılmasına dair itirazların da yetki sürecini uzatmaktan başka herhangi bir işleve sahip olmayacağı söylenebilir.

Toplu görüşmeye çağrıda diğer bir önemli husus ise çağrı yapılacak tarafın bir başka deyişle çağrının muhatabının belirlenmesidir. Çağrı yapılacak taraf, bağitlanacak toplu iş sözleşmesinin karşı tarafını teşkil eden gerçek veya tüzel kişidir. Toplu iş sözleşmesinin karşı tarafı, sözleşmenin türü dikkate alınarak belirlenecektir.

Bu anlamda, işyeri toplu iş sözleşmelerinde çağrı, yetkili işçi sendikası veya işveren sendikası yahut işverenin sendikalı olmaması durumunda işverence kapsamı yetki tespit işlemi yapılan işyerinden ibaret olacak şekilde yapılmalıdır. İşletme düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmelerinde ise çağrının, işletme kapsamında yer alan tüm işyerlerini kapsayacak şekilde yapılması zorunludur (STİSK m. 34/2). Bu zorunluluk karşısında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu hallerde, toplu iş sözleşmesi ancak işletmenin bütünü için yapılabileceğinden, işletmeye dahil işyerlerinin tümü – bütünü – için tek çağrı yapılması gerekir.²⁹⁹

Grup toplu iş sözleşmelerinde ise çağrı, gruba dahil işyerlerinin tamamını veya bir kısmını kapsayacak şekilde yapılabilir. Yetki belgesinin, gruba dahil işyerlerinin bütününe kapsayacak şekilde alınması halinde dahi bu işyerlerinin tamamına veya bir kısmına yönelik çağrı yapılabilir.³⁰⁰ Nitekim, grup toplu iş sözleşmesinin yapılması, tarafların anlaşmasına bağlı (STİSK m. 34/3) olmakla tamamen ihtiyatidir. Bununla birlikte, çağrının gruba dahil tüm işyerleri kapsayacak şekilde yapılması durumunda, müzakere ve uyuşmazlık sürecinin tamamının tüm işyerleri için bir arada yürütülmesi gerekecektir.³⁰¹

İşyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinin aksine, sendikalı olmayan işveren grup toplu iş sözleşmesine taraf olamayacağından (STİSK m.34/3), sendikalı olmayan işverence, grup toplu iş sözleşmesi bağitlamak için işçi sendikasına çağrıda bulunulamayacağı

²⁹⁹ Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 412; Tuncay, a.g.m., 1988, 22.

³⁰⁰ Şahlanan, a.g.e., 2020, 403; Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 412.

³⁰¹ Şahlanan, a.g.e., 2020, 403.

gibi işçi tarafınca da sendikalı olmayan işverene grup toplu iş sözleşmesi bağitlanmasına dair çağırıda bulunulamaz.

3.1.3. Toplu Görüşmeye Çağrı Yapılmaması Halinde Yetkinin Düşmesi

3.1.3.1. Çağrının süresi ve süresi içerisinde çağrı yapılmaması halinde yetkinin düşmesi

3.1.3.1.1. Çağrının süresi

Toplu görüşme taraflarından birince, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren, on beş gün içerisinde, karşı tarafa çağrı yapılması gerekir (STİSK m. 46/1). Çağrının süresine ilişkin düzenleme, kamu düzeninden olup, toplu görüşmeye çağrının, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içerisinde karşı tarafa yöneltilmesi gerekir. Aksi halde toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer (STİSK m. 33/4).

On beş günlük sürenin, çağrının yapılmasına ilişkin mi yoksa çağrının karşı tarafa ulaşması için mi geçerli olduğu hususunda Kanun'da herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öğretide ve Yargıtay uygulamasında kabul edilen baskın görüş, on beş günlük sürenin, çağrıyı muhataba ulaştıracak aracı kuruluşa – tebliği yapacak makama – teslim edilmesi için aranacağı yönündedir.³⁰² Öyle ki çağrının süresi içerisinde tebliği yapacak makama ulaştırılmasının yeterli olduğu kanaatindeki Yargıtay'a göre, usulüne uygun olarak, aracı kurum veya kuruluşa verilen çağrı belgesinin karşı tarafa ulaşmaması veya ulaştırılamaması, çağrı yapan tarafa kusur olarak atfedilemeyecektir.³⁰³

³⁰² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 367; Sur, a.g.e., 2022, 330; Sümer, a.g.e., 209, 614. Aynı yönde bkz.: Y9HD, 08.10.1985, 1985/9808 E., 1985/9168 K.: *Bununla ilgili yazıyı işverene tebliğ edilmek üzere 29.06.1985 tarih ve 548 sayılı alma haberi ile PTT'ye tebliğ etmiştir. (...) Toplu görüşmeye çağrının bununla ilgili yazının 15 gün içinde tebliğ edecek makama verilmesi ile gerçekleşmiş sayılması gerekir*". Naklen Oğuzman, M. K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri Olaylar – Kararlar*, İstanbul, 45,46.

³⁰³ Y9HD, 08.10.1985, 1985/9808 E., 1985/9168 K.: *"... Toplu iş sözleşmesi yapmak için yetki belgesi davalı ... İş Sendikasına 17.06.1985 tarihinde verilmiştir. Adı geçen sendika, yetki belgesi alındıktan sonra 2822 sayılı Kanunun 17.maddesi hükmünce işvereni toplu görüşmeye çağırmıştır. Bununla ilgili yazıyı işverene tebliğ edilmek üzere 29.06.1985 tarih ve 548 sayılı alma haberi ile PTT'ye tebliğ etmiştir. (...) Toplu görüşmeye çağrının bununla ilgili yazının 15 gün içinde tebliğ edecek makama verilmesi ile gerçekleşmiş sayılması gerekir. Burada çağrı sendikanın konu ile ilgili yazıyı PTT'ye teslim ettiği 29.06.1985 tarihinde gerçekleşmiştir. Böylece yetki belgesinin alındığı 17.06.1985 tarihine göre çağrı on beş gün içinde yapılmıştır. Bu yazı ihbarının PTT'ce muteriz işverenin PTT'deki posta kutusuna bırakılmış olması sendika yönünden usulü bir noksanlık sayılmaz."* Naklen: Oğuzman, M.K., a.g.e., 1987, 45,46.

Öte yandan, karşı tarafın tebellüğden imtina ettiği durumda da çağrının yapılmış sayılacağı kabul edilmektedir.³⁰⁴

Bu anlamda çağrının on beş gün içerisinde tebliği yapacak makama ulaştırıldığı fakat karşı tarafa ulaşmadığı durumda, çağrının süresinde yapıldığının kabulü gerekir. Niteliği itibariyle, çağrının süresinde yapıldığını ispat yükü, çağrıda bulunan tarafın üzerindedir.³⁰⁵

Burada son olarak, çağrının yapılmasına dair on beş günlük sürenin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağına da değinilmelidir. Toplu görüşme çağrısı, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafa yöneltilebileceğinden, on beş günlük süre, yetki belgesinin ilgisine tebliğ edildiği gün dikkate alınarak hesaplanır.

On beş günlük sürenin hesabına dair 6356 s. Kanun'da ayrı bir düzenleme olmaması sebebiyle, 6100 s. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) sürelerle ilişkin hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde kıyasen uygulanması gerekir. Bu anlamda, yetki belgesinin tebliğ alındığı tarihi izleyen ilk gün, birinci gün olmak üzere, on beşinci günün sonunda çağrı süresi sona erer.

Kanun'da on beş günlük sürenin takvim günü olarak belirlendiği dikkate alındığında, hafta tatili ve resmî tatil sürelerinde geçen günler, on beş günlük sürenin hesabında dikkate alınmalıdır (HMK m. 92). Bununla birlikte, on beşinci günün, hafta tatili veya resmî tatile denk geldiği durumda, tatilin sona erdiği ilk iş gününü mesai bitimine kadar çağrı yapılabileceği kabul edilmelidir (HMK m.93). Nitekim, çağrı, niteliği itibariyle ya noter ya da posta şirketleri aracılığıyla yapılacağından, olası hak kayıplarının önüne geçilmesi için çağrı süresinin son günün iş gününe denk getirilecek şekilde uzatılması gerektiğinin kabulü elzemdir. Burada önemle belirtmemiz gerekir ki, on beş günlük süre, yetki belgesinin ilgisine tebliği ile başlayacağından, tebliğin,

³⁰⁴Y9HD, 10.07.1987, 1989/6458 E., 1989/6425 K.: “Dosyadaki bilgi ve belgelerden; yetki belgesinin davalı sendika ilgilileri tarafından 22.01.1988 tarihinde gönderildiği, sendikanın da işverene toplu görüşmeye çağrıda bulunmak için 6.12.1988 tarihinde notere başvurduğu, noterlikçe çağrı yazısının aynı gün 6.12.1988 günü işverene elden tebliğ etmek istediği fakat fabrika müdürü de aynı zamanda yönetim kurulu başkanı işveren vekilinin tebellüğden imtina ettiği anlaşılmaktadır. Bu şekildeki tebligat 7201 sayılı tebligat kanuna uygun olup geçerlidir. Böyle olunca sözü edilen tebliğin 6.12.1988 tarihinde yapılmış olduğunun kabulü gerekir sendikanın daha sonraki bir tarihte yine noter kanalı ile, fakat P.T.T. yolu ile ikinci bir tebligat yaptırmış olması bu sonucu değiştirmez”, Naklen: Kılıçoğlu, M. (1999). *Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açıklamalar Kararlar*, Ankara, 399.

³⁰⁵ Oğuzman, a.g.e., 1987, 51, dn. 35a.

işçi ve işveren taraflarında farklı günlerde yapılması halinde, çağrı süresinin sona erme tarihi de farklılık gösterecektir.³⁰⁶

3.1.3.1.2. Çağrının süresinde yapılmaması durumunda yetkinin düşmesi

Toplu görüşmeye çağrının, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içerisinde yapılması gerekir. Yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren, taraflardan birince toplu görüşmenin karşı tarafına çağrı yapılmaması halinde, yetki düşer (STİSK 46/2).

Toplu görüşmeye çağrının belirli bir süre içerisinde yapılması gerektiği ve anılan süre içerisinde yapılmaması halinde yetkinin düşeceğine ilişkin herhangi bir düzenlemeye, 275 s. Kanun'da yer verilmemiş uygulamada meydana gelen aksaklıklar ve öğretilerdeki eleştiriler³⁰⁷ nedeniyle, 2822 s. Kanun'la (TİSGLK m. 17/1-2), çağrı süresi düzenlenmiş ve anılan düzenleme 6356 s. Kanun'la büyük ölçüde muhafaza edilmiştir.

Toplu görüşmeye çağrı süresinin Kanun'la belirlenmesi ve anılan süreye uyulmaması halinde yetkinin düşmesi, kanun koyucunun toplu iş sözleşmesine biran evvel ulaşılabilmesi yolundaki kanaatinin bir göstergesidir. Gerçekten de toplu görüşmeye çağrının, belirli bir süre içerisinde yapılmasına dair bir düzenlemeye 275 s. Kanun'da yer verilmemesi sebebiyle, uygulamada, yetki belgesi alınmasını takip eden yıllar içerisinde dahi toplu görüşme sürecinin başlatılabilir gibi görüldüğü ifade edilmekteydi.³⁰⁸

Mülga 275 s. Kanun'da azami çağrı süresinin belirlenmemiş olmasıyla, sınırsız bir süre boyunca çağrı yapılabilmesinin ve yetkinin bu süre boyunca muhafaza edilmesinin önünde Yargıtay ilamlarıyla geçilmiştir. Yargıtay kararlarında, öğretilerdeki görüşlere uygun olarak³⁰⁹, alınan yetki belgesinin “*makul süre*” içerisinde kullanılmaması halinde, artık bu yetkiye dayanarak toplu görüşme çağrısı yapılamayacağı ifade edilmekteydi.³¹⁰ Yetki belgesinin alınması akabinde makul

³⁰⁶ Canbolat, a.g.m., 2016, 256.

³⁰⁷ Tunçomağ, a.g.e., 1980, 69.

³⁰⁸ Reisoğlu, a.g.e., 1986, 217; Sur, a.g.e., 2022, 329.

³⁰⁹ Tunçomağ, a.g.e., 1980, 69. Yazar 275 s. Kanun döneminde, yetkiyi kullanma süresinin kısa tutulması gerektiğini bu anlamda sürenin 2 ay olarak belirlenebileceğini belirtmiştir.

³¹⁰ Esener, a.g.e., 1978, 461 vd.; Işık, a.g.e., 1973, 104.

sürede çağrıda bulunulması zorunluluğunun, dürüstlük kuralından kaynaklandığı ifade edilmektedir.³¹¹

Yüksek mahkemenin anılan yaklaşımının isabetli olduğu izahtan varestes olsa da süreye ilişkin sınırlamanın Kanun’la yapılması elzemdir. Nitekim, toplu iş sözleşmesi yetkisi kamu düzeninden olduğundan, yetkinin alınma şartları gibi yetkinin kullanılmasının ve yetkinin sona ermesinin de Kanun’la düzenlenmesi gerekirdi. Öte yandan, toplu görüşme sürecinin ilk adımı olan, böylesi önemli bir hususun, dürüstlük kuralı çerçevesinde çözüme bağlanması, sürecin uzamasına yol açacağından, kanun koyucunun toplu iş sözleşmesine bir an önce ulaşılması yönündeki iradesiyle tezatlık oluşturmaktaydı.

Nihayet, 275 s. Kanun’un yerini alan 2822 s. Kanun’un 17. maddesi ile toplu görüşmeye çağrı süresi on beş gün ile sınırlandırılmıştır. Yürürlükte olan 6356 s. Kanun’da da mülga 2822 s. Kanun’da yer alan süre şartı korunmuştur. On beş günlük süre içerisinde çağrıda bulunulmamasının yaptırımını ise yetki belgesinin hükmünü yitirmesidir. (STİSK m. 46/2; m.k.d. TİSGLK m. 17/2).

Yukarıda izah edildiği üzere, çağrının taraflardan biri tarafından yapılabileceğine dair açık Kanun hükmü uyarınca, işçi tarafı yanında, işveren tarafınca da toplu görüşme çağrısında bulunulabileceğinden, işçi tarafınca çağrı yapılmamakla birlikte on beş günlük süre içerisinde işveren tarafınca çağrıda bulunulur ise işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine hâlel gelmeyeceği, toplu görüşme sürecinin devam edeceği kabul edilmelidir.

Öte yandan, yetki belgesinin farklı tarihlerde taraflara bildirilmesi durumunda, çağrı süresi daha geç sona eren tarafın çağrı süresi dolmadan yetki belgesinin düştüğünden de bahsedilemez.³¹² Ancak bu durum, yetki belgesinin daha önce bildirildiği tarafa, kendi süresinin sona ermesi ile karşı tarafın süresinin sona ermesi arasında geçen zamanda çağrıda bulunma imkânı vermez. Şöyle ki, yetki belgesi verildiğine dair bildiriminin, önce işçi tarafına daha sonra işveren tarafına ulaşması halinde, işçi tarafınca, süresinde çağrıda bulunulmamış olsa dahi işveren tarafının çağrı süresi sona ermeden, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbeti belirlenemez; işveren

³¹¹ Esener, a.g.e., 1978, 462; Reisoğlu, a.g.e., 1975, 247.

³¹² Canbolat, T. (2013). “6356 sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 256.

tarafının, kendi süresi içerisinde çağrıda bulunması halinde yetki devam edecekken; işveren tarafınca da çağrıda bulunulmaması halinde, yetki belgesi hükümsüz kalır.³¹³ Ancak, kendi çağrı süresi sona eren işçi sendikası, halen işveren tarafının çağrı süresinin sona ermediğinden bahisle toplu görüşme çağrısında bulunamaz. O halde, bir tarafın kendi süresi içerisinde çağrıda bulunmaması halinde yetkinin akıbeti, süresi daha sonra sona eren tarafın çağrıda bulunup bulunmamasına göre belirlenecektir.

Bu anlamda, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi için toplu görüşmenin her iki tarafının da süresi içerisinde çağrıda bulunmamış olması gerekir.³¹⁴

Toplu görüşme taraflarından en az birince, yetki belgesi alınması izleyen on beş günlük süre içerisinde çağrıda bulunulmaması halinde yetki belgesinin hükümsüz kalacağına ilişkin düzenleme kamu düzenindendir. Normun bu niteliği itibarıyla, sözleşme tarafları arasındaki, çağrının on beş günlük süre içerisinde yapılmaması durumunda da toplu görüşme sürecinin devam edebileceğine ilişkin, anlaşma ve kayıtlar hükümsüzdür.

Kendisine çağrıda bulunulan tarafın, süresinden sonra yapılan çağrıyı kabul etme serbestisi bulunmaz ve süresinden sonra yapılan çağrıya dayanılarak karşı taraf toplu görüşmeye zorlanmaz. Nitekim, çağrının belirlenen on beş günlük süre içerisinde yapılmaması halinde, yetki belgesinin bağlayıcılığı kalmayacak ve bu durumda yetki prosedürüne dair işlemlerin tekrarlanması gerekecektir.³¹⁵

Çağrının, süresinden sonra yapılmasına rağmen, toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi durumu da ayrıca incelenmelidir. Çağrının, on beş günlük süre geçtikten sonra yapıldığı anlaşılmaksızın yahut bu durum anlaşılmakla birlikte taraflarca dikkate alınmaksızın, toplu görüşme sürecinin devam ettirilmesi neticesinde toplu iş sözleşmesinin bağitlanması durumunda, bağitlanan sözleşmeye yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesine dair hükümler uygulanacaktır.³¹⁶ Nitekim, taraflarca süresinde çağrı yapılmamakla, yetki belgesi, bir başka işlem yahut karar gerekmeksizin hükümsüz hale geleceğinden, süresinde çağrı yapılmaksızın devam

³¹³ Canbolat, a.g.m., 2013, 256.

³¹⁴ Akyiğit, a.g.e., 2020, 457; Çelik vd., a.g.e., 2021, 1136.

³¹⁵ Şahlanan, a.g.e., 2020, 404.

³¹⁶ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 185; Akyiğit, a.g.e., 2020, 457; Berksun, A., Eşmelioğlu, İ. (1989). *Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*, Ankara, 367; Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 414; Oğuzman, a.g.e., 1987, 51; Şahlanan, a.g.e., 2020, 405.

eden görüşmeler, esasen yetkisini yitirmiş bir işçi sendikası tarafından yürütülmüş olacaktır.

Burada son olarak belirtmemiz gerekir ki, toplu görüşme taraflarının her ikisinde de çağrıda bulunulmuş olması durumunda, taraflardan birinin süresinde çağrıda bulunmuş olması koşuluyla diğer tarafın hiç veya süresinden sonra çağrıda bulunmuş olması yetki belgesini hükümsüz hale getirmez. Nitekim, Kanun'da aranan şartları taşıyan çağrının, bir tarafça süresinde yapılmasıyla toplu görüşmeye çağrı aşamasının tamamlandığının ve ilk toplantı gününün belirleneceği aşamaya geçildiğinin kabulü gerekir. Bu bağlamda, on beş günlük süre içerisinde işçi tarafını görüşmeye çağıran işveren tarafı, işçi tarafının hiç çağrıda bulunmadığı veya on beş günlük süre dolduktan çağrıda bulunduğu iddiasıyla çağrısından dönemez ve süresinde çağrıda bulunmayan işçi sendikasının yetkisinin düştüğünü ileri süremez.

3.1.3.2. Çağrının şekli ve şekle aykırılık durumunda yetkinin düşmesi

3.1.3.2.1. Çağrının şekli

İrade açıklamasının, dış dünyada karşılık bulabilmesi için, söz konusu açıklamanın, söz, yazı, işaret, davranış vb. kalıplarla ortaya çıkması gerekir.³¹⁷ Bu anlamda, hukuki şekil, irade açıklamasının istenilen hukuki sonucu doğurabilmesi için uyulması gereken biçimi ifade eder.

Toplu görüşmeye çağrının şekline ilişkin bir düzenlemeye Kanun'da yer verilmemiştir. Ancak gerek çağrının muhtevası gerekse toplu görüşmede ileri sürülecek tekliflerin çağrıya eklenmesi zorunluluğu karşısında çağrının yazılı şekilde yapılmasının gerekli olduğu sonucuna varılması gerekir.³¹⁸ Nitekim, öğretide de çağrının yazılı şekilde yapılması gerektiğine dair görüş birliği bulunmaktadır.³¹⁹

Kanun'da ayrı bir düzenleme bulunmaması karşısında, çağrının adi yazılı şekilde yapılması kabildir. Bu anlamda, çağrının noter kanalıyla yapılmış olmasının aranmasına gerek bulunmamaktadır. Bununla birlikte, adi yazılı şekil, şekil şartı içeren

³¹⁷ Dural, M., Sarı, S. (2018). *Türk Özel Hukuku Cilt 1 Temel Kavramlar ve Medeni Kanun'un Başlangıç Hükümleri*, İstanbul., 2018, 209.

³¹⁸ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 412.

³¹⁹ Akyiğit, a.g.e., 2020, 457; Demir, a.g.e., 2019, 661; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 367; Göktaş, S., Yılmaz, G. (2021). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Ankara, 948; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016 412; Sur, a.g.e., 2022, 330;

hukuki işlemlerde asgari düzey olarak belirlendiğinden, taraflarca istenilirse noter kanalıyla da bu hukuki işlemin yapılabileceğinin kabulünün gerekir. Öte yandan, çağrının, güvenli elektronik imza ile mail ve kep ileti gibi yollarla da yapılabileceği kanaatindeyiz.

3.1.3.2.2. Şekle aykırılık durumunda yetkinin düşmesi

Hukukumuzda şekil şartları, hukuki işlemin geçerliliğine veya hukuki işlemin ispatına dairdir. Dolayısıyla, şekle aykırılığın yetki belgesine etkisine dair değerlendirmenin yapılmasından evvel, şekle ilişkin düzenlemenin, hukuki nitelik itibarıyla ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğunun tespit edilmesi gerekir.

Yazılı şekil şartının ispat şartı olarak kabul edildiği durumda, şekil şartına uyulmaması yapılan işlemin geçersizliğine sebep olmaz. Ancak hukuki işlemin varlığına veya uygulamasına dair bir ihtilafta, menfaati olanların, bu menfaatlerini yazılı şekilde ispat etmesi gerekir. Bu anlamda, yazılı şekil şartının ispat şartı olarak kabul edildiği durumda, çağrının yazılı olarak yapılmaması durumunda çağrının hükümsüzlüğünden bahsedilemeyeceğinden, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin de devam edeceği söylenebilir.

Yazılı şekil şartına uyulmaması halinde çağrının hukuki geçerliliğine hanel gelmeyecek olsa da çağrının muhatabı olan tarafça, süresinde çağrı yapılmadığı ve bu sebeple yetki belgesinin hükmünü yitirdiği iddiası karşısında, çağrı yapan tarafın, yazılı olarak çağrı yaptığını ispat etmesi gerekecektir. Çağrı yapıldığını ispat yükü, çağrı yapan tarafın üzerinde bulunduğundan süresinde çağrıda bulunulduğunun ispat edilememesi halinde, çağrının yapılmadığı ve dolayısıyla yetki belgesinin hükümsüz kaldığının tespitine kadar verilmesi gerekir.

Şekil şartının geçerlilik şartı olarak kabul edildiği durumda ise yazılı şekil şartına uyulmaması halinde çağrı hukuken hükümsüz hale geleceğinden süresinde çağrıda bulunulmamış olacak ve yetki belgesi hükümsüz hale gelecektir.

Görüşümüzce, niteliği itibarıyla çağrının yazılı şekilde yapılması geçerlilik şartı olduğundan, şekle aykırı çağrının hükümsüzlüğüne istinaden işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğünün kabulü gerekecektir.

Bununla birlikte, yapılan çağrının şekil şartına aykırılığı sebebiyle hükümsüz olduğu durumda, yetki belgesi alınması tarihinden itibaren on beş günlük süre içerisinde şekil

şartına uygun bir çağrının yapılması durumunda yetki belgesinin hükümsüzlüğünden bahsedilemeyecektir. Bu anlamda, yetkili işçi sendikasıncı, yetki belgesinin alınması akabinde, işveren tarafına iyiniyet ziyaretinde bulunulması sırasında sözlü olarak çağrı yapılması ve daha sonra çağrının yazılı olarak işverene bildirilmiş olması durumunda yazılı bildirimin, on beş günlük çağrı süresi içerisinde yapılması kaydıyla, yetki belgesinin hükmüne hâlel gelmese gerekir.

Çağrının süresi içerisinde yapılması şartına ilişkin açıklamalarımıza paralel olarak, toplu görüşme taraflarının her ikisince de çağrıda bulunulmuş olması durumunda, taraflardan birince yapılan çağrının şekil şartına uygun olmasının yeterli olduğu kabul edilmelidir.

Burada son olarak belirtelim ki, süre ve şekle ilişkin şartlar, hukuka uygun bir çağrıda bir arada bulunmalıdır. Söz gelimi taraflardan birinin süresi içerisinde fakat şekil şartını taşımayan bir çağrıda bulunması, diğer tarafınsa şekil şartına uygun olmakla birlikte süresinden sonra bu çağrıda bulunmaması halinde, usulüne uygun bir çağrının yapılmadığı kabul edilecek ve yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.

3.1.3.3. Çağrının görevli makama bildirilmesi ve bildirimde bulunulmaması halinde yetkinin akıbeti

3.1.3.3.1. Çağrının görevli makama bildirilmesi

Çağrıyı yapan tarafın, çağrı tarihini derhal görevli makama bildirmesi³²⁰ gerekir (STİSK m.46). Toplu iş sözleşmesi esasen özel hukuk kişileri arasında bağitlanan bir sözleşme olsa da toplu iş sözleşmesinin, ünitede uygulanacak bireysel iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisi nedeniyle, toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınmasından, toplu görüşme sürecine; uyuşmazlık çıkması halinde olağan ve olağanüstü arabuluculuğa; grev ve lokavta kadar tüm süreç görevli makamın takip ve bilgisinde gerçekleşmektedir.

³²⁰ Fıkra hükmünde yer alan görevli makam, 6356 s. Kanun'un tanımlar başlıklı 2. maddesinin 1. fıkrasının g bendinde toplu iş sözleşmesinin düzeyi dikkate alınmak suretiyle düzenlenmiştir. Anılan fıkra hükmü uyarınca görevli makam, "İşyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlığı" ifade eder.

Görevli makamın ve Bakanlığın toplu görüşme sürecindeki görev ve yetkileri o kadar geniştir ki, bir özel hukuk ilişkisinde yalnız sözleşme taraflarınca iddia ve dava edilebilecek hususların toplu görüşme sistemimizde görevli makamca da iddia ve dava edilebilmesine olanak sağlanmıştır. Bu hususa örnek olarak, toplu iş sözleşmesinin, yetki belgesi alınmaksızın hükümsüzlüğünün ki esasen iptal edilebilirliğinin şeklinde anlaşılması gerekir, Bakanlık tarafından ileri sürülebilmesine (STİSK m. 45/1) imkân tanınması gösterilebilir. Dolayısıyla, tarafların toplu görüşme sürecine dair hemen her işleminin görevli makama bildirilmesi gerektiğine dair düzenlemeler mevcuttur. Bu hususlara, yeri geldikçe değinilecektir.

3.1.3.3.2. Bildirimde bulunmamanın yetki belgesine etkisi

Çağrı tarihinin görevli makama bildirilmesiyle görevli makam, süreler de dahil olmak üzere toplu görüşme sürecini takip edecektir.³²¹

Burada önemli olan husus, görevli makamın toplu görüşme sürecindeki rolüne rağmen, çağrı tarihinin görevli makama bildirilmemesi halinde çağrının hukuki varlığını koruyup koruyamayacağı ve nihayetinde yetki belgesinin hükmünün devam edip etmeyeceğidir.

Öğretide kabul gören görüş, süresi içerisinde yapılan çağrının görevli makama bildirilmemesinin tek başına çağrının hukuki niteliğini ve geçerliliğini etkilemeyeceği yönündedir.³²² Gerçekten de süre ve şekil şartlarına uygun bir çağrıda bulunulması halinde çağrı tarihinin derhal görevli makama bildirilmemesinin çağrının süresinde yapılmamış sayılacağı sonucunu doğuracağının kabulü görüşümüzce mümkün değildir.

Nitekim süre ve görevli makama bildirme şartı aynı fıkra içerisinde ve yetki belgesinin hükmü kalmayacağına dair düzenlemenin hemen öncesinde ifade edilmiş olsa da ikinci fıkra hükmünde açıkça “*bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa*” demek suretiyle, süre ve bildirim şartı birbirinden ayrılmıştır. Kanun’un lafzı ve ruhu itibarıyla da görevli makama bildirimde bulunulmamasına yetkini belgesinin hükümsüz kalması dahil herhangi bir müeyyide uygulanamayacağı ve bu kapsamda olmak üzere belirli süre içerisinde çağrıda bulunulması gerektiğine dair hükümden farklı olarak, çağrı

³²¹ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,948; Şahlanan, a.g.e., 2020,406.

³²² Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 185; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 367. Aksi yönde bkz. Başbuğ ve Yücel Bodur, a.g.e., 2018, 320.

tarihinin görevli makama bildirilmesinin emredici değil yol gösterici nitelikte bir hüküm olarak yorumlanması gerektiği görüşündeyiz.³²³

3.1.4. Toplu Görüşmeye Çağrısının Muhtevası ve Muhtevaya Aykırılığın Yetki Belgesine Etkisi

3.1.4.1. Çağrıya tekliflerin bütününe eklenmesi zorunluluğu

Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşme müzakerelerine konu tekliflerinin bütününe karşı tarafa vermek zorundadır.³²⁴ Anılan hükmün lafzından, görüşmelerde ileri sürülecek tekliflerin karşı tarafa verilmesinin çağrıyı yapan tarafın işçi veya işveren tarafı olması fark etmeksizin çağrıyı yapan tarafın yükümlülüğü olarak düzenlendiği anlaşılmaktaysa da gerek madde gerekçesinde gerekse öğretide bu yükümlüğün yalnızca işçi tarafına ait olduğu kabul edilmektedir. Bir başka deyişle, çağrıyı yapan tarafça tekliflerinin bütününe karşı tarafa verilmesine dair hüküm, yalnızca çağrının işçi sendikası tarafından yapıldığı durumda uygulama alanı bulacaktır. Toplu görüşmenin işveren tarafınca çağrıda bulunulması halinde, tekliflerin bütününe karşı tarafa verilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır.³²⁵

Toplu görüşmeye çağrının, işçi sendikası tarafından yapılması durumunda, işveren tarafına müzakere tekliflerinin verilmesi zorunluysa da bu tekliflerin ilkesel nitelikte olduğu kabul edilmektedir³²⁶. Bir başka deyişle, işçi sendikası bu tekliflerle bağlı değildir.³²⁷ İşçi sendikasının, toplu görüşme sırasında bu tekliflerde değişiklik yapma hakkı saklıdır (STİSK m. 46/3). Esasen bu düzenleme, müzakere aşamasının olağan bir yapısıyla da uyumludur. Nitekim toplu görüşme aşamasında, her iki tarafın da müşterek bir zeminde buluşma gayesi gütmesi gerektiğinden, tekliflerinde de değişiklik yapabileceklerinin kabulü gerekir.

Bununla birlikte, işçi sendikasının teklifinde değişiklik yapma hakkının saklı olduğuna ilişkin düzenlemenin, yalnızca çağrıya ek olarak verilen ilk teklifte belirtilen hususlar

³²³ Bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 185; Berksun ve Eşmelioğlu, a.g.e., 1989, 367.

³²⁴ Öğretide bir görüşe göre, tekliflerde değişiklik yapma hakkının saklı tutulması karşısında çağrıya tüm tekliflerin eklenmesine dair hüküm gereksiz görünmektedir, teklifler eksik verildiği takdirde tekliflerde değişiklik yapma hakkına istinaden bu eksikliğin sonradan tamamlanabilmesi mümkündür. Bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 368; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 370.

³²⁵ Gökteş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 948.

³²⁶ Bkz. Başbuğ, a.g.e., 2012, 176; Demir, a.g.e., 2019, 660; Kılıçoğlu Kılıçoğlu ve Tüfek, a.g.e., 2021, 533.

³²⁷ Demir, a.g.e., 2019, 661; Subaşı, a.g.m., 2014, 647.

üzerinde mi uygulanacağı yoksa bu teklifte yer verilmeyen hususlara ilişkin olarak da yeni tekliflerde bulunulup bulunulamayacağı ayrıca incelenmelidir.

İşçi sendikanın toplu görüşmenin doğası gereği, çağrıda ileri sürdükleri tekliflerde değişiklik yapma hakkının saklı olduğuna dair hüküm, ilk olarak 3299 s. Kanun'un 5. maddesi ile değişik, mülga 2822 s. Kanun'un 17. maddesi ile düzenlenmiş olup bu düzenleme 6356 s. Kanun ile de korunmuştur. Öğretide savunulan ilk görüşe göre, müzakere sürecinde tekliflerde değişiklik yapılabileceğine dair bu düzenleme taraflara yeni teklifler ileri sürme hakkı tanımamakta, yalnızca bütünü ileri sürülen tekliflerde değişiklik yapılmasına cevaz vermektedir.³²⁸ Anılan görüşe göre, çağrı süresinde sunulan tekliflerde yer almayan talepler, işçi sendikası, toplu görüşme sırasında ileri sürülemez.³²⁹ Öğretide savunulan diğer görüşe göre ise işçi tarafınca sunulan tekliflerin aynen kabul edilmemesi üzerine müzakere sürecinin başladığı aşamada, işçi sendikası yeni teklifler öne sürebilir.³³⁰

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki işçi sendikası tarafından çağrı süresi içerisinde sunulan tekliflerin işveren tarafınca toplu görüşme süresi içerisinde aynen kabul edilmesi ve durumun işçi sendikasına bildirilmesi halinde, icabın aynen kabulü hükümleri doğrultusunda, toplu iş sözleşmesi bağitlanmış olacağından, işçi sendikasının işbu tekliflerinde değişiklik yapması olanaksızdır.³³¹ Sendikanın toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılmasına dair talepleri bu aşamadan sonra toplu iş sözleşmesinde taraflarca değişiklik yapılmasına dair hükümlere tabi olacaktır.

Teklifler, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içerisinde karşı tarafa verilmelidir. Bu anlamda teklifler çağrı ile birlikte karşı tarafa verilebileceği gibi çağrı yapılmasından sonra fakat on beş günlük süre dolmadan da tekliflerin karşı tarafa sunulabileceği kabul edilmektedir.³³² Görüşümüzce de tekliflerin çağrı ile verilmesi gerektiğine dair normatif bir düzenleme bulunmaması karşısında – çağrı süresi içerisinde kalınmak kaydıyla – teklifler çağrıdan sonra da karşı tarafa gönderilebilecektir.

³²⁸ Reisoğlu, a.g.e., 1986, 220.

³²⁹ Reisoğlu, a.g.e., 1986, 220.

³³⁰ Oğuzman, a.g.e., 1987, 51.

³³¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 367,368; Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 39; Oğuzman, a.g.e., 1987, 51; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 220; Şahlanan, a.g.e., 2020, 405-406;

³³² Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,948; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 368; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 610; Oğuzman, a.g.e., 1987, 50; Şahlanan, a.g.e., 2020, 405.

Kanun koyucunun, “*Toplu görüşme çağrısına, çağrıyı yapan taraf toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe eklemek zorundadır*” (TİSGLK m. 17) ifadesini terk ederek, “*Çağrıyı yapan taraf, toplu görüşmede ileri süreceği tekliflerin bütününe çağrı süresi içinde karşı tarafa vermek zorundadır*” ifadesini kullanması da bu görüşümüzü destekler niteliktedir.³³³

Tekliflerin çağrı ile birlikte yahut çağrıdan sonra verilmesi halinde, henüz Kanun’da belirlenen on beş günlük süre dolmamış ise eksikliklerin tamamlanması, bu tekliflerin değiştirilebilmesi yahut yeni teklifler sunulmasında da görüşümüzce herhangi bir beis bulunmamaktadır.³³⁴

3.1.4.2. Tekliflerin bütününe karşı tarafa verilmemesinin yetki belgesine etkisi

2822 s. Kanun’da yer alan toplu görüşme müzakerelerine esas tekliflerin çağrı süresi içerisinde karşı tarafa gönderilmesine dair düzenlemeye, 6356 s. Kanun’da da büyük ölçüde muhafaza edilmiştir. Ancak iki düzenleme arasında, tekliflerin çağrı ile birlikte verilmesi ve tekliflerin çağrı süresi içerisinde verilmesine dair farklılık bulunmaktadır.

Tekliflerin bütününe çağrı süresi içerisinde karşı tarafa verilmesi zorunluysa da bu yükümlülüğün ihlal edilmesi halinde yetki belgesinin hükümsüz kalması sonucunun doğup doğmayacağı tartışmalıdır.

Yüksek mahkemenin mülga kanun dönemindeki uygulaması, tekliflerin çağrıya eklenmemesinin yetki belgesinin hükümsüzlüğü sonucu doğurmayacağına yönelikti. Bu yönde karar veren Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.06.1987 tarihli ilamında;

2822 sayılı Yasanın 17.maddesiyle yetki alan sendika veya tespit yaptıran işveren sendikası ve sendika üyesi olmayan işverene toplu görüşmenin başlaması için 15 gün içinde çağrıda bulunma zorunluluğu getirirken, görüşme çağrısında bulunan tarafa bu görüşmelerde ileri süreceği tekliflerinin tümünü de önceden belirleyip çağrısına eklemesini zorunlu kılmıştır. Bir bakıma toplu iş sözleşmesinin taslağını oluşturan bu tekliflerin önceden tespit edilip çağrı ile beraber karşı tarafa duyurulmasında önemli yararlar görüldüğü muhakkaktır. Davalı sendika bu zorunluluğa uymamış, çağrısına toplu görüşmede ileri süreceği teklifleri eklediğini ileri süremiştir. Ancak bu tekliflerin verilmemesinin çağrıda bulunan sendika aleyhine önemli hukuki sonuçlar doğuracağının kabul edilmesi halinde dahi 17. Maddenin düzenlemesine göre

³³³ Bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 282-283.

³³⁴ Bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2015. 413; Oğuzman, a.g.e., 1987, 51.Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 282;

*yetki belgesinin hükümsüz kalması gibi ağır bir sonucu doğuracağını kabul etmek doğru olmaz*³³⁵

ifadelerine yer verilmiştir.³³⁶

Yüksek mahkemenin bu tutumu öğretideki baskın görüş tarafından eleştirilmektedir.³³⁷ Yargıtay uygulamasını eleştiren yazarlara göre, müzakere tekliflerinin karşı tarafa belirli süre içerisinde gönderilmesine dair düzenleme, karşı tarafın görüşme öncesinde teklifler hakkında bilgi sahibi olmasının sağlanmasına yönelik olup, tekliflerin çağrı ile birlikte yahut çağrıdan sonra fakat çağrı süresi içerisinde karşı tarafa verilmemesi halinde yetki belgesinin hükümsüz sayılması gerekmektedir.³³⁸ Tekliflerin bütünü çağrı süresi içerisinde karşı tarafa verilmemesi halinde de yetki belgesinin hükümsüz sayılması gerektiği yönündeki görüşe göre, tekliflerin verilmesinin, toplu görüşme çağrısı yapmanın ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmesi ve dolayısıyla çağrıda bulunulmaması ile çağrı süresi içerisinde tekliflerin vermemesinin hukuki sonuçlarının aynı olması gerekir, aksi halde tekliflerin verilmesine ilişkin hüküm anlamını yitirecektir.³³⁹

Öğretide Yargıtay uygulamasını isabetli bulan görüşçe, tekliflerin bütünü çağrı süresi içerisinde karşı tarafa verilmemesi durumunda yetki belgesinin hükümsüzlüğü sonucunun ortaya çıkması çok ağır bir yaptırım olarak değerlendirilmektedir.³⁴⁰ Bu görüşü savunan yazarlara göre, tekliflerin bütünü çağrıya eklenmesi karşı tarafın toplu görüşmeye dair talepler hakkında önceden bilgi sahibi olmalarının sağlanması suretiyle toplu iş sözleşmesinin süratle bağıtlanmasına yönelik olup, yetki belgesinin hükümsüz kalmasına dair yaptırım, yalnız on beş günlük süre içerisinde çağrı yapılmaması durumunda uygulanabilecektir.³⁴¹

³³⁵ Y9HD, 24.06.1987, 1987/6019 E., 1987/6298 K. Naklen, Berksun ve Eşmelioğlu, a.g.e., 1989, 376.

³³⁶ Kararın isabetli olduğu yönünde bkz.: Akyiğit, a.g.e., 2020, 458; Berksun ve Eşmelioğlu, a.g.e., 1989, 370; Aktay (Aktay vd.), a.g.e., 518.

³³⁷ Çelik vd., a.g.e., 2021, 1058; Sur, a.g.e., 2022, 329; Sümer, a.g.e., 2019, 616; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 283.

³³⁸ Çelik vd., a.g.e., 2021, 1059; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 368; Elbir, a.g.e., 1984, 249; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 610; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 413; Oğuzman, a.g.e., 1987, 50; Saracel, a.g.m., 1997, 468; Sur, a.g.e., 2022, 329; Sümer, a.g.e., 2019, 616.

³³⁹ Çelik vd., a.g.e., 2021, 1059.

³⁴⁰ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 186.

³⁴¹ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 186, 187.

Görüşümüzce, çağrı süresine dair düzenlemede olduğu gibi müzakere tekliflerinin bütününe karşı tarafa gönderilmesi gerektiğine dair fıkra da emredici niteliktedir.³⁴² Bu bağlamda, yetki belgesi alınmasını takip eden on beş gün içerisinde çağrıda bulunulması gerektiği gibi bu süre içerisinde tekliflerin de karşı tarafa verilmesi gerekmektedir. Süresi içerisinde çağrıda bulunulmuş fakat çağrıyla birlikte yahut çağrıdan sonra olmakla birlikte çağrı süresi içerisinde tekliflerinin bütünü karşı tarafa verilmemiş ise çağrının usulüne uygun olmadığı dolayısıyla, çağrıda bulunulmamış sayılması gerektiği ve ikinci fıkra hükmünün uygulanması suretiyle yetki belgesinin hükümsüz kaldığının kabulü gerekeceği kanaatindeyiz.³⁴³ Nitekim, çağrıda bulunulması ve görüşmede ileri sürülecek tekliflerin bütünü karşı tarafa verilmesi, ilk toplantı günün belirlenmesi öncesinde bir bütün olarak gerçekleştirilmelidir.³⁴⁴

Son olarak belirtelim ki tekliflerin bütünü karşı tarafa verilmesi ve fakat teferruata ilişkin bazı konular ile tekliflerin çok küçük bir kısmının belirtilmemesinin dürüstlük kuralı açısından yetki belgesinin hükümsüzlüğü sonucunu doğurmaması gerektiği ifade edilir.³⁴⁵

Tekliflerin çağrı süresi içerisinde verilmemesi halinde yetki belgesi hükümsüz hale geleceğinden yetki prosedürüne dair işlemlerin tekrarlanması gereceği görüşündeyiz. Bu kapsamda, karşı taraf çağrıyı kabul etme serbestisine sahip olmadığı gibi çağrı süresinden sonra tekliflerini muhataba ileten sendika da – çağrının karşı tarafça kabul edilmemesi yahut karşı tarafın görüşmeye katılmaması halinde – karşı tarafı görüşmeye zorlayamaz.

Yetki belgesi alındıktan sonra, on beş gün içerisinde çağrı yapıldığı ve fakat toplu görüşme müzakerelerine esas taleplerin bütünü çağrı süresi içerisinde karşı tarafa gönderilmediği anlaşılmaksızın yahut bu durum anlaşılmakla birlikte taraflarca dikkate alınmaksızın, toplu görüşme sürecinin devam ettirilmesi neticesinde toplu iş sözleşmesinin bağtlanması durumunda, bağtlanan sözleşmeye yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesine dair hükümlerin uygulanması gerekecektir. Nitekim, çağrı süresi içerisinde tekliflerin bütünü karşı tarafa verilmemesiyle, yetki

³⁴² Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 283. 2822 s. Kanun dönemi Yargıtay uygulamasında hükmün emredici değil yol gösterici nitelikte olduğu yönünde bkz. Demir, a.g.e., 2019, 661-662.

³⁴³ Bkz. Oğuzman, a.g.e., 1987, 51; Saracel, a.g.m., 1997, 468.

³⁴⁴ Bkz. Sümer, a.g.e., 2019, 616.

³⁴⁵ Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 610; Sur, a.g.e., 2022, 329; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 283; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 370.

belgesi, bir başka işlem yahut karar gerekmezsizin hükümsüz hale geleceğinden, devam eden görüşmeler esasen yetkisini yitirmiş bir işçi sendikası tarafından yürütölmüş olacaktır.

Çağrı süresi içerisinde tekliflerin verilmemesinin yetki belgesinin hükümsüzlüğü sonucunu doğurmayacağıının kabul edilmesi halinde ise çağrı süresinden sonra tekliflerin karşı tarafa sunulması durumunda yetki belgesine halel gelmeyeceğı kabul edilmelidir.

3.2. Toplu Görüşmenin Başlaması Sürecinde Yetkinin Düşmesi

Usulüne uygun çağrının yapılmasının ardından, toplu görüşmenin ilk oturumunun – ilk toplantının – yeri ve zamanı belirlenerek müzakere aşamasına başlanır. Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiğı tarihten itibaren, altı iş günü içerisinde, ilk toplantının yapılacağı yer ve zamanın taraflarca belirlenmesi ve belirlenen tarihin taraflardan birince görevli makama bildirilmesi gerekir (STİSK m. 47/1). Belirtilen süre içerisinde taraflarca toplu görüşmenin ilk oturumunun yapılacağı yer ve zamanın belirlenememesi halinde, ilk toplantının yeri ve zamanı, taraflardan birinin başvurusu üzerine, görevli makamca derhal belirlenir ve taraflara bildirilir. (STİSK m. 47/1).

3.2.1. İlk Toplantı Günün Belirlenmesi ve İlk Toplantı Gününün Belirlenememesi Halinde Yetkinin Düşmesi

Toplu görüşme taraflarından birince usulüne uygun şekilde toplu görüşme çağrısı yapılmasının ardından, altı iş günü içinde, toplu görüşmenin ilk oturumunun yerinin ve zamanın taraflarca belirlenmesi gerekir (STİSK m.47/1).

Toplu görüşmeye çağrı süresinden farklı olarak, ilk toplantının yapılacağı yer ve günün belirlenmesinde, takvim günü değil iş günü hesabı yapılması öngörölmüştür. Anılan süre iş günü olarak belirlendiğinden, hafta tatili ve resmî tatil günleri altı iş günlük sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır. Bu noktada altı iş günlük sürenin hesabında önem arz eden husus, cumartesi günlerinin işgünü hesabında dikkate alınıp alınmayacağıdır.

Hafta tatili, 657 s. Devlet Memurları Kanunu'nda, cumartesi ve pazar günleri olarak düzenlenmişken (657 s.K. m. 99/2), 2429 s. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında

Kanun³⁴⁶ anlamında, pazar gününden ibarettir (m.3). Bu anlamda, Kanun'da kamu kuruluşlarınca yapılacak işlemler ile kamu kurum ve kuruluşlarına başvurulması gereken hallerde cumartesi ve pazar günleri iş günün hesabında dikkate alınmayacakken, diğer işlemlerde cumartesi günlerinin dikkate alınması gerekecektir.

İlk toplantının yeri ve zamanı toplu görüşme taraflarınca kendi aralarında belirleyeceğinden altı iş günlük sürenin hesabında cumartesi günlerinin iş günü olarak dikkate alınması gerekir. Öte yandan, altı iş günlük süresinin hesabında, cumartesi günlerinin iş günü olarak katılıp katılmayacağı, tarafların genel çalışma düzenine göre belirleneceğine dair görüşlere de ihtiyatlı yaklaşılması gerekecektir.³⁴⁷ Yine de yetkinin kamu düzeninden olması karşısında, her işyeri için ayrı bir hafta tatili süresi ve günü belirlenerek ona göre işlem yapılması, hukuki güvenilirlik açısından tehlikeli sonuçlar doğurabilecektir.

İlk toplantı günün belirlenmesi bir tarafın – çağrı yapan tarafın olması daha muhtemeldir – ilk toplantının günü ve yeri hakkındaki icabının, çağrının muhatabı tarafından aynen kabulü yahut tarafların müştereken bir toplantı günü belirlemesi şeklinde olabilir.³⁴⁸ Bu anlamda, çağrı yapılırken ilk toplantının yapılacağı yer ve zamanına dair önerinin karşı tarafa bildirilmesi mümkündür. Karşı tarafça, icabın aynen kabul edildiğine dair bildirimde bulunulması halinde ilk toplantının yapılacağı yer ve zaman belirlenmiş olur. Kabule dair irade açıklamasının karşı tarafa ulaşmasının ardından, bu kabulden tek taraflı olarak cayılamayacağı ve toplantı yer ve zamanın belirlenmesi için görevli makama başvuru yapılamayacağı görüşündeyiz.³⁴⁹

İlk toplantının yerine ve zamanına ilişkin icabın, karşı tarafça zımnen kabul edilmesi de mümkündür. Kabule dair beyanın çağrıda bulunan tarafa yöneltilmemesi, buna karşın çağrıda belirlenen yer ve zamanda ilk toplantıya katılmak üzere hazır bulunulması halinde, önerinin zımnen kabul edildiği sonucuna varılmalıdır.³⁵⁰

Kanun'da her ne kadar ilk toplantının çağrı tarihten itibaren otuz gün içerisinde yapılması gerektiği ifade olursa da (STSİK m.47/2) taraflar ilk toplantının yerini ve zamanını altı iş günlük süre içerisinde belirlemelidir (STİSK m. 47/1). Ne var ki

³⁴⁶ RG T/s: 19.03.1981/17284

³⁴⁷ Berksun ve Eşmelioğlu, a.g.e., 1989, 383. Ayr. Bkz. Reisoğlu, a.g.e., 1986, 190, dn. 6.

³⁴⁸ Sur, a.g.e., 2022, 3331.

³⁴⁹ Bkz. Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 415.

³⁵⁰ Sur, a.g.e., 2022, 331.

tarafların ilk toplantı günün belirlenmesi sürecinde uzlaşmaya varamamaları ihtimalini de göz ardı edemeyen kanun korucu, taraflardan birinin talebi üzerine görevli makamın da ilk toplantının yeri ve zamanını belirleyebileceğini düzenlemiştir (STİSK m. 47/1).

Altı iş günü içerisinde, taraflarca, toplantının yer zamanının belirlenememesi halinde, taraflardan birince görevli makama başvurularak, bu belirlenmenin görevli makamca yapılması talep edilebilir. Görevli makam bu belirlemeyi derhal yapar ve taraflara bildirir. Açık Kanun hükmü gereği, görevli makam, talep üzerine ilk toplantının yerini ve zamanını belirleyeceğinden, görevli makamın çağrının tebliğ edildiği tarihi gözeterek, altı iş günlük sürenin sona ermesiyle – re’sen – ilk toplantının yerini ve zamanını belirleyerek taraftara bildirimde bulunamayacağı kabul edilmelidir.³⁵¹

Burada son olarak belirtelim ki, ilk toplantının çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılması gerektiğine dair açık Kanun hükmü uyarınca, ilk toplantının yerini ve zamanın, icap-kabul, müzakere veya görevli makamca belirlenmesi önemli olmaksızın, çağrının karşı tarafa tebliğinden itibaren otuz gün içerisinde kalacak şekilde belirlenmesi gerekir (STİSK m. 47/2)³⁵² ki aksi halde ilk toplantının otuz gün içerisinde yapılmamasına dair hükmün uygulanabilecektir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 47. maddesinde, ilk toplantının yerinin ve zamanının belirlenmesi ile ilk toplantının yapılması sürecini bir bütün olarak değerlendirilerek, ilk toplantının, çağrını yapıldığı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılmasını şart koşulmuştur (STİSK m. 47/2). Bu anlamda, ilk toplantının, çağrının yapıldığı tarihten itibaren otuz gün içerisinde yapılması koşuluyla, toplantı gününün ne zaman ve ne şekilde belirlendiğinin bir önemi olmasa gerekir.

Tarafların, ilk toplantının yeri ve zamanı hakkında altı iş günlük süre içerisinde uzlaşması, aksi halde uyuşmazlığın taraflardan birince görevli makama bildirilmesi gerektiğine dair hükümde yer alan altı iş günlük sürenin de bu anlamda emredici değil yol gösterici bir hüküm olduğu kabul edilmelidir. Diğer bir deyişle, buradaki altı iş günlük sürenin hak düşürücü süre olarak değerlendirilmemesi gerekir.³⁵³

³⁵¹ Alpagut, a.g.m., 2012, 41; Demir, a.g.e., 2019, 663; Şahlanan, a.g.e., 1992,98; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 283.

³⁵² Bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 369; Şahlanan, a.g.e., 1992,98

³⁵³ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 186; Aktay (Aktay vd.), a.g.e., 2013, 518. Aksi yönde bkz. Sur, a.g.e., 2022, 332. Yazar’a göre, anılan süre süre geçtikten sonra, idareden bu yönde bir talepte bulunulamaz ancak yetkinin düşmesi bakımından ilk toplantının yapılması gereken otuz günlük süre dikkate alınmalıdır. 2822 s.K. döneminde aynı yönde bkz. Oğuzman, a.g.e., 1987, 52.

Esasen altı iş günlük süre, ilk toplantının yer ve zamanın belirlenmesi noktasında görevli makama başvurulması için gereken azami değil asgari süredir. Görüşümüzce, anılan düzenlemeyle, taraflar görevli makama başvurmadan önce en azından altı iş günü süresince ilk toplantının yeri zamanı hakkında uzlaşma yapmaya teşvik edilmektedir. Bu düzenlemeyi, 2822 s. Kanun'da yer alan, uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamayacağına dair hükme (TİSGLK m. 27/1) benzetmek mümkündür.

Bu anlamda, tarafların uzlaşma niyet ve ihtimali varken, yalnızca altı iş günü içerisinde müşterek bir zeminde buluşulmaması nedeniyle derhal uyuşmazlığın görevli makama bildirilmesi gerekmez. Tarafların ilk toplantıyı Kanun'la belirlenen azami sürede yapabilmeleri gerekli ve yeterlidir.³⁵⁴

Nitekim, Kanun koyucunun mülga 2822 s. Kanun'da yer alan *“Toplantı yer, gün ve saati bakımından taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin üç işgünü içinde başvurması üzerine görevli makamca toplantı yeri, günü ve saati başvurma tarihinden başlayarak altı işgünü içinde tespit edilir ve taraflara bildirilir.”*³⁵⁵ hükmünde yer alan üç iş günü içerisinde görevli makama başvurma zorunluluğu dair ifadeye 6356 s. Kanun'da yer vermemesi de altı iş günlük sürenin hak düşürücü süre olarak kabul edilmemesi gerektiğinin göstergesi olarak değerlendirilmelidir.

Şüphesiz, mülga Kanun'da yer alan üç iş günlük süre, nitelik itibariyle hak düşürücü süre olup, bu sürenin sonunda ilk toplantının yer ve zamanın belirlenmesi için görevli makama başvurma imkânı ortadan kalkmaktaydı.³⁵⁶ Bu nedenle çağrının tebliğini takip eden altı iş günü içerisinde taraflar arasında uzlaşmaya varılamaması ve taraflardan birince bu süreyi takip eden üç iş günü içerisinde görevli makamdan talepte bulunulmaması halinde, belirtilen sürenin sonunda görevli makamdan talepte bulunulamayacağına göre tarafların ilk toplantıyı süresinde yapmak için uzlaşmaktan başka çaresinin bulunmadığı söylenebilirdi.

Bununla birlikte, 6356 s. Kanun'la getirilen yeni düzenlemeyle, görevli makama başvurmak için herhangi bir hak düşürücü süre öngörülmemiş olsa dahi tarafların ilk

³⁵⁴ Karş. Sur, a.g.e., 2022, 332; Sümer, a.g.e., 2019, 614; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 283.

³⁵⁵ 2822 s.K., m. 19/2.

³⁵⁶ Reisoğlu, a.g.e., 1986, 224.

toplantının çağrının yapılmasını izleyen otuz gün içerisinde yapılması gerekliliğine uygun sürede, görevli makama başvurusu yerinde olacaktır. Nitekim, toplantının günü ve zamanının görevli makam tarafından belirlenmesi halinde de ilk toplantının çağrı tarihinden otuz günlük süre içerisinde yapılması gerekmektedir (STİSK m. 47/2).³⁵⁷ Söz gelimi, ilk toplantının yer ve zamanı konusunda uzlaşmaya varılamadığının, çağrının tarihini izleyen yirmi dokuzuncu günde görevli makama bildirilmesi halinde, süresinde bildirimde bulunulduğu iddia olunamayacaktır. Makul süre içerisinde görevli makama başvurulmaması– ilk toplantı yer ve zamanının görevli makam tarafından derhal belirleneceğine dair hüküm olsa dahi – Türk Medeni Kanunu’nun 2. maddesi kapsamında da hakkın kötüye kullanılması teşkil edecektir.³⁵⁸

Görüşümüzce, ilk toplantının gününü ve zamanını belirme hususunda, taraflara altı iş günlük süre tanındığı gözetilerek, görevli makama başvurunun, çağrının yapıldığı tarihi izleyen otuzuncu günden en az altı iş günü önce yapılması gerekmektedir. Bu sürelerden sonra başvuru yapılması halinde, ilk toplantının yeri ve zamanının görevli makamca belirlenemediği ve bu sebeple ilk toplantının çağrı itibaren otuz gün içinde yapılmadığına dair iddialara ilişkin olarak hakkın açıkça kötüye kullanımına dair hüküm uygulanabilecektir.

Yukarıdaki açıklamalarımız doğrultusunda denilebilir ki, ilk toplantı gününün belirlenmesi aşamasında toplu iş sözleşmesi yetkinin hükümsüz kalacağına dair normatif bir düzenleme bulunmamaktadır. Öyle ki, tarafların, ilk toplantının yeri ve zamanı hakkında uzlaşmaya varmaları veya varamamaları halinde, durumu görevli makama bildirmemesi durumunda dahi toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceğine dair bir müeyyideye Kanun’da yer verilmemiştir.³⁵⁹ Bununla birlikte, ilk toplantının yeri ve zamanın belirlenmesine ilişkin sürecin doğru yürütülmemesi halinde ilk toplantının süresinde yapılamaması ve dolayısıyla yetki belgesinin hükmünün yitilmesi ihtimalinin ortaya çıkabileceği göz ardı edilmemelidir.

³⁵⁷ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 369. Karş. Reisoğlu, a.g.e., 1986, 224.

³⁵⁸ Şahlanan’a göre, görevli makamın, ilk toplantının yeri ve zamanını derhal belirlemesine dair hüküm, direktif niteliğindedir ve süreyi geçiren ilgili hakkında disiplin yaptırımını gerektirebilir. Şahlanan, a.g.e., 2020,408.

³⁵⁹ Karş. Berksun ve Eşmelioğlu, a.g.e., 1989, 383.

3.2.2. İlk Toplantının Yapılması Sürecinde Yetkinin Düşmesi

İlk toplantı, taraflarca veya tarafların yer ve zaman üzerinde uzlaşmaması halinde taraflardan birinin talebi üzerine görevli makamca belirlenen yer ve zamanda yapılır. İlk toplantının, her halde, çağrının tarihten itibaren otuz gün içinde yapılması gerekir.³⁶⁰ Öncelikle belirtmemiz gerekir ki, toplu görüşmeye çağrıdan farklı olarak, toplu görüşmenin ilk toplantısının yapılması gereken tarih iş günü olarak değil takvim günü olarak belirlenmiştir, bu nedenle otuz günün hesabına, tatil günlerinin de dahil edilmesi gerekir³⁶¹.

İlk toplantının ne şekilde yapılması gerektiğine dair bir düzenlemeye Kanun'da yer verilmemiştir. Taraflar, toplu görüşmenin yöntemini kendileri belirleyebilirler. Uygulamada, tarafların toplu iş sözleşmesi yapmaya haiz olduklarını gösterir belgelerin teati edilmesi, her toplantı sonunda anlaşmaya varılan maddelerin tutanağa geçilmesi ve hakkında uzlaşmaya varılamayan hususların diğer toplantılarda yeniden ele alınması, öncelikle idari maddelerin akabinde parasal konuların görüşüldüğü ifade edilmektedir.³⁶²

Konuyla ilgili açıklamalarımıza geçmeden önce belirtmemiz gerekir ki, ilk toplantının süresinde yapılmaması ile ilk toplantının taraflardan birinin toplantıya gelmemesi veya gelmekle birlikte toplu görüşmeye başlaması nedeniyle yapılamaması durumları birbirinden farklıdır. İlk toplantı tarihinin yeri ve zamanının, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisindeki bir gün olarak belirlenememesi halinde, ilk toplantının süresinde yapılmamış olması sonucu doğacaktır ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.

İlk toplantının taraflardan birinin toplantıya gelmemesi veya gelmekle birlikte toplu görüşmeye başlaması nedeniyle yapılamaması durumunda ise ilk toplantının yeri ve zamanı taraflarca veya tarafların başvurusu üzerine görevli makamca belirlendiği halde, müzakereler başlayamamaktadır. Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılması kararlaştırılan ilk toplantının yapılamaması, işçi sendikasının, ilk toplantıya katılmaması sebebine dayanıyor ise yetki belgesinin hükümsüz kalacağı izahtan varestedir. Ancak, yeri ve zamanı belirlenen ilk toplantının, işveren tarafının toplantıya

³⁶⁰ Albayrak Zinciroğlu, C. (2022). “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Düşmesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, (139), 159; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 369; Şahlanan, a.g.e., 1992, 98.

³⁶¹ Akyiğit, a.g.e., 2020, 456.

³⁶² Aktay (Aktay vd.), a.g.e., 2013, 519,520; Şahlanan, a.g.e., 2020,409,

katılmaması sebebiyle yapılamaması halinde, toplu görüşmenin olumsuz sonuçlanmasına dair hükümlerin (STİSK m. 49) uygulanması gerekecektir ki bu hususa aşağıda ayrıca değinilecektir

3.2.2.1. İlk toplantının süresi içinde yapılmaması nedeniyle yetkinin düşmesi

Toplu görüşmenin ilk toplantısının, çağrı tarihinden itibaren, otuz gün içinde yapılmasının zorunlu olduğuna dair normatif bir düzenlemeye Kanun'da yer verilmemiştir. Bununla birlikte, işçi sendikasının, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak ilk toplantıya gelmemesi halinde, toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceğine ilişkin hüküm (STİSK m. 47/2) karşısında, ilk toplantının, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılması zorunlu olduğu kabul edilmelidir.³⁶³

Aksinin kabulü halinde, toplu görüşme sürecinin belirlenen sürelerde tamamlanabilmesi olanağı ortadan kalkacaktır. Şöyle ki, Kanun'da belirlenen toplu görüşme süresi, altmış gündür. Ancak bu süre, ilk toplantının yapılmasıyla başlar (STİSK m. 47/3). Dolayısıyla, altmış günlük sürenin başlayabilmesi için evleviyetle ilk toplantının yapılmış olması gerekir. Bu bağlamda, ilk toplantının yapılmasına dair sürenin kamu düzeninden sayılmaması halinde, toplu görüşme süreci henüz başlanamadan uzayacaktır. Toplu görüşme süresinin altmış gün olduğuna dair düzenlemenin kamu düzeninden sayılıp, bu altmış günlük süresinin başlayacağı tarihe ilişkin sürenin yol gösterici olarak kabul edilmesi, diğer tüm hususlar bir kenara bırakılsa dahi toplu görüşme sistemimizin üzerine kurulu olduğu esaslarla örtüşmeyecektir.

Otuz günlük sürenin yol gösterici olarak kabulü halinde ise ilk toplantının makul sürede yapılmaması nedeniyle, dürüstlük kuralına aykırı olduğu iddia olunabilecektir. Bu hususta Yargıtay'ın, 275 s. Kanun'da çağrının makul sürede yapılmasına dair görüşünü sürdürmesi beklenecektir. Yine de bu yol, otuz günlük sürenin kamu düzeninden sayılması ile karşılaştırıldığında, sistemimiz açısından tatminkâr ve kabul edilebilir değildir.

İlk toplantının, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılması gerektiğine dair hükmün kamu düzeninden sayılması halinde, ilk toplantının otuz gün içinde

³⁶³ Bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 369; Karş. Canbolat, a.g.m., 2013, 259.

yapılamaması halinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşeceği kabul edilmelidir.

Burada, otuz günlük sürenin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı tespit edilmelidir. Kanun’da otuz günlük sürenin başlangıcı olarak belirlenen “*çağrı tarihi*” ifadesiyle hangi tarihin kastedildiği açık değildir. Öğretide bir görüşe göre, buradaki çağrı tarihinin, çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihe göre hesaplanması gerekmektedir.³⁶⁴ Diğer bir görüşe göre ise, çağrı yapılan tarih, çağrı tarihi olarak esas alınmalıdır.³⁶⁵

Görüşümüzce de otuz günlük sürenin, çağrının muhatabına tebliğ edildiği tarih olarak anlaşılması daha uygundur. Nitekim, ilk toplantı gününün belirlenmesi için taraflara tanınan altı iş günlük süre, çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten başlayacağına göre (STİSK m. 47/1), ilk toplantının da çağrı tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılması gerekecektir.

Yine de kanun koyunun, “*çağrı tarihi*” ifadesini tercih etmesinin uygun olmadığı söylenmelidir. Nitekim çağrı tarihi, toplu görüşmeye çağrıya ilişkin düzenleme uyarınca (STİSK m. 46/1), çağrının muhatabına ulaştırılması için aracı kuruma verildiği tarih olarak yorumlanmakta ve bu tarihin görevli makama bildirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Anılan sebeple, Kanun’un lafzıyla çözüme gidildiğinde, otuz günlük sürenin, çağrı yapılan tarih olarak anlaşılması da mümkündür. Yine de yukarıda izah edilen hususlar ile birinci fıkra ve ikinci fıkra hükümlerinin (STİSK m. 47) bir arada değerlendirilmesi halinde, çağrı tarihi ile kastedilenin, çağrının muhatabına tebliğ edildiği tarih olarak anlaşılması gerektiği görüşümüzü sürdürmekteyiz.

İlk toplantının, toplantının yeri ve zamanının belirlendiği tarihten değil, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılması gerektiğine dair emredici hüküm karşısında, tarafların çağrı tarihinden sonraki bir tarihi, dikkate alarak ilk toplantının günü olarak belirlemesi durumunda, belirlenen tarih gelmese dahi ilk toplantının

³⁶⁴ Albayrak Zinciroğlu, a.g.m., 2022, 159; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,950; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 369; Kılıçoğlu ve Tüfekçi, a.g.e., 2021, 534; Sur, a.g.e., 2022, 332; Sümer, a.g.e., 2019, 617.

³⁶⁵ Şahlanan, a.g.e., 1992, 98.

yapılmamış sayılması gerekecektir³⁶⁶. Dolayısıyla, ilk toplantının süresinde yapılmaması nedeniyle, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.

İlk toplantının yapılacağı yer ve zaman üzerinde taraflarca uzlaşma sağlanamadığı durumda, ilk toplantının yerinin ve zamanının, taraflardan birince görevli makama başvurulması akabinde görevli makamca belirleneceği; görevli makama başvuruya dair hak düşürücü süreye Kanun'da yer verilmemiş olsa dahi ilk toplantının, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılması zorunluluğunun dikkate alınması gerektiği; görevli makamca belirlemenin yapılması ve taraflara bildirimde bulunulması için görevli makama makul bir süre tanınacak şekilde hareket edilmesinin uygun olacağı yukarıda ifade edilmişti. Anılan sebeple, ilk toplantının yer ve zamanının görevli makamca belirleneceği durumda, görevli makama makul sürede başvurulmaması halinde, ilk toplantının süresinde yapılmamasının sonucuna da işçi sendikasının katlanması gerekecektir³⁶⁷.

3.2.2.2. İşçi sendikasının ilk toplantıya gelmemesi durumunda yetkinin düşmesi

Toplu görüşmenin ilk toplantısı, toplu görüşme taraflarınca veya tarafların başvurusu üzerine görevli makamca belirlenen yer ve zamanda, işçi ve işveren taraflarının bir araya gelmesi üzerine toplu iş sözleşmesi müzakerelerinin başladığı ilk oturumdur. İlk toplantının, her halde, çağrının tarihten itibaren otuz gün içinde yapılması gerekir.³⁶⁸

İlk toplantının, tarafların gelmemesi veya gelmekle birlikte müzakerelere başlamaması halinde yapılamaması durumunda uygulanacak müeyyideler, toplu görüşmesinin işçi ve işveren tarafları için birbirinden ayrı olarak düzenlenmiştir.

İşçi sendikası açısından yapılan düzenleme uyarınca, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak ilk toplantıya işçi sendikasının gelmemesi veya gelmekle birlikte aynı süre içerisinde toplu görüşmeye başlamamasının müeyyidesi, Kanun'da toplu iş sözleşmesi yetkinin düşmesi olarak belirlenmiştir (STİSK m. 47/2).

Bu anlamda, yetkinin düşmesine sebebiyet verecek ilk hal, işçi sendikasının çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılacak ilk toplantıya gelmemesidir. İlk toplantıya gelinmemesi hali, 2822 s. Kanun'da da düzenlenmiş, fakat anılan

³⁶⁶ Reisoglu, a.g.e., 1986, 223.

³⁶⁷ Karş. Canbolat, a.g.m., 2013, 259.

³⁶⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 369; Şahlanan, a.g.e., 1992, 98.

düzenlemede, ilk toplantıya gelinmemesi halinde yetkinin düşmesi, işçi sendikasının değil çağrı yapan tarafın toplantıya gelmemesi şartına bağlanmıştır (TİSGLK m. 19/3).³⁶⁹ Yürürlükteki 6356 s. Kanun ile 2822 s. Kanun'da yer alan, çağrıyı yapan tarafın ilk toplantıya gelmemesi halinde yetkinin düşeceğine dair fıkra hükmü³⁷⁰ terk edilerek, yalnızca işçi sendikasının ilk toplantıya katılmaması halinde yetkinin düşeceği düzenlenmiştir.³⁷¹ Şüphesiz bu düzenleme, toplu iş sözleşmesine ulaşma yolunda genellikle işçi sendikasının aktif rol aldığı toplu görüşme sistemimize ve çalışma hayatımızın gerekliliklerine daha uygundur.³⁷²

Bu düzenlemeyle, yetki belgesi alan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesine ulaşma yolunda samimi tavır izleyerek yükümlülüklerini yerine getirmesi amaçlanmıştır; bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesine, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi müeyyidesi bağlanarak, toplu iş sözleşmesi yapma istikrar ve kararlılığında olmayan işçi sendikasının bu yetkiye daha uzun bir süre için sahip olmasının önüne geçilmiştir.

İsabetli düzenlemeyle, esasen toplu iş sözleşmesi bağtılamak istemeyen işveren tarafının da 2822 s. Kanun'da yer alan düzenlemeye dayanarak, yetki belgesini hükümsüz kılması engellenmiştir. Şöyle ki, mülga Kanun döneminde, toplu iş sözleşmesi yetkisinin ilk toplantı sürecinde düşmesine dair olan düzenlemede, çağrıyı yapan tarafın ilk toplantıya gelmemesi halinde yetkinin düşeceğine yer verilmesi karşısında, yetki tespit yazısı alan işveren tarafının, toplu görüşme çağrısında bulunması ve fakat ilk toplantıya katılmaması halinde yine işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi hükümsüz kalması sonucu doğacaktı. Bu sebeple, 6356 s. Kanun ile getirilen düzenleme, işveren tarafınca hakkın kötüye kullanılmasını engeller nitelikte olup, çalışma hayatının gerçeklerine mülga Kanun'dan daha uygundur.

Bu noktada işçi sendikasının haklı bir mazerete dayanarak ilk toplantıya katılamaması durumu ayrıca incelenmelidir. İşçi sendikasının haklı bir mazerete dayanarak ilk toplantıya katılmaması halinde de yetkinin düşeceğine dair hükmün uygulanması,

³⁶⁹ Bkz. Elbir, a.g.e., 1985, 251 vd.

³⁷⁰ 2822 s.K., m. 19/3: "Çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yukarıdaki fıkralar uyarınca toplu görüşmeye çağrıyı yapan taraf gelmez ve toplu görüşmeye başlanmazsa çağrıyı yapan tarafın yetkisi düşer."

³⁷¹ 6356 s.K., m. 57/2: "İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer."

³⁷² Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 186,187; Aktay (Aktay vd.), a.g.e., 2013, sh. 519. Yeni düzenlemenin daha isabetli olduğu yönünde bkz. Canbolat, a.g.m., 2013, 258

görüşümüzce ağır bir yaptırım olacaktır. Yüksek mahkeme de vermiş olduğu kararında, “*Haklı bir mazereti olmaksızın toplu görüşmenin ilk toplantısına katılmayan işçi sendikasının yetkisi düştüğünden...*” ifadelerine yer vererek, işçi sendikasının, haklı bir mazereti olmaksızın ilk toplantıya katılmaması durumunda yetkinin düşeceğini isabetle belirtmektedir.³⁷³

İlk toplantıya katılma imkanını ortadan kaldıracak düzeyde olan haklı sebebin ne olduğu, somut olayın özellikleri ve dürüstlük kuralı dikkate alınarak belirlenmelidir. Bu belirleme yapılırken, haklı sebebin, sübjektif değil objektif olarak değerlendirilmesi gerekir; toplantıya katılamamanın sendika temsilcilerinin şahsi ihmal ve hatalarından kaynaklandığı durumlarda haklı sebebin varlığından bahsedilemeyecektir. Söz gelimi, toplantının yapılacağı yere gidilirken bir trafik kazası geçirilmesi ve bu sebeple işçi sendikası temsilcilerinin toplantıya katılamaması halinde haklı sebebin var olduğu kabul edilmelidir. Öte yandan, Yargıtay, önüne gelen bir uyuşmazlıkta, sendika temsilcilerinin, toplantının yapılacağı ili yeteri kadar bilmemesi sebebiyle, toplantının yapılacağı adrese geç ulaşmasının haklı bir mazeret olarak kabul edilemeyeceği ve anılan sebeple görevli makam tarafından toplu görüşme sürecine dair müteakip işlemin gerçekleştirilmemesinde bir isabetsizlik bulunmadığına dair hüküm kurmuştur.³⁷⁴ İşçi sendikası temsilcilerinden beklenenin, basiretli bir şekilde davranmaları ve ilk toplantının yapılacağı yere ulaşım imkanlarını toplantı öncesinde değerlendirmeleri gerekliliği doğrultusunda, anılan karar görüşümüzce de isabetlidir.

İşçi sendikasının, haklı bir mazerete dayanarak, ilk toplantıya katılamaması halinde, yetkinin devam edeceğine ilişkin kabul doğrultusunda, toplu görüşme sürecinin bu aşamadan sonra nasıl ilerleyeceği de açıklığa kavuşturulmalıdır. Görüşümüzce, ilk toplantının dahi yapılamadığı durumda, iş uyuşmazlığının çözümüne ilişkin hükümler uygulanmadan evvel taraflara iradi olarak toplu iş sözleşmesine ulaşabilecekleri bir imkân verilmeli ve ilk toplantının yapılacağı yeni yer ve zaman belirlenmelidir.

Bu aşamada öncelikle, haklı bir mazerete dayanarak ilk toplantıya katılamayan işçi sendikasının, mazeret durumunu işveren tarafına ve görevli makama derhal bildirilmesi gerekir. Bu bildirimin ardından, görevli makam tarafından toplu

³⁷³ Y9HD, 2020/1749 E., 2020/8381 K., 17.09.2020 T., Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,950 vd.

³⁷⁴ Y9HD, 2020/1749 E., 2020/8381 K., 17.09.2020 T., Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,950 vd.

görüşmeye sürecine dair devam eden işlemler gerçekleştirilebilir. Bu aşamadan sonra, tarafların yeni toplantının yeri ve zamanı hakkında yeniden uzlaşmaya varmaları için taraflara birinci fıkra hükmünde yer alan altı iş günlük sürenin verilmesi görüşümüzce süreci uzatacaktır. Bunun yerine, ilk toplantıya haklı bir mazeretle katılamayan işçi sendikasının durumu görevli makama bildirmesi akabinde, görevli makamca derhal ilk toplantının yapılacağı yeni yer zamanın belirlenmesi ve taraflara bildirilmesi daha isabetli olacaktır.

Görevli makamca, işçi sendikasının ilk toplantıya katılmamaktaki mazeretinin haklı bulunmaması halinde ise toplu görüşme sürecine dair müteakip işlemler görevli makam tarafından, yerine getirilmeyecektir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.³⁷⁵ Bu durumda, mazeretinde haklı bir sebebe dayandığı iddiasında olan işçi sendikasının, görevli makamca toplu görüşme sürecine dair müteakip işlemlerin yerine getirilmemesine dair dava hakkı mahfuzdur. Bu noktada, mahkemece öncelikle yapılacak iş, sendikasının mazeretinde haklı olup olmadığını değerlendirmek ve değerlendirme doğrultusunda görevli makamca müteakip işlemlerin gerçekleştirilmemesinde isabetsizlik olup olmadığına dair vicdani bir kanaate vararak hüküm kurmak olmalıdır.

Şüphesiz, işçi sendikasının ilk toplantıya katılmamasına dair mazeretin, haklı bir sebep teşkil etmediği de iddia olunabilir. İşveren tarafı, işçi sendikasının haklı bir mazereti olmaksızın ilk toplantıya katılmadığı, bu sebeple yetki belgesinin hükmünü yitirdiği, kendisinin toplu görüşmeye zorlanamayacağı ve toplu görüşmesinin olumsuz sonuçlanması durumuna ilişkin hükümlerin uygulanamayacağı iddiasıyla, yetki belgesinin hükümden düştüğüne dair tespitin yapılmasını talep ve dava edebilir.

Açıklamalarımızı özetleyecek olursak, toplu görüşmeye çağrının hangi tarafça yapıldığına bakılmaksızın, işçi sendikası çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılacak ilk toplantıya katılmak zorundadır. İşçi sendikasının, haklı bir mazerete dayanmaksızın ilk toplantıya katılmaması halinde, yetki belgesi hükümsüz kalacaktır.

³⁷⁵ Y9HD, 17.09.2020, 2020/1749 E., 2020/8381 K.: “Açıklanan maddi ve hukuki olduğular karşısında, haklı bir mazereti olmaksızın toplu görüşmenin ilk toplantısına katılmayan işçi sendikasının yetkisi düştüğünden, Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından yetkinin düştüğü gerekçesiyle toplu görüşme sürecine dair müteakip işlemlerin gerçekleştirilmemesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.”. Gökteş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,950 vd.

Bu noktada bir hususun daha altının çizilmesi gerekir. İşçi sendikasının, toplantıya gelmemesinden bahisle toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi yalnız toplu görüşmenin ilk toplantısı açısından söz konudur. Devam eden toplantılara, işçi sendikasının katılmaması halinde, anılan hükmün (STİSK m. 47/2) kıyasen uygulanması söz konusu olmaz. Bir başka deyişle, işçi sendikasının, ilk toplantı dışındaki toplantılara katılmasını zorunlu kılan normatif bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu anlamda, işçi sendikasının ilk toplantıya katılmasının ardından, diğer toplantılara katılmaması ve/veya görüşmelerin işçi sendikası tarafınca kesilmesi halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmez.³⁷⁶

Uygulamada karşılaşılmaması zor olmakla birlikte, işçi sendikasının haklı bir mazerete dayanmayarak ilk toplantıya katılmaması, buna rağmen yeni bir gün belirlenerek, ilk toplantının otuz günlük süre içerisinde yapılması halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin ve bağitlanmış ise toplu iş sözleşmesinin akıbeti de değerlendirilmelidir.

Kanun'un lafzından, işçi sendikasının ilk toplantıya katılmaması halinde yetkinin düşeceği dolayısıyla artık ilk toplantının yapılması için gereken otuz günlük sürenin dolmasının beklenmesine gerek olmayacağı anlaşılmaktadır. Düzenlemenin, işçi sendikasının çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak ilk toplantıya gelmemesi ile aynı süre içerisinde toplantının yapılamaması durumlarını “veya” bağlacıyla bir araya getirilerek yapılması karşısında, esasen bu koşullardan herhangi birinin sağlanması halinde yetkinin düşeceği sonucu doğurması gerekir.³⁷⁷ Bu anlamda, otuz günlük sürenin ilk toplantının yapılması için belirlen azami süre olduğunun, ilk toplantı süresinin usulüne uygun şekilde belirlenmesine rağmen, işçi sendikasının bu toplantıya haklı bir mazereti olmaksızın katılmaması karşısında, otuz günlük süre dolmamış olsa dahi yeni bir toplantı gününün belirlenemeyeceği görüşündeyiz.

Haklı bir mazeret olmaksızın ilk toplantıya katılmayan işçi sendikası ile anılan otuz günlük süre içerisinde ilk toplantının yapılabilmesi ve dahi bu ilk toplantı tarihinden itibaren Kanun'da belirlenen altmış günlük süre içerisinde (STİSK m.47/3),

³⁷⁶ Albayrak Zinciroğlu, a.g.m., 2022, 159; Sümer, a.g.e., 2019, 614; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 284.

³⁷⁷ Mülga 2822 s. Kanun'da “veya” değil “ve” ifadesi kullanılmıştı.

görüşmelerin olumlu sonuçlanması halinde, bağitlanan toplu iş sözleşmesinin, yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin hukuki müeyyidelerine tabi olması gerekecektir.

Aynı sebeplerle, ilk toplantının, yeni bir gün belirlenerek, otuz günlük süre içerisinde yapılamaması veya toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması halinde, işçi sendikasının, iş uyuşmazlıklarının çözümüne dair hükümlere dayanarak işveren tarafını zorlayamayacağı da söylenmelidir. Nitekim, işçi sendikasının ilk toplantıya katılmamasıyla, yetki belgesi hükümsüz hale gelmiş ve bağlayıcılığı kaybetmiş olacaktır. İlk toplantının çağrının yapılmasını izleyen otuz gün içerisinde yapılmaması, bu duruma rağmen toplu görüşme neticesinde, toplu iş sözleşmesinin bağitlanması halinde, bağitlanan sözleşmeye yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesine dair hükümler uygulanması gerekecektir.³⁷⁸

3.2.2.3. İşçi sendikasının toplu görüşmeye başlanmaması halinde yetki belgesinin düşmesi

İşçi sendikasının yalnız ilk toplantıya gelmemesi halinde değil, fakat ilk toplantıya gelmekle birlikte görüşmeye başlamaması durumunda da toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir (STİSK m.47/2).³⁷⁹ Burada, işçi sendikasının, ilk toplantıya katılmak üzere, belirlenen yer ve zamanda hazır bulunması halde, kendi inisiyatifi doğrultusunda müzakerelere başlamamasına da ilk toplantıya gelinmemesi ile aynı müeyyide bağlanmıştır.

3.3. Toplu Görüşmenin Yapılması ve Sonuçlanması Aşmasında Yetkinin Düşmesi

3.3.1. Toplu Görüşmesinin Yapılması ve Sonuçlanması

Toplu görüşme, çağrının yapılmasının ardından, tarafların bir araya gelerek, toplu iş sözleşmesine dair müzakereleri devam ettirdikleri bir süreci ifade eder.³⁸⁰ Toplu görüşme, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içerisinde yapılacak ilk toplantı ile başlar

³⁷⁸ Berksun ve Eşmelioğlu, a.g.e., 1989, 384; Oğuzman, a.g.e., 1987, 52; Sümer, a.g.e., 2019, 617.

³⁷⁹ Kılıçoğlu ve Tüfekçi, a.g.e., 2021, 534.

³⁸⁰; Aktay, sh. 190; Çelik vd., a.g.e., 2021, 1059; Şahlanan, a.g.e., 2020, 408

(STİSK m. 47/2) ve toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren en çok altmış gündür (STİSK m. 47/3).

İlk toplantı tarihinden farklı olarak, sonraki toplantıların hangi sürelerde yapılabileceğine dair bir düzenlemeye Kanun'da yer verilmemiştir. Taraflar, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gün içerisinde diledikleri yer ve zamanda diledikleri kadar bir araya gelebilirler. Bir başka deyişle, altmış günlük süre içerisinde tarafların bir araya gelmeleri, tamamen tarafların anlaşmasına bağlıdır.³⁸¹

Altmış günlük süre içerisinde kalmak kaydıyla, tarafların devam eden toplantıların yer ve zamanını belirleme serbestisinin bir sonucu olarak, toplantılara devam etmek isteyen tarafın, görevli makama başvurarak, devam edecek toplantılar için yer ve zaman belirlenmesini talep etme imkanı bulunmaz. Taraflardan birinin veya her ikisinin de toplantılara devam etmek istememesi halinde, toplu görüşmenin olumsuz sonuçlandığı kabul edilerek buna dair hükümlerin (STİSK m. 49) uygulanması gerekir.

Toplantıların yapılma usulüne dair bir düzenlemeye de Kanun'da yer verilmemiştir. Taraflar toplantıların usulünü belirlemek noktasında da geniş bir serbestiye sahiptir.³⁸² Uygulamada, tarafların toplu iş sözleşmesi yapmaya haiz olduklarını gösterir belgelerin teati edilmesi, her toplantı sonunda anlaşmaya varılan maddelerin tutanağa geçilmesi ve hakkında uzlaşmaya varılamayan hususların diğer toplantılara bırakılması, öncelikle idari maddelerin akabinde parasal konuların görüşüldüğü, ifade edilmektedir.³⁸³

Toplu görüşme süresinin, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gün olduğuna dair hüküm emredici niteliktedir. Tarafların anlaşmasıyla, bu sürenin uzatılması söz konusu olmaz. Bu sebeple, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış günlük sürenin dolmasıyla, toplu görüşme süreci kendiliğinden sona erer. Anılan sürede müzakerelerin henüz sonuçlanmış olması halinde, toplu iş uyuşmazlığının varlığı kabul edilir³⁸⁴ ve buna dair hüküm (STİSK m.49) uygulanır. Taraflarca, altmış günlük sürenin sona ermesi akabinde toplu görüşme uyuşmazlığının çözümüne dair mekanizmaların işletilmemesi halinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi

³⁸¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 370.

³⁸² Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 416.

³⁸³ Aktay (Aktay vd.), a.g.e., 2013, 519,520; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 370; Şahlanan, a.g.e., 2020, 409; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 284;

³⁸⁴ Başbuğ, a.g.e., 2012, 275.

düşer ve yetki düştükten sonra taraflarca toplu iş sözleşmesi bağitlanması halinde, bağitlanan sözleşmeye, yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanır.³⁸⁵

3.3.2. Toplu İş Görüşmesinin Olumlu Sonuçlanması

Toplu görüşmenin olumlu sonuçlanması, esasen, toplu iş sözleşmesinin, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gün sürecek toplu görüşme aşamasında bağitlanması anlamına gelir. Toplu görüşmenin olumlu sonuçlanması akabinde meydana getirilen toplu iş sözleşmesi, yazılı olarak yapılır (STİSK m.35/1). Toplu iş sözleşmesinin şekline dair düzenleme kamu düzenindendir. Bir başka deyişle, toplu iş sözleşmesinin yazılı olması geçerlilik şartıdır.³⁸⁶ Toplu iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması, geçerlilik şartı olduğundan, yazılı şekilde yapılmayan sözleşme hükümsüzdür. Dolayısıyla taraflar, toplu iş sözleşmesinin tüm maddeleri üzerinde uzlaşmaya varsalar dahi, yazılı şekil şartına uyulmaması halinde, şekle aykırılığa ilişkin hükümler uygulanacaktır.³⁸⁷ Kanun'da “*yazılı olarak yapılır*” denilmekle yetinildiğinden, toplu iş sözleşmesinin, adi yazılı şekilde yapılması gerekli ve yeterlidir.³⁸⁸

Taraflar, altmış günlük süre içerisinde toplu iş sözleşmesinin tüm maddeleri üzerinde uzlaşma sağlandıklarını, yazılı şekilde beyan ettikleri takdirde toplu iş sözleşmesi ortaya çıkmış olacaktır.³⁸⁹ Bu anlamda, görüşmeler sırasında her tutanağın imzalanması ve sözleşmenin tüm maddeleri üzerinde uzlaşmaya vardıklarına dair toplu görüşme son tutanağının taraflarca imzalanmasıyla, toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı kabul edilir.³⁹⁰ Tekliflerin bütünü üzerinde uzlaşmaya varıldığının açıkça beyan edilmemesi durumunda, yalnızca imzalı toplantı tutanaklarının bir bağlayıcılığı olduğundan bahsedilmez.³⁹¹ Bununla birlikte, tutanaklar ile redaksiyon yapılan metin

³⁸⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 283,284.

³⁸⁶ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 189; Arıcı, a.g.e., 2022, 223; Çelik vd., a.g.e., 2021, 1060; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 610; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,957; Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 38; Sur, a.g.e., 2022, 333; Şahlanan, a.g.e., 2020, 409; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 371.

³⁸⁷ Toplu iş sözleşmesinin şekle aykırılık nedeniyle hükümsüzlüğüne dair ayrıntılı inceleme için bkz. Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 38 vd.

³⁸⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 370; Demir, a.g.e., 2019, 664; Çelik vd., a.g.e., 2021, 1060; Şahlanan, a.g.e., 2020, 409; Şakar, M. (2020). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul, 392; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 285; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 371.

³⁸⁹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 370.

³⁹⁰ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,957; Şahlanan, a.g.e., 1992, 103.

³⁹¹ Reisoğlu, a.g.e., 1975, 95; Şahlanan, a.g.e., 2020, 410; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 285.

arasında uyumsuzluk olması halinde, Yargıtay uygulaması, irade sakatlığı halleri dışında, redaksiyon yapılan metnin geçerli kabul edilmesi gerektiği yönündedir.³⁹²

Bağitlanan toplu iş sözleşmesi, dört nüsha halinde düzenlenerek, görüşme taraflarınca imzalanır ve iki nüshası, çağrışı yapan tarafça – bir nüshası Bakanlığa gönderilmek üzere – altı iş günü içerisinde görevli makama tevdi edilir (STİSK m.48/1). Bakanlık, kendisine gönderilen toplu iş sözleşmeleri için Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi üzerinden bir sicil tutar; toplu iş sözleşmesinin metni üzerinde anlaşmazlık çıktığı takdirde, Bakanlıkça sicile kaydedilmiş metin esas alınır.³⁹³ Bağitlanan toplu iş sözleşmesinin, altı iş günü içerisinde, görevli makama tevdiine dair hükmün yaptırım Kanun’da düzenlenmemiştir.³⁹⁴ Altı iş günlük sürenin, hak düşürücü süre olarak kabul edilmesini gerektirir bir düzenleme de mevcut değildir. Bu anlamda, altı iş günlük sürenin, emredici değil düzenleyici bir hüküm olarak anlaşılması gerekir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin altı iş günlük süre içerisinde görevli makama tevdi edilmemesi halinde toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünden veya işçi sendikasının yetkisinin düştüğünden bahsedilemez.³⁹⁵

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 48. maddesinin 2. fıkrası gereği, toplu iş sözleşmesi, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek bir yere, işveren tarafından asılmalıdır. İşverenin, anılan yükümlülüğü ihlali durumunda (STİSK m. 48/2; m.k.d. TİSGLK m. 63), elli günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılmasına dair düzenlemeye (TİSGLK m. 80) 6356 s. Kanun’da yer verilmemiştir. Bu durum öğretide haklı olarak eleştirilmektedir.³⁹⁶

³⁹² Y9HD, 29.03.1991, 1991/6988 E., 1991/6704 K.: “Resmi Arabulucunun yürüttüğü görüşme tarafların anlaşmalarının sağlanmasıyla sonuçlandırılmış ve buna ait tutanaklar taraf yetkililerince imzalanmıştır. Bundan sonra sözleşmesinin redaksiyonu, işverenin ve sendikanın görevlendirdikleri yetkililer tarafından yapılmış ve redaksiyon sonucu oluşan metnin sayfaları redaksiyonu yapanlar tarafından paraf edilmiş, son sayfası da tüm taraf yetkililerinde imzalanmıştır. Taraf yetkilileri metnin son sayfasını imzaladıklarına göre sözleşme metninin tümünün bilgileri dahilinde olduğunun ve iradelerinin bu yolda oluştuğunun kabulü gerekir. Davacı taraf redaksiyon sonucu ortaya çıkan metnin imzalanmasında rızayı fesada uğratan hukuki bir sebebin varlığını da inandırıcı delillerle isbat etmiş değildir. Böyle olunca sözleşmenin Ek Madde 1’de yazılı olan “taban” kelimesinin anlaşma tutanağında olmadığı halde, redaksiyon sırasında hataen yazıldığı kabulüyle bu sözcüğün geçersizliğinin tesbitine ve sataşmanın bu yolda önlenmesine karar verilmiş olması isabetsizdir.” e.a.: ceis.org.tr, e.t.:19.05.2022. Ayr. Bkz. Şahlanan, a.g.e., 2020, 410, dn. 592.

³⁹³ Sendika ve Konfederasyonların Denetim Esasları ve Tutacakları Defterler ile Toplu İş Sözleşmesi Sicili Hakkında Yönetmelik, m. 14/2-3.

³⁹⁴ Akyiğit, a.g.e., 2020 461.

³⁹⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 286.

³⁹⁶ Şahlanan, a.g.e., 2020,411.

3.3.3. Toplu Görüşmenin Olumsuz Sonuçlanması

Toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması, toplu görüşmesi süresi içerisinde, taraflar arasında, tespiti gereken bir uyuşmazlığın vaki olduğu anlamına gelir.³⁹⁷ İlk toplantı tarihinden itibaren altmış gün içerisinde taraflarca toplu iş sözleşmesinin tüm maddeleri üzerinde uzlaşılmaya varıldığına dair yazılı bir metnin ortaya çıkmaması halinde, toplu görüşme süreci olumsuz sonuçlanmış olacak ve taraflar arasında bir uyuşmazlığın varlığı kabul edilecektir.

Hangi hallerde toplu görüşme uyuşmazlığının tespit edilerek, görevli makama bildirilmesi gerektiği Kanun'da düzenlenmiştir (STİSK m.49). Kanun'da toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sona ereceği haller, toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi veya geldiği hâlde görüşmeye başlamaması, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmemesi veya tarafların toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri ve toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın sona ermesinden ibaret olacak şekilde düzenlenmiştir (STİSK m.49). Bu hallerin ortaya çıktığı durumda, taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirmesi gerekir, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m. 49).

3.3.3.1. Uyuşmazlığın ortaya çıktığının tespit edilmesi gereken haller

3.3.3.1.1. Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi veya geldiği hâlde görüşmeye başlamaması

Uyuşmazlığın tespit edilerek, görevli makama bildirilmesini gerektiren ilk hal, taraflardan birinin ilk toplantıya gelmemesi veya geldiği halde görüşmeye başlamamasıdır.

Kanun metninde, her ne kadar, taraflardan birinin ilk toplantıya gelmemesi veya gelmekle birlikte görüşmeye başlamamasından bahsedilse de burada asıl kastedilen, işveren tarafının ilk toplantıya gelmemesi veya gelmekle birlikte müzakerelere başlamamasıdır.³⁹⁸ Kanun koyucunun iradesi de bu yöndedir.³⁹⁹ Nitekim, işçi tarafının

³⁹⁷ Başbuğ ve Yücel Bodur, a.g.e., 2018, 359.

³⁹⁸ Canbolat, a.g.m., 2013, 257; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 504; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021,960; Şahlanan, a.g.e., 2020,412.

³⁹⁹ STİSK m. 49 gerekçesinde bu durum "İşçi tarafının ilk toplantıya gelmemesi, iyi niyetle pazarlık etme düşüncesi bulunmadığını göstermektedir ve pazarlık kavramıyla bağdaşmamaktadır. Bu nedenle

ilk toplantıya gelmemesinin veya ilk toplantıya gelmekle birlikte görüşmelere başlamamasının yaptırımını, 6356 s. Kanun'un 47. maddesinde ayrı olarak düzenlenmiş ve işçi sendikasının yetkisinin düşmesi sonucuna bağlanmıştır. Bu anlamda, STİKS m. 49 ile STİSK m. 47. hükmü birlikte değerlendirildiğinde, işçi tarafının ilk toplantıya katılmaması halinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceği, buna karşın işveren tarafının ilk toplantıya katılmaması durumunda toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkacağı sonucuna varılabilir.⁴⁰⁰ Bu durum işçi sendikasıyla ilk toplantı tarihinden itibaren altı iş günü içinde görevli makama bildirilmelidir.

İşçi sendikasının ilk toplantıya katılmadığının, işveren tarafının altı iş günlük süre içerisinde görevli makama bildirmesi gerekmez. Nitekim, STİSK m. 49'dan farklı olarak STİSK m. 47'de karşı tarafa bildirim zorunluluğu getirilmemiştir. İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi, ilk toplantıya gelinmemekle, bildirim gerek duyulmaksızın, kendiliğinde düşmüş olacaktır.⁴⁰¹ Ancak, ispat yönünden, toplantıya katılan işveren tarafı temsilcilerinin, işçi tarafının ilk toplantıya gelmediğini tutanak altına alması faydalı olacaktır. Öte yandan, işçi sendikasının ilk toplantıya gelmesiyle birlikte toplu iş sözleşmesi yetkisi derhal düşeceğinden, işveren tarafınca altı iş günlük süre içerisinde görevli makama bildirilmesi durumunda da yetkinin devam ettiği söylenemez ve bu bildirimle dayanarak arabuluculuk aşamasına geçilemez.

ilk toplantıya gelmemesi, yetkinin düşmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu takdirde süre. Kesilmektedir ve arabulucu tayini cihetine gidilmemektedir. " şeklinde ifade edilmiştir.

⁴⁰⁰ Yargıtay, mülga 2822 s. Kanun döneminde verdiği bir kararında, 47. ve 49. maddelerin (2822 s. K. m. 19-21) birlikte uygulanmasıyla ilgili olarak bkz. Y9HD, 24.06.1987, 1987/6019 E., 1987/6298 K.: "Gerçekten, 19. maddenin son fıkrası yeterince açık değildir. Doğru bir sonuca varmak için bu fıkrayı aynı Kanunun 21. maddesinin 1. fıkrası ile birlikte ele almak gerekir. Yasa koyucunun 19/son fıkra ile yer, gün ve saat tesbitinden sonra ilk toplu pazarlık görüşmelerinin 17. maddeye göre yapılan çağrı tarihinden en geç 30 gün içinde başlatılmasını, daha fazla geciktirilmemesini öngörmüş ve bu süre içinde toplu pazarlık görüşmelerinin başlanmaması çağrısı yapan tarafın gelmemesinden kaynaklanıyorsa yetkisinin düşeceğini kabul etmiştir. 21. maddenin 1. fıkrasında sözü edilen toplantı deyimi ise, ilk toplu görüşme toplantısından sonraki toplantı ve daha sonraki toplantılarla ilgilidir. İlk toplu görüşme toplantısının da bu fıkra kapsamında olduğu düşünülemez. Aksi takdirde 19. son fıkranın anlamı kalmaz. Böylece yasa koyucu, çağrıyı takip eden ilk toplantı ile daha sonraki toplantı ya da toplantıların yapılmamasını değişik hukuki sonuçlara bağlamış, çağrıyı yaptığı halde gelmemek suretiyle süresinde görüşmeleri başlatmayan çağırıcı tarafın yetkisinin düşeceğini kabul etmiştir. 21. maddede ise, toplantıya gelmemek, gelip görüşmeye başlanamamak yetki düşmesi gibi bir sonuç doğurmakta, ancak arabuluculuk hükümlerinin işletilmesine olanak sağlamaktadır." ifadelerine yer vermiştir. e.a.: legalbank.net, e.t.:19.05.2022 Bununla birlikte, 2822 s. Kanun'un 19. maddesinde yer alan "çağrıyı yapan taraf" ifadesinin, 6356 s. Kanun'un 47. maddesinde "işçi sendikası" olarak düzenlenmesi ve anılan Kanun'un 49. maddesine, mülga 2822 s. K. m.21'den farklı olarak, "ilk toplantıya" ifadesi eklenmesi karşısında, ilk toplantı ve devam eden toplantı ayırımıyla ziyade, ilk toplantıya hangi tarafın katılmadığına dair bir değerlendirme yapılması gerekecektir.

⁴⁰¹ Bkz. Reisoğlu, a.g.e., 1986, 226. Ayr. bkz. Albayrak Zinciroğlu, a.g.m., 2022, 160.

3.3.3.1.2. Taraflardan birinin toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmemesi

Taraflardan birinin toplu görüşme başladıktan sonra toplantıya devam etmemesi, toplantıların kesilmesi olarak ifade edilebilir. Tarafların her ikisinin de ilk toplantıya katılması fakat ilerleyen toplantılara bu taraflardan en az birinin katılmaması halinde, toplantılar – toplu görüşme – kesilmiş demektir. Bununla birlikte, ilk toplantının yapılamadığı durumda, toplu görüşme esasen başlamamış olacağından, toplantıların kesilmesi de söz konusu olmaz.

Toplantıların kesilmesi, tarafların ilk toplantının ardından, devam eden toplantıların, hangi yer ve zamanda yapılacağına dair uzlaşmaya varamamaları nedeniyle ortaya çıkabilir. İlk toplantıdan farklı olarak, devam eden toplantıların yer ve zamanının belirlenmesi için taraflardan biri görevli makama başvuramayacağından, ilerleyen toplantıların yer ve zamanının belirlenmesi ancak tarafların anlaşmasıyla mümkün olacaktır. Bu anlaşmaya varılamaması halinde, toplantılar kesilecek ve toplu iş uyuşmazlığı çıktığı kabul edilecektir.

Devam eden toplantıların yeri ve zamanı hakkında taraflarca uzlaşmaya varıldığı halde, taraflardan en az biri, devam eden toplantıya katılmaz ise yine toplantıların kesilmesinden bahsedilir. Önemle belirtelim ki, tarafların devam eden toplantının yeri ve zamanı hakkında uzlaşmaya vardığı durumda dahi diğer tarafı görüşmeye hukuken zorlayabileceği bir kurum bulunmamaktadır. Dolayısıyla, devam eden toplantılara katılmak tamamen ihtiyari olup, bu halde yapılması gereken, ortaya çıkan uyuşmazlığın altı iş günü içerisinde görevli makama bildirilmesinden ibarettir.

Toplantıların kesilmesi durumunda, hangi tarafın toplantılara devam etmediğinin bir önemi bulunmaz. Nitekim, işçi sendikasıncı yalnızca ilk toplantıya katılmaması halinde toplu iş sözleşmesi yetkisi düşeceğinden (STİSK m. 47/1), işçi sendikasının ilk toplantıya katılmasının ardından, diğer toplantılara katılmaması veya görüşmeleri kesmesi halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceğinden bahsedilemez.⁴⁰²

⁴⁰² Albayrak Zinciroğlu, a.g.m., 2022, 159; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 284; Sümer, a.g.e., 2019, 614, 684.

3.3.3.1.3. Tarafların toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri

Taraflarca toplantılara devam edilmekle birlikte, toplu görüşmeden bir sonuç alınamayacağı noktasında uzlaşmaya varılması halinde, bu durum bir tutanağa geçirilerek toplu görüşme sonlandırılabilir. Taraflar, toplu görüşme süresi içerisinde kalmak kaydıyla, toplu görüşmenin her aşamasında, toplu görüşme tekliflerinin bütünü üzerinde uzlaşmaya varılamayacağı kanaatine vararak, toplu görüşme sürecini sona erdirebilirler.⁴⁰³ Bu tutanağın imzalanmasıyla, toplu görüşme, taraflarca uyuşmazlıkla sonuçlandırılmış demektir.

Anlaşmazlığın taraflarca tutanak altına alınması tamamen ihtiyaridir. Taraflar, toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamamaları dahi bu durumu bir tutanak altına alarak, görevli makama bildirmek zorunda değildir.⁴⁰⁴ Taraflar, yaşanan anlaşmazlığa rağmen, altmış günlük sürenin sona ermesini de bekleyebilirler.

Tarafların anılan tutanağı düzenledikten sonra yeniden bir araya gelerek toplu görüşmeye devam edip edemeyecekleri ise ayrıca incelenmelidir. Öncelikle belirtmemiz gerekir ki, tarafların, toplu görüşme aşamasında anlaşamadıklarına dair tutanın imzalanması tarihi, toplu görüşme uyuşmazlığının çıktığı tarihtir. Dolayısıyla, aşağıda inceleneceği üzere, işçi sendikasının yetkisinin devam etmesi için taraflardan birinin işbu tutanağın imzalandığı tarihten itibaren altı iş günü içerisinde görevli makama bildirimde bulunması gerekir. Uyuşmazlığın, görevli makama, altı iş günlük sürenin sonunda bildirilmemiş olması halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşeceğinden bu süreden sonra tarafların bir araya gelerek görüşmelere devam edebilmesi de söz konusu olmaz. Öte yandan, altı iş günlük süre içerisinde, taraflardan birinin uyuşmazlığı görevli makama bildirmesi halinde, arabuluculuk aşamasında geçileceğinden (STİSK m.50/1), taraflarca yeni bir görüşme zamanı ve yeri belirlenmesi söz konusu olmaz.

Görüşümüzce uyuşmazlığın görevli makama bildirilmesinden önce ve bildirim için gereken altı iş günlük süre içerisinde olmak kaydıyla tarafların bir araya gelerek görüşmelere devam edebilmesinin önünde ise hukuken bir engel olmasa gerekir. Bu durumda, taraflar, toplu görüşme süresi için altmış ve uyuşmazlığın bildirimi süresi

⁴⁰³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 504.

⁴⁰⁴ Reisoğlu, a.g.e., 1986, 230.

için altı iş günlük sürenin içerisinde olmak kaydıyla, yeniden bir araya gelerek yeni bir tutanakla görüşmelere devam edebilirler. Devam eden görüşmelerde de toplu iş sözleşmesinin bağitlanması noktasında uzlaşmaya varılamaması halinde, ortaya çıkan uyuşmazlığın süresi içerisinde görevli makama bildirilmesi gerekir.

Bu görüşümüzün bir sonucu olarak, görüşmelere devam etmek konusunda uzlaşmaya varan ve altı iş günlük süre içerisinde yapılacak diğer toplantıya katılan taraf, daha sonra uyuşmazlık tutanağının süresinde görevli makama bildirilmemesi sebebiyle yetkinin düştüğü iddiasında bulunamaz. Nitekim, 4721 s. Kanun'un 2. maddesi gereği, *“Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz”*.

3.3.3.1.4. Toplu görüşme süresinin anlaşma olmaksızın sona ermesi

Toplu iş görüşmesinin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür (STİSK m. 47/3). Kanun'da yer alan altmış günlük süre, toplu görüşme süresinin azami miktarını gösterir. Tarafların, altmış günlük süre dolmadan da toplu iş sözleşmesini bağitlaması mümkündür⁴⁰⁵. Bunla birlikte, toplu görüşme süresinin azami altmış gün olduğuna dair düzenleme, yol gösterici değil emredici niteliktedir. Bu niteliği itibarıyla tarafların altmış günlük süresinin uzatılmasına dair anlaşma ve kayıtları kesin olarak hükümsüzdür.

Taraflar, altmış günlük süre içerisinde, toplu iş sözleşmesi maddelerinin bütünü üzerinde uzlaşmaya varmaz veya uzlaşmaya varmalarına rağmen, bu durumu yazılı şekil şartına uygun olarak belgeleyemezler ise toplu görüşmesi anlaşma olmaksızın sona ermiş ve uyuşmazlık ortaya çıkmış olacaktır.

Müzakerelerin, toplu görüşme süresi içerisinde olumlu sonuçlanmadığı durumunda, taraflarca bu durumun tutanak altına alınması gerekmez.⁴⁰⁶ Toplu görüşme süresinin, toplu iş sözleşmesi bağitlanmaksızın dolmasıyla, görüşmeler, başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın olumsuz sonuçlanmış olacaktır. Bu sebeple, taraflardan birinin, görevli makama, uyuşmazlığı bildirerek başvurusu gerekli ve yeterlidir.⁴⁰⁷

⁴⁰⁵ Aktay (Aktay vd.), a.g.e., 2013, 520.

⁴⁰⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 505.

⁴⁰⁷ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 504,505.

3.3.3.2. Uyuşmazlığın tespit edilmemesi halinde yetkinin düşmesi

Toplu görüşmenin olumsuz sonuçlanması ve taraflardan birince uyuşmazlığın altı iş günü içerisinde görevli makama bildirilmemesi halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer (STİSK m.49). Kanun’da yer alan altı iş günlük sürenin, hak düşürücü süre olarak kabul edilmesi gerekir. Bir başka deyişle, uyuşmazlığın altı iş günlük süre içerisinde görevli makama bildirilmemesi halinde, işçi sendikasının yetkisi bildirim süresinin dolmasıyla kendiliğinden düşeceğinden, toplu görüşme süresi dolmamış olsa dahi, görevli makama bildirimde bulunulamaz.

Bildirim, uyuşmazlığın tespit edildiği gününden itibaren altı iş günü içerisinde yapılmalıdır. Altı iş günlük süre, uyuşmazlığın tespit edildiği tarihi izleyen ilk iş günü birinci iş günü olmak üzere, altıncı iş günü sona erer (HMK m. 92). Bildirim görevli makama yapılacağından, iş günü hesabı 657 s. Devlet Memurları Kanunu uyarınca yapılacak ve cumartesi günleri iş gününün hesabına katılmayacaktır (DMK m. 99/2).

Öğretide, yetkinin düşeceği halin, toplu görüşme süresi içerisinde uzlaşmaya varılamaması veya bu süre içerisinde anlaşamadıklarını tutanak altına almaları halinde, altı iş günü içerisinde görevli makama bildirilmemesi hali olduğu, diğer hallerin taraflar arasında gerçekleşmesi sebebiyle, Bakanlık tarafından re’sen tespit edilmesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir.⁴⁰⁸

Öğretideki görüşüne kısmen katılmakla birlikte, görüşümüzce, işveren tarafının ilk toplantıya gelmemesi veya gelmekle birlikte görüşmeye başlanılmaması halinde de belirlenen ilk toplantı tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde görevli makama bildirimde bulunulması gerekir⁴⁰⁹. Aksi halde yetki belgesinin hükmü kalmaz. Bu anlamda, 2822 s. Kanun’da yer alan “...toplantıya gelen taraf, durumu görevli makama altı iş günü içerisinde yazı ile bildirir.”⁴¹⁰ şeklindeki düzenlemeye, 6356 s. Kanun’da yer verilmemesi görüşümüzce isabetsiz olmakla birlikte, bildirim yükümlüğünün başladığı tarihin, yürürlükteki Kanun anlamında da ilk toplantının yapılması gereken gün dikkate alınarak hesaplanması gerekir.

Şöyle ki, tarafların çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde ilk toplantının yeri ve zamanı üzerinde uzlaşmaya varamaması halinde, ilk toplantının

⁴⁰⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 505.

⁴⁰⁹ Canbolat, a.g.m., 2013, 257; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 57. Bkz. Sümer, a.g.e., 2019, 683.

⁴¹⁰ 2822 s.K. m. 21/1.

yeri ve zamanı görevli makamca belirleneceğinden, görevli makam ilk toplantının yeri ve zamanını bilecek dolayısıyla re'sen gözetecektir.⁴¹¹ Tarafların ilk toplantının yeri ve zamanı üzerinde uzlaşmaya varıldığına dair bir tutanağı düzenlenmesi ve tutanağın görevli makama bildirilmesi durumunu da farklı düşünmemek gerekir. Bu anlamda, ilk toplantının yapıp yapılmadığını görevli makamın re'sen tespit etmesi olanaklıdır.

Ayrıca, işçi tarafının ilk toplantıya katılmaması ile işveren tarafının ilk toplantıya katılmaması sebebiyle ilk toplantının yapılmamasının yaptırımını birbirinden farklı olarak düzenlenmiş olup, ilk toplantının hangi tarafın katılmaması nedeniyle yapılamadığının tespiti önemlidir. İlk toplantının, tarafların ilk toplantının yeri ve zamanı üzerinde anlaşmaya varamaması halinde taraflardan birince durumun görevli makama bildirilmemesi sebebiyle çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılamamasının yaptırımının da işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi olacağından, ilk toplantının hangi sebeple yapılamadığının belirlenmesi, yetki belgesinin hükmü ve toplu görüşmenin diğer aşamalarına devam edilebilmesi açısından hayati öneme sahip olup, bu durumun ilk toplantı gününde hazır bulunan tarafça tutanak altına alınarak altı iş günü içerisinde görevli makama bildirilmesi gerekir.

Görüşümüzce, uyuşmazlığın, işveren tarafının ilk toplantıya gelmemesi halinde veya gelmekle birlikte müzakerelere başlamadığı durumda, ilk toplantı günü; tarafların uzlaşmaya varamadıklarını bir tutanakla tespit etmeleri halinde, bu tutanağın imzalandığı gün⁴¹² tespit edilmesi gerektiği kabul edilmelidir. Taraflardan en az birinin devam eden toplantılara gelmediği durum ile tarafların süresi içerisinde toplu iş sözleşmesi bağtlayamadığı durumda ise ilk toplantı tarihinden itibaren altmışıncı günün sonunda, taraflar arasında uyuşmazlığında vaki olduğu kabul edilmelidir.

Burada son olarak belirtelim ki, Kanun'un lafzında, "*taraflardan biri*" ifadesine yer verildiğinden, uyuşmazlığın bildirimi işçi sendikasıyla yapılabileceği gibi işveren tarafınca da yapılabilir. Bildirimin, hangi tarafça yapıldığı önemli değildir. Dolayısıyla, işçi sendikasıyla bildirim yapılmamasına rağmen, bildirimin işveren tarafınca yapılması halinde de yetki belgesinin hükmü devam eder.

⁴¹¹ Karş. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 505.

⁴¹² Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 655.

4. GREV KARARININ ALINMASI VE UYGULANMASI SIRASINDA YETKİNİN DÜŞMESİ

4.1. Mücadeleci Çözüm Yolu Olarak Grev

Grev, toplu görüşme sürecinde, işçi tarafının kolektif baskı yaratma amacıyla kullandığı, yasal ve meşru bir mücadele aracı olarak nitelendirilebilir.⁴¹³ Grevin hak olarak tanınması sürecinde, grevin üretime zarar veren ve toplum düzeni bozan, sözleşmeye aykırılık teşkil eden bir baskı aracı olması yönlerinden eleştirilerle karşılaşmış olsa da grev esasen işçilerin kendine yardımcı olması suretiyle işveren karşısında pazarlık gücü kazanmasını sağlayan ve bu şekilde sosyal denge ve düzenin korunmasına hizmet eden bir araç olarak görülmektedir.⁴¹⁴

4.1.1. Hukukumuzda Grev Hakkı

Türk Hukukunda grev, ilk olarak 1909 tarihli Tatil'i Ta'til-İ Eşgâl Kanunu ile düzenlenmiş⁴¹⁵, anılan düzenleme, Cumhuriyet döneminin ilk iş kanunu olan 1936 tarih 3008 s. İş Kanunu'na kadar yürürlükte kalmıştır. Cumhuriyet döneminde greve ilişkin ilk düzenleme ise 3008 s. İş Kanunu⁴¹⁶ ile yapılmış ve grev tamamen yasaklanmıştır (3008 s.K. m.72).

Grevin, hukukumuzda Anayasal bir hak olarak tanınması, 1961 Anayasası ile mümkün olmuştur. 1961 Anayasası'nda, işçilerin, işverenlerle olan ilişkilerinde

⁴¹³ Sur, a.g.e., 2022, 431

⁴¹⁴ Bkz. Sur, a.g.e., 2022, 432, 433.

⁴¹⁵ Ayrıntılı inceleme için bkz. Doğan, H. (2018). "Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Grev Hakkı ve Ta'til-İ Eşgâl Kanunu", *Atatürk Kültür, Dil Ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Tarih Kurumu Belleten Dergisi*, LXXXII, (293), 265,300. Tatil'i Eşgal Kanunu, II. Meşrutiyet sonrasında, özellikle devlet tarafından işletilen demiryollarında çalışan işçilerin grevlerinin yoğunlaşması sonucundan, 8 Ekim 1908'de kabul edilen Ta'til-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanûn-ı Muvakkat'ının ardından Meclis-i Mebusan'da kabul edilmiş ve Cumhuriyet döneminin ilk iş kanunu olan 1936 tarih 3008 s. İş Kanunu'na kadar yürürlükte kalmıştır. Ta'til-i Eşgâl Kanunu'nun beşinci maddesinde, işçi ve işveren arasında anlaşma şartlarının kabul edilmesi halinde taraf temsilcilerince bu anlaşmanın imzalanması ve imzaların ardından memurca tasdik edilmesi düzenlenirken; altıncı maddede tarafların anlaşmaya varamaması halinde işçilerin, işyerinde yapılan işi engellemeksizin ve gösteri yapmaksızın iş bırakabileceği düzenlenmiştir. Bu anlamda, işçilerin kolektif olmasa da ferdi olarak işi bırakabilecekleri söylenebilir. Bununla birlikte Kanun'un sekizinci maddesiyle kamu yararına hizmet yapan kurum ve kuruluşlarda sendika teşkil etmek yasaklanmış, on birinci maddesiyle de Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce faaliyette olan kurum ve kuruluşlar feshedilmiştir (Doğan, a.g.e, 2018, 287-288) On üç maddelik düzenlemede, sendikalaşma ve iş bırakmanın diğer koşullarla birlikte para ve hapis cezasıyla karşılanması ve kamu hizmetinin devamı için gerektiğinde askerî gücün kullanılabileceği; savaş halinde ve savaşın ihtimali durumundayken, işçi taleplerinin incelenmesini erteleyebileceği düzenlenmektedir (Doğan, a.g.e, 2018, 289).

⁴¹⁶ 3008 s. İş Kanunu, RG. T/s.: 15.06.1936/3330.

(münasebetlerinde), ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahip oldukları açıkça düzenlenmiştir (1961 AY m. 47). Bu anlamda 1961 Anayasası'nda, toplu sözleşme ve grev hakkının ayrılmaz bir biçimde – bir arada – Anayasal güvence altına alındığı özellikle belirtilmelidir. Grev hakkının Anayasal güvenceye alınmasının ardından, 274 s. Sendikalar Kanunu ve 275 s. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, ikiz kanunlar olarak, 15.07.1963 tarihinde kabul edilmiş ve uzlaştırma kurulunca düzenlenen tutanak alındıktan sonra grev yapılabileceği (TİS-GLK m. 15) açıkça düzenlenmiştir.

1980 askeri müdahalesinin ardından kabul edilen 1982 Anayasası ile grev lokavt yeniden düzenlenmiş, bu düzenlemeye binaen 1983 tarih ve 2822 s. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiş, anılan kanun 6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilene kadar yürürlükte kalmıştır.

Grev, meri hukukumuzda Anayasal güvence altına olan sosyal ve ekonomik bir haktır⁴¹⁷. T.C. Anayasası'nın 54. maddesinde grev hakkı, *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler”* şeklinde ifade edilmiştir. Maddenin lafzıyla esasen Anayasal grev hakkının sınırları da belirli ölçüde çizilmiştir. Öncelikle, grev hakkı, Anayasal düzeyde yalnızca işçilere tanınmıştır. Bu anlamda, işçi olarak nitelendirilemeyen kimselerin Anayasal güvence altındaki grev hakkına sahip olduğu söylenemez. Ne var ki, ilgili mevzuatların düzenlenmesiyle, memurlara ve diğer çalışanlara da grev hakkı tanınması mümkündür⁴¹⁸. Nitekim, bu kimseler açısından Anayasal bir grev hakkından söz edilemese de bu kimseler için herhangi bir grev yasağına da Anayasa'da yer verilmemiştir.

Öte yandan grevin Anayasal güvence altında olduğunun söylenebilmesi için, grevin toplu iş görüşmesi sırasında çıkan bir uyuşmazlık üzerine yapılması gerekir. Bu anlamda, uyuşmazlıkla tamamlanan bir toplu görüşme sürecinin sonunda yapılan grev, Kanun'da aranan diğer şartların da yerine getirilmesi halinde Anayasal güvence

⁴¹⁷ Öztürk, B. (2016). “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (51), 1817.

⁴¹⁸ Sur, a.g.e., 2022, 438.

altında olur. Son olarak belirtelim ki, Anayasal grev hakkı, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.⁴¹⁹

4.1.2. Grevin Tanımı ve Unsurları

Hukukumuzda grevin tanımı, 6356. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesinde *“İşçilerin, 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.”* ifadeleriyle yapılmıştır.

Grevin tanımının ve unsurlarının, çalışmamız anlamında da tespit edilmesi önemlidir. Nitekim, grev, toplu görüşme sürecinde, işçi sendikasının sahip olduğu en etkili mücadele aracı olmakla, toplu görüşme sürecinin ve dolayısıyla işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbeti açısından önem arz eder. Kanun'da yapılan tanımdan yola çıkarak, grevin unsurları tespit edilebilir. Bu noktada, grevin unsurları tespit edilirken, öğretilerdeki ayırım⁴²⁰ dikkate alınarak, grevin unsurları, maddi unsurlar ve manevi unsurlar olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

4.1.2.1. Grevin maddi unsurları

Grevin maddi unsurları, işi bırakanların işçi sıfatında olması, işçilerin işi tamamen bırakması ve bırakılan işin görülmekle yükümlü olunan iş olmasından ibarettir.

Grevden bahsedilebilmesi için, işi bırakanların işçi sıfatına sahip olması gerekir⁴²¹. İşçi, bir iş sözleşmesi uyarınca, işverene bağımlı olarak iş görme borcu altında bulunan gerçek kişi olarak tanımlanabilir. İşçinin tanımı esasen 4857 s. İş Kanunu'nda yapılmış olsa da (STİSK m. 2/3 atfı da böyledir) 6356 s. Kanun'da 4857 s. Kanun'daki düzenlemenin dışında kalan kimselerin de 6356 s. Kanun anlamında işçi olarak kabul edilebileceği düzenlenmektedir. Bu anlamda, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler de 6356 s. Kanun anlamında işçi olarak kabul edilebilir, ancak bu kabul, 6356 s. Kanun'un ikinci ila

⁴¹⁹ AY m. 54/2.

⁴²⁰ Sur, a.g.e., 2022, 443 vd.

⁴²¹ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1015; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 573; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 415.

altıncı bölümleri açısından geçerlidir (STİSK m. 2/4). Toplu görüşme süreci ve greve ilişkin düzenlemeler ise 6356 s. Kanun'un yedinci ve devamındaki bölümlerinde düzenlendiğinden, iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişiler, grev hakkı yönünden, işçi olarak kabul edilmeyecektir.⁴²²

Öte yandan, 4857 s. Kanun anlamında işçi sayılmayan çıraklar ve stajyerler ile memurlar da greve ilişkin düzenlemenin dışındadır. Dolayısıyla, çırakların, stajyerlerin, memurların; iş sözleşmesi dışında ücret karşılığı iş görmeyi taşıma, eser, vekâlet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız olarak meslekî faaliyet olarak yürüten gerçek kişilerin işi bırakması, grev olarak nitelendirilemez.

Grevin varlığından bahsedilebilmesi için, tek bir işçinin görmekle yükümlü olduğu işi bırakması yeterli değildir.⁴²³ Bu anlamda, işyerinde çalışan tek bir işçinin ferdi veya kolektif bir kararla işi bırakması grev olarak nitelendirilemez⁴²⁴ meğerki tek bir işçinin çalıştığı işyeri, işletme kapsamında yer alıyor olsun. Bu durumda, grev kararı işletmenin bütüne ilişkin alınmak zorunda olduğundan, esasen işçi tek başına değil işletmeye dahil işyerlerinde çalışan diğer işçilerle birlikte işi bırakabilecek ve bu durumda grevin varlığından söz edilebilecektir. Bu anlamda, tek bir işçinin çalıştığı işyeri için grev kararı, ancak bu işyerinin bir işletme dahilinde bulunmasıyla mümkündür.⁴²⁵

Grevden söz edilebilmesi için, işin tamamen bırakılması gerekir. İşin tamamen bırakılması dışında kalan, iş yavaşlatma ve verim düşürme eylemleri, grev olarak değerlendirilemez.⁴²⁶ İşin bırakılması hususunda özellikle değinmemiz gerekir ki, işi bırakmanın grev süresiyle sınırlı – geçici – olarak gerçekleştirilmesi halinde grevden bahsedilebilir, bu anlamda işçilerin işi tamamen bırakması topluca iş akitlerini sona erdirmelerinden kaynaklanıyor ise grev olarak nitelendirilemez.⁴²⁷

⁴²² Sur, a.g.e., 2022, 443.

⁴²³ Caniklioğlu, N. (2013). “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 293.

⁴²⁴ Karş. Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 580; Reisoğlu, a.g.e., 1975, 302; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 416

⁴²⁵ Karş. Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 582.

⁴²⁶ Sur, a.g.e., 2022, 443.

⁴²⁷ Sur, a.g.e., 2022, 449.

Grevin üçüncü ve son maddi unsuru, bırakılan işin görülmekle yükümlü olunan iş olmasıdır. Öğretide bu durum, işin bırakılmasının başka bir hakka dayanmaması gerektiği şeklinde ifade edilmektedir.⁴²⁸

Bu anlamda işçilerin, ara dinlenme sürelerinde ya da çalışma saatleri dışında gerçekleştirdikleri eylemler grev olarak nitelendirilemez, nitekim bu sürelerde görülmekle yükümlü olunan bir iş bulunmamaktadır.⁴²⁹ Bu kapsamda, işçinin raporlu olduğu günlerde çalışmamasının da grev olarak nitelendirilemeyeceği de söylenmelidir.⁴³⁰ İşçilerin iş görmekten kaçınma hakkını düzenleyen 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁴³¹ 13. maddesi ve *işin durdurulması* başlıklı 25. maddesinin uygulama alanı bulduğu hallerde de işin bırakılması başka bir hakka dayandığından grev olarak nitelendirilemez.⁴³²

Ücretini almayan işçilerin işi bırakması durumunda, grevden bahsedilip bahsedilemeyeceği de ayrıca incelenmelidir. İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafınsa bunun karşılığında ücret ödemeyi kabul ettiği bir sözleşme olarak tanımlanabilir. İş sözleşmesi, karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olduğundan, bir tarafın ücret ödememesi nedeniyle diğer tarafın iş görmekten kaçınması, esasen Türk Borçlar Kanunu anlamında, ödemelik def'i olarak nitelendirilir (TBK m. 98/1).⁴³³ Öte yandan, İş Kanunu'nun 34. maddesinde açıkça, "*Ücreti*⁴³⁴ *ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.*" demek suretiyle, ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınabileceği ifade edilmiştir.⁴³⁵ Bu doğrultuda, ücreti alamayan

⁴²⁸ Sur, a.g.e., 2022, 445.

⁴²⁹ Gökteş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1015; Şahlanan, a.g.e., 2020, 524.

⁴³⁰ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 517.

⁴³¹ 6331 s. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, RG. T/s.: 20.06.2012/28339.

⁴³² Ayrıntılı inceleme için bkz. Erkanlı Başbüyük, B. (2020). *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, Ankara, 182 vd.; Sur, M. (2005), "İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", A. Can Tuncay'a Armağan, 402 vd.

⁴³³ 6098 s. K. m. 98/1: *Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmede, taraflardan birinin borcunu ifada güçsüzlüğe düşmesi ve özellikle iflas etmesi ya da hakkındaki haciz işleminin sonuçsuz kalması sebebiyle diğer tarafın hakkı tehlikeye düşerse bu taraf, karşı edimin ifası güvence altına alınıncaya kadar kendi ediminin ifasından kaçınabilir.*

⁴³⁴ İş görmekten kaçınma hakkı bakımından, ödenmeyen ücretin, işçinin asıl ücreti olabileceği gibi ikramiye ve prim gibi ücret ekleri de olabileceği yönünde bkz. Erkanlı Başbüyük, a.g.e., 2020, 118.

⁴³⁵ Y9HD, 14.04.2007, 2007/11016 E., 2007/11509 K.: "*Davalı işveren vekili, davacının iş sözleşmesinin fesih yazısındaki nedenlerle haklı olarak feshedildiğini, 09-16.11.2006 tarihleri arasında vardiyalı başlangıcında, çalışma kartını makineden geçirdikten sonra işbaşı yapmadığını, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkını kötüye kullandığını, makineleri ve üretimi durdurarak, kanunsuz direnişe katıldığını, uyanlara rağmen işe başlamadığını, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.h.ı ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 45. maddeleri*

işçilerin ferdi veya toplu olarak işi bırakması halinde, işi bırakma esasen başka bir hakka dayandığından⁴³⁶, bu eylemin grev olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.⁴³⁷

4.1.2.2. Grevin manevi unsurları

Grevin manevi unsurları, karar yönünden; grev kararının kolektif iradeye dayanması ve amaç yönünden; işin, işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak üzere bırakılmış olmasıdır.

Grev, işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun verdiği karara dayanarak işi bırakmalarıdır. Dolayısıyla, grevden bahsedilebilmesi için, grev kararının kolektif bir iradeye dayanması gerekir.⁴³⁸ Bu irade, eylemsel bir işçi topluluğundan gelebileceği gibi bir örgüt kararına da dayanabilir. Bu anlamda, tek bir işçinin, ferdi bir iradeyle işi bırakması grev olarak nitelendirilemez.⁴³⁹

İş bırakmanın amacı, işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak olduğu takdirde yapılan eylem grev olarak nitelendirilebilir.⁴⁴⁰ Amaçlananın işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak olması yeterlidir, bu amacının gerçekleşip gerçekleşmemesi eylemin grev olarak nitelendirilmesini engellemez.⁴⁴¹

İşyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla yapılmayan iş bırakmalar ise grev olarak nitelendirilemez. Bu noktada, ibadet, törene veya canlı bir etkinliğe katılma, protesto yürüyüşü veya mitinge katılma amacıyla yapılan iş bırakmalar, grev sayılmaz.⁴⁴²

uyarınca feshedildiğini, feshin haklı nedene dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur. (...) Dosya içeriğine göre, davalı işverenin ücretleri ödemediği, davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca iş görme edimini yerine getirmekten çekinme hakkını kullandığı, bu nedenle feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir. ”. e.a.: calismatoplum.org, e.t.: 23.04.2022

⁴³⁶ Ayrıntılı inceleme için bkz. Erkanlı Başbüyük, a.g.e., 2020, 115 vd.; Sur, a.g.m., (2005), 396 vd.

⁴³⁷ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 520; Sur, a.g.e., 2022, 446, 447; Şahlanan, a.g.e., 2020, 545.

⁴³⁸ Sur, a.g.e., 2022, 448.

⁴³⁹ Sur, a.g.e., 2022, 448; Şahlanan, a.g.e., 1992, 543. Karş. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 518. Ünitte çalışan tek işçinin, sendikaca alınan grev kararına uyacak işi bırakması da grev olarak nitelendirilemeyeceği yönünde bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 580; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 416

⁴⁴⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 597.

⁴⁴¹ Arıcı, a.g.e., 2022, 334; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 597; Sur, a.g.e., 2022, 449. Karş. Reisoğlu, a.g.e., 1975, 302.

⁴⁴² Sur, a.g.e., 2022, 449.

4.1.3. Kanuni Grev – Grevin Kanuniliği

Grevin kanuniliği, grevin unsurlarından bağımsız olarak ele alınmalıdır. Yukarıda grevden bahsedilebilmesi için aranan şartların gerçekleşmesi eylemin grev olarak nitelendirilmesi için gerekli iken eylemin kanuni grev olarak nitelendirilmesi için yeterli değildir. Kanuni grevin mesleki amaca uygun olması, greve dair usulü şartların yerine getirilmiş olması ve greve dair hukuki bir engelin bulunmaması gerekir. Aksi takdirde uygulanan grev kanun dışı olarak nitelendirilecektir (STİSK m. 58/3)

4.1.3.1. Mesleki amaca uygunluk

Hukukumuzda yalnızca mesleki amaca uygun grevler yasal grev olarak nitelendirilmektedir.⁴⁴³ Buradaki mesleki amaç, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla işi bırakmasıdır.⁴⁴⁴ Anılan amaç dışında yapılan grevler, Kanun'da aranan diğer şartların yerine getirilmesi halinde dahi kanun dışı grev olarak nitelendirilir.⁴⁴⁵

Mesleki amaca dayanmayan grevler; siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevi bu anlamda yasa dışı grev olarak nitelendirilir.⁴⁴⁶ Her ne kadar 2010 Anayasa değişikliği ile siyasî amaçlı grev ve lokavt; dayanışma grev ve lokavtı; genel grev ve lokavt; işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamayacağına dair hüküm kaldırılmışsa da anılan eylemlerin yapılabileceğine dair normatif bir düzenleme bulunmadığından, bu eylemler, amaç yönünden kanun dışı olarak nitelendirilmeye devam edilmektedir.⁴⁴⁷ Ne var ki, anılan Anayasa değişikliği sonrasında, bu eylemlerin 6356 s. Kanun'da düzenlenerek güvence altına alınmasında, Anayasal bir engel de bulunmamaktadır.⁴⁴⁸

⁴⁴³ Sur, a.g.e., 2022, 350.

⁴⁴⁴ Sur, Melda (2012). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev Hakkı”, *Sicil*, 7 (28), 163-171, 164; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 421

⁴⁴⁵ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 272; Arıcı, a.g.e., 2022, 340; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 421.

⁴⁴⁶ Canbolat, T. (2012). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Getirdiği Yenilikler”, *Toprak İşveren Dergisi*, (98), 18. Ayr. bkz. Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 294 vd.

⁴⁴⁷ Arıcı, K. (2013). “Toplu İş Uyuşmazlıkları, Grev, Lokavt ve Yüksek Hakem Kurulu”, *Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu*, 104; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 523; Sur, a.g.m., 2012, 166; Şahlanan, a.g.e., 2020, 548; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 422.

⁴⁴⁸ Ayr. bkz. Arıcı, a.g.m., 2014, 10.

4.1.3.2. Toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması

Hukukumuzda yalnız mesleki amaçlı grevlere izin verilmiş olsa da işin, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla bırakılmış olması yeterli değildir. Bunun yanında, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve zorunlu barışçıl çözüm yolunun yani arabuluculuk aşamasının tamamlanmış olması da gerekir.

Anılan sebeple, işin, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla bırakılması, toplu iş görüşmesinde uyuşmazlık çıkmasından kaynaklanmıyorsa yine yasal grev olarak nitelendirilemez.⁴⁴⁹ Söz gelimi, işçilerin, işyerinde işten çıkarmaları protesto etmek veya çalışma koşullarının kötüleşmesi gibi sebeplerle işi bırakması, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacına hizmet ediyor olsa da işi bırakma toplu iş görüşmesinin olumsuz sonuçlanmasına dayanmadığından, kanun dışına çıkmış olacaktır.⁴⁵⁰

Burada önemle belirtelim ki grev kararı toplu iş sözleşmesine dair her uyuşmazlıkta değil yalnız toplu görüşme sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarda alınabilir. Bu anlamda, usulüne uygun şekilde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinin kimi hükümlerinin değiştirilmesi veya yeniden düzenlenmesi amacıyla greve başvurulamaz.⁴⁵¹ Öte yandan, uyuşmazlığın toplu görüşme sürecinde de vaki olduğu iddiası ile toplu iş sözleşmesi bağitlandıktan sonra grev yoluna başvurulabilmesi de mümkün değildir.⁴⁵² Toplu iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesi bağitlandıktan sonra da menfaat uyuşmazlığı çıkarılabileceğine ve greve başvurulabileceğine ilişkin hükümler bulunması bu durumu değiştirmez.⁴⁵³

⁴⁴⁹ Şahlanan, a.g.e., 2020,548.

⁴⁵⁰ Sur, a.g.e., 2022, 450.

⁴⁵¹ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 619. Yazara göre, toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında yeninde gözden geçirileceğine dair hükme toplu iş sözleşmesinde yer verilmesi durumunda, yeniden gözden geçirme süresince ortaya çıkan uyuşmazlıklarda da grev ve lokavta başvurulamaz. Ayr. bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 348. Yazarlara göre, toplu iş sözleşmesi bağitlandıktan sonra, grev ve lokavt yoluyla, tarafların birbirini toplu iş sözleşmesi üzerinde değişiklik yapmaya zorlaması mümkün olmayıp, “mutlak dirlik borcu” buna engel teşkil eder.

⁴⁵² Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 619.

⁴⁵³ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 619.

4.1.3.3. Barışçıl çözüm yollarının denemiş olması

İş bırakma, toplu iş görüşmesinin olumsuz sonuçlanmasına dayanıyor fakat toplu iş uyuşmazlığı tespit edilmemiş yahut tespit edilmekle birlikte, zorunlu arabuluculuk aşaması tamamlanmamışsa yine uygulanan grevin yasal grev olduğu söylenemez.

Toplu iş ilişkilerinin, normatif düzenlemelerle yürütüldüğü hukuk sistemlerinde, barışçıl çözüm yollarına etkinlik kazandırılması amacı güdüldüğü ifade edilmektedir.⁴⁵⁴ Barışçıl çözüm yollarının temel amacı, toplu görüşme taraflarının menfaatleri de göz önünde tutularak, çalışma barışı bozulmaksızın, toplu iş uyuşmazlığının, çözülmesidir.⁴⁵⁵

Hukuk sistemimiz de 6356 s. Kanun⁴⁵⁶ ile toplu görüşmenin olumsuz sonuçlandığının tespiti ardından zorunlu olarak başvurulacak barışçıl yol arabuluculuktur.⁴⁵⁷ Toplu görüşmenin uyuşmazlığın tespiti aşamasından sonra başvuru arabuluculuk, *olağan arabuluculuk* olarak anılmaktadır.⁴⁵⁸ Bu noktada, toplu iş uyuşmazlığının çözümünde, grev ve lokavt gibi sonuçları ağır olan mücadeleci yollarının denenmesinin öncesinde, uzlaştırıcı bir yol olarak arabuluculuğun denenmesi gerekir. Bir başka deyişle, arabuluculuk aşamasının tamamlanması, mücadeleci çözüm yollarına başvurulabilmesinin, ön koşuludur.⁴⁵⁹ Bu süreçte, arabuluculuk, mücadeleci yollara başvurulması öncesinde tarafların uzlaşmaya varabilmesine hizmet eder.⁴⁶⁰

Toplu görüşme sürecinde, arabuluculuk aşamasına geçilebilmesi için öncelikle, toplu görüşme sürecinin uyuşmazlık ile sonuçlanması ve uyuşmazlığın taraflardan birince görevli makama bildirilmesi gerekir. Toplu görüşme sırasında uyuşmazlık çıkması

⁴⁵⁴ Canbolat, a.g.m., 2013, 249.

⁴⁵⁵ Canbolat, a.g.m., 2013, 249.

⁴⁵⁶ Hukukumuzda uygulanan ve uygulanmakta olan alternatif çözüm yollarının tarihsel etkinliğinin incelemesi için bkz. Baştürk, Ş., Yıldız Bağdoğan, S., Kılış, İ. (2018) “Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği Üzerine Bir Analiz”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8 (1), 41 vd.

⁴⁵⁷ Detaylı inceleme için bkz. Baştürk vd., a.g.m., 2018, 33-65; Canbolat, a.g.m., 2013, 247-273; Güler, Ş. (2016). “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Arabulucu, Görevli Makam ve Yetkili İşçi Sendikasının Fonksiyonları”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (13), 26,47; Kılış, İ., Yıldız Bağdoğan, S., Baştürk, Ş. (2014) “Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk ve Uzlaştırma Sisteminin Evrimi ve Sistemin Etkinliğini Arttırıcı Öneriler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 53,81; Terzioğlu, A. (2021) “Türk Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, *Econharron Harran Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (8), 130,147.

⁴⁵⁸ Canbolat, a.g.m., 2013, 255; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 962; Terzioğlu, a.g.m., 2021, 134.

⁴⁵⁹ Canbolat, a.g.m., 2013, 253.

⁴⁶⁰ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 962.

halinde, taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş gün içinde görevli makama bildirmesi gerekir ve aksi halde yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK m.49). Bu noktada, görevli makamın, uyuşmazlığın taraflardan birince kendisine bildirilmemesi halinde, re'sen uyuşmazlığı tespit ederek, arabuluculuk aşamasına geçilmesini kararlaştırması beklenemez.⁴⁶¹

Uyuşmazlığın görevli makama bildirilmesi üzerine, toplu görüşme sürecindeki, arabuluculuk aşamasına geçilmiş olur. Yukarıda izah edildiği üzere, uyuşmazlığın tespitinden sonra başlayacak arabuluculuk, olağan ya da zorunlu arabuluculuk olarak anılmaktadır. Bu durum, toplu görüşme sürecinin mücadeleci yollarına başvurulmasından önce arabuluculuk aşamasının tüketilmesi gerekliliğine dayanır.

Görevli makam, uyuşmazlığın kendisine bildirildiği tarihten itibaren, altı iş günü içinde, resmi listeden bir arabulucu görevlendirir (STİSK m. 50/1). Toplu iş uyuşmazlığında görev alabilecek arabulucunun nitelikleri, Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.⁴⁶² Buradaki altı iş günlük süre, düzenleyici niteliğe haiz olduğundan, görevli makamın, belirlenen sürenin aşılmasının ardından, bir arabulucu görevlendirmesi durumunda da süreç kaldığı yerden devam eder.

Taraflar, toplu iş uyuşmazlığında görev yapacak arabulucuyu kendileri de belirleyebilir. Ancak bu durumda belirli şartların yerine getirilmesi gerekir. Görev yapacak arabulucunun taraflarca belirlenmesinin ilk şartı, tarafların belirlediği arabulucunun, resmi arabuluculuk listesinde yer almasıdır. Bir başka deyişle, taraflar, resmi arabuluculuk listesinde yer almayan bir kişiyi arabulucu olarak belirleyemezler. Bu durum öğretide haklı olarak eleştirilmektedir.⁴⁶³ Görev yapacak arabulucunun

⁴⁶¹ Alpogut, a.g.m., 2012, 41.

⁴⁶² Anılan Yönetmelik uyarınca, arabulucu; *Türk vatandaşı olmak ;medeni ve siyasi hakları kullanma ehliyetine sahip olmak; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde öngörülen genel koşulları taşımak; siyasi parti organlarında görevli olmamak, sendika şubesi, sendika ve konfederasyonlarda herhangi bir suretle görevli bulunmamak, Yükseköğretim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bulunmamak; Hukuk, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, maliye, iktisat ve işletme öğrenimi yapılan en az dört yıllık bir yükseköğretim kurumunu bitirmiş ve işçi-işveren ilişkileri alanında en az beş yıl çalışmış veya diğer yükseköğretim kurumlarını bitirmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarında en az on yıl iş hukukuyla ilgili görevlerde çalışmış olmak*⁴⁶² niteliklerini haiz olmalıdır (m. 7). Öte yandan, toplu çıkar uyuşmazlıklarında, işveren veya işverene ait işyerlerinde görevli olanlar arabuluculuk yapamaz⁴⁶² (m.10).

⁴⁶³ Canbolat, a.g.m., 2013, 255.

taraf larca belirlenmesinin bir diğ er şartı ise, tarafların bir isim üzerinde anlaşmasıdır.⁴⁶⁴

Tarafların, resmi arabuluculuk listesinde yer alan bir isim üzerinde uzlaşmaya varamaması halinde, arabulucu görevli makam tarafından belirlenir. Görevli makamın arabulucu atama usulüne dair normatif bir düzenleme bulunmadığından, arabulucunun atanma usulü, görevli makamın takdirindedir.⁴⁶⁵

Arabuluculuk görüşmelerinin süresi on beş gündür (STİSK m. 50/3). Bu süre, arabulucunun, görevinin kendine bildirildiği tarihten başlar. Toplu iş sözleşmesi bağ itlanmadıkça on beş günlük süre dolmaksızın arabuluculuk görüşmeleri sona erdirilemez. Bir başka deyiş le, taraflar, anlaşamayacakları sonucuna varsalar dahi anlaşmazlığı bir tutanak altına alarak arabuluculuk görüşmelerini sona erdiremezler. Arabuluculuk sürecinin anlaşma olmaksızın sona erdirilebilmesi için her halükârda on beş günlük sürenin dolması gerekir. On beş günlük arabuluculuk süresi, kısaltılamaz.⁴⁶⁶

Öte yandan, arabuluculuk görüşmelerinin süresinin, taraflarca uzatılabilmesi mümkündür. Taraflar, arabuluculuk süresinin uzatılması üzerinde anlaşmaya varmak kaydıyla, toplu görüşme süresini en çok altı iş günü uzatabilirler (STİSK m. 50/3). Uzatma kararı görevli makama bildirilir (STİSK m. 50/3). Kanun’un lafzında, “*en çok*” ibaresine yer verilmesi karş ısında, tarafların anılan süreyi geçmemek kaydıyla, arabuluculuk görüşme süresinin ne kadar uzadığını da belirlemesi gerekir. Bu belirleme yapılmaksızın veya altı iş günlük süreden daha uzun bir süre belirlenerek, sürenin uzatılmasına karar verildiği halde, taraflarca görüşmenin altı iş günü süresince uzatıldığı kabul edilmelidir. Kanun’da arabuluculuk görüşmelerini uzatma hakkı yalnızca taraflara tanınmıştır (m. 50/3).⁴⁶⁷ Bu sebeple, uzatma kararı için arabulucunun veya görevli makamın onayının alınması gerekmediği gibi taraflarca arabuluculuk süresinin uzatılması üzerinde bir anlaşmaya varılmadığı durumda, arabulucu veya görevli makamca arabuluculuk süresinin re’sen uzatılması mümkün değildir.

Yönetmelik’te arabuluculuk toplantılarının nerede yapılacağına dair emredici bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, yol gösterici olarak, görevli makamın

⁴⁶⁴ Terzioğlu, a.g.m., 2021, 136.

⁴⁶⁵ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 964.

⁴⁶⁶ Güler, a.g.m., 2016, 37.

⁴⁶⁷ Güler, a.g.m., 2016, 38; Terzioğlu, a.g.m., 2021, 138.

bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğünde ya da tarafsız bir yerde, tarafların bir araya getirilmesine özenilmesi tavsiye edilmektedir.⁴⁶⁸ Ancak, toplantının yerini belirleme görevi ve yetkisi arabulucuya aittir.⁴⁶⁹

Görevi kendisine bildirilen arabulucu, toplu görüşme taraflarını birlikte veya tek tek toplantıya çağırarak üzere bir davet yazısı düzenleyebilir ve davet yazısını taraflara tebliğ eder.⁴⁷⁰ Bu anlamda arabulucunun, tarafları aynı anda toplantıya çağırması zorunlu değildir.⁴⁷¹ Toplantılarının tamamının da her iki tarafın katılımıyla sürdürülmesi gerekmez. Hatta öğretide, arabulucunun, ortak toplantılar öncesinde, taraflarla ayrı ayrı toplantı yapması önerilmektedir.⁴⁷²

Bu süreçte arabulucu, tarafları mümkün olan en fazla sayıda bir araya getirmeye gayret etmelidir.⁴⁷³ Arabulucunun görevi, ilk toplantıda belirlenen uyuşmazlık konuları üzerinde her iki tarafın taleplerine uygun çözüm önerileri geliştirmek ve bunu taraflara sumaktan ibarettir.⁴⁷⁴ Bu noktada arabulucunun uyuşmazlığı tek başına sonlandıramayacağı, yalnızca taraflar arasındaki iletişimi kurabileceği ve uyuşmazlığa ilişkin çözüm önerileri getirebileceği kabul edilmelidir.⁴⁷⁵ Anılan sebeple, uyuşmazlığın tespiti ardından, arabuluculuk aşamasına geçilmesi zorunluysa da taraflar arabulucunun öneri ve yol göstermeleriyle bağlı değildir.⁴⁷⁶

Toplu iş uyuşmazlığının arabuluculuk aşamasında çözülmesi zorunlu değildir. Arabuluculuk aşaması, on beş gün ve tarafların anlaşmasına bağlı olarak en fazla altı iş günü sonunda (STİSK m. 50/3) kendiliğinden sona erer. Bu noktada arabuluculuk, Yüksek Hakem Kurulu'na ve özel hakeme başvurudan farklılaşır. Taraflar, arabulucunun direktif ve yönlendirmeleriyle toplu iş sözleşmesi bağitlayabilecekleri gibi süreç uyuşmazlığın devam etmesiyle de sona erebilir.

İş uyuşmazlığının arabuluculuk aşamasında çözülmesi, tarafların arabuluculuk görüşmesinde anlaşmaya varması bir başka deyişle toplu iş sözleşmesinin bu aşamada bağitlanması anlamına gelir. Arabulucu, tarafların anlaşmasını sağlarsa, toplu iş

⁴⁶⁸ Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği, m. 9/4.

⁴⁶⁹ Canbolat, a.g.m., 2013, 265.

⁴⁷⁰ Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği, m. 9/3

⁴⁷¹ Güler, a.g.m., 2016, 38.

⁴⁷² Ayr. bkz. Kılış vd., a.g.m., 2014, 72.

⁴⁷³ Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği, m.5/3.

⁴⁷⁴ Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği, m.5/3.

⁴⁷⁵ Canbolat, a.g.m., 2013; Kılış vd., a.g.m., 2014, 55-56; 253; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 962.

⁴⁷⁶ Canbolat, a.g.m., 2013, 253.

sözleşmesinin bağtlanması ilişkin hükümler (STİSK m. 48) uygulanır (STİSK m. 50/4).

Taraflarca, arabulucuya görevi bildirildiği tarihten itibaren, toplu iş sözleşmesi bağtılamaz ise on beş ve tarafların anlaşmasına dayalı olarak altı iş günlük süre içerisinde arabuluculuk süreci tamamlanır (STİSK m. 50/3). Bu halde arabulucu, üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görel makama tevdi eder (STİSK m. 50/5). Bu noktada, arabulucunun, önerilerde bulunma zorunluluğu olmadığı, ihtiyari olarak gerekli gördüğü yerleri tutanağa ekleyebilecek olduğu ifade edilmektedir.⁴⁷⁷

Arabulucunun tutanak ve önerilini düzenlerken, uyuşmazlığın özellikle özel hakem veya Yüksek Hakem Kurul'unca çözölme ihtimalini göz önünde bulundurması ve gerekli özeni göstermesi, bu anlamda gelişen süreçteki olgu ve tekliflere dair yaklaşımını uygun bir dille ifade etmesi gerekir.⁴⁷⁸ Görevli makam, arabuluculukta uzlaşma sağlanamadığına dair tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder (STİSK m.50/5). Bu tutağın taraflarla tebliğ edilmesiyle, toplu iş uyuşmazlığının mücadelecı yollardan ve olağanüstü yollardan çözölümü aşamasına geçilir.

4.1.3.4. Usulü şartların yerine getirilmesi

Grev kararının alınması ve uygulanmasına dair düzenlemeler 6356 s. Kanun'un 60. maddesinden düzenlenmiştir. Bu maddede öngörölün usulü şartlar yerine getirilmeksizin uygulanan grev, kanun dışı grev olarak nitelendirilmeye mahkumdur.⁴⁷⁹

4.1.3.5. Greve dair hukuki engelin bulunmaması

Grevin kanuniliğinden bahsedilebilmesi için, grev yapılmasının önünde hukuki bir engel bulunmaması gerekir. Bu engeller, Kanun'dan, idari veya adli bir karardan veya sözleşmeden kaynaklanabilir

Kanun'dan kaynaklanan engeller, aşağıda ayrıntılı olarak inceleceğı üzere grev ve lokavt yasaklarıdır. Grev ve lokavt yasakları kapsamına giren iş ve yerlerde grev ve

⁴⁷⁷ Canbolat, a.g.m., 2013, 267.

⁴⁷⁸ Terzioğlu, a.g.m., 2021, 141.

⁴⁷⁹ 6356 s.K. m. 58/2: "...bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir."

lokavt uygulanmasına cevaz verilmediğinden, bu iş ve yerlerde grev uygulanması halinde, uygulanan grev kanun dışı olacaktır.

Grevin idari bir kararla yasaklanması ise, geçici grev yasakları kapsamında Cumhurbaşkanı tarafından belirli bölgelerde ve belirli işlerde grevin geçici olarak yasaklanmasıdır. Grevin Cumhurbaşkanı tarafından yasaklanması halinde, yasak süresince yapılan grev de kanun dışı olarak nitelendirilmelidir.

Bu hallerin dışında, grev oylamasının, grev yapılmaması yönünde sonuçlanması grevin Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi ile uygulanmakta olan grevin mahkeme kararıyla durdurulması veya kaldırılması hallerinde de greve devam edilemeyeceğinden, greve devam edilmesi halinde uygulanan grev kanun dışı olarak nitelendirilmelidir.

Son olarak, grevin uygulanmasına mâni sözleşmesel bir engel de bulunmamalıdır. Grevin uygulanmasına mâni sözleşmesel engel, tarafların, uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülmesi yönünde anlaşmaya varmış olmalarıdır. Taraflarca, uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülmesi yönünde anlaşmaya varılması halinde, artık grev ve lokavt hükümleri uygulanamaz ve özel hakem kararları, toplu iş sözleşmesi hükmünde olur (STİSK m. 52).⁴⁸⁰ Taraflarca, uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülmesine dair yazılı bir anlaşmaya varılması sonrasında başlanılan grev ile bu anlaşmadan önce başlanmakla birlikte anlaşmaya rağmen devam ettirilen grev, sözleşmenin bağitlanmasından sonraki süreçte kanun dışı grev olarak nitelendirilmelidir.

4.2. Grev Kararının Alınması ve Uygulanmasına Dair Esaslar

Grev kararının alınması ve uygulanması 6356 s. Kanun'un 60. maddesinde düzenlenmiştir. Grev kararının alınması ve uygulanmasına dair süreç ve anılan sürece dair süreler kamu düzenindendir. Grev kararının süresinde alınmaması veya alınmakla birlikte uygulanmamasının müeyyidesi, istisnai haller dışında işçi sendikasını toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesidir. Dolayısıyla, yetkiye dair incelememiz öncesinde grev kararının alınması ve uygulanmasına dair açıklamalarımıza yer verilmesi gerekecektir.

⁴⁸⁰ Urhanoğlu Cengiz, İ., Manav, E. (2011), "Türk Hukukunda Grev Yasakları" *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2 (5), 449.

4.2.1. Grev Kararı Alma Yetkisi

Türk hukukunda, grev kararı alma yetkisi, işçi sendikasına aittir.⁴⁸¹ Bu yetki, münhasıran yetkili işçi sendikasıdır. Buradaki işçi sendikası, yetki belgesi aldıktan sonra, işçiler adına toplu görüşme sürecini yöneten ve görüşmelerin olumsuz sonuçlanması halinde arabuluculuk aşamasına katılarak arabuluculuk son tutanağının (STİSK m. 50/5 uyarınca düzenlenen tutanak) tebliğ edildiği sendikadır.⁴⁸² Sendika grev kararını, sendika tüzüğünde yetkilendirdiği organı vasıtasıyla (TMK m. 50), yine tüzükte belirtilen usul ve esaslara göre alır.⁴⁸³

Bu anlamda, grev kararı, eylemsel işçi topluluğu arasındaki kolektif bir iradeye dayanılarak alınamayacağı gibi yetkili olmayan ya da yetkisi toplu görüşme sürecinde düşen sendikaca da alınamaz. İşçi sendikasının, herhangi bir sebeple yetkisi düştükten sonra grev kararı alınması veya yetkili ilen aldığı grev kararını yetkisi düştükten sonra uygulanması ya da yetki düştükten sonra grevin uygulanmasına devam edilmesi halinde, grev, kanun dışı olarak nitelendirilecektir.⁴⁸⁴ Öte yandan, konfederasyonlar, yetkili sendika üzerindeki etkileri vasıtasıyla grev kararı alınmasına etki edebilseler de konfederasyonların tek başına grev kararı alabilmesi mümkün değildir.⁴⁸⁵

4.2.2. Grev Kararının Alma Süresi

Grevin, karşı tarafa altı iş günü önceden bildirilerek uygulanmaya başlanma süresi, uzlaşmamaya dair arabuluculuk son tutanağının (STİSK m. 50/5), işçi sendikasına tebliğ edildiği tarihten itibaren altmış gündür (STİSK m. 60/1). Altmış günlük süre takvim günü olarak belirlendiğinden, çalışma günleri dışında kalan günler de altmış günlük sürenin nisabında dikkate alınmalıdır. Bu durumda grev kararının, karşı tarafa yapılacak bildirim de dikkate alınarak, süratle alınması gerekir.

Burada önemle belirtelim ki, 2822 s. Kanun'da, son arabuluculuk tutanağının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü geçmeden grev kararı alınamayacağı düzenlenmenin (TİSGLK m. 27/1), 6356 s. Kanun'da muhafaza edilmemesi

⁴⁸¹ Erkanlı, B. (2017). "Türk İş Hukukunda Grev Oylaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan*, 19, (Özel Sayı), 2219; Sur, a.g.e., 2022, 454.

⁴⁸² Naneci Arıcı, A. (2018). "Grevin Sona Ermesi", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIII (2), 97-134, 105; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 425; Ulucan, D. (2013). "Kanuni Grev ve Sonuçları", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (2013/4), 277.

⁴⁸³ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 639; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 464.

⁴⁸⁴ Sümer, a.g.e., 2019, 687.

⁴⁸⁵ Oğuzman, a.g.e., 1987, 174; Sur, a.g.e., 2022, 449; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 425.

karşısında, grev kararı, son arabuluculuk tutanağının, sendikaya tebliğ edildiği tarihten itibaren – herhangi bir süre geçmesi beklenmeden derhâl – alınabilir.

4.2.3. Grev Kararının ve Grevin Uygulanacağı Tarihin Karşı Tarafa Bildirilmesi

Grev kararının karşı tarafa bildirilmesine dair düzenlemeye Kanun'da yer verilmemiş olsa da grevin uygulanacağı tarihin, grevin uygulanmaya başlanacağı tarihten en az altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmesi gerekir (STİSK m. 60/1).

Grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmesi noter kanalıyla yapılır (STİSK m. 60/5).⁴⁸⁶ Bildirimin noter kanalıyla yapılmasına dair düzenleme, bildirimin geçerlik şartıdır, noter dışındaki bir kanalla karşı tarafa bildirimde bulunulması halinde, bildirimin yapılmamış sayılması gerekir. Grevin uygulanmaya başlanacağı tarihe dair kararın bir örneği de görevli makama tevdi edilmelidir (STİSK m. 60/5).

4.2.4. Grev Kararının Ünitelerde İlanı

Grev kararının, grev kararı alan sendikaca ünitelerde derhal ilan edilmesi gerekir (STİSK m. 60/3). Bu ilan, ünitelerdeki işçilerin grevden haberdar olmasına yarar. Öte yandan, grev oylaması talebi ve oylamada dikkate alınacak işçiler, grevin işyerinde ilan edildiği tarihe göre belirlenecektir (STİSK m. 61/1). İlanın, grev kararı kapsamında olan tüm işyerlerinde, ayrı ayrı ve yazılı şekilde yapılması gerekir.⁴⁸⁷ Yeri gelmişken belirtmemiz gerekir ki yalnızca grev kararının değil, grevin uygulanacağı tarihin de işyerinde ilan edilmesi gerekir (STİSK m.60/5).

4.2.5. Grev Kararının Kapsamı

Grev kararının kapsamı, toplu görüşme sürecinde sendikanın yetkili kılındığı ünitelerden ibarettir⁴⁸⁸. Bu anlamda, yetki, tek bir işyeri için alınmışsa – işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacaksa – grev kararının işyerinin tamamına yönelik olması gerekir. İşyerinin bölünmesi suretiyle, bir veya birkaç kısmına dair olmak üzere grev kararı alınamaz.⁴⁸⁹

Aynı işverene ait işkolunda bir fazla işyeri olması halinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme toplu iş sözleşmesi şeklinde yapılabileceğine dair emredici hüküm karşısında

⁴⁸⁶ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 427.

⁴⁸⁷ Oğuzman, a.g.e., 1987, 180.

⁴⁸⁸ Sur, a.g.e., 2022, 455.

⁴⁸⁹ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1091.

(STİSK m.34/2), işletme toplu iş sözleşmesi yapılması için alınan yetki belgesi ise işletmeye dair tüm işyerlerini kapsamına alır. Bununla birlikte, işletme toplu iş sözleşmesi yapmak için alınan yetki belgesine dayanarak, işletmeye dair işyerlerinin yalnızca bir kısmında grev kararı alınabilirliği tartışmalıdır.

Öğretide baskın görüşe göre, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmak amacıyla yürütülen görüşmelerin olumsuz sonuçlanması halinde, işletmenin bütünü için grev kararı alınması zorunludur⁴⁹⁰. Bu görüşteki yazarlara göre, işletme kapsamındaki kimi işyerlerinin, grev kararı kapsamının dışında bırakılması, işletmenin bütünlüğü ilkesine ters düşer⁴⁹¹.

Diğer görüşteki yazarlara göre ise, işletme toplu iş sözleşmesi işletmeye dahil işyerlerinin bütününe dair olsa da grev kararı işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmına yönelik olarak alınabilir.⁴⁹² Bu görüşteki yazarlara göre, kararının işletmeye dahil işyerlerinden sadece bazılarına yöneltilmesi hukuken caiz görülmektedir.⁴⁹³

Görüşümüzce, işletme kapsamında yer alan işyerlerinin yalnız bir kısmında grev kararı alınabilmesi mümkün değildir. Meğer ki bu işyerlerinin bir kısmı grev yasağı kapsamında olsun. Nitekim, kanun koyucunun iradesi de böyledir.

Şöyle ki, 6356 s. Kanun'un 60. maddesinde yer alan Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen⁴⁹⁴ fıkra hükmü, “*grup toplu iş sözleşmesine ilişkin uyuşmazlıklarda grev kararı, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir.*” şeklindeydi. Bu kapsamda, kanun koyucu, grup toplu iş sözleşmesi kapsamında kalan işyerlerinin yalnız bir kısmında grev kararı alınabileceği duruma ilişkin olarak lokavt uygulamasıyla ilgili hüküm kurarken, işletmeye dahil işyerlerinin yalnız bir kısmında grev kararı alınması durumunda alınacak lokavt kararına dair bir düzenlemeye yer vermemiştir.

⁴⁹⁰ Akyiğit, a.g.e., 2020, 607; Arıcı, a.g.e., 2022, 343; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, 577; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 535; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 668; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1091; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 642, 642; Oğuzman, a.g.e., 1987, 176; Sümer, a.g.e., 2019, 688; Şahlanan, a.g.e., 2020, 555; Tuncay, a.g.m., 1988, 23; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 465;

⁴⁹¹ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 426

⁴⁹² Sur, a.g.e., 2022, 455; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 274.

⁴⁹³ Sur, a.g.e., 2022, 455.

⁴⁹⁴ AYM, 22.10.2014, 2013/1 E., 2014/161 K.

Bu anlamda, işletme kapsamında yer alan işyerlerinin bir kısmına dair olarak grev kararı alınamayacağı şeklinde bir düzenlemeye Kanun'da yer verilmesi de bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabileceğine dair hüküm karşısında (STİSK m. 34/2), işletmeye dahil işyerlerinin yalnız bir kısmında grev kararı alınabileceğine dair özel bir düzenleme yapılmadıkça, grev kararının işletmeye dair tüm işyerlerini kapsayacak şekilde alınması görüşü bizce daha uygun olacaktır. Öte yandan, işletmenin bütünlüğü ilkesi gereği, grevin uygulanacağı tarihin de tüm işyerlerinde aynı olacak şekilde belirlenmesi gerekir.⁴⁹⁵ Bu husus elbette ki lokavt için de geçerlidir.⁴⁹⁶

Grup toplu düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmesi kapsamında kalan işyerlerinde ise grevin kararının gruba dahil tüm işyerlerini kapsamı gerekmediği gibi grevin, uygulanacağı işyerlerinde aynı tarihte başlaması da zorunlu değildir.⁴⁹⁷ Bu noktada özellikle belirtmemiz gerekir ki, grup toplu iş sözleşmesine ulaşmak amacıyla yürütülen toplu görüşme ve arabuluculuk aşamaları, grubun tamamı için birlikte yürütülebilecekken grev kararının kapsamı noktasında, gruba dahil işyerlerinde grev serbestisi ve grev yasağı olmasına dikkat edilmesi gerekir.

Şöyle ki, gruba dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde bu işyerleri için grev kararı alınamayacağına göre bu işyerleri için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerekir. Grev serbestisi kapsamında olan yerlerde ise grev kararı alınması ve uygulanması gerekir. Dolayısıyla, grup toplu iş sözleşmelerinin yapılmasına dair toplu görüşmelerde uzlaşmaya varılması halinde, gruba dahil işyerlerinin tamamı için geçerli olacak bir toplu iş sözleşmesi ortaya çıkarılacakken, uyuşmazlığın arabuluculuk aşamasında da çözülememesi halinde, grev yasağı kapsamındaki işyerleri için Yüksek Hakem Kurulu kararıyla, grev serbestisi olan işyerleri için grev yoluyla toplu iş sözleşmesine ulaşılması gerektirir.⁴⁹⁸ İşletme toplu

⁴⁹⁵ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 526.

⁴⁹⁶ Y22HD, 02.11.2015, 2015/27644 E., 2015/29701 K.: "Yukarıda belirtildiği üzere, kanuni tanımda lokavt için işyerindeki işçilerin topluca işten uzaklaştırılması gerektiği ifade edilmiş ise de, maddede ifade edilen "İşyeri" kavramının bir toplu iş sözleşmesi birimi olarak kabul edilmesi 6356 sayılı Kanun'un sistemi açısından zorunludur. Bu itibarla, işletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği de gözetildiğinde, işletme söz konusu olduğunda, lokavt için, diğer unsurlar yanında işletmedeki işçilerin topluca işten uzaklaştırılması gerekmektedir." e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁴⁹⁷ Sur, a.g.e., 2022, 456; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 668.

⁴⁹⁸ Sümer, a.g.e., 2019, 578, 579.

iş sözleşmesinden farklı olarak, grup toplu iş sözleşmelerinde, her halükarda tek bir toplu iş sözleşmesine ulaşılması gerekliliği bulunmadığından, bu yöndeki tartışmalara da lüzum yoktur.

4.3. Usulüne Uygun Şekilde Grev Kararı Alınmaması Halinde Yetkinin Düşmesi

4.3.1. Grev Kararının Süresinde Alınmaması

Grevin, karşı tarafa altı iş günü önceden bildirilerek uygulanmaya başlanma süresi, uzlaşmamaya dair arabuluculuk son tutanağının (STİSK m. 50/5), işçi sendikasına tebliğ edildiği tarihten itibaren altmış gündür (STİSK m. 60/1).⁴⁹⁹ Yetkili sendikaca, süresinde ve usulüne uygun şekilde grev kararı alınmaması halinde, yetki belgesinin hükmü kalmaz. Bu süre hak düşürücü süre olarak düzenlendiğinden, altmış ve altı iş günlük sürelerin dolmasının ardından grev kararı alınabilmesi ve uygulanabilmesi mümkün değildir. Bu anlamda, grev kararının, karşı tarafa bildirileceği süre de dikkate alınarak, altmış günlük hak düşürücü süre içerisinde alınmaması halinde, işçi sendikası grev kararını uygulayamayacağından, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer. Öte yandan, altmış günlük süre içerisinde grev kararı alınmamakla ve süresinde bildirilmemek veya uygulanmamakla yetki belgesi kendiliğinden hükümsüz kalacağından, bu tarihin aşılmasından sonra alınan karar ve uygulanan grev, yetkili sendikanın kararına dayanmaması nedeniyle, kanun dışı grev olarak nitelendirilir.

4.3.2. Grev Kararının Ünitelerde İlan Edilmemesi

İşçi sendikasının hem grev kararını (STİSK m. 60/3) hem de grevin uygulanacağı tarihi (STİSK m.60/5) işyerinde ilan etmesi gerekir İlan yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin, grevi kanun dışına çıkarıp çıkarmayacağı ise 2822 s. Kanun'dan bu yana öğretide tartışmalıdır.

Öğretide bazı yazarlarca, grev kararının ünitelerde ilan edilmemesinin, grevi yasa dışı hale getirmeyeceği belirtilmektedir.⁵⁰⁰ Bu görüşteki yazarlara göre, grevin ünitelerde ilan

⁴⁹⁹ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 278; Sur, a.g.m., 2014, 273.

⁵⁰⁰ Oğuzman, a.g.e., 1987, 179; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 280; Sur, a.g.e., 2022, 456; Sümer, a.g.e., 2019, 690; Şahlanan, a.g.e., 2020,552; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 429; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 466.

edilmemesi, grevin kanuniliğini etkilemezken, yalnızca, grev kararından sonraki aşamaları – grev oylamasının geciktirilmesi gibi – etkileyebilecektir⁵⁰¹.

Bununla birlikte, ilan yükümlülüğünün ihlali halinde grevin uygulanamayacağı kanaatinde olan yazarlar da mevcuttur.⁵⁰² Yargıtay ise 2822 s. Kanun döneminde verdiği bir kararda, öğretide savunulan ikinci görüşten yana kanaat bildirmiştir.⁵⁰³

Öğretide, grevin ilan edilmemesi halinde, grevin Kanun dışı sayılmasını ağır bir müeyyide olarak değerlendiren bununla birlikte grevin ilan edilmemesi nedeniyle grev oylamasının geciktirilmesini – 2822 s.K. döneminde – sistemin özüyle bağdaştıramayan görüşe göre ise Kanun'daki boşluk menfaatler dikkate alınarak doldurulmalı ve işçi sendikasının grev kararını ilan etmemesi halinde bu ilanın işverence yapılabileceği kabul edilmelidir.⁵⁰⁴

Öğretide savunulan son görüşe göre, grev kararı ünitelerde ilan edilmemekle birlikte, işçilere duyurulmuş ise grevin kanunilik sınırları içerisinde kalacağı, grev kararının hem işçilere duyurulmaması hem de işyerinde ilan edilmemesi halinde, uygulanan grev kanun dışı olacağı nitelendirilmektedir.⁵⁰⁵

İlan yükümlülüğünün ihlali durumunda, grevin uygulanabilip uygulanamayacağı, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından elzemdir. Nitekim, ilan yükümlülüğünün ihlal edilmesine rağmen grevinin uygulanabileceği söylenir ise grevin bildirilen tarihte uygulanması şartıyla, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine hanel gelmeyecektir. Diğer yandan, grevin, ilan yükümlülüğünün ihlali nedeniyle uygulanamayacağı yönündeki görüş kabul edilir ise grev bildirilen tarihte

⁵⁰¹ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 429.

⁵⁰² Çelik vd., a.g.e., 2021, 1153; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 136; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 669.

⁵⁰³ Y9HD, 29.02.1996, 1996/2465 E., 1996/3361 K.: “Yine aynı kanunun “Grev ve Lokavtın başlaması” kenar başlığıyla düzenlenen 37. maddesinin üçüncü fıkrası “Grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük süre oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlayacağını” ifade eder. Her iki maddenin işlerliği grev ilanına bağlıdır. Grev ilanı yapılmazsa, grev ilanındaki işçi sayısı bilinmeyecek dolayısıyla grev oylaması yapılamayarak, kanundan doğan bir hak kullanılamayacağı gibi grev oylamasına bağlı altmış günlük süre de işletilemeyecektir. Diğer yandan 2822 sayılı kanunun 25. ve 28. maddelerinde Grev ve Lokavtın unsurları düzenlenmiştir. O halde 28. madde düzenlenen grev ilanı bir açıdan da grevin unsuru sayılır. Bu açıdan da grev ilanı mecburidir. Bu sebeplerle ilanın yapılmaması olgusu grevin kanuna aykırılığını oluşturur. 2822 sayılı kanunun 80. maddesindeki cezai müeyyide ilave bir müeyyide olup grevin kanuna aykırı sayılmasını engellemez.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁵⁰⁴ Oğuzman, a.g.e., 1987, 179, 180.

⁵⁰⁵ Arıcı, a.g.e., 2022, 344.

uygulanamayacak, uygulansa bile grev kanun dışı olarak kabul edilecek, dolayısıyla işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.

Görüşümüzce, ünite de derhal ilan edilmeyen grev kararı, uygulanamaz.⁵⁰⁶ Grev kararının, işçilere duyurulup duyurulmamasının da grev kararı ünite de usulüne uygun şekilde ilan edilmediği takdirde, grevin kanunilik sınırları içerisinde kalması açısından önem arz etmez.⁵⁰⁷ Nitekim kanun koyucu, işçilerin grevden haberdar edilmesini değil, grev kararının ünite de ilan edilmesini aramış ve diğer süreçleri bu ilan tarihi üzerinden kurgulamıştır. İlan, işçilerin grevden aynı anda haberdar olmalarının görüşümüzce de tek yoldur. Dolayısıyla, ilan dışındaki yollarla, işçilerin grevden haberdar edilmesi, görüşümüzce kanun koyucunun bu yöndeki talebini karşılamayacaktır. Bu halde, işçi sendikasının yeni bir grev kararı alması, kararı ilan etmesi ve grevin uygulanacağı tarihi karşı tarafa altı iş günü önce bildirmesi için gerekli süresinin kalmaması halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer

Bu görüşümüzü iki şekilde izah etmemiz mümkündür. Bunlardan ilki, grev kararı alınması ve uygulanmasına dair hükmün (STİSK m.60), esasen kanuni grevin sınırlarını çizdiği ve bu esaslara uygun olarak alınmayan grevin kanun dışı olacağına dair genel bir düzenleme (STİSK m. 58) bulunmasıdır.⁵⁰⁸

Grev kararının alınması ve uygulanmasına ilişkin hüküm incelendiğinde, maddede yer alan yükümlülüklerin, işçi sendikası tarafından yerine getirilmemesi halinde uygulanacak müeyyideye de madde içerisinde yer verildiği görülmektedir. Bu anlamda, altmış günlük süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşeceği (STİSK m. 60/1) ile bildirilen tarihte başlamayan grev hakkının düşeceği (STİSK m. 60/4) aynı madde içerisinde düzenlenmiştir. Ancak, anılan düzenlemeler, grev kararı alınması ve uygulanması için aranan diğer şartların müeyyideyle desteklenmeyeceği şeklinde anlaşılmamalıdır.

Madde içerisinde, özel bir yaptırım öngörülmemiş şartların yerine getirilmemesi halinde, her halükârda uygulanan grevin kanun dışı olacağı söylenmelidir. Bu anlamda, ilan yükümlülüğünün ihlaline dair özel bir müeyyideye yer verilemeyeceği

⁵⁰⁶ Çelik vd., a.g.e., 2021, 1153; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 136; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 669.

⁵⁰⁷ Aksi yönde bkz. Arıcı, a.g.e., 2022, 344.

⁵⁰⁸ Ayrıntılı inceleme için bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 604 vd.

grev kararının alınması ve uygulanmasına dair hükmün bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekliliği karşısında, ilan yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, grev kararının uygulanamayacağı, uygulanmaya başlanır ise uygulanan grevin kanun dışı olarak nitelendirileceği söylenmelidir.

Öte yandan, ilan yükümlülüğünün, grevin uygulanacağını, işçilere duyurulması amacına hizmet ettiği kuşkusuzdur. Bu anlamda, grev kararının ve grevin uygulanacağı tarihin ünite ilanı, işlerin ünite grev uygulanacağından haberdar edilmelerini sağlar. Ancak ilan yükümlülüğünün işlevi bulunla sınırlı olarak düşünülemez.

İşçilerin grevden haberdar edilmesinin yanında, grev kararının ilanı, işçilerin greve müdahale hakkının kullanması için gerekli ve şarttır. Gerçekten de grev kararının ilan edildiği tarih, grev oylaması talebi için altı iş günlük sürenin başladığı tarihtir (STİSK m. 61/1). Ünite grev kararı alınması ve uygulanması için işçilerin bu yöndeki kanaatinin bir oylamayla ortaya konulması gerekmesi de işçilerin kararı alınan greve müdahale imkânı bulunmaktadır. İşçiler greve müdahale haklarını, grev kararının ünite ilan edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde kullanabilirler, bu anlamda grev kararının ilanı, bir hakkın kullanımının doğumunda esas alınan tarihtir.⁵⁰⁹

Dolayısıyla, grev kararının ünite ilan edilmemesi halinde, işçilerin greve müdahale imkanını kullanması geciktirilecektir. Bu durum, ayrıca grev oylamasının, grevin uygulanmaya başlaması için geciktirici bir mesele olarak kabul edilip edilmeyeceğine dair tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Gerçekten de grev kararının derhal ünite ilan edilmesi halinde, altı iş günü içerisinde grev oylaması talebinde bulunulacak ve süreç devam edeceğinden, grevin uygulanacağı tarihin en az altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmesi ve bu bildirimin noter kanalıyla yapılması gerektiği düşünüldüğünde, grev oylamasının yapılması ve grev oylamasına ilişkin itirazların sonuçlanması zaten grevin uygulanacağı tarihten önce belirlenmiş olacaktır. Grev kararının, derhal ilan edilmemesi halinde ise işçiler grevi daha geç öğreneceğinden, bu defa grev oylamasının bekletici mesele olmasına dair tartışmalara sebebiyet verilecektir. Bu husus, grev oylaması dahilinde ayrıca incelenecektir.

⁵⁰⁹ Bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e, 669.

Anılan gerekçelerle, grev kararının ünitelerde ilan edilmemesi halinde, gerek grev kararının alınması ve uygulanmasına dair şartların yerine getirilmemesi gerekse greve işçilerin müdahale etme imkânının ve grevin uygulanmasının tereddütte düşüreceği gerekçeleriyle, grevin kararının ünite ilan edilmemesi halinde, grev kararının uygulanamayacağı; grev kararının uygulanması halinde ise uygulanan grevin kanun dışı olarak nitelendirileceği yönündeki görüşler bizce daha isabetlidir.⁵¹⁰

4.3.3. Grev Kararının Karşı Tarafa ve Görevli Makama Bildirilmemesi

Mülga 2822 s. Kanun'da grev kararı ile grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa ve görevli makama ayrı ayrı bildirilmesi gerektiği düzenlenmekteydi. Anılan Kanun gereğince, alınan grev kararı, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilmesi gerekmekteydi (TİSGLK m. 28). Bunun yanında, grevin, grev kararının, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konabileceği düzenlenmekteydi (TİSGLK m. 37/1). 2822 s. Kanun'da *"Karşı tarafa tebliğ edilmek üzere süresi içinde notere ve görevli makama tevdi edilmeyen grev ve lokavt kararları uygulanamaz"* (TİSGLK m. 37/2) ifadesine yer verilmiş olması karşısında, anılan Kanun uygulamasında, işveren tarafına ve görevli makama grev kararının bildirilmemesi halinde uygulan grev yasa dışı olarak kabul edilmekteydi.⁵¹¹

6356 s. Kanun ile bu ayırım terk edilerek, grev kararının karşı tarafa ve görevli makama bildirilmesi zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır. Bir başka deyişle, grev kararının bildirilmesi yükümlülüğü, 6356 s. Kanun ile ne görevli makam ne de işveren tarafı bakımından düzenlenmiştir. Dolayısıyla, grev kararının, karşı tarafa veya görevli makama bildirilmemesi halinde, grevin hukuki niteliğine ve yetki belgesine halel gelmeyeceği söylenmelidir.⁵¹²

Görüşümüzce, anılan düzenlemeyi isabetli bulmak oldukça güçtür. Nitekim, işveren tarafına grev kararının bildirilmesi yükümlülüğü terk edilmiş olsa da lokavt kararı

⁵¹⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 669.

⁵¹¹ Y9HD, 28.01.1987, 1987/862 E., 1987/742 K.: *"Karar tarihinden itibaren (6) iş günü içinde görevli makama tevdi edilmeyen ve tebliğ işlemi tamamlanmayan grev kararının uygulanmasına imkân kalmadığından, grevin (...) uygulanmıyacağının tesbiti ile yetinilmesi gerekir."* e.a.: ceis.org.tr/ e.t.:19.05.2022.

⁵¹² Aksi yönde, Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 667.

almasına dair düzenleme halen grev kararının işverene tebliğinden itibaren altmış gün (STİSK m. 60/2) olarak geçerliliğini korumaktadır. Grev kararı bildirilme zorunluluğu olmadığı halde, lokavt kararı alınmasının, grev kararının tebliğ edildiği tarihe göre belirlenmesi, büyük bir tezat oluşturmaktadır.

Öte yandan, grev kararının görevli makama bildirilmesine dair düzenlemenin de görüşümüzce 6356 s. Kanun'da muhafaza edilmesi gerekmektedir. Nitekim, görevli makam, grev oylamasına dair taleplerin süresini, grev kararının ilan edildiği tarihe göre değerlendirecek (STİSK m. 61/1) ve yeter sayıda işçi tarafından grev oylaması talebinde bulunup bulunmadığını grev kararı alınan tarihe göre belirleyecektir (STİSK m. 61/1). Grev kararı kendisine bildirilme zorunluluğu olmayan bir görevli makamın bu süreci hızlı bir şekilde yürütmesi beklenemez. Nitekim, grev kararının ve grevin uygulanmaya başlanacağı tarihe dair kararın, işçi sendikasıyla ayrı ayrı alınması halinde, görevli makama yalnızca, grevin uygulanacağı tarihe dair karar tevdi edilecek, görevli makamın grev oylamasına dair incelemeleri yapması için sendikadan grev kararının da kendisine gönderilmesini talep etmesi gerekecektir. Bunun yerine, grev kararının, görevli makama tevdi edilmesine dair düzenlemenin, muhafaza edilmesi görüşümüzce daha isabetli olurdu.

4.4. Grev Kararının Uygulanacağı Tarihin Bildirilmemesi Halinde Yetkinin Düşmesi

Grev kararı süresinde alınmakla birlikte, grevin uygulanacağı tarih karşı tarafa hiç veya gereği gibi bildirilmişse işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer (STİSK m. 60/1). Kanun koyucu, grev kararının alınmasını, grevin uygulanacağı tarihin belirlenmesini ve karşı tarafa bildirilmesini bir bütün olarak değerlendirmiştir. Dolayısıyla, süresinde grev kararı alınmamasının yaptırımı, alınmasına rağmen bildirilmeyen grev kararı ile aynıdır.

4.4.1. Grevin Uygulanacağı Tarihin Karşı Tarafa Bildirilmemesi

Grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa hiç bildirilmemesi halinde yetkinin düşeceği izahtan varestedir. Ancak bildirimin şekil şartına aykırı ve süresinden geç gerçekleşmesi halinde de yetki belgesinin hükümsüz kalacağı söylenmelidir.

Grevin uygulanmaya başlanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmesi noter kanalıyla yapılacaktır.⁵¹³ Bildirimin noter kanalıyla yapılmasına dair düzenleme, şekil yönünden bildirimin geçerlik şartıdır, noter dışındaki bir kanalla karşı tarafa bildirimde bulunulması halinde, bildirimin yapılmamış sayılması gerekir.⁵¹⁴ Dolayısıyla, iadeli taahhütlü posta ile veya başka yollarla karşı tarafa grevin uygulanacağı tarihin bildirilmesi halinde, bildirim yapılmamış sayılacak, anılan sebeple kararı alınan grev uygulanamayacak ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.

Bildirimin, şekil şartının yanında süre şartını da sağlaması gerekir. Grev kararı, uyuşmazlığın tespitine dair arabuluculuk tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınır ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir (STİSK m. 60/1). Dolayısıyla grevin uygulanacağı tarihin, bu tarihten en az altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmiş olması gerekir.

Altmış günlük süreden farklı olarak, altı iş günlük süre takvim günü değil çalışma günü olarak belirlendiğinden, altı iş günlük süre, çalışma günleri dikkate alınarak hesaplanmalıdır. İş hukuku anlamında, cumartesi günü iş günü olarak kabul edildiğinden, altı iş günlük sürenin hesabına cumartesi günleri de dahil edilmelidir.⁵¹⁵ Bununla birlikte, Yargıtay uygulaması, ünitelerde cumartesi günlerinin tatil günü olarak kabul edilmiş olması halinde cumartesi günlerinin hesaba katılmaması gerektiği yönündedir.⁵¹⁶

Görüşümüzce, Yargıtay uygulaması, hukuki belirlilik ve güvenilirlik açısından isabetli değildir. Gerçekten de iş hukuku anlamında, cumartesi günleri çalışma yapılmayacak

⁵¹³ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 427.

⁵¹⁴ Tuncay, A. C. (1987). “Karar İnceleme Köşesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 1 (3), 24.

⁵¹⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 427.

⁵¹⁶ YHGK, 30.11.1979, 1979/9-230 E., 1979/1418 K.: “Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi’nin 21.3.1977 gün ve 2905-4984 sayılı ilamıyla, (15.1.1977 Cumartesi günü iş mevzuatına göre tatil günü değil iş günüdür. Anılan cumartesi günü asgari 6 iş günlük müddetinin hesabında nazara alınmak gerekir. Bu takdirde 6 günlük asgari süre 20.1.1977 perşembe günü mesai saati sonunda nihayete ermiştir) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; Mahkemece önceki kararda direnilmiştir (...) iş günü esasına göre tanınan sürelerde cumartesi günü, işin özelliği dikkate alınarak, iş günü sayılmamıştır. Olayda uyuşmazlıkla ilgili işyerinde de cumartesi günleri çalışılmadığı tartışmasızdır. Bu nedenlerle direnmeye yöneltilen temyiz itirazlarının reddiyle yasada öngörülen süre bakımından işin esası incelenmek üzere dosya özel daireye gönderilmelidir.” legalbank.net, e.t.: 19.05.2022. Aynı yönde bkz. Oğuzman, a.g.e., 1987, 185; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 190. Aksi yönde bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 427; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 467. Yazarlara göre, iş günü olarak düzenlendiğinden, işyerinde cumartesi günü çalışma günü olarak kabul edilmese ve dahi uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesiyle cumartesi günü tatil günü olarak belirlense dahi cumartesi günlerinin altı iş günlük sürenin hesabında dikkate alınması gerekir.

işyerinin hesabında, ayrı bir yol izlenmesi, her işyeri için ayrı bir uygulama yapılmasının gerektirir bir uygulamaya bürünme ihtimali taşır. Söz gelimi, çalışma şartları nedeniyle, haftada üç gün çalışılan yerler için, altı iş günlük süre, iki haftalık takvim gününe denk gelecektir. Dolayısıyla, süre hesabının, özellikle, Kanun'da iş günü ve takvim günü olacak şekilde iç içe düzenlendiği alanlarda, işyeri özelinde değerlendirilmesi görüşümüzce uygun olmayacaktır.

Kanun'da yer alan altı iş günlük sürenin, grevin uygulanacağı tarihin notere tevdi edildiği tarihe göre mi yoksa bildirim noter kanalıyla karşı tarafa ulaştırıldığı tarihe göre mi belirleneceği tespit edilmesi önemlidir. Kanun'da açıkça, *“altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte”* ifadesine yer verildiğinden, grevin uygulanmasından en az altı iş günü önce karşı tarafın grev kararından haberdar edilmesi gerekir. Bu anlamda, grevin uygulanacağı tarihi bildiren belgenin, grevin uygulanacağı tarihten altı iş günü önce notere tevdi edilmesi yeterli değildir.⁵¹⁷

Grev uygulanacağı tarihe dair karar notere tevdi edilirken, karşı tarafa grevin uygulanacağı tarihten en az altı iş günü önce grevden haberdar olması gerektiği dikkate alınmalıdır.⁵¹⁸ Grevin uygulanacağı tarihin, belirlenen süre içerisinde karşı tarafa ulaştırılamaması halinde uygulanan grev, kanun dışı grev olarak nitelendirilebilir.

Bu noktada, karşı tarafın grevden altı iş günü önce haberdar olacağı şekilde grev kararının notere tevdi edildiği fakat karşı tarafa süresinde ulaşmadığı takdirde yetkinin akıbeti ayrıca değerlendirilmelidir.

Kural olarak, grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa süresi içerisinde bildirilmesinin işçi sendikasının sorumluluğunda olduğu kabul edilmektedir⁵¹⁹. Bu anlamda, postadaki gecikmenin sonuçlarına da sendikanın katlanması gerekecektir. Dolayısıyla, grevin uygulanacağı tarihe dair kararının postadaki gecikmeden kaynaklı olarak dahi olsa karşı tarafa süresinde bildirilmemesi halinde kararı alınan grevin uygulanamayacağı ve dolayısıyla işçi sendikasının yetkisinin düşeceği söylenmelidir.

⁵¹⁷ Albayrak Zincirlioğlu, a.g.m., 2022, 160; Oğuzman İlişkiler, sh. 184; Sur, a.g.e., 2022, 454; Şahlanan, a.g.e., 2020,554.

⁵¹⁸ Sur, a.g.e., 2022, 454;

⁵¹⁹ Y9HD, 15.07.1986, 1986/6635 E., 1986/7255 K.: *“Sendikanın tebligat konusunda gerekli tedbirleri almadığı görülmektedir.”*, e.a.: ceis.org.tr/ e.t.:23.04.2022. Kararı isabetli bulmayan inceleme için bkz. Tuncay, a.g.m., 1987, 21 vd. Aynı yönde bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 428.

Grevin uygulanacağı tarihin, işçi sendikasının gerekli tedbirleri almasına rağmen postadaki beklenmedik gecikme dolayısıyla karşı tarafa süresinde bildirilemediği durumda, yeni bir tarihin tespit edilip edilemeyeceği de tartışmalıdır. Yargıtay, 2822 s. Kanun döneminde verdiği kararlarda, postadaki gecikme dolayısıyla karşı tarafın grev kararından haberdar edilememesi halinde, yeni bir tarih belirlenemeyeceğine ve yapılan grevin yasadışı olarak nitelendirilmesi gerektiğine dikkat çekmekteydi.⁵²⁰ Öğretide karara muhalif olan yazarlar, bildirim amacı, karşı tarafın grevden haberdar edilmesi olduğuna ve yeni bir bildirimle karşı tarafın grevden haberdar edilebileceğini ifade etmektedir.⁵²¹

Bizim de katıldığımız görüşe göre, burada önemli olan husus yeni bir grev kararının alınması ve karşı tarafa bildirilmesi için işçi sendikasının halen süresi olup olmadığıdır. Şöyle ki, arabuluculuk son tutanağının sendikaya tebliği tarihinden itibaren altmış günlük süre içerisinde grev kararı alınabileceği ve karşı tarafa en az altı iş günü önce haber verilerek grevin uygulanabileceği düşünüldüğünde, işçi sendikasının grevi uygulanacağı tarihin süresinde karşı tarafa bildirilememesi, bununla birlikte altmış günlük süre içerisinde grevin uygulanacağı yeni bir tarih belirleyerek bunu uygulama tarihinden altı iş günü öncesinde karşı tarafa bildirmesi halinde, geçerli olarak bildirilen tarihte grevin başlaması şartıyla, grevin kanuni grev olarak nitelendirilmesi gerekir ve dolayısıyla işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine hâlel gelemes.⁵²² Nitekim, işçi sendikasının altmış ve altı iş günlük süreleri sona ermemiş iken, yeni bir tarih belirleyemeyeceğinin kabulü, tebligatın süresinde

⁵²⁰ Y9HD, 15.07.1986, 1986/6635 E., 1986/7255 K.: “... işçi sendikası, 13.5.1986 tarihli yazı ile 25.5.1986 tarihinde grev kararını uygulamaya koyacağını noter aracılığı ile işverene tebliğ ettirmiştir; ancak bu tebligat 21.5.1986 tarihinde yapılmıştır. Tebliğ tarihi ile bildirilen grev uygulama tarihi arasında 6 iş günü olmadığını gören sendika, 24.5.1985 tarihli ve işverene 25.5.1986 tarihinde tebliğ edilen bir yazı ile grevin 4.6.1986 tarihinde yapılacağını bildirmiş ve 4.6.1986 tarihinde de grevi uygulamaya koymuştur. (...) Yukarıda açıklandığı üzere, sendika, ilk kez aldığı grev kararını 2822 sayılı Kanunun 28. maddesi uyarınca görevli makama tevdi etmiş ve bu şart gerçekleşmiştir. Burada önem taşıyan husus, tebliğin gecikmesi sebeb gösterilerek sendikanın tekrar grev uygulaması için yeni bir tarih tesbit edip edemeyeceğidir. 2822 sayılı Kanun’un 37. maddesinde görüldüğü gibi uygulama tarihinin noter aracılığı ile 6 iş günü önce bildirilmesi ve bildirilen günde de grev uygulanmasına başlanması gerekmektedir. Burada grev uygulama tarihinin 6 iş günü önce bildirilmesinin temini, sendikaya ait olmak gerekir. (...) Sendikanın tebligat konusunda gerekli tedbirleri almadığı görülmektedir. Kimse kendi kusuruna dayanarak, hak iddiasında bulunamaz. Bu durum karşısında sendikanın tebligatın gecikerek yapıldığını ileri sürmek suretiyle uygulama tarihini değiştirmeyi yasa hükmü karşısında geçerli sayılamaz. Buna göre davalı sendikanın grev uygulama hakkı düşmüştür ve 4.6.1986 uygulamaya koyduğu grev yasal değildir.”. e.a.: ceis.org.tr/ e.t.:23.04.2022. Kararın eleştirisi için bkz. Tuncay, a.g.m., 1987, 20-24.

⁵²¹ Oğuzman, a.g.e., 1987, 185; Sur, a.g.e., 2022, 454; Tuncay, a.g.m., 1987, 24;

⁵²² Oğuzman, a.g.e., 1987, 185; Tuncay, a.g.m., 1987,24; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 678.

yapılamamasının işçi sendikasına yüklenemeyeceği durumda ağır bir yaptırım olacaktır.⁵²³ Bununla birlikte, işçi sendikasının yeni bir grev kararı alması için süresinin bulunmaması veya bulunan sürede grev kararı alamaması yahut alınan kararın süresinde karşı tarafa ulaştırılamaması halinde grev hakkının düşeceğinin kabulü daha doğru olacaktır.

4.4.2. Grevin Uygulanacağı Tarihin Görevli Makama Bildirilmemesi

İşçi sendikasıncı, yalnız karşı tarafa değil, görevli makama da grevin uygulanmaya başlanacağı tarihi tevdi edilmelidir (STİSK m. 60/5). Görevli makama, grev uygulanmaya başlanacağı tarihin bildirilmesi, görevli makamın, grev sürecindeki denetimini yapmasını sağlar. Görevli makama bildirimin noter aracılığıyla yapılması gerekmez ancak niteliği itibarıyla bu bildirim yazılı olarak yapılmalıdır.

Yürürlükteki 6356 s. Kanun'la, grev kararının görevli makama bildirilmesi zorunluluğu kaldırılmış olsa da grevin uygulanacağı tarihin görevli makama ve işveren tarafına bildirilmesi yükümlülüğü devam ettirilmektedir.

Grev kararının ilan edilmesi yükümlülüğüne dair açıklamalarımızda da izah edildiği üzere, grev kararının alınması ve uygulanmasına dair şartlar grevin kanuniliği açısından bir bütün olarak yerine getirilmek zorunda olduğundan, hakların özel bir düzenleme bulunması dahi, STİSK m. 60'ta yer alan yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde, grev kararı uygulanamaz; uygulanması halinde, grev kanun dışı olarak nitelendirilir. Dolayısıyla, grevin uygulanacağı tarihin, görevli makama bildirilmemesi halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceği kabul edilmelidir.

4.4.3. Grevin Uygulanacağı Tarihin Ünitede İlan Edilmemesi

İşçi sendikasının hem grev kararını (STİSK m. 60/3) hem de grevin uygulanacağı tarihi (STİSK m.60/5) işyerinde ilan etmesi gerekir. Grev kararının ilan edilmesine dair açıklamalarımıza yukarıda yer verildiğinden, burada tekrara düşmemek için görüşümüzün sebeplerine değinmiyoruz. Grev kararının ve grevin uygulanacağı tarihin ünitede ilan edilmemesi halinde, hukuken farklı müeyyidelerin uygulanmasını gerektirir bir sebep bulunmamaktadır.

⁵²³ Tuncay, a.g.m., 1987, 24; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 428.

Burada yeri gelmişken belirtelim ki, grev kararında, grevin uygulanacağı tarihin de belirlenmesi halinde, ünite ilanların ayrı ayrı yapılması gerekmez. Burada amaçlanan, ünite hem grev kararı alındığının hem de grevin uygulanmaya başlanacağı tarihin ilan edilmesidir, aynı kararda bu iki unsurun da bir arada bulunması halinde, anılan kararın ilanı yeterlidir. Bununla birlikte, grevin uygulanacağı tarihin, grev kararından sonra belirlenmesi halinde, grevin uygulanacağı tarihin ünite ilan edilmesi, grev kararının ünite ilan edilmemesi nedeniyle grevin kanun dışı olarak nitelendirilmesini engellemez. Bu halde, her iki ilanında ayrı ayrı yapılması gerekir ve ilanlardan herhangi birinin yapılmaması grevi tek başına kanun dışı hale getirir. Dolayısıyla, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

4.5. Grevin Süresinde Uygulanmaması Halinde Yetkinin Düşmesi

4.5.1. Genel Olarak

Grevin başlaması grevin, ünite çalışan işçilerin hiçbirinin katılmaması ve sendikanın grev kararını uygulamaya koymaması şeklinde gerçekleşebilir.⁵²⁴

Grev kararının, uzlaşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının işçi sendikasına bildirildiği tarihten altmış gün içinde alınması ve karşı tarafa en az altı iş günü önce bildirilen tarihte uygulanmaya başlanması gerekir (6356 s.K. m. 60/1). Dolayısıyla grevin uygulanmaya başlanması noktasında üç kriterin yerine getirilmiş olması gerekir. Bunlardan ilki, grevin uyuşmazlık tutanağının tebliğ edildiği tarihten itibaren altmış gün için uygulanması. İkincisi, grevin, karşı tarafa bildirilen tarihte uygulanmaya başlanması. Üçüncüsü ile, grevin uygulama tarihinin, karşı tarafa en az altı iş günü önce bildirilmesidir.

Grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi halinde, işçi sendikasının yetkisi düşecekken (6356 s.K. m.60/1) usulüne uygun alınan ve karşı tarafa bildirilen grevin bildirildiği tarihte başlamaması halinde grev hakkı düşer (6356 s.K. m.60/5). Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı düşeceğinden, bundan sonra yapılan grevin kanun dışı olarak nitelendirilmesi gerekir.⁵²⁵ Ancak, bildirilen tarihte grevin başlamaması halinde, alınmış bir lokavt kararı varsa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmuşsa işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi

⁵²⁴ Şahlanan, a.g.e., 2020, 556.

⁵²⁵ Sur, a.g.e., 2022, 456;

yetkisine halel gelmeyeceğinden, tarafların toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi mümkündür.⁵²⁶

4.5.2. Alınmış Bir Lokavt Kararı Yoksa veya Lokavt da Süresi İçinde Uygulanmaya Konulmamışsa

Bildirilen tarihte grevin başlamaması halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi derhal düşmeyecekse de süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK m. 60/4). Açık Kanun hükmü uyarınca, grevin uygulamaya konulamaması halinde yetkinin akıbeti, lokavt kararı alınması veya alınan lokavt kararının uygulanmasına göre belirlenecektir.

Lokavt, işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyararak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır (STİSK m. 59/1).⁵²⁷ Lokavt da grev hakkı gibi Anayasal güvence altındadır (AY m. 54/1). Dolayısıyla lokavtın Anayasal grev hakkını zedelemesi sebebiyle Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülemez.⁵²⁸ Bununla birlikte lokavt⁵²⁹, grevden farklı olarak, grev karşısında başvurulabilecek bir yöntem olarak düzenlenmiştir.⁵³⁰ Bu anlamda, hukukumuzda lokavtın, “savunma lokavtı”⁵³¹ olarak uygulanabileceği hem Anayasa'nın hem de 6356 s. Kanun'unun kanunlaştırma metodundan anlaşılmaktadır.

Lokavtın, yasal lokavt olarak uygulanabilmesi için, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması gerekir (STİSK m. 59/2). Anılan düzenlemeler uyarınca, lokavtın yasal sınırlar içinde kalması, grevde olduğu gibi, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkmasına bağlıdır. Bunun yanında, grevden farklı olarak, lokavt kararı alınabilmesi için,

⁵²⁶ Ayr. bkz. Sur, a.g.e., 2022, 456.

⁵²⁷ Lokavt kavramı hakkında ayrıntılı inceleme için bkz. Mollamahmutoğlu, H. (1993). *Türk Hukukunda Lokavt*, Ankara, 24 vd.

⁵²⁸ Sur, a.g.e., 2022, 4525

⁵²⁹ AY m. 54/1: “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.”

⁵³⁰ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 531. “Bu düzenleme şeklinin maçı lokavtın anayasal bir hak olmadığı göstermek değil, lokavtın grev ile eş değerde bir hak (maddi eşitlik) olmadığını vurgulamak içindir.” Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 494.

⁵³¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 531; Sur, a.g.e., 2022, 526; Şahlanan, a.g.e., 2020, 643.

öncelikle işçi sendikası tarafından grev kararı alınması gerekir. Başka bir deyişle, usulüne uygun şekilde grev kararı alınması ve kararın işveren tarafına bildirilmesi, lokavt kararı alınmasının ön şartıdır.

Toplu iş görüşmelerinin tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte lokavt kararını uygulamaya koyabilir (STİSK m.60/2). 6356 s. Kanun ile grev kararının bildirilmesi zorunluluğu terk edilerek (TİSGLK m. 28⁵³²) yalnızca grevin başlayacağı tarihin bildirilmesi zorunluluğunun sürdürülmesi karşısında, altmış günlük sürenin hangi tarihte başlayacağı konusu önem kazanmıştır. Kanun'un lafzından altmış günlük sürenin, grev kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren başlaması gerektirir ancak grev kararının işveren tarafına bildirilmesi –tebliği – ihtiyaridir. Bu bakımdan, altmış günlük sürenin, grev kararının bildirilmesi halinde, grev kararının tebliği tarihinden; grev kararı bildirilmemiş fakat grevin uygulanmaya başlayacağı tarih bildirilmiş ise grevin uygulanacağı tarihin tebliğinden itibaren, başlayacak olduğunun kabulü gerekecektir.⁵³³

Görüldüğü üzere, grev kararı alınmasına paralel bir düzenleme, altmış ve altı (iş) günlük süreler bakımından lokavt için de öngörülmüştür. Benzer şekilde, bildirilen tarihte başlamayan lokavt da düşer (STİSK m. 60/4).

Lokavt kararının alınması açısından, grev kararının alınmış ve bildirilmiş olması gerekse de lokavtın uygulanması bakımından grevin uygulanmaya koyulması gerekmez.⁵³⁴ Bir başka deyişle, grev kararı alınmış olması şartıyla, grevin uygulamaya konulmaması, lokavtın uygulanmasını engellemez. Dolayısıyla, grev uygulanmamış yahut çeşitli sebeplerle sona ermiş olsa dahi lokavt kararı alınabilir ve uygulamaya başlanmışsa lokavtın uygulamasına devam olunabilir (STİSK m.75/3⁵³⁵). Lokavtın uygulanmaya devam edileceğine dair düzenleme öğretide bazı yazarlar tarafından eleştirilse de görüşümüzce lokavtın yalnız grev süresince uygulanabileceğinin kabulü,

⁵³² “27nci madde uyarınca alınan grev ve lokavt kararları, karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilir. Grev ve lokavt kararı işyerinde veya işyerlerinde kararı alan tarafca derhal ilan edilir.”

⁵³³ Şahlanan, a.g.e., 2020,644.

⁵³⁴ Sümer, a.g.e., 2019, 691.

⁵³⁵ “Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.”

özellikle 6356 s. Kanun'un 64. maddesinin 1. fıkrasında işverene tanınan işçileri çalıştırmama hakkı⁵³⁶ ile lokavtın hukuki anlamda bir tutulması sonucunu doğuracaktır⁵³⁷. Oysa lokavtın grev süresiyle sınırlı olarak uygulanması, lokavtın işverene tanıdığı pazarlık gücünün önemli ölçüde azalmasına sebebiyet verebilecektir.⁵³⁸

Lokavt kararı alınmasının, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından değerlendirilmesi ise şu şekildedir: Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı düşer ancak alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Anılan düzenleme de esasen, grev uygulanamayacağı halde lokavt uygulanabileceğinin bir göstergesidir. Kural olarak, grevin süresinde uygulanmaması halinde, toplu iş sözleşmesi bağitlanamamış, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmamış veya taraflar uyuşmazlığın özel hakem nezaretinde çözülmesi hususunda yazılı bir mutabakata varamamış ise toplu görüşme süreci sona erecektir. Nitekim, grevin, anılan şekiller nedeniyle uygulanmaması veya uygulanmaktayken sona ermesi hali dışında, toplu iş sözleşmesine ulaşabilecek başka bir yol kalmamaktadır. Başka bir deyişle, grev, işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesine ulaşması noktasında öngörülen son basamak olduğundan, bu basamağın toplu iş sözleşmesi bağitlanmadan yahut bağitlanması için hakeme gidilmeden, uygulanmaması veya uygulanmaktayken sona ermesi durumunda, toplu iş sözleşmesine ulaşma imkânı ortadan kalkar ve bu durumda yetki belgesinin de hükümsüz sayılması gerekir ki toplu iş sözleşmesi bağitlama kabiliyetini yitiren sendika bu yetkiyi fuzuli yere taşımaya devam etmesin.

Açıkladığımız durumun istisnası ise lokavttır. Gerçekten de ünitelerde lokavt kararı alınması ve uygulanması imkânı varsa veya lokavt uygulanmaktaysa, toplu görüşme süreci, işveren lehine olarak da olsa devam etmektedir. Dolayısıyla yetkinin akıbeti bu sefer grevin değil, lokavtın uygulanması ve sona ermesine göre belirlenecektir.

⁵³⁶ “İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir. Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.”

⁵³⁷ Sur, a.g.e., 2022, 532.

⁵³⁸ Sur, a.g.e., 2022, 532.

Grevin belirtilen tarihte başlamaması durumunda da bu sebeple yekinin akıbeti lokavta göre belirlenecektir. Grevin, bildirilen tarihte başlamaması halinde, uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı almamış veya lokavt kararı almakla birlikte, bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koymamış ise toplu görüşme süreci sonuçlanacak ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.⁵³⁹

Görüşümüzce üzerinde önemle durulması gereken husus, bildirilen tarihte başlamayan grev öncesinde lokavt kararı alınmamakla birlikte, uyuşmazlığın işveren tarafının, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış günlük lokavt kararı alma süresi dolmamış ise bu sürenin beklenip beklenmeyeceği noktasındadır. Kanun koyucu açıkça, alınmış bir lokavt kararı bulunmamasından bahsettiğinden, Kanun'un lafzı gereği işveren tarafının lokavt kararı alma süresi sona ermemiş olsa da grevin başlayacağı bildirilen tarihe kadar lokavt kararı alınmaması durumunda, altmış günlük sürenin dolmasının beklenmesine gerek olmadığı anlaşılmaktadır. Görüşümüzce bu düzenleme yerinde değildir. Nitekim lokavt kararı alınması, grevin uygulanması değil grev kararı alınması koşuluna bağlanmıştır. Grevin uygulanmaması halinde lokavtın da uygulanamayacağına dair bir düzenleme de mevcut değildir. Dolayısıyla, işveren tarafının, altmış günlük süresi halen devam ediyor ise lokavt kararı alabileceği ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmeksizin toplu görüşmelere devam edilebileceğine, bu sürenin lokavt kararı alınmaksızın sona erdiği durumda yetkinin düşeceğine dair bir düzenleme daha yerinde olurdu.

Öte yandan lokavt kararı, grevin uygulanmaya başlanacağı tarihten önce alınmış ve karşı tarafa bildirilmiş ise yetki belgesinin akıbeti kuşkusuz lokavtın süresinde uygulanıp uygulanmamasına bağlıdır. Lokavt bildirilen tarihte başlar ise yetki belgesine hanel gelmeyecekken, lokavtın bildirilen tarihte başlamaması halinde, lokavt düşecek (STİSK m. 60/4) ve yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır (STİSK m. 60/4).

⁵³⁹ Reisoglu, a.g.e., 1986, 324,325.

Burada son olarak belirtelim ki, grevin bildirilen günde başlamadığı iddiası bir tespit davasına konu olabilir, bu halde dava, görevli makama yahut Bakanlığa değil, grevin uygulanacağı tarihi bildiren yetkili işçi sendikasına yöneltilmelidir.⁵⁴⁰

⁵⁴⁰ Y7HD, 08.03.2016, 2016/6630 E., 2016/5617 K.: “6356 sayılı Kanun ile ... toplu görüşme sürecinde bir takım işlemler yapmakla görevli ve yetkili kılınmış ise de, somut olayda olduğu gibi grev kararı alınması, alınan grev kararının uygulanması ya da uygulanmaması gibi durumlarda Bakanlığın yaptığı bir işlem bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla yapılan işlem ve eylemlerde dahli olmayan, bunların tarafı olmayan ...'na davanın yöneltilemeyeceği anlaşıldığından, davalı Bakanlığa yönelik davanın pasif husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesi gerekirken, bu husus gözetilmeksizin yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

5. MÜCADELECİ ÇÖZÜM YOLLU ENGELLERİ HALİNDE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞININ ÇÖZÜMÜ VE YETKİ DÜŞMESİ

5.1. Grev Yasağı Olan İş ve Yerlerde Uyuşmazlığın Çözümü ve Yetkinin Düşmesi

Grev, toplu görüşme sırasında, işçi tarafının, işveren tarafını, talepleri hakkında ikna etmekte başvurabileceği en etkili yoldur. Grev, sosyal ve ekonomik bir hak olarak Anayasal düzeyde korunur.⁵⁴¹ Anayasa'nın 54. maddesi uyarınca, *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.”*. Bununla birlikte, grev hakkı sınırsız bir hak olarak düzenlenmemiş olup⁵⁴², anılan maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, *“Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.”*; üçüncü fıkrası uyarınca, *“Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.”*.

Gerçekten de grev, toplu görüşmenin uyuşmazlıkla sonuçlandığı aşamada, işçi sendikasının, işveren tarafına talepleri kabul ettirmek noktasında başvurduğu baskıcı bir ikna yolu olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda grevin, etki ve sonuçlarını, işveren tarafı üzerinde oluşturması beklenir. Ancak, grevin uygulanması halinde ortaya çıkan sonuçlar, bazı durumlarda, toplu görüşme taraflarının dışında kalan kimselerin de menfaatlerini tehlikeye atabilir. Grevin sonuçlarının, üçüncü şahısların, emniyet ve sağlık gibi menfaatlerini tehlikeye atabileceği durumlarda, grev ve lokavtın, kamu yararı ilkesi gereği yasaklanması mümkündür.⁵⁴³ Grevin kamu yararı ilkesi gereği yasaklanması durumunda grevle korunan işçi menfaatlerinin, grevin üçüncü kişiler üzerinde oluşturacağı muhtemel zararlar kıyaslandığında, kamu yararının ağır basması gerekir.⁵⁴⁴

Bu noktadan hareketle, grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler bir arada düzenlenerek, anılan işlerde ve yerlerde grev ve lokavt uygulanamayacağı açıkça

⁵⁴¹ Öztürk, a.g.m., 2016, 1817. Ayrıntılı inceleme için bkz. Kandemir, M. (2008). “Grev Hakkının Anayasada Tanınmasının Anlamı ve Özel Hukuka Etkisi”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 207,223.

⁵⁴² Yabancı ülke hukuklarında grev hakkının düzenlenmesine dair ayrıntılı inceleme için bkz. Öztürk, a.g.m., 2016, 1807 vd.

⁵⁴³ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 299.

⁵⁴⁴ Kabakçı, M. (2004). “Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı (Karar İnceleme)”, *Kamu-İş*, 7 (3), 7.

düzenlenmiştir (STİSK m. 62/1). Grev ve lokavtın, tamamen yasak olduğu bu işlerde ve yerlerde, başka herhangi bir şart aranmaksızın grev yapılamaz ve lokavt uygulanamaz. Bu sebeple, anılan grev ve lokavt yasakları, *sürekli grev ve lokavt yasakları* olarak nitelendirilmektedir.

Grev ve lokavtın sürekli olarak yasak olduğu işler ve yerler dışında, doğa olaylarının genel hayatı önemli ölçüde etkilediği durumlarda, grev ve lokavt yasaklanabilir (STİSK m. 62/2). Grev ve lokavtın, Cumhurbaşkanı tarafından yasaklanabileceği bu hallere, *geçici grev ve lokavt yasakları* denilmektedir.⁵⁴⁵

Öte yandan, seyir halindeki, deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında da başlanılan yolcuğun yurt içindeki varış yerlerinde bitirilememiş olması halinde grev ve lokavt yapılamaz (STİSK m. 62/3).

Burada önemle belirtelim ki, grev yasaklarıyla esasen Anayasal grev hakkı sınırlandırdığından, grev yasaklarına ilişkin düzenlemenin sayılanlarla sınırlı olduğunun kabulü gerekir. Bir başka deyişle, Kanun'da grev yasağı kapsamında sayılan haller dışında, kıyasen uygulama yoluyla yeni grev yasakları getirilemez ve mevcut grev yasakları genişletilemez.⁵⁴⁶ Nitekim T.C. Anayasası uyarınca, grev ve lokavtın yasaklanabileceği haller ve işyerleri ancak kanunla düzenlenir (AY m. 54/3).

5.1.1. Sürekli Grev Yasağı

Belirli iş ve yerlerde, grev yapılamaması, *sürekli grev yasağı* olarak nitelendirilir. Grev hakkı sınırsız bir hak olmadığından, özellikle, grev dışı üçüncü kişilerin, emniyet ve sağlık gibi temel hizmetlere ulaşmasını engelleyecek alanlarda grevin yasaklanması söz konusu olabilir. Ancak, grev yasağı bulunan işler ve yerler belirlenirken, grev hakkının özüne zarar verilmemesi bir zarurettir. Bu anlamda, grev yapılamayacak işler ve yerler belirlenirken, grevin, kamunun ve üçüncü şahısların, grev hakkının sınırlandırılmasını gerektirecek ölçüde meşru bir menfaatini tehlikeye sokması şartına dikkat edilmesi gerekir.⁵⁴⁷ Dolayısıyla grev yasaklarının, temel hizmetlerle sınırlı

⁵⁴⁵ Sümer, a.g.e., 2019, 704.

⁵⁴⁶ Centel, T. (2013). “Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bir Bakış”, *TİSK Akademi*, 8 (15), 7-21, 8.

⁵⁴⁷ Başyigit, Ö. (2019). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Cumhurbaşkanı'nın Greve Müdahale Yetkisinin Hukuki Çerçevesi ve Sonuçları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 16 (63), 912; Kabakçı, a.g.m., 2004, 7.

olarak getirilmesi gerekir.⁵⁴⁸ Temel hizmetler, her ülkenin, ekonomik ve sosyal şartları ile evrensel standartların dikkate alınması yoluyla belirlenmelidir.⁵⁴⁹

Bu noktada, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), grevin, uygulanması halinde halkın, yaşamı, güvenliği ve sağlığının tehlikeye gireceği esaslı hizmetler⁵⁵⁰ ve devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı hizmetlerle sınırlı olarak yasaklanabileceğini kabul etmektedir⁵⁵¹. Ülkemizde uygulan grev yasakları ise uluslararası standartlar ve UÇÖ normlarıyla bağdaşmadığı gerekçesiyle, 2822 s. Kanun döneminde olduğu gibi 6356 s. Kanun döneminde de eleştirilmektedir.⁵⁵²

5.1.1.1. Sürekli grev yasağı bulunan işler ve yerler

Sürekli grev yasağı bulunan işler ve yerler, STİSK m. 62/1’de düzenlenmiştir. Her ne kadar, madde gerekçesinde, UÇÖ talepleri de dikkate alınarak, grev ve lokavtın yasak olduğu işlerin ve yerlerin temel kamu hizmetleriyle sınırlı olarak düzenlendiği ifade edilmişse de 2822 s. Kanun’da yer alan düzenlemenin büyük ölçüde muhafaza edildiği yalnızca grev yasağı bulunan işler (TİSGLK m. 29) ile grev yasağı bulunan yerlerin (TİSGLK m. 30), 6356 s. Kanun’da tek fıkra halinde düzenlendiği söylenilir.

Can ve mal kurtarma işleri: Can ve mal kurtarma işlerinde grev ve lokavt yapılamaz. Bu kapsamda, can ve mal kurtarma işleri, işyerinin veya işletmenin esas işi olarak nitelendirilebiliyor ise o işyeri ve işletmenin tamamında grev yapılmazken; can ve mal kurtarma işlerinin esas iş olarak değil de yardımcı iş olarak yürütüldüğü iş ve işletmelerde yalnızca işin niteliği gereği can ve mal kurtarma işlerinde çalışan işçiler bakımından grev yasağı söz konusu olacaktır.⁵⁵³

Cenaze işleri ve mezarlıklar: 2822 s. Kanun’da cenaze ve tekfin işleri, grev yasağı olan iş bakımından (TİSGLK m. 29/2); mezarlıklar, grev yapılmayacak yerler bakımından (TİSGLK m.30) grev yasağına tabi iken, 6356 s. Kanun’da cenaze işleri ve mezarlıklar bir bütün olarak grev yasağı kapsamında sayılmıştır. Her ne kadar, 6356 s. Kanun’da tekfin (kefenleme) işleri özel olarak zikredilmemiş olsa da tekfin gerek

⁵⁴⁸ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 299; Gökteş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1103; Kabakçı, a.g.m., 7.

⁵⁴⁹ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 300.

⁵⁵⁰ Alpagut, a.g.m., 2012, 44.

⁵⁵¹ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 300; Özveri M. (2012). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, İstanbul, 152; Sur, a.g.m., 2013, 349.

⁵⁵² Güney, A., Aslanova, K. (2014). “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014 (1), 258; Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 271.

⁵⁵³ Bkz. Mollamahmutoğlu, a.g.e., 1993,68; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 282.

cenaze işlerinin ayrılmaz bir parçası olarak gerekse de yer bakımından mezarlıkta gerçekleştirilen bir iş olarak halen grev yasağı kapsamında değerlendirilmelidir.⁵⁵⁴ Öte yandan, Kanun'da ayrıca belirtilmediğinden, anılan işler kamu veya özel sektör tarafından yerine getiriliyor olması fark etmeksizin grev yasağı kapsamında yer almaktadır.⁵⁵⁵

Şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz ve sayılı petrokimya işleri: 2822 s. Kanun'da grev yasağı kapsamında yer alan, su, elektrik, doğalgaz ve bazı petrokimya işleri 6356 s. Kanun'da da yer almaktadır. Burada özel olarak, petrol sondaj, havagazı ve termik santrallerini besleyen linyit üretiminin grev yasağı kapsamından çıkarıldığı görülmektedir. Öte yandan, 2822 s. Kanun'da, *su işleri* denmekle yetinildiğinden, kanalizasyon ve su arıtma işlerinin grev yasağı kapsamında olup olmadığına dair tartışmalar⁵⁵⁶, *şebeke suyu işleri* ifadesinin tercih edilmesiyle sona erdirilmiştir. Öğretide isabetle belirtildiği üzere, su depolama, damacanalama ve hazır su satışı işleri, grev yasağı kapsamındaki işler olarak nitelendirilemez⁵⁵⁷. Şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz ve sayılı petrokimya işlerinde grev yapılamayacağına dair düzenleme kamu kuruluşlarıyla sınırlı tutulmadığından, bu faaliyetlerin özel sektör tarafından üstlenilmesi halinde de grev yasakları geçerliliğini koruyacaktır.⁵⁵⁸

Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; 2822 s. Kanun'da yer alan düzenleme (TİSGLK m.30/4), 6356 s. Kanun'da aynen korunmuştur. Doğrudan anılan Bakanlık ve Komutanlıklarca işletilen yerler, yapılan işin niteliği önemli olmaksızın grev yasağı kapsamında yer almaktadır. Fıkranın, milli güvenlikle alakalı işler özelinde düzenlenmesi gerekirken, doğrudan işletilen yerlerin tamamının grev yasağı

⁵⁵⁴ Centel, a.g.m., 2013, 8.

⁵⁵⁵ Caniklioğlu, a.g.m., 2013,302.

⁵⁵⁶ Yargıtay, kanalizasyon işlerinin, su işleri olarak değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir. Y9HD, 21.12.1990, 1990/14029 E., 1990/14029 K: “Öncelikle belirtmek gerekir ki, kanalizasyon işleri adı geçen Kanunun 29. maddesinde grev ve lokavt yasağında bulunan yerler arasında sayılmamıştır. Kanalizasyon işi "su" işlerinden de sayılamaz. Her ikisini aynı nitelikte iş olarak kabul etmek mümkün değildir... Bu bakımdan mahkemenin davacı belediyece yürütülen kanalizasyon işinin grev ve lokavt yasağında bulunan işlerden olduğuna dair kararı isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.”. e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022. Benzer yönde bkz. Y9HD, 05.12.2002, 2002/23171 E., 2002/20586 K.: “... yasak kapsamında olan işler tek tek ve sınırlı olarak sayılmıştır. Kanalizasyon işi ise sayılan arasında yer almamaktadır. Bu durumda kanalizasyon sistemine bağlı olan atık su arıtma tesisindeki işin grev lokavt yasağı kapsamında olduğu söylenemez.” Karar ve kararın incelemesi için bkz. Kabakçı, a.g.m., 2004, 1.

⁵⁵⁷ Caniklioğlu, a.g.m., 2013,303; Centel, a.g.m., 2013, 9.

⁵⁵⁸ Centel, a.g.m., 2013, 9

kapsamında sayılması, 2822 s. Kanun döneminde olduğu gibi 6356 s. Kanun döneminde de öğreti tarafından haklı eleştirilmektedir.⁵⁵⁹

Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye işleri: 2822 s. Kanun’da, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde grev yapılamayacağı düzenlenmişken, 6356 s. Kanun’da şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri ifadesi sadeleştirilerek şehir içi toplu taşıma hizmetleri adı altında birleştirilmişti. Şehir içi toplu taşıma işlerinin, temel hizmet olarak değerlendirilemeyeceği yönündeki görüş tarafından, anılan düzenleme eleştirilmekteydi.⁵⁶⁰ Ne var ki, Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı ile şehir içi toplu taşıma hizmetleri grev yasağı dışına çıkarılmıştır.⁵⁶¹

Anayasa Mahkemesi’nin yerinde iptal kararı doğrultusunda, yalnızca itfaiye işlerinde grev yasağı devam etmektedir. Ancak önemle belirtelim ki, itfaiye işlerinde grev yasağı uygulanması, bu işin kamu kuruluşu tarafından yerine getirilmesi şartına bağlıdır. Bir başka deyişle, özel teşebbüslerce yürütülen itfaiye işleri grev yasağı kapsamında yer almamaktadır.

Hastaneler: İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde grev yasağı öngören 2822 s. Kanun’daki düzenlemenin (TİSGLK m. 30/1) yerini 6356 s. Kanun’da hastaneler almıştır. 6356 s. Kanun’da

⁵⁵⁹ Caniklioğlu, a.g.m., 2013,304.

⁵⁶⁰ Alpagut, G. (2010). “Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış”, *Çimento İşveren Dergisi*, 24 (4), 14; Güney ve Aslanova, a.g.m., 2014, 268.

⁵⁶¹ AYM, 22.10.2014, 2013/1 E., 2014/161 K.: “Kuralların gerekçesinde “Maddenin ilk fıkrasında grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerler ILO’mtın talepleri de dikkate alınarak yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri ile smırlandırılmıştır.” > şeklinde ifade edilmiştir. Bu yolla grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerin yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri olduğu belirtilmiş ve ILO taleplerinin dikkate alındığı vurgulanmış ise de bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri söz konusu gerekçe kapsamında bulunmayıp yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleri değildir. Ölçülülük ilkesiyle devlet, grev yasaklamanın topluma sağladığı kamu yararı ile bireylerin hak ve Özgürlükleri arasında adil bir dengeyi sağlamakla yükümlüdür. İtiraz konusu kurallar, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev hakkını sınırlandırmanın ötesinde, hakkı tamamen ortadan kaldırmakta olduğundan ve kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturmadığından ölçülülük ilkesine aykırıdır. Bu bakımdan, bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev yasağının, korunması düşünülen yarar ile çatışan hak ve Özgürlükler arasında adil ve makul bir denge gözetmemesi ve stratejik öneme sahip olmaması nedeniyle Anayasalın 54. maddesinde yer alan grev hakkına ölçüsüz bir müdahale olduğu açıktır. Açıklanan nedenlerle kurallar, Anayasa’nın 13. ve 54. maddelerine aykırıdır. İptalleri gerekir.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022. Karın detaylı incelemesi için bkz. Soyer, P. (2020). “Anayasa Mahkemesi’nin Bankalarda ve Şehir İçi Toplu Taşıma Hizmetlerinde Grev Yasak ve Ertelemeleri ile İlgili İptal Kararları – Sorunlar ve Öneriler-” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17 (66), 497,522.

yalnızca hastane denilmekle yetinilmiş olsa da klinik, sanatoryum prevantoryum ve dispanserlerde de grev yasağının devam ettiği nitekim bu yerlerin hastane kavramı altında değerlendirilebileceği öğretilde isabetle dile getirilmektedir⁵⁶². Bununla birlikte, 6356 s. Kanun ile ilaç imal edip etmemesi önemli bulunmaksızın aşı ve serum imal eden müesseseler ile eczaneler grev yasağı kapsamına çıkarılmıştır.

Özel güvenlik personeli: 5188 s. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun⁵⁶³ uyarınca, özel güvenlik personeli greve katılamaz (5188 s.K. m. 17) ve özel güvenlik görevlileri lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılamaz (5188 s.K. m. 18). Burada yer alan grev yasağı yalnız kişi getirilmiş bir grev yasağı olup, özel güvenlik şirketleri grev yasağı kapsamında olmadığından buralarda grev yapılabilir ve lokavt uygulanabilir.⁵⁶⁴

Sermaye Piyasası Kanunu kapsamında kurulan ve faaliyet gösteren yerler: 6362 s. Sermaye Piyasası Kanunu'nun⁵⁶⁵ 137. maddesi uyarınca, “bu Kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz.” Bu noktada belirmemiz gerekir ki, grev yasaklarına dair genel düzenlemeye 6356 s. Kanun'da yer verildiği halde 6362 s. Kanun ile özel bir düzenleme getirilmesi ve özel güvenlik personelinin grev yasağı kapsamında değerlendirilmesi öğretilde haklı olarak eleştirilmektedir.⁵⁶⁶

5.1.1.2. Sürekli grev yasağı bulunan işler ve işyerlerinde uyuşmazlığın çözümü sırasında yetkinin düşmesi

Toplu görüşme sürecinde, arabuluculuk halinde de anlaşılmaması halinde olağan yol işçi sendikasının grev kararı alması ve bunu uygulamasıdır. Ne var ki, sürekli grev yasağı kapsamında kalan işlerde ve yerlerde, başka herhangi bir şart aranmaksızın grev kararı alınamayacağından⁵⁶⁷ Kanun'da uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru zorunluğu getirilmiştir. Bu zorunluluk kapsamında, grev ve lokavtın yasak olduğu hallerde, uyuşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının

⁵⁶² Caniklioğlu, a.g.m., 2013,304; Gerek, H. N. (2013). “6356 Sayılı Kanun'un Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 24 (6), 5; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 399. Aksi yönde bkz. Canbolat, a.g.m., 2021, 18; Centel, a.g.m., 2013, 10; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 443.

⁵⁶³ 5188 s. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, RG. T/S.: 26.06.2004/25504

⁵⁶⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 541.

⁵⁶⁵ 6362 s. Sermaye Piyasası Kanunu, RG. T/s.: 30.12.2021/28513

⁵⁶⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 538; Şahlanan, a.g.e., 2020, 559.

⁵⁶⁷ Kabakçı, a.g.m., 2004, 8.

tebliğinden itibaren altı iş günü içerisinde, taraflardan birince Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerekir, aksi takdirde, işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m. 51/1).

Toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sona ermesine ilişkin açıklamalarımızı özetlememiz gerekirse, toplu görüşme sürecinin uyuşmazlığın tespiti ile sona erdiği noktada, taraflardan birinin, uyuşmazlığı görevli makama bildirmesi gerekir (STİSK m. 49). Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam tarafından, uyuşmazlığın çözümü için arabulucu görevlendirecektir (STİSK m. 50/1). Tarafların arabuluculuk süresi sonunda da anlaşamaması halinde, arabulucu tarafından hazırlanan, uyuşmazlığı belirleyen ve arabulucunun uyuşmazlığın çözümü için önerilerini içeren tutanak, görevli makama tevdi edilir. Görevli makam, tutanağı üç iş günü içerisinde taraflara tebliğ eder (STİSK m. 50/4).

Grev yasağı kapsamında yer alan ünite üzerinde toplu görüşmeyi sürdüren taraflar, görevli makam tarafından kendilerine tevdi edilen tutanağın tebliğinden altı iş günü içerisinde, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmalıdır.

Kanun'un lafzında, taraflardan biri denilmekle yetinildiğinden, Yüksek Hakem Kurulu'na hangi tarafça başvurulduğunun önemi bulunmaz. İşçi sendikası gibi işveren tarafınca da uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilir. Kanun'da yer alan altı iş günlük süre, kamu düzeninden olup, nitelik itibariyle hak düşürücü süredir. Bir başka deyişle, altı iş günlük sürenin, haklı bir mazerete dayanılmaksızın geçirilmesi halinde, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulamaz. Öte yandan, her iki tarafça da tebliğ tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceğinden, hak düşürücü sürenin son gününün farklılık göstermesi söz konusu olabilir. Şöyle ki, uyuşmazlık tutanağını daha geç tebliğ alan taraf için altı iş günlük sürenin son günü, daha erken tebliğ alan taraftan daha sonraki bir tarihe denk gelecektir.

Ancak, burada önemle belirtelim ki, altı iş günlük sürenin farklı tarihlerde sona ermesi, tutanağı daha erken tebliğ alan tarafa, kendi süresinden sonra fakat karşı tarafın süresi içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurma imkânı vermez. Sözgelimi, işçi sendikasının uyuşmazlık tutanağını daha erken tebliğ aldığı fakat Yüksek Hakeme Kuruluna başvurmaksızın altı iş günlük süresinin sona erdiği durumda, işveren

tarafının henüz Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru süresi içerisinde olduğundan hareketle Yüksek Hakem Kurulu'na başvuramaz.

Taraflardan birince, Yüksek Hakem Kurulu'na süresinde başvurulduğu takdirde, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na çözülür. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (STİSK m. 51/2). Her iki tarafın da kendi süresinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaması halinde ise işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m. 51).

Uygulamada karşılaşılmaması güç olmakla birlikte, tarafların arabuluculuk aşmasından sonra uzlaşmaya varabilme ihtimalinin de değerlendirilmesi gerekir. Şöyle ki, altı iş günlük sürenin sona ermesiyle işçi sendikasının yetkisi düşeceğinden, bu süreden sonra yapılan toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi niteliğinde olacağı izahtan varestedir. Ancak tarafların altı iş günlük süre sona ermeden toplu iş sözleşmesi bağitlaması halinde, 6356 s. Kanun'un 48. maddesi hükümleri uygulanabilecektir.

Öte yandan, taraflar, toplu çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında, anlaşarak, özel hakeme başvurabileceğinden (STİSK m. 52), altı iş günlük süre içerisinde taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülebileceği ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine hanel gelmeyeceği de söylenmelidir.

5.1.2. Geçici Grev Yasağı

Kanun'da sürekli grev yasağı kapsamında kalmayan işlerde ve yerlerde idari bir kararla grev ve lokavtın belirli bir dönemle sınırlı olarak yasaklanması, *geçici grev yasağı* olarak nitelendirilir.⁵⁶⁸ 2822 s. Kanun'da, savaş ve genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamayacağı ayrıca yangın, su baskını, toprak veya ıığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde, grevin Bakanlar Kurulu kararıyla yasaklanabileceği düzenlenmişti (TİSGLK m. 31). 6356 s. Kanun'da yalınlaşmaya gidilerek, yangın, su baskını, toprak kayması ve deprem halleri ayrı ayrı sayılmak yerine, bu hallerin tamamı hayatı önemli ölçüde etkileyen doğal olayları olarak ifade edilmiştir.

⁵⁶⁸ Sümer, a.g.e., 2019, 704.

Öte yandan, 6356 s. Kanun'da savaş ve genel veya kısmi seferberlik sürelerinde grev yapılamayacağına dair herhangi bir düzenlemeye de yer verilmemiştir. Bununla birlikte, halen yürürlükte olan, Sıkıyönetim Kanunu'nun⁵⁶⁹ 3. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendinde, grev, lokavt yetkilerinin kullanılmasını, irade beyanı, referandum gibi sendikal faaliyetleri sürekli olarak durdurmak veya izine bağlamak, Sıkıyönetim Komutanın yetkileri arasında sayıldığından, sıkıyönetim ilanı durumunda, grev ve lokavtın yasaklanabilmesi söz konusu olabilecektir.

6356 s. Kanun'da da 2822 s. Kanun'da olduğu gibi, geçici grev yasakları sırasında grev kararı alınıp alınamayacağına dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öğretide baskın görüşe göre, geçici grev yasakları süresince, grev kararı alınamaz.⁵⁷⁰ Görüşümüzce, geçici grev yasakları, uygulanmaya başlanılmamış grevin, başlangıç tarihinin ötelenmesi; uygulanmakta olan grevin ise yasaklı süre boyunca dondurulması anlamına gelir. Anılan sebeple, grevin geçici olarak yasaklandığı dönemde, grev kararı alınmasının önünde görüşümüzce herhangi bir engel bulunmamaktadır.⁵⁷¹ Nitekim, yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edileceğine dair düzenleme de (STİSK m. 62/2) görüşümüzü destekler niteliktedir.

5.1.2.1. Grevin geçici olarak yasaklanması

Grevi geçici olarak yasaklama yetkisi, 6356 s. Kanun'un ilk halinde Bakanlar Kurulu'na tanınmıştı. 16 Nisan 2017 tarihli referandum sonucunda meydana gelen Anayasa değişikliği ile hükümet sisteminde meydana gelen yeniden yapılandırmanın ardından, Bakanlar Kurulu'nun yerini, 2.7.2018 tarih ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin⁵⁷² 197. maddesi gereği Cumhurbaşkanı almıştır.

Dolayısıyla, grevi geçici olarak yasaklama yetkisi, Cumhurbaşkanı'na aittir. Bu yetki münhasıran Cumhurbaşkanıdır.⁵⁷³ Bir başka deyişle, Cumhurbaşkanı tarafından, grevi yasaklama yetkisinin bir başkasına, örneğin çalışma ilişkilerinden sorumlu bakana ya da Cumhurbaşkanı yardımcısına, devredilmesi olanaksızdır.

⁵⁶⁹ 1402 s. Sıkıyönetim Kanunu, RG. T/s.: 15.05.1971/13837.

⁵⁷⁰ Akyiğit, a.g.e., 2020, 600; Mollamahmutoğlu, a.g.e., 1993, 70 dn. 2.; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 435.

⁵⁷¹ Sümer, a.g.e., 2019, 704. Karş. Akyiğit, a.g.e., 2020 602.grev

⁵⁷² 700 s. Kanun Hükmünde Kararname, RG. T/s.: 07.07.2018/30471 (2. Mükerrer).

⁵⁷³ Başığit, a.g.m., 2019, 915.

Cumhurbaşkanı, grevi yasaklama yetkisi sınırsız değildir. Grevin Cumhurbaşkanı tarafından yasaklanabilmesinin ön koşulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının yaşanmasıdır. Bu koşul, konu yönünden, grevin Cumhurbaşkanı tarafından yasaklanmasını sınırlandırır. Genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının neler olduğuna Kanun'da yer verilmemiştir. Ancak 2822 s. Kanun'da yer alan (TİSGLK m. 31/1) yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya deprem gibi afetler, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları olarak düşünülebilir.⁵⁷⁴

Grevin idari bir kararla yasaklanmasının, zaman yönünden sınırını ise genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının devamı oluşturur. Grevin Cumhurbaşkanı tarafından yasaklanma süresi, doğa olaylarının devam ettiği süre ile sınırlıdır (STİSK m. 62/2). Bununla birlikte, hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının devam ettiği süreçte de grev yasağının kaldırılabilmesi mümkündür. Başka bir deyişle, Cumhurbaşkanı, yeni bir kararla, her zaman grev yasağını sona erdirebilir.⁵⁷⁵

Cumhurbaşkanı tarafından grevin yasaklanabileceği yerler, doğa olaylarının, genel hayatı önemli ölçüde etkilediği yerlerdir. Bu anlamda, grev yasaklarının yer yönünden sınırını, doğa olaylarından etkilenen yerler oluşturur. Doğa olaylarının genel hayatı önemli ölçüde etkilemediği yerlerde grev yasaklanamaz. Bir başka deyişle, memleketin herhangi bir yerinde, doğa olaylarının genel hayatı önemli ölçüde etkilenmesi halinde, memleketin tamamında veya doğa olaylarının genel hayatı etkilemediği bir kısmında grev yasaklanamaz.

Öte yandan, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının yaşanması halinde Cumhurbaşkanının grevi yasaklaması zorunlu değildir.⁵⁷⁶ Grevin yasaklanmasını gerektirir sebeplerin var olması halinde, grevin yasaklanması Cumhurbaşkanının takdirindedir.⁵⁷⁷ Benzer şekilde, hangi işlerde ve yerlerde grevin yasaklanacağına da Cumhurbaşkanı tarafından karar verilecektir.

Cumhurbaşkanı tarafından grevin yasaklanması söz konusu olduğu durumda, yasaklama kararında, yasağın hangi sebeple getirildiği, hangi yerlerde grevin yasaklandığı ve en önemlisi hangi işlerde grevin yasaklandığı açıkça belirtilmelidir.

⁵⁷⁴ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 305.

⁵⁷⁵ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 305.

⁵⁷⁶ Akyiğit, a.g.e., 2020, 600.

⁵⁷⁷ Başıyigit, a.g.m., 2019, 916; Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 305; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1107.

Son olarak belirtelim ki, grevin Cumhurbaşkanı tarafından yasaklanması bir idari işlem olduğundan, T.C. Anayasası'nın 125 maddesi gereği⁵⁷⁸, yasaklama kararı yargısal denetime tabidir. Kanun'da aranan şartlar gerçekleşmediği halde Cumhurbaşkanı tarafından grevin yasaklanması durumunda olduğu gibi doğa olaylarının genel hayatın üzerindeki etkisinin ortadan kalkmasına rağmen, grev yasağının kaldırılmaması durumunda da grev yasağının kaldırılmasında menfaati olanlar kararın yargısal denetimi için başvuruda bulunabilirler⁵⁷⁹.

5.1.2.2. Geçici grev yasağının sona erdiği durumda yetkinin düşmesi

Geçici grev yasaklarının olağan sona erme şekli, doğa olaylarının genel hayat üzerindeki etkisinin azalmasının veya sona ermesinin ardından, Cumhurbaşkanı tarafından yeni bir kararla sona erdirilmesidir.⁵⁸⁰ Mülga 2822 s. Kanun'da açıkça yasağın kaldırılmasının da aynı usule tabi olduğu belirtilmişti (TİSGLK m. 31). Anılan düzenlemeye, 6356 s. Kanun'da yer verilmemiş olsa da idare hukukuna egemen olan yetki ve usulde paralellik ilkesi gereği⁵⁸¹, grev yasağının yine Cumhurbaşkanı tarafından alınan bir kararla sona erdirilmesi gerekecektir.

Grevin belirli bir süre için yasaklanması da söz konusu olabilir. Grevin belirli bir süre için yasaklanması ve yasaklama kararında bu sürenin belirtilmesi halinde belirlenen sürenin sonunda grev yasağı kendiliğinden kalkacaktır.⁵⁸² Ancak, gerek grevin yasaklanmasına dair belirli bir süre şartının Kanun'da belirlenmemesi gerekse doğa olaylarının genel hayatı ne kadar süreyle etkileyeceğinin öngörülmesinin zor olması karşısında, grevin belirli bir süre için yasaklanması şart olmadığından, grev yasağının Cumhurbaşkanı tarafından alınan bir kararla sona erdirilmesi daha muhtemeldir.

Grev yasağının kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir (STİSK m. 62/1). Mülga 2822 s. Kanun'da yer alan, geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından

⁵⁷⁸ AY m. 125/1 c.1 "İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır."

⁵⁷⁹ Narmanlıoğlu, Ü. (1990). *Grev*, Ankara 1990, 185.

⁵⁸⁰ Başyigit, a.g.m., 2019, 917; Sur, a.g.e., 2022, 462.

⁵⁸¹ D8D, 26.11.2013, 2013/5211 E., 2013/8692 K.: "... idare Hukukunun temel prensiplerinden biri olan yetki ve usulde paralellik ilkesi uyarınca: yasada aksine bir düzenleme bulunmadıkça, bir işlemin tesisinde uygulanan yetki ve usul koşullarının aynı işlemin geri alınması ve kaldırılması işlemlerinde de aynen uygulanması zorunludur." T. e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022. Yetki ve usulde paralellik ilkesi hakkında ayrıntılı inceleme için bkz. Hasanoğlu, A. (2018). "Danıştay Kararları Işığında Yetki ve Usulde Paralellik İlkesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 9 (33),123,141.

⁵⁸² Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 655.

itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceğine dair düzenlemeden vazgeçilerek, geçici grev yasağının sona ermesinden itibaren greve devam edilebileceğinin düzenlenmesi görüşümüzce isabetlidir.⁵⁸³ Yeni getirilen düzenlemeyle, grev ve lokavt uygulamasının devam etmesini istemeyen tarafın, doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilmesinin önü kapanmıştır.⁵⁸⁴ Bu sayede, iş uyuşmazlığının, geçici grev yasaklarının sona ermesinin ardından mücadeleci yollarla çözüme kavuşturulabilmesine imkân tanınmıştır.

Kanun'da yer alan düzenlemeye incelendiğinde, esasen altmış günlük ve altı iş günlük sürelerin, 6356 s. Kanun'un "kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" başlıklı 60. maddesine paralel olarak düzenlendiği görülmektedir ki görüşümüzce bu durum da isabetli olmuştur. Bu anlamda, grev yasağının kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilmesi gerekeceğinden, grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa süresinde bildirilmemesi veya bildirilen tarihte grevin uygulanmasına başlanmaması halinde (STİSK m. 60/1,4), yeki belgesinin hükmünü kalmaz.⁵⁸⁵

5.1.3. Belirli Süreli Grev Yasağı – Ulaşım Araçlarına Özgü Düzenleme

Grevin sürekli ve geçici olarak yasaklandığı hallerin yanında, ulaşım araçlarına özgü grev yasaklarına yer verilmiştir. Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz (STİSK m. 62/3).

Ulaşım araçlarında, seyrin yurt içindeki varış yerinde bitirilmediği sürece grev yapılamayacağına dair düzenlemeyle getirilen, esasen grevin yolculuk haliyle sınırlı olarak yasaklanmasıdır.⁵⁸⁶ O nedenle, grevin belirli bir süre sonra başlayacağı anlamına gelen hüküm, görüşümüzce belirli süreli bir grev yasağı niteliğindeki geçici grev yasağıdır.

⁵⁸³ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 306.

⁵⁸⁴ Gerek, a.g.m., 2013, 6.

⁵⁸⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 400.

⁵⁸⁶ Narmanlıoğlu, a.g.e., 1990, 193.

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki, ulaşım araçlarına özgü grev yasağı, grev ve lokavt kararının alınmasına engel teşkil etmez.⁵⁸⁷ Bir başka deyişle, ulaşım aracı seyir halindeyken grev ve lokavt kararı alınabilir fakat grev kararı uygulanamaz. Grev kararının, ulaşım aracı seyrine başladıktan sonra alınması veya grevin başlayacağı tarihin seyrin yurt içindeki varış limanında bitirilmesi tarihinden önce olacak şekilde alınması halinde, grevin uygulanması için ulaşım aracının seyrini tamamlamasının beklenmesi gerekecektir. Aksi halde uygulanan grev, kanun dışı grev olarak nitelendirilir.⁵⁸⁸

Seyir halindeki ulaşım araçlarında grev yapılamayacağına dair hükmün uygulanması noktasında, ulaşım aracının hangi amaçla kullanıldığı önemli değildir. Dolayısıyla, insan taşımacılığının yanında, hayvan ve eşya taşıyıcılığı yapan ulaşım araçlarında da yurt içindeki varış yerinde seyir tamamlanmadıkça grev yapılamaz ve lokavt uygulanamaz.⁵⁸⁹

Seyrin yurt içindeki varış yerinde bitirilmesiyle grev yasağı kendiliğinden sonra erer ve usulüne uygun alınmış ve bildirilmiş bir grev kararı bulunması halinde, işçiler greve katılabilir. Burada önemle belirtelim ki, aracın yurt içindeki varış limanına ulaşması halinde değil yolculuğun yurt içindeki varış yerinde bitirilmesiyle grev yasağı sona erecektir. Bu anlamda, aracın, seyir programında yer alan ara duraklara ulaşmasıyla grev yasağı sona ermez, ulaşım aracının, seyir programının tamamlandığı yurt içindeki varış noktasına ulaşması beklenir.⁵⁹⁰

Yukarıda açıklandığı üzere, ulaşım araçlarına özgü grev yasağı, yalnız grevin başlangıç tarihinin, aracın yurt içindeki varış limanına varmasına kadar geçen sürede uygulanmaması başka bir anlamda geciktirilmesi sonucunu doğurur.⁵⁹¹ Dolayısıyla, ulaşım araçlarına özgü grev yasağı, grevin başlangıç tarihinin ötelenmesi dışında, grevin uygulanmasına dair genel şartlara tabi olacaktır.⁵⁹² Örneğin, seyrin yurt içindeki varış limanında tamamlanmasına rağmen greve başlanmaması halinde, grevin

⁵⁸⁷ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 306; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1107. Karş. Akyiğit, a.g.e., 2020, 602.

⁵⁸⁸ Demir, a.g.e., 2019, 743.

⁵⁸⁹ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 306.

⁵⁹⁰ Mollamahmutoğlu, a.g.e., 1993,74; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 291.

⁵⁹¹ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 402.

⁵⁹² Karş. Tunçomağ ve Centel, a.g.e, 2018, 444,445.

süresinde uygulanmamasına dair hükümler uygulanacaktır ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi anılan genel hükümler dahilinde değerlendirilecektir.

5.1.4. İşletmeye Dahil İşyerlerinin Bazılarında Grev Yasağı Bulunması

Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu hallerde, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu anlamında, işletmenin varlığı kabul edilir. İşletmenin var olduğu hallerde ise toplu işletmesi ancak işletmenin bütünü için yapılabilir (STİSK m34/2). Anılan kural, işletmenin bütünlüğü ilkesi olarak kabul edilir.

Bu ilke uyarıncadır ki, bir işverenin aynı iş kolunda birden çok işyerinin bulunması halinde, işveren sendikasıyla yetki belgesinin tüm işyerlerini kapsayacak şekilde alınması, toplu görüşme sürecinin ve arabuluculuk aşamasının işlemeye dahil tüm işyerleri için bir arada yürütülmesi gerekir.

Toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması durumunda, işletme kapsamında bulunan işyerlerinin tamamında grev yasağı bulunması halinde, Yüksek Hakem Kurulu'na tüm işyerleri için başvurulacak ve Yüksek Hakem Kurulu'nca bağıtlanan toplu iş sözleşmesi, işletmenin tamamında uygulanacaktır.

İşletmeye dahil işyerlerinin tamamında grev serbestisi olması halinde ise öğretideki çoğunluk görüşüne göre, grev kararının tüm işyerlerini kapsayacak şekilde alınması şarttır. Bu durumda, işletmenin tamamı için grev kararı alınacak, grev kararı her işyerinde ilan edilecek ve grevin uygulanmasına tüm işyerlerinde aynı anda başlanacaktır.

İşletme toplu iş sözleşmesine ulaşmak amacıyla yürütülen toplu iş görüşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlığında, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde ise nasıl bir yol izleneceğine dair normatif bir düzenlemeye yer verilmemesi öğretideki görüş ayrılıklarını da beraberinde getirmiştir.

5.1.4.1. İşletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde uyuşmazlığının çözümü

5.1.4.1.1. Öğretideki görüşler

Öğretide savunulan baskın görüşe göre, işletmeye dahil işyerlerinin bazılarında grev yasağı bulunması halinde, grev serbestisi bulunan işyerlerinde grev kararı alınarak, uygulanabilir, grev sonunda toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi halinde, bağitlanan toplu iş sözleşmesinin, işletmenin bütününde uygulanabilir.⁵⁹³ Bu görüşteki yazarlara göre, anılan yolla işlemenin bütünlüğü ilkesine zarar verilmeksizin toplu iş sözleşmesine ulaşılabilir.⁵⁹⁴ İşletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev serbestisi olması halinde, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na çözülemez.⁵⁹⁵ Başvuru yapılmış olsa dahi, Yüksek Hakem Kurulu tarafından yapılan toplu iş sözleşmesi, hukuki sonuç doğurmaz.⁵⁹⁶ Öğretide bu görüşü savunan yazarlardan, Sümer'e göre, anılan görüş, mevcut düzenlemeler karşısında grev hakkının korunması yönünden sorunu çözmeye yönelik olup, grevin, grev serbestisi kapsamında olan işyerlerinde çalışan işçilerin nicelik bakımından az olması grevi etkisiz hale getirilebileceğinden konunun, Kanun değişikliği ile çözüme kavuşturulması gerekmektedir.⁵⁹⁷

Öğretide savulan ikinci görüşe göre ise işçi sendikası, bünyesinde grev yasağı bulunan ve bulunmayan işyerlerini barındıran bir işletmede yetki almış ise bu durumda grev serbestisi olan işyerlerinde grev uygulayabilir ve grevle toplu iş sözleşmesine ulaşabilirse, bağitlanan sözleşme işletmenin bütününde uygulanır.⁵⁹⁸ Sendikanın süresinde grev kararı almaması halinde ise işveren Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yapabilir. İşverenin, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması halinde, sendika grev kararı almışsa, grev kararının Kurul'ca bekletici mesele yapılması ve işverenin talebinin reddedilmesi gerekir.⁵⁹⁹

⁵⁹³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, 580; Canbolat, a.g.e., 2013, 133; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 567; Eyrenci, a.g.m., 2014, 146; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 587; Sümer, a.g.e., 2019, 571; Şahlanan, F. (2015). "İşletmeye Dahil İşyerlerinden Bazılarında Grev Yasağı Bulunması Halinde Yüksek Hakem Kurulunun Yaptığı Toplu İş Sözleşmesinin İptali", *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, Ocak, 5.

⁵⁹⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 567. Aynı yönde bkz. Canbolat, a.g.e., 2013, 133.

⁵⁹⁵ Canbolat, a.g.e., 2013, 133; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 567; Eyrenci, a.g.m., 2014, 146; Şahlanan, a.g.e., 2020, 537.

⁵⁹⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 567.

⁵⁹⁷ Sümer, a.g.e., 2019, 572.

⁵⁹⁸ Çifter, a.g.m., 2004, 14

⁵⁹⁹ Çifter, a.g.m., 2004, 14

Öğretide savunulan üçüncü görüşe göre ise, toplu iş uyuşmazlığın çözümüne ilişkin Kanun'da öngörülen usullerin bağdaştırılması suretiyle çözüme ulaşılmalıdır.⁶⁰⁰ Bu görüşteki yazarlara göre, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde, yetkinin değişik düzeylerde alınması değilse de uyuşmazlığın çözümünün Kanun'da öngörülen yöntemlerle çözülmesi zorunludur.⁶⁰¹ Bu görüşteki yazarlara göre, uyuşmazlık, grev yasağı bulunan işyerleri açısından, Yüksek Hakem Kurulu'na çözülmeli, grev serbestisi olan işyerlerinde ise grev uygulanması yoluyla toplu iş sözleşmesine ulaşılması sağlanmalıdır.⁶⁰²

Öğretide savunulan dördüncü görüşe göre ise işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde, grev serbestisi bulunan ve grev yasağı bulunan işyerleri, iki ayrı toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabul edilmelidir.⁶⁰³ Bu görüşteki yazarlara göre, her grup için kanuni prosedür takip edilmek suretiyle, iki ayrı toplu iş sözleşmesi ortaya çıkarılmalıdır.⁶⁰⁴

Öğretide savunulan beşinci görüş ise uyuşmazlığın çözümü için yetki tespit başvurusunda bulunan tarihte, sendikanın sahip olduğu üye sayısının dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir.⁶⁰⁵ Bu görüşteki yazarlara göre, işletmeye dahil işyerlerinde çalışan – taraf – yetkili sendikaya üye işçilerin yarısından fazlası, grev yasağı kapsamındaki işyerlerinde çalışıyor ise uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na çözülmeli; aksi durumda – üyelerin yarısından fazlası grev serbestisi olan işyerlerinde çalışıyor – ise işçi sendikası grev serbestisi olan işyerlerinde grev kararı alabilmeli ve uygulayabilmelidir.⁶⁰⁶ Her iki halde de meydana getirilen toplu iş sözleşmesi işletmenin bütününde uygulanabilecektir.⁶⁰⁷

Öğretideki son görüşe göre ise, uyuşmazlığın çözümü, yapılacak bir Kanun değişikliği ile belirlenmelidir.⁶⁰⁸

⁶⁰⁰ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 645.

⁶⁰¹ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 645.

⁶⁰² Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 645.

⁶⁰³ Duman, a.g.e., 2005, 56.

⁶⁰⁴ Çelik, a.g.m., 2014, 10, 11; Duman, a.g.e., 2005, 56; Yürekli, S. (2020). “Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları”, *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 123. Ayr. bkz. Doğan Yenisey, a.g.e., 2005, 348, 349. Karş. Narmanlıoğlu, a.g.e., 1990, 162.

⁶⁰⁵ Tuncay, a.g.m., 1988, 24.

⁶⁰⁶ Tuncay, a.g.m., 1988, 24.

⁶⁰⁷ Tuncay, a.g.m., 1988, 24.

⁶⁰⁸ Akyiğit, a.g.e., 2020, 610.

5.1.4.1.2. Görüşümüz

İşletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde uyuşmazlığın çözümünde dikkat edilmesi gereken hususlardan ilki, işletmenin bütünlüğü ilkesidir. Anılan ilke uyarınca, toplu iş sözleşmesine ne şekilde ulaşıldığı önemli olmaksızın, yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinin işletmeye dahil işyerlerinin tamamının da uygulanması gerekir. Aynı işverene ait aynı işkoluna kurulu birden çok işyeri olması halinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceğine ilişkin emredici düzenleme karşısında (STİSK m. 34/2), işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında uygulanacak şekilde toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı gibi işletmeye dahil işyerlerinin gruplandırılması ve her bir grup için ayrı bir toplu iş sözleşmesi yapılması da olanaksızdır.

Uyuşmazlığın çözümünde dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise, toplu iş sözleşmesine ulaşma yollarının asıl ve tali olarak Kanun'da düzenlenmiş olmasıdır. Kanun'daki bu ayırım, ünitelerde grev ve lokavt yapılmasının mümkün olmasına dair yapılmıştır. Buna göre, Kanun'da toplu iş sözleşmesine mücadeleci yollarla ulaşılması asıl kabul edilmiş, bunun mümkün olmaması halinde, tali bir yol olarak taraflara Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma imkânı getirilmiştir.⁶⁰⁹

Gerçekten de Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş uyuşmazlığını çözme yetkisi, mücadeleci çözüm yollu engelleri (STİSK m. 51/1) ve tarafların özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu belirlemesi hali (STİSK m. 52/4) ile sınırlıdır. Bir başka deyişle, tarafların uyuşmazlığın çözümünde özel hakeme başvurulması hususunda yazılı bir mutabakata varması ve özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu belirlemesi hali dışında, Yüksek Hakem Kurulu'nun Kanun'da açıkça belirlenen haller dışında, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunmamaktadır⁶¹⁰. Bu bakımdan, anılan şartlar gerçekleşmeksizin, taraflardan birinin başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi yapması, hukuki sonuç doğurmayacaktır.⁶¹¹ Nitekim, bu toplu iş sözleşmesini, Yüksek Hakem Kurulu yetkisini aşmak suretiyle ortaya çıkarmış olacaktır.⁶¹²

⁶⁰⁹ Bkz. Tuncay, a.g.m., 1988, 23.

⁶¹⁰ Ayr. bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 488,489.

⁶¹¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 567.

⁶¹² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 567.

Bu bakımdan, öğretide çoğunluk görüşe göre, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde, aynı ünite için hem mücadeleci çözüm yollarının hem de olağanüstü arabuluculuk yolunun işletilemeyeceği, nitekim, bu durumda aynı ünite için iki farklı toplu iş sözleşmesi bağitlanmış olacağı ve bu durumun işletmenin bütünlüğü ilkesiyle bağdaşmayı gözetilerek; grev serbestisi olan işyerlerinde, mücadeleci çözüm yollarına başvurulması, bu süreçte grev yasağı olan işyerlerinde, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmaksızın grevin sonucunun beklenmesi, grev uygulanan ünitelerde, toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi halinde bağitlanan toplu iş sözleşmesinin işletmenin bütünü için geçerli kabul edilmesi gerekmektedir.⁶¹³

Yargıtay 22. Hukuk dairesinin 2014 yılında bu hususta vermiş olduğu bir karar da öğretideki baskın görüşçe isabetli olarak değerlendirilmektedir.⁶¹⁴ Anılan kararın gerek hukuki nitelendirme gerekse Kanun'un uygulanması açısından konuya yaklaşımı görüşümüzce de çok isabetli olduğundan, bu kararın muhtevasına çalışmamızda yer verilmesi gereği duyduk.

Yüksek Mahkemenin önüne gelen uyuşmazlık, işçi sendikasının, İznerji A.Ş. ile yürüttüğü toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması ve zorunlu arabuluculuk aşamasının da tamamlanması akabinde, işçi sendikası grev kararı alması buna karşılık işveren tarafının, işletmeye dahil işyerlerinden bir kısmında grev yasağı bulunması nedeniyle, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması ve Yüksek Hakem Kurulu'na toplu iş sözleşmesi yapılmasından kaynaklanmaktadır.

İşçi sendikası, dava dilekçesinde, grev kararı alınmasına rağmen, işveren tarafınca Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulduğunu, başvurunun, Yüksek Hakem Kurulu'na reddi gerekirken, oyçokluğu ile esastan görüşülerek karara bağlandığını belirtmiş, Yüksek Hakem Kurulu'nun işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev serbestisi olmasına rağmen, uyuşmazlığı karara bağlamasını, Kurul'un yetkisinin aşımı olarak değerlendirmesi gerektiğinden hareketle, işveren tarafının Yüksek Hakem Kurulu'na başvuramayacağı ile Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde olduğunun tespitine ve toplu görüşmenin sürecinin kaldığı yerden devamına karar verilmesini talep etmiştir.

⁶¹³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.m., 2016, 580; Canbolat, a.g.e., 2013, 133; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 567; Eyrenci, a.g.m., 2014, 146; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 587; Sümer, a.g.e., 2019, 571; Şahlanan, F. (2015).

⁶¹⁴ Y22HD, 15.07.2014, 2014/164153 E., 2014/22444 K. e.a.: www.calismatoplum.org e.t.: 19.05.2022. Kararı isabetli bulan inceleme için bkz. Şahlanan, a.g.m., 2015.

İşveren tarafı ise savunma dilekçesinde, toplu görüşme sürecinin olumsuz sonuçlanması üzerine Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulduğu sırada grev kararı alındığını, Yüksek Hakem Kurulu kararının kesin olup toplu iş sözleşmesi hükmünde olmasından bahisle kurul kararının hukuken tartışılmayacağını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Bakanlık ise, Yüksek Hakem Kurulu kararının kesin olduğunu ve somut uyuşmazlıkta kendilerine husumet yöneltilemeyeceğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, davanın kısmen kabulü ile işletmeye dahil iş yerlerinden grev yasağı kapsamında kalanlar yönünden Yüksek Hakem Kurulu kararının toplu iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu ancak grev serbestisi olan işyerleri bakımından Yüksek Hakem Kurulu'nun karar verme yetkisi olmadığından, grev yasağı olmayan işyerleri bakımından yapılan toplu iş sözleşmesinin geçerli olmadığına tespiti ile anılan işyerleri bakımından toplu görüşme sürecinin kaldığı yerden devamına karar vermiştir.

Tarafların kararı temyiz etmesi üzerine uyuşmazlık Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Özel Daire'nin bozma kararının hukuki dayanakları birkaç başlık altında incelenebilir.

Sendika özgürlüğü bakımından: Yargıtay ilamında, Anayasa'nın 51. maddesinde düzenlenen, sendika hakkının, Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenen toplu sözleşme hakkının ve Anayasa'nın 54. maddesinde düzenlenen grev hakkının, birbirinden ayrılmaz nitelikte olduğu ve toplu iş sözleşmesi hakkının varlığından ancak bu üç müessesenin bir arada bulunması halinde söz edilebileceği belirtilmektedir.

İşletmenin bütünlüğü ilkesi bakımından: Yüksek Mahkeme, 6356 s. Kanun'un 34/2 hükmüne atıfta bulunmak suretiyle, bir gerçek ve tüzel kişiye veya kamu kurum ve kuruluşlarına ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceğine ilişkin hükmün, kamu düzenine ilişkin olmakla emredici niteliği haiz olduğunu vurgulamıştır.

Grev hakkının niteliği bakımından: Özel Daire, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı sözleşmesine ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne de atıfta bulunarak, grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının

vazgeçilmez bir unsuru olmasından yola çıkarak, grev hakkının korunması gereken bir hak olduğu, zorunlu tahkimin ise kısıtlı olarak başvurulabilecek bir yol olduğunu belirtmiştir.

Bu hususlar bakımında, temyiz incelemesi yapan Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı olmakla birlikte, diğer kısmında grev serbestisi olması halinde, Yüksek Hakem Kurulu'nun görev yetkisinin bulunmadığının kabul edilmesi gerektiği yönünde hüküm kurmuştur. Karar görüşümüzce de isabetlidir.

5.1.4.2. İşletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde yetkinin düşmesi

5.1.4.2.1. Genel olarak

İşletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde, bizim de katıldığımız öğretideki görüşe ve Yargıtay uygulamasına göre, Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkisi bulunmadığından, işçi sendikasıyla yapılacak iş grev serbestisi olan işyerleri için grev kararı alınması, grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmesi ve usulüne uygun şekilde grevi uygulamaya başlamış olmasıdır. Bu anlamda, işçi sendikasının yetkisinin akıbeti, uyuşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının (STİSK m. 50/5) kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren, grev serbestisi olan işyerleri bakımından, iş mücadelesi sürecine başlatıp başlatmamasına göre belirlenecektir.

Bu bakımdan, grev kararının alınması ve uygulanmasına dair yükümlülüklerin işçi sendikası tarafından yerine getirilmemesi halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.

5.1.4.2.2. Doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması halinde yetkinin düşmesi

Uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na taşınması yönünden, yetkinin akıbetinin belirlenebilmesi için Yüksek Hakem Kurulu'na toplu görüşmenin hangi tarafının başvurduğu ve Yüksek Hakem Kurulu'nun başvuru hakkında ne şekilde karar verdiği önem taşır.

Öncelikle belirtelim ki, uyuşmazlığın, grev yasağı kapsamında olan ve grev serbestisine sahip işyerlerinin bir arada bulunduğu işletmede ortaya çıkması halinde, taraflardan birinin, işletmeye dahil işyerlerinden bir kısmında grev yasağı olması iddiasıyla Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması kabil değildir.

Bununla birlikte tarafların Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusu ve yukarıda yer verilen Yargıtay ilamında olduğu gibi Yüksek Hakem Kurulu'nun başvuruyu esastan incelemeye alması söz konusu olabilir. Anılan durumda, işveren tarafınca, işletmenin tamamı veya bir kısmı için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması ve/veya başvurunun esastan incelenmeye alınması, grev kararı alınmasını ve uygulanmasını engellemediği gibi uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesini de gerektirmez. Nitekim grev yasakları, grevin ertelenmesi, grevin sürekli olarak mahkeme kararıyla durdurulması ve grev oylamasının, grevin yapılmaması yönünde sonuçlanması halleri dışında, grevin uygulanması engellenemez. Öte yandan, grevin sona ermesi şartları da 6356 s. Kanun'un 75. maddesinde, sayılanlarla sınırlı olduğundan hakkında özel hüküm bulunmayan ve anılan madde kapsamında yer almayan sebeplerle grevin sona ermesi söz konusu olmaz. Dolayısıyla, tarafların özel hakem olarak (STİSK m. 52/4) Yüksek Hakem Kurulu'nu belirlemesi hali dışında, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na taşınması da grev ve lokavtı etkilemez.

Anılan sebeplerle, işveren tarafının uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na taşınması yönündeki girişimlerine rağmen, işçi sendikasının STİSK m. 60'da yer alan yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer. Bir başka deyişle, işçi sendikası, işveren tarafının Yüksek Hakem Kurulu'na başvurduğu gerekçesiyle, grev kararı almadığı veya alınmış grev kararını uygulamaya koymadığı iddiasında bulunamaz.

İşçi sendikasının Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusu halinde de görüşlerimiz aynıdır. İşçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusunun bekletici mesele kabul edilmesi gerektiği yönünde iddialarda bulunamaz. Nitekim, Yüksek Hakem Kurulu'na yapılan başvuru, toplu görüşme sürecini durdurmaz. İşçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmakla birlikte STİSK m. 60'da öngörülen şartları yerine getirmez ise yine işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.

Burada bir de Yüksek Hakem Kurulu'nun, işveren tarafından gelen başvuru üzerine, grevin uygulanması başladıktan sonra, başvuruyu esastan incelemeye alarak toplu iş

sözleşmesi yapması ihtimali üzerinde durulmalıdır. Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru koşullarının oluşmadığı durumda dahi Yüksek Hakem Kurulu'na toplu iş sözleşmesi yapılmış ise uygulanmakta olan grevin derhal sona erdirilmesi gerekir. Nitekim, Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir (STİSK m. 51/2). Bu durumda, esasen Yüksek Hakem Kurulu kararıyla toplu iş sözleşmesi yapılmakla, toplu iş uyuşmazlığı çözüleceğinden, grevin mesleki amacı kendiliğinden ortadan kalkacaktır. Mesleki amacın ortadan kalkmasına rağmen sürdürülen grev ise kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.

Bu durumda işçi sendikasının durdurulan grevine devam etmek için Yüksek Hakem Kurulu kararının, mahkeme kararıyla geçersiz kılınması gerekecektir. Kanun'da her ne kadar Yüksek Hakem Kurulu kararının kesin olmasından bahsedilmişse de buradaki kesinlik, tarafların Yüksek Hakem Kurulu kararı uyarınca toplu iş sözleşmesini uygulamaya başlaması zorunluluğuyla alakalıdır.⁶¹⁵ Yoksa Yüksek Hakem Kurulu kararının, hukuka uygunluk denetiminin yapılmasının⁶¹⁶ ve tarafların yapılan toplu iş sözleşmesinin kimi hükümlerini yürürlüğe girdikten sonra değiştirebilmesinin önünü her daim açıktır⁶¹⁷. Burada özellikle belirmemiz gerekir ki, Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkisi yalnız toplu iş sözleşmesinin meydana getirilmesiyle sınırlıdır ve Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesini ortaya çıkarmakla, taraf sıfatına haiz olmaz dolayısıyla toplu iş sözleşmesi ortaya çıktıktan sonra, toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapma, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve uygulanmamasına dair dava

⁶¹⁵ Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkisi aşarak karar vermesi halinde, toplu iş sözleşmesi niteliği taşıyan kararın geçersizliğine hükmedilebileceği yönünde bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 489; Şahlanan, a.g.e., 2020, 535.

⁶¹⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 573. Şahlanan, a.g.m., 2015, 5. Ayr. bkz. Y22HD, 15.07.2014, 2014/16453 E., 2014/22444 K.: “Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği üzerinde durmakta da yarar vardır. Anayasanın 54. maddesi ile 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesinde yer alan düzenlemeye göre “Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.” Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, usulünce yürütülen toplu görüşme süreci sonucunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesine karşı herhangi bir itiraz merciinin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Anayasa ve 6356 sayılı Kanun'da, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, toplu görüşme sürecine dair kesinlikten bahsedilmiş ve sürecin bu karar ile son bulduğu belirtilmiştir. Ancak, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağlatması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir. Nitekim öğretide de, görevi ve yetkisi olmadığı konularda Yüksek Hakem Kurulu'nun oluşturacağı toplu iş sözleşmesinin, mahkemece geçersizliğine hükmedilebileceği ifade edilmiştir” e.a.: www.calismatoplum.org e.t.: 19.05.2022. Kararın incelemesi için bkz. Şahlanan, a.g.m., 2015.

⁶¹⁷ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 466.

açma gibi haklar da yalnız taraflara ait olduğundan Yüksek Hakem Kurulu'nun böyle bir yetkisi bulunmaz.⁶¹⁸

Bu sebeple işçi sendikası ya Yüksek Hakem Kurulu kararıyla uygulamaya konan toplu iş sözleşmesinin tarafı olmaya devam edecek ya da anılan kararın geçersizliğinin tespiti için dava açacaktır. Mahkemece, kararın geçersizliğine ilişkin karar verilmesi halinde, toplu görüşme sürecine kalındığı yerden devam edilecektir.

Bu halde toplu görüşmenin ne şekilde devam edeceği belirsizdir. Görüşümüzce, hukuki nitelik ve sonuçları itibariyle, burada geçici grev yasaklarına dair hükmün uygulama alanı bulması gerekecektir. Gerçekten de Yüksek Hakem Kurulu kararıyla grev sona erdirildiği fakat bu sona ermenin sonuçlarının kaldırıldığı durum, grevin geçici olarak yasaklanması durumuyla benzerdir.

5.1.4.2.3. Grev serbestisi kapsamındaki işyerlerinde uygulanmakta olan grevin sona ermesi halinde yetkinin düşmesi

Bünyesinde grev yasağı kapsamında olan ve olmayan işyerini bulunduran işletmelerde, öncelikle grev hakkının kullanılması gerektiği hususundaki görüş ve içtihatlar yukarıda yer verilmiştir. Burada üzerinde durulması gereken bir diğer husus, grev serbestisi olan işyerlerindeki grevin, toplu iş sözleşmesi bağitlanmaksızın veya taraflarca özel hakeme başvurmak noktasında yazılı bir mutabakata varılmaksızın sona erdiği durumda yetkinin akıbetinin nasıl belirleneceğidir.

İşletme, sadece grev serbestisi olan işyerlerinden meydana gelseydi, uygulanacak hükümler aşağıda detaylı olarak açıklanacağı şekilde belirlenecekti. Burada önemli husus, grev hakkına öncelik verilmesinin, grevin sona erdiği durum da uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na taşınması ihtimali ortaya çıkarıp çıkarmadığıdır. Bu anlamda, toplu görüşme sürecinde, grev serbestisine sahip işletmeler yönünden grev uygulandıktan sonra, bu grevin uzlaşma ortamı tesis edilmeksizin sona erdiği durumda yetkinin akıbetinin nasıl belirleneceği önemlidir

Görüşümüzce, burada bünyesinde grev serbestisi olan işyerlerine dair süreç tamamlandıktan sonra, grev yasağı olan işyerlerine özgü çözüm yöntemlerine dair

⁶¹⁸ Subaşı, İ. (2016). "Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası – Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan*, LXXIV (Özel Sayı), 1015; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 539.

süreler canlanmalı, dolayısıyla grev sona erdiği tarihten itibaren bu sefer grev yasağı olan işyerlerinde uyuşmazlığın çözümüne ilişkin hükümler uygulanarak, tarafların Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceği kabul edilmelidir.

Nitekim burada grev serbestisi ve grev yasağı bulunan işyerlerinin bir arada bulunması halinde, grev yasağı bulunan işletmelere dair hükümlerin hiç uygulanmamasından değil, öncelikli olarak grev serbestisi bulunan işyerlerine ilişkin hükümlerin uygulanmasından bahsedilmelidir.

5.2. Grevin Ertelenmesi ve Grevin Ertelenmesi Halinde Yetkinin Düşmesi

Grev hakkının sınırsız bir hak olmadığı, özellikle grevin uygulanması halinde, uyuşmazlığın tarafı olmayan kişilerin menfaatlerinin tehlikeye girebileceği hallerde grev hakkının özüne dokunulmaması ve üçüncü kişilerin haklı menfaatlerinin aşırı tehlikeye düşmesi veya kamu düzeninin bozulması şartlarıyla grev hakkının sınırlanabileceği yukarıda izah edilmişti.

Grevin, grev uygulanacak işin ve yerin nitelikleri göz önüne alındığında, kamunun ve üçüncü kişinin menfaatlerini aşırı derecede tehlikeye sokması ihtimalinde, kanunda sayınlarla sınırlı olacak şekilde, grev yasakları öngörülmüştür. Bu yasakların dışında kalan iş ve yerler ile grevin geçici yasaklanmasını gerektirir doğa olaylarının vaki olmaması durumlarında da kamunun ve üçüncü kişilerin menfaatlerinin aşırı derecede tehlikeye sokulması halinde grevin bu kez yasaklanması değil fakat ertelenmesi söz konusu olabilir.⁶¹⁹

Sürekli veya geçici grev yasakları kapsamında kalmamakla birlikte, grevin uygulanmaya başlanmasının veya uygulanmakta olan grevin devam ettirilmesinin, grev dönemindeki koşullar nedeniyle kamu yararı açısından tehlike arz etmesi durumunda grevin Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi, hukukumuz anlamında caizdir.⁶²⁰

⁶¹⁹ Gökteş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1109.

⁶²⁰ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 306.

5.2.1. Grevin Ertelenmesi Koşulları ve Denetimi

5.2.1.1. Kanuni bir grev kararı alınmış veya uygulanmaya başlanmış olması

Cumhurbaşkanı tarafından grevin ertelenmesinin ilk şartı, uyuşmazlığa dair bir grev kararının alınması veya alınan grevin uygulanmaya başlanmış olmasıdır (STİSK m. 63/1). Başka bir deyişle, usulüne uygun şekilde grev kararı alınmaksızın, grevin ertelenmesi söz konusu olamaz.⁶²¹ Dolayısıyla henüz grev kararı alınmadığı bir dönemde, uyuşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının taraflara tebliğ edilmesine dayanak, yani grev hakkının doğduğu göz önünde bulundurularak, henüz kararı alınmayan bir grevin ertelenmesi mümkün değildir. Benzer şekilde, grev kararı usulüne uygun şekilde alınmış fakat karşı tarafa bildirilen tarihte uygulanma başlanmamışsa, artık grev hakkı düşeceğinden (STİSK m. 60/4), grevin ertelenmesi müessesine başvurulamayacağı söylenmelidir. Öte yandan, usulüne uygun şekilde alınmamaktan veya uygulanmamaktan sebeple, kanun dışı grev olarak nitelendirilen eylemlerin de Cumhurbaşkanı kararı ile ertelenmesi söz konusu olmaz.⁶²² Nitekim, kanun dışı grevin sonuçları, Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir.⁶²³

Burada son olarak belirtelim ki, Cumhurbaşkanı tarafından grevin ertelenmesine dair koşulların, her grev için ayrı ayrı gerçekleşmesi gerekeceğinden, Cumhurbaşkanı tarafından genel bir grev ertelemesi kararı alınamaz.⁶²⁴ Bu anlamda, her bir grev için erteleme sebepleri ayrı ayrı ortaya konarak grevin ertelenmesi kararı verilebilir. Bununla birlikte, her bir grevin, erteleme gerekçelerinin birbirinden ayrı olarak açıklanması⁶²⁵ kaydıyla, aynı karar içerisinde birden fazla grevin ertelenmesi görüşümüzce hukuki sınırlar dahilinde kabul edilebilir.

⁶²¹ Sümer, a.g.e., 2019, 716; Zararsız, M. E. (1991). “Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 5 (3), 6.

⁶²² Arıcı, a.g.e., 2022, 364; Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 308.

⁶²³ Gürsel, İ. (2016). “İdari Kararla Greve Müdahale”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (4), 627.

⁶²⁴ Gürsel, a.g.m., 2016, 628; Ezer, B. (2016). *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*, Ankara, 137; Ulucan, D., Başkan, Ş. E. (2019). “Türk İş Hukukunda Grevin Ertelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, 185.

⁶²⁵ Erteleme kararında yalnız erteleme nedenlerinin değil erteleme gerekçelerinin de gösterilmesi gerektiği yönünde bkz. Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 677.

5.2.1.2. Ertelemenin Cumhurbaşkanı kararına dayanması

Grevi erteleme hak ve yetkisi münhasıran Cumhurbaşkanı'na aittir.⁶²⁶ Bu yetki, 6356 s. Kanun'un ilk halinde, 2822 s. Kanun'da olduğu gibi Bakanlar Kurulu'na ait iken, 2018 Anayasa değişikliği sonrasında 02.07.2018 tarih 700 s. Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Cumhurbaşkanı'na verilmiştir. Grevi erteleme yetkisi münhasıran Cumhurbaşkanı'na ait olduğundan, bu yetkinin çalışma ilişkilerinden sorumlu bakana veya başka bir makama devredilmesi söz konusu olmaz.⁶²⁷

Öğretide, grevin, idari bir işlem yerine yargısal bir karara dayanarak ertelenmesi gerektiği haklı olarak belirtilse de 2822 s. Kanun'daki düzenleme (TİSGLK m. 33/1), 6356 s. Kanun ile de muhafaza edilmiştir.⁶²⁸ Görüşümüzce de böyle bir yetkinin bağımsız mahkemelerce kullanılması daha isabetli olurdu. Her ne kadar, idarenin tüm eylem ve işlerine karşı yargı yolu açık olsa da (AY m. 125/1), erteleme kararının yargı erki tarafından alınması ile karar alındıktan sonra yargısal denetime tabi tutulması açısından esas ve usul yönünden belirgin farklılıkları olacağı açıktır.

5.2.1.3. Grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması

Grevin ertelenmesi kararı, grev yasaklarından farklı olarak, kanunda sayılanlarla sınırlı olan işler ve yerler gibi bir sınırlamaya tabi olmaksızın alınabilir.⁶²⁹ Bu durum, grevin ertelenmesi kararının uygulanacağı işlerde ve yerlerde, grevin Anayasal güvence altında olan bir hak olması göz önünde bulundurulmasını ve grev hakkı ile kamu menfaatlerinin dikkatli bir şekilde değerlendirilerek alınması gerekliliğini ortaya çıkarır.⁶³⁰

Cumhurbaşkanı tarafından, grevin ertelenebilmesi için, grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması gerekir (STİSK m. 63/1). Dolayısıyla, grev, Kanun'da, konu yönünden sayılan sebeplerle sınırlı olarak, ertelenebilir, bu hallerin kıyasen genişletilmesi suretiyle anılan sebeplerden başka sebeplere dayanılarak grevin ertelenmesi kararı alınamaz.⁶³¹

⁶²⁶ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 308.

⁶²⁷ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 308; Gürsel, a.g.m., 2016, 635.

⁶²⁸ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 308; Kutal, M. (2014). "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (43), 25.

⁶²⁹ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 307.

⁶³⁰ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 307.

⁶³¹ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1110.

Meri hukukumuz açısından, grevin, genel sağlık veya milli güvenlik açısından tehlike arz etmediği durumda, ertelenebilmesi söz konusu olmaz. 6356 s. Kanun'un ilk halinde, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma işleri ile bankacılık hizmetlerinde ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte olan grevin de ertelenebileceğine dair hükmüm Anayasa Mahkemesi'nce iptali neticesinde⁶³², büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma işleri ve bankacılık hizmetlerinde ekonomik ve finansal istikrarın bozulması sebeplerine dayanılarak grevin ertelenmesi kararı verilemez. Öte yandan, Danıştay, vermiş olduğu bir kararında, genel sağlık ve milli güvenlik ölçütleri yönündeki kanaatini hatırlatarak, bu kapsamında olmayan ekonomik sebeplerle, grevin ertelenemeyeceğine hükmetmiştir.⁶³³

Grevin uygulanması veya uygulanmakta olan grevin devam ettirilmesi halinde, genel sağlık ve milli güvenlik açısından tehlike arz edeceğini Cumhurbaşkanı takdir edecektir.⁶³⁴ Cumhurbaşkanının bu taktir yetkisini, kamunun yüksek yararı ve Anayasal grev hakkının birlikte değerlendirilmesi suretiyle ve grevin ertelenmesinin son çare olması ilkesine uygun olarak kullanması gerekir⁶³⁵. Nitekim, grevin

⁶³² AYM, 14.11.2019, 2018/90 E., 2019/85 K., RG. T/s.:13.02.2020/31038. “Bankacılık hizmetlerinde yapılacak bir grevin belli bir seviyede ekonomik ve finansal istikrarı etkilemesi her zaman mümkündür. Bununla birlikte anılan nedene dayalı olarak karar verilmiş veya başlanmış bir grevin ertelenmesine karar verilmesi grev hakkının yaşama geçirilmesine engel oluşturmaktadır. Demokratik bir toplumda temel hizmet sayılamayacak bir sektörde iktisadi kaygılarla Anayasa'nın tanıdığı grev hakkının sınırlandırılması kabul edilemez. Grev hakkının tanınmadığı durumlarda örgütlenme özgürlüğünün ve toplu sözleşme hakkının da anlamı kalmamaktadır. Bu itibarla dava konusu kuralla toplum için yaşamsal nitelikte olmayan büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevin ertelenmesi yönünde getirilen sınırlama demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmamaktadır. Bu çerçevede kuralın olağan dönemde Anayasa'ya aykırı olduğu yönünde yapılan tespit, kuralın olağanüstü dönemde Anayasa'ya aykırı olup olmadığı hususunda herhangi bir değerlendirmeyi kapsamamaktadır. Açıklanan nedenlerle kural Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.”

⁶³³ D10D, 15.10.1997, 1995/6797 E., 1997/3777 K. “Yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması gerekir. Yine bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için de, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir. Dava konusu karar, uygulanmakta olan grevin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte görülmesi sebebiyle alınmıştır. Davalı idarenin savunmasıyla, dosyada bulunan bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesi sonucu; grevin uygulandığı işyerlerinin ve yapılan işlerin niteliği dikkate alındığında ertelenen grevin Yasada öngörülen anlamda milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte olmadığı sonucuna varılmaktadır. Davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebepler dava konusu kararın alınmasını haklı kılacak nitelikte bulunmamaktadır.” e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁶³⁴ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 311; Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1110.

⁶³⁵ DİDK, 14.04.2005, 2003/271 E., 2005/273 K.: “Danıştay Onuncu Dairesinin 16.10.2002 günlü, E: 2000/4445, K: 2002/3895 sayılı kararıyla; Anayasa ve 2822 sayılı Yasanın ilgili hükümlerine göre, bir Anayasal hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının yasada belirtilen sebepler dışında ertelenebilmesine olanak bulunmadığı, yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı

ertelenmesine dair düzenlemenin kendisi değilse de hükmün uygulamasının sendikal özgürlüklere aykırılık teşkil edebileceği, öğretide isabetle ifade edilmektedir.⁶³⁶

5.2.1.4. Grevin ertelenme süresi

Grev, bir sefere mahsus olarak, Cumhurbaşkanı kararıyla altmış gün süreyle ertelenebilir.⁶³⁷ Altmış günlük süre, kararın Resmî Gazetede yayımı tarihinde başlar (STİSK m.63/1).⁶³⁸ Öğretide, altmış günlük sürenin kesin olduğu ve bu sürenin arttırılmasının ya da azaltılmasının mümkün olmadığı dile getirilmektedir.⁶³⁹

Erteleme sebeplerinin, altmış günlük süre dolmadan sonra ermesi halinde, grev yapılabileceğine dair hükme (TİSGKL 37/4), 6356 s. Kanun'da yer verilmemiştir. Ancak idare hukuku anlamında, yetki ve usulde paralellik ilkesi uyarınca, grevin ertelenmesi kararının yine Cumhurbaşkanı tarafından alınan bir kararla sona erdirilmesi mümkün gözükmemektedir. Ancak bu durumda, toplu görüşme sürecinin ne şekilde devam edeceği de belirsizdir. Görüşümüzce, grevin ertelenmesi kararının

bozucu nitelikte görülebilmesi için toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması ve bu sakıncanın Anayasal hakkın süreli de olsa kullanılmasını engelleyen geciktirme yetkisinin kullanılmasından başka bir yolla da giderilmesinin mümkün olmamasının gerektiği, kararın, uygulanmakta olan grevin genel sağlığı bozucu nitelikte görülmesi sebebiyle alındığı, davalı idarenin savunmasıyla, dosyada bulunan bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesi sonucu; geciktirmeye konu grevin, her grevin bünyesinde bulunan kaçınılmaz sakıncalar dışında genel sağlığı bozucu nitelikte bulunmadığı, ayrıca idarece grev uygulamasından doğan sakıncaların grevin geciktirilmesinden başka bir yolla giderilmesine çalışıldığını belirtir bir işarete de rastlanmadığı, bu haliyle idarenin savunmasında öne sürülen sebeplerin dava konusu kararın alınmasını haklı kılacak nitelikte görülmediği gerekçesiyle dava konusu kararın iptaline karar verilmiştir. (...) Temyiz edilen kararla ilgili dosyanın incelenmesinden, Danıştay Onuncu Dairesince verilen kararın usul ve hukuka uygun bulunduğu, dilekçede ileri sürülen temyiz nedenlerinin kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte olmadığı anlaşıldığından, davalı idarenin temyiz isteminin reddine” e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁶³⁶ Gürsel, a.g.m., 2016, 625.

⁶³⁷ Sümer, a.g.e., 2019, 718.

⁶³⁸ 275 s. Kanun'da ise farklı bir düzenleme öngörülmüş idi. 275 s.K. m. 21/1: “Karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt, memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta, grev ve lokavtı bir kararname ile en çok otuz gün süreyle geciktirebilir. Geciktirme süresi, kararnamenin yayımı tarihinden iki gün sonra başlar. Geciktirme kararı otuz günden daha az bir süre için alınmışsa, bu süre aynı şekilde otuz güne kadar uzatılabilir; bu takdirde, kararnamenin yürürlüğe giriş tarihi yayımı tarihidir. Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân eder etmez, Yüksek Hakem Kurulundan, geciktirilen grev veya lokavtın niteliği hakkında istişari mütalâasını ister. Bu mütalâanın en geç 1 inci fıkrada söz konusu otuz günlük sürenin bitiminden önce verilmesi gereklidir. Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süresini en çok altmış gün daha uzatabilir. Bu konudaki kararnameler, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.”

⁶³⁹ Caniklioglu, a.g.m., 2013, 312; Sümer, a.g.e., 2019, 625; Ulucan ve Baskan, a.g.m., 2019, 189. Aynı yönde, D1D, 12.02.1991, 1991/15 E., 1991/19 K.: “Anayasanın 54. maddesinde, grev ve lokavtın usul ve esaslarının yasayla düzenleneceği öngörülmüş olması karşısında, yasada yer almayan bir yetkinin kullanılmasına veya yasada açık olarak belirlenen bir erteleme süresinin azaltılıp çoğaltılmasına olanak yoktur. Bu nedenle 2822 sayılı Yasanın grev ve lokavtın ertelenmesi için öngörülen 60 günlük sürenin uzatılmasına veya kısaltılmasına olanak vermediği açıktır”. e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

kaldırılması kararı verildiği takdirde, grevin ertelenmesi kararının yürütmesinin durdurulması veya iptalinde izlenecek usulün uygulanması yerinde olacaktır.

5.2.1.5. Grevin ertelenmesi kararının yargısal denetimi

Grevin ertelenmesi özü itibarıyla idari bir işlemdir.⁶⁴⁰ Bu anlamda grevin Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi, yargısal denetime tabidir (AY m. 125/1). Grevin ertelenmesi, Cumhurbaşkanı kararıyla gerçekleşeceğinden, yargısal denetim Danıştay’ca ilk derece mahkemesi olarak yapılacaktır.⁶⁴¹

275 s. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda, grevin geciktirilmesine (ertelenmesine) dair Bakanlar Kurulu Kararnamesinin iptali istemiyle dava açıldığı ve yürütmenin durdurulması talep edildiği takdirde, Danıştay’ın 1 hafta içerisinde yürütmenin durdurulması istemi hakkında karar vermesi gerektiği ifa edilmişti (TİS-GLK m.21/2). 2822 s. Kanun’da ise Bakanlar Kurulu’nun grevin ertelenmesine dair kararı aleyhinde Danıştay’da dava açılabileceği ve olağanüstü halin ilanı dışında kalan hallerde, yürütmenin durdurulmasının talep edilebileceğinin belirtilmesi ile yetinilmiştir (TİSGLK m.33/2). Yürürlükteki 6356 s. Kanun’da ise ne kararın yargısal denetimi ne de yürütmeyi durdurma istemine dair herhangi bir hükme yer verilmiştir. Ancak bu durum, T.C. Anayasası’nın 125. maddesine dayanılarak, erteleme kararının iptalinin ve yargılama süresince yürütmenin durulmasının istenmesine engel olmasa gerekir.⁶⁴² Bu durumda uyuşmazlık, idare hukukunun genel esasları dahilinde çözüme kavuşturulacaktır. Her ne kadar erteleme kararının yargısal denetimi açısından herhangi bir mâni bulunmasa da grevin ertelenmesine dair bir uyuşmazlıkta, yürütmenin durdurulması istemi hakkında belirli bir süre içerinden karar verilmesi gerektiğine dair düzenlemeye yer verilmesi görüşümüzce daha uygun olurdu.⁶⁴³

⁶⁴⁰ Zararsız, a.g.m., 1991, 7.

⁶⁴¹ DanK. m.24/1

⁶⁴² Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 309; Centel, a.g.m., 2013, 18; Ezer, a.g.e., 2016, 138; Sur, a.g.m., 2014, 275; Sümer, a.g.e., 2019, 719; Tuncay, a.g.m., 2014, 472; Ayr. bkz. Kutal, a.g.m., 2013, 138.

⁶⁴³ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 309.

5.2.2. Grevin Ertelenmesi Durumunda Toplu İş Uyuşmazlığının Çözümü

5.2.2.1. Erteleme süresi içinde uyuşmazlığın çözümü

Toplu görüşme müzakerelerinde yeniden arabuluculuk sürecinin uygulandığı bu dönem, öğretide *soğuma dönemi* olarak nitelendirilmektedir.⁶⁴⁴ Altmış günlük sürede, bizzat Bakan veya Bakan tarafından görevlendirilen bir kişi tarafından arabuluculuk faaliyetleri yürütülür (STİSK m. 60/7).

Bakan veya görevlendirdiği kişi, toplu iş uyuşmazlığının çözümü için her türlü çabayı gösterir (STİSK m.63/2). 2822 s. Kanun'da yer alan, Bakanın görevlendireceği kişinin, resmi arabuluculuk listesinde yer alması gerektiğine dair düzenlemeye (TİSGLK m.34/1), 6356 s. Kanun'da yer verilmemiştir. Bu sayede, Bakan tarafından görevlendirilen kişinin, resmi arabuluculuk listesinde yer alması gerekmez. Öğretide, Bakan tarafından görevlendirilen kişinin, resmi arabuluculuk listesinde yer almasına dair şartın sürdürülmemesi olumlu karşılansa da burada arabuluculuk görevinin Bakan yerine bağımsız ve tarafsız bir kişi tarafından yapılmasının daha isabetli olacağı dile getirilmektedir.⁶⁴⁵ Son olarak belirtelim ki, taraflar, uyuşmazlığın özel hakemce çözülmesi hususunda yazılı anlaşma yapar ise bundan sonra arabuluculuk hükümleri uygulanmayacak ve özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır (STİSK m. 52/3).

5.2.2.2. Erteleme süresinin bitiminden sonra uyuşmazlığın çözümü

Toplu iş sözleşmesi bağitlanmaksızın veya taraflarca uyuşmazlığın özel hakem nazarında çözülmesi yönünde yazılı bir mutabakata varılmaksızın, erteleme sürenin sona ermesi durumunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca çözüme kavuşturulması gerekir (STİSK m. 63/2).

Mülga 275 s. Kanun'da, geciktirme (erteleme) süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşamamışlar veya uyuşmazlığı özel hakeme intikal ettirmek hususunda anlaşamamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbest oldukları şeklinde düzenlenmişti (TİS-GLK m. 21/4). Ancak bu düzenleme 2822 s. Kanun'da yer almamıştır. Erteleme süresi sonunda uyuşmazlığın çözümü için tek adresin Yüksek

⁶⁴⁴ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 312.

⁶⁴⁵ Caniklioğlu, a.g.m., 2013,313.

Hakem Kurulu (YHK) olarak gösterilmesi, 2822 s. Kanun uygulamasında⁶⁴⁶, yoğun bir şekilde eleştirilmiş olsa da anılan düzenleme 6356 s. Kanun'da da kendisine yer bulmuştur. Öğretide, erteleme süresinin sonunda dahi greve devam edilememesi ve uyuşmazlığın YHK tarafından çözülmesinin dikte edilmesi, grev ertelemesinin sonuçları itibariyle esasen grevin yasaklanması niteliğinde olması yönünden haklı olarak eleştirilmektedir.⁶⁴⁷

Grevin ertelenmesi halinde, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülmesi zorunluluğunun, Anayasal grev hakkının ölçsüz şekilde sınırlandığı bir geçekse de⁶⁴⁸ esasen grevin ertelenmesi halinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülmesi T.C. Anayasası'nda da kendisine yer bulmaktadır. Bu bakımdan, grevin ertelenmesi halinde uyuşmazlığın mücadeleci yollarla çözülmesinin önün açılması için Kanun değişikliği yeterli olamayacaktır, bunun için öncelikle Anayasa'sının 54. maddesinde yer alan hükmün de değiştirilmesi gerekmektedir.⁶⁴⁹

⁶⁴⁶ 2822 s. K. m. 34/3: "Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurur."

⁶⁴⁷ Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 313; Gürsel, a.g.m., 2016, 625; Özveri, a.g.e., 2012, 154;

⁶⁴⁸ Karş. AYM, 22.10.2014, 2013/1 E. 2014/161 K.: "Anayasa'nın 54. maddesinin birinci fıkrasında grev hakkı ve lokavt güvenceye alınmış, dördüncü fıkrasında ise açıkça, grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği ifade edilerek, bunların kimi yasaklamalar ve sınırlamalara tabi tutulabileceğine işaret olunmuştur. Söz konusu hüküm, Anayasa'da yer alan kurallara bağlı kalmak şartıyla, grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerlerinin belirlenmesinde uygulanacak şekil, şart ve usulleri belirleme konusunda kanun koyucunun takdir yetkisine sahip olduğunu belirlemektedir. Nitekim Anayasa'nın 54. maddesinin yukarıda yer verilen dördüncü fıkrasının gerekçesinde de "Kanunla grevin ertelenebileceği ve yasaklanabileceği maddede ifade olunmuştur şeklinde grevin ertelenebilmesinin kanuni düzenleme yapılarak Anayasa'da kabul gördüğü açıklanmıştır. Buna göre belli şartlar dahilinde grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenmesine karar verilebilmesi yolunda düzenleme getirilmesi kanun koyucunun takdirindedir. Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın Bakanlar Kurulu tarafından ertelenebilmesi grev hakkına ve lokavta bir müdahale niteliğinde olup, bu durum genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu niteliğe sahip uyuşmazlıkların önüne geçilmesi amacını taşımakta olduğundan anayasal açıdan meşru bir amaca dayanmaktadır. Grev hakkı ve lokavt bakımından getirilen erteleme gerekçesini genel sağlık ve millî güvenlik sebepleri oluşturmaktadır. Böyle bir nedene dayalı olarak kanun koyucunun grev hakkı ve lokavtı ertelemeye yönelik olarak tedbir alınabilmesine imkân tanıyan düzenleme yapması demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırılık oluşturmaz. Yürütülecek iş ya da hizmetin durması, nüfusun tümünün ya da bir kısmının yaşamını, can güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecek, kısacası zorunlu ve temel hizmet niteliği ağır basan işlerse, grev ve lokavtın yasaklanabilmesi veya ertelenebilmesi anayasal çerçevede korunmaktadır. Dava konusu kural ile Bakanlar Kuruluna verilmiş olan yetki mutlak bir yetki olmayıp grevin ertelenmesi yoluna gidilebilmesi için karar verilmiş veya başlanmış olan bir grevin genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte olması şarttır. Diğer yandan Bakanlar Kurulunca kullanılabilecek olan yetki, grevi yasaklama yetkisi olmadığı gibi süresiz bir yetki de değildir ve altmış gün ile sınırlıdır. Ayrıca Bakanlar Kurulunun söz konusu işlemleri yargı denetimine açık olup, uyuşmazlık yargı organları nezdinde de çözümlenebilme imkânına sahiptir. Buna göre kural ile getirilen düzenlemenin grev hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez."

⁶⁴⁹ Centel, a.g.m., 2013, 18. Bkz. Kutsal, a.g.m., 2013, 172.

5.2.3. Grevin Ertelenmesi Durumunda Yetkinin Düşmesi

5.2.3.1. Genel olarak

Grevin Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi halinde, toplu görüşme müzakereleri iki aşamalı olarak devam eder. İlk aşama, soğuma dönemi olarak da nitelendirilen, erteleme süresi aşamasıdır. Erteleme süresinde, Bakan veya görevlendirdiği bir kişi tarafından arabuluculuk faaliyetlerinin yürütülmesi tarafların talebine bağlı değildir. Dolayısıyla, erteleme kararının ardından, arabuluculuk görüşmelerinin yapılması için görevli makama herhangi bildirimde ya da talepte bulunulması gerekmez. Bu aşamada, arabuluculuk faaliyetleri re'sen başlayacaktır. Öte yandan, tarafların uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülmesi yönünde yazılı bir anlaşmaya varmaları, erteleme süresi içinde de ihtiyaridir. Taraflar, bu süreç içerisinde, uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülmesi yönünde herhangi bir girişimde bulunup bulunmamakta tam bir serbestiye sahiptir. Anılanlara ek olarak, erteleme süresi sona ermeden uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na çözülmesi zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Erteleme süresine ilişkin yukarıdaki açıklamalarımız dikkate alındığında, erteleme süresindeki görüşmeler ya re'sen ya da ihtiyari olarak gerçekleşeceğinden, bu süreçte esasen taraflar açısından herhangi bir yükümlülük öngörülmemiştir. Dolayısıyla, tarafların bu süreçte yükümlülüklerini ihlal edebilmesi söz konusu olmaz. Anılan sebeple, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin, erteleme süresi içerisinde düşmesi de olanaksızdır.

Erteleme süresi sonrasında ise, uyuşmazlık halen devam ediyor ise uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na çözülmesi zorunludur. 2822 s. Kanunda, erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişler ise Bakan tarafından, uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulması düzenlenmekteydi (TİSGLK m. 34/3). Ancak bu uygulama 6356 s. Kanun'da sürdürülmemiş ve Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yükümlülüğü tarafların üzerine bırakılmıştır (STİSK m. 63/3).

Yürürlükteki Kanun anlamında, erteleme süresinin sonunda taraflarca anlaşma varılamaması halinde, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na çözülür (STİSK m. 63/3). Yüksek Hakem

Kurulu'na başvurunun, toplu görüşme taraflarından herhangi birince yapılabilmesinin mümkün olduğuna dair açık Kanun hükmü uyarınca, hangi tarafın Yüksek Hakem Kurulu'na başvurduğunun bir önemi bulunmaz. Bir başka deyişle, işçi tarafınca, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceği gibi işveren tarafınca da başvurulabilir.

Erteleme süresinin sonunda, taraflardan birince altı iş günlük hak düşürücü sürede Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerekir. Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru için öngörülen süre, takvim günü olarak değil iş günü olarak belirlenmiştir. Bildirimin, Yüksek Hakem Kurulu'na yapılacağı düşünüldüğünde, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatilinin yanı sıra cumartesi günlerinin, altı iş günlük sürenin hesabında dikkate alınmaması gerekir, nitekim cumartesi günleri, kamu kurum ve kuruluşları açısından iş günü olarak kabul edilmemektedir (DMK m. 99/2).

Uyuşmazlığın, devam ettiği süreçte, taraflardan, birinin, erteleme süresinin sona erdiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmamasının yaptırımını, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesidir (STİSK m. 63/3). Bildirim toplu görüşmenin her iki tarafınca da yapılabileceğinden, işçi sendikasıncı Yüksek Hakem Kurulu'na hiç veya süresi içerisinde başvurulmamasına rağmen, işveren tarafınca başvuru yapılmışsa, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmeyecek ve toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu'na yapılabilecektir.

Burada son olarak belirtelim ki, tarafların toplu iş sözleşmesini bağitleme imkanını, erteleme süresiyle sınırlı olarak düşünmemek gerekir. Taraflar, altmış günlük sürenin sona ermesinden sonra da toplu iş sözleşmesi bağitleyebilir veya uyuşmazlığın özel hakemce çözülmesi için yazılı bir anlaşmaya varabilir. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceğinden bahsedilemez. Meğer ki Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru süresi sona ermiş olsun. Şöyle ki, altmış günlük sürenin sona ettiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma zorunluluğu olduğundan, anılan altmış gün üzerine altı iş günlük sürenin dolmasının akabinde taraflarca toplu iş sözleşmesi bağitlanamaz ve uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi kararlaştırılmaz. Altı iş günlük sürenin sona ermesinden sonra, toplu iş sözleşmesi bağitlanması durumunda, bağitlanan toplu iş sözleşmesi yetki belgesi alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi niteliğinde olacaktır. Nitekim, süresinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvuruda bulunulmaması nedeniyle, işçi sendikasıncı toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmüştür.

5.2.3.2. Erteleme kararının yürütmesinin durdurulması veya iptali halinde yetkinin düşmesi

Cumhurbaşkanı tarafından grevin ertelenmesi, idari işlem niteliğinde olduğundan, bu işlemin yargısal denetimi talep edilebilecek olsa da idari işlemin hukuka uygunluğu karinesi gereği, erteleme kararı, geri alınıncaya, yürütmesi durduruluncaya veya iptal edilinceye kadar hukuki varlığı sürdürür. Bu sebeple, erteleme kararının uygulanmasını istemeyen tarafın yalnız yargısal yola başvurusu yeterli değildir⁶⁵⁰ bunun yanında olası hak kayıplarının önlenmesi bakımından erteleme kararının yürütmesinin durdurulması da talep edilmelidir.

Grevin ertelenmesi halinde, telafisi güç ve imkânız zararların doğması kaçınılmaz olduğundan ve erteleme süresinin sonunda uyuşmazlığın iradi yolların çözülme imkânı ortadan kalkacağından, talep edilmesi ve hukuka ayrılığın açıkça ortaya konması halinde, Danıştay’ca grevin ertelenmesi kararının yürütmesinin durdurulmasına karar verilebilecektir.⁶⁵¹

Grevin ertelenmesi istemiyle açılan davada, Danıştay’ca yürütmenin durdurulması kararı verilmesi halinde ise grevin uygulanmasının önünde herhangi bir engel bulunmadığından, grevin uygulanması caizdir.⁶⁵² Ancak, bu durumda grevin ne

⁶⁵⁰ İYUK m. 27/1: “Danıştayda veya idari mahkemelerde dava açılması dava edilen idari işlemin yürütülmesini durdurmaz.”

⁶⁵¹ Demir, a.g.e., 2019, 742; Sümer, a.g.e., 2019, 719. AYM, 02.07.2015, Başvuru Numarası: 2014/12166, RG. T/s.: 12.08.2015/29443 “Somut olayda grevi erteleme kararına dayanak yapılan millî güvenlik ve genel sağlık gerekçelerinin zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret etmeleri mümkün görünmektedir. Ancak yürütmenin durdurulması incelemesinin başvuru Sendikası’nın haklarının korunması bakımından taşıdığı önem dikkate alındığında bu zorlayıcı nedenin inandırıcı biçimde ve açıklıkla ret kararında ortaya konması gerekmektedir. Ek olarak benzer davalarda verilen yürütmenin durdurulması ve iptal kararları da grevin bu davada neden millî güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte değerlendirildiğinin gerekçelendirilmesine olan ihtiyacı belirginleştirmiştir. Danıştay Onuncu Dairesinin ret kararında ilgili kuramların genel sağlık ve millî güvenliğe ilişkin görüşlerinin belirtilmesiyle yetinilmiştir. Danıştay bu konuda kendi değerlendirmesinin ne şekilde olduğuna yer vermemiştir. Diğer yandan millî güvenlik ve genel sağlık hususunda yeterli açıklamanın yapılmamasıyla birleştğinde grevin cam üretiminin %90’ını gerçekleştiren iş yerlerini kapsadığı ifadesi, ekonomik gerekçelerin yürütmenin durdurulması talebinin reddine esas alındığı algısına da yol açabilecektir. Bu nedenle grevin ertelenmesi kararına karşı yapılan yürürlüğün durdurulması talebinin reddine ilişkin Danıştay kararındaki gerekçelerin ilgili ve yeterli olduğu söylenemez. Açıklanan nedenlerle grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ortaya konmadığı ve “demokratik toplumda gerekli olmadığı” sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak başvurunun Anayasa’nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.”Ekmekçi, Ö., Gemalmaz H.B., Aslan, V., Yılmaz, A.H., Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Hukukuna İlişkin Kararlar, İstanbul, 668,669.

⁶⁵² Caniklioğlu, a.g.m., 2013, 309.

şekilde uygulanmaya devam olunacağına dair bir düzenlemeye Kanun'da yer verilmemiştir.

Yürütmenin durulması kararı akabinde izlenecek yolun belirlenmesi, doğrudan toplu iş sözleşmesine hangi yoldan ulaşacağının belirlenmesi açısından elzemdir. Öte yandan, bu süreçte tarafların yükümlülüklerinin belirlenmesi de doğrudan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbetini belirleyeceğinden, izlenecek yolun normatif şekilde düzenlenmesi daha yerinde olurdu.

5.2.3.2.1. Öğretideki görüşler

Öğretide grevin ertelenmesi kararının yürütmesinin durdurulması halinde, grev ertelenmesi kararının, grev kararının alındığı fakat grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmediği, grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirildiği fakat grevin uygulanmaya başlanmamış olduğu ve grevin uygulanmaya başlanmış olduğu süreçlerinde alınmasına göre üçlü bir ayırım yapıldığı görülmektedir.⁶⁵³

Öğretide bu ayırım neticesinde, grev kararının alındığı fakat grevin uygulanacağı tarihin henüz karşı tarafa bildirilmediği süreçte grevin Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi halinde, anılan kararın yürütmesinin durdurulduğu veya kararın iptal edildiği durumda, grev kararının alınması ve karşı tarafa bildirilmesine dair hükümlerin (STİSK m. 60/1) uygulanması gerektiği ifade edilmektedir.⁶⁵⁴ Bu durumda, arabuluculuk son tutanağının (STİSK m. 50/4'te yer alan), taraflara tebliğ edilmesiyle başlayan altmış günlük sürenin, erteleme kararının yayımlanması ve erteleme kararının yürütmesinin durdurulması arasındaki sürelerde duracağı ve sonrasında kaldığı yerden devam edeceği ifade edilmektedir.⁶⁵⁵

Grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirildiği fakat grevin uygulanmaya başlanmadığı süreçte, grevin ertelenmesi halinde ise altmış günlük sürenin, erteleme kararının yürütmesinin durdurulması veya iptali kararından itibaren yeniden işlemeye başlayacağı, dolayısıyla, işçi sendikasının bu işlemlerin ardından yeniden başlayan altmış günlük süre içerisinde karşı tarafa altı iş günü önce bildirilmek kaydıyla grevi uygulamaya başlayabileceği dile getirilmektedir.⁶⁵⁶

⁶⁵³ Gürsel, a.g.m., 2016, 644. Karş. Zararsız, a.g.m., 1991, 11-12.

⁶⁵⁴ Gürsel, a.g.m., 2016, 644.

⁶⁵⁵ Gürsel, a.g.m., 2016, 644.

⁶⁵⁶ Gürsel, a.g.m., 2016, 644; Sümer, a.g.e., 2019, 719.

Son ihtimalde ise, grevin bildirilen tarihte uygulanmaya başlanmasından sonra ertelenmesi söz konusu edilmektedir. Bu ihtimalde, yeni bir grev kararı alınması ve grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmesine gerek olmaksızın, grevin kaldığı yerden uygulanmaya devam edileceği belirtilmektedir.⁶⁵⁷

Öğretideki ayrım dikkate alındığında, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbetinin de anılan üç ihtimal dahilinde değerlendirilmesi gerekir. Bu anlamda, grev kararının alındığı fakat karşı tarafa bildirilmediği dönemde grevin ertelenmesi halinde, erteleme süresince duran altmış günlük süre devam edeceğinden, bu süre içerisinde grevin uygulanacağı yeni bir tarih belirlenerek karşı tarafa bildirilmemesi halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceği söylenmelidir. Nitekim, sürecin devamına ilişkin olduğu gibi yetkinin akıbetinde de 6356 s. Kanun'un 60/1 hükmünün uygulanması gerekecektir.

İkinci ihtimalde ise öğretinde kabul gören görüş, Kanun'da aranan altmış günlük sürenin, erteleme kararının yürütmesinin durdurulması veya iptali kararından itibaren yeniden işlemeye başlayacağı yönünde olduğundan, bu durumda da süresi içerisinde grevin uygulanacağı yeni bir tarih belirlenerek karşı tarafa bildirilmemesi halinde yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Esasen anılan ikinci ihtimal, altmış günlük sürenin durması değil yeniden başlaması hali dışında, birinci ihtimalle aynı yükümlülükleri öngörmektedir.

Grevin uygulanmasına başladıktan sonra grevin ertelenmesi durumunda ise erteleme kararının yürütmesinin durdurulması veya iptali halinde, grevin kaldığı yerden uygulanmaya devam olunacağı ifade olduğundan, bu halde de grevin uygulanmasına kaldığı yerden devam edilmemesi halinde, grev hakkının düşeceği ve lokavtın da erteleme kararının yürütmesinin durdurulmasına veya iptal edilmesine rağmen devam ettirilmemesi halinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceğinin kabulü gerekecektir.

Öğretide öne sürülen bir diğer görüşe göre ise, grevin ertelenmesi kararından evvel hali hazırda bir grev kararı alınmış ve uygulanmaya başlamış bir grev kararı

⁶⁵⁷ Gürsel, a.g.m., 2016, 645; Zararsız, a.g.m., 1991, 12; Sümer, a.g.e., 2019, 719.

bulunduğuna göre, yürütmeyi durdurma veya iptal kararından itibaren altı iş günü önceden karşı tarafa haber verilerek grevin uygulanmasına başlanabilir.⁶⁵⁸

5.2.3.2.2. Görüşümüz

Grevin ertelenmesi kararının yürütmesinin durdurulması veya iptali halinde, toplu görüşme sürecinin nasıl devam edeceğine ilişkin sınıflandırma ve çözüm yollarına katılmıyoruz. Şöyle ki, Kanun'da normatif bir düzenlemeye yer verilmemesi karşısında, toplu görüşme sürecinin nasıl devam edeceği Kanun'da belirtilen diğer yolların kıyasen uygulanması şeklinde belirlenmelidir.

Kanun'da grev yasakları ve grevin, grev oylamasının grev yapılmaması yönünde kesinleşmesi ve erteleme süresinin sona ermesi hallerinde, tarafların anlaşması ve özel hakeme başvurma yönünde mutabakata varılmaması halinde izlenecek iki yol bulunmaktadır. Ancak her iki yolda da grev engelinin, grevin hangi aşamasında ortaya çıktığına dair ayrık bir düzenlemeye yer verilmediği gibi altmış günlük sürenin durması yahut grevin başka bir usul öngörülmezsizin kaldığı yerden devam etmesine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu anlamda, Kanun'da öngörülen yollardan ilki, altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma ikincisi ise altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grevin uygulanmasına devam edilmesidir.

Görüşümüzce, erteleme kararının yürütmesinin durdurulması veya iptal edilmesi halinde, geçici grev yasaklarının sona ermesine ilişkin hükmün kıyasen uygulanması gerekir. Dolayısıyla, anılan hükmün atfıyla, 6356 s. Kanun'un 60. Maddesinin birinci fıkrasında belirtilen usullere göre yeni bir grev kararı alınarak karşı tarafa bildirilmesi ve bildirilen tarihte uygulanmaya konulması gerekir. Nitekim, 2822 s. Kanun'da açıkça, *"... grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda altmış günden önce karar kaldırılırsa veya iptal edilirse grev ve lokavt yapabilmek için birinci fıkradaki usule uymak gerekir"*⁶⁵⁹ demek suretiyle öngörülen çözüm yolu da buydu.

Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmayı gerektiren haller, esasen sendikanın işçiler üzerindeki fiili hakimiyeti kaybetmesi veya grevin genel sağlık ve milli güvenlik açısından tehlike arz etmesi halleridir. Grevin ertelenmesi durumunda ise sendikanın işçiler üzerindeki fiilini hakimiyeti kaybettiği söylenemeyeceği gibi erteleme kararının

⁶⁵⁸ Şahlanan, a.g.e., 2020, 566; Narmanlıoğlu, a.g.e. 2016, 657.

⁶⁵⁹ 2822 s. K. m. 37/4

yürütmesi durdurulduğuna göre yargının nazarında, grevin genel sağlık ve milli güvenlik açısından somut bir tehlike arz ettiği söylenemez. Bu haliyle grevin ertelenmesi, hukuki gelişme ve sonuç itibarıyla, grevin geçici yasaklanması ile benzer nitelik gösterdiğinden, buna dair hükümlerin kıyasen uygulanması daha doğru olacaktır.

Anılan hükme göre, yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilebilir.⁶⁶⁰ Tabiatıyla, grevin ertelenmesi durumunda, yasağın kalkmasından değil idari işlemin yürütmesinin durdurulmasından veya iptalinden bahsedileceğinden, altmış günlük sürenin anılan kararın işçi sendikasına tebliğ edildiği günden başlaması gerekecektir. Görüşümüzce, grevin hangi aşamada iken ertelendiği önemli olmaksızın, yeniden bir karar alınarak ve karşı tarafa uygulanacağı tarih yeniden bildirilerek baştan itibaren uygulamaya konulması gerekecektir.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi açısından bu durumu değerlendirecek olursak, geçici grev yasaklarının sona ermesi durumunda olduğu gibi yürütmeyi durdurma veya iptal kararının tebliğinden itibaren altmış gün içinde grev kararı alınmaması veya bildirilmemesi hali ile grev kararının altı iş günü önce karşı tarafa bildirilerek uygulamaya konulmaması halinde, alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetkinin düşeceğini söylemeliyiz.

5.2.3.3. Yetki düştükten sonra yürütmenin durdurulması veya iptal kararı verilmesi

Yukarıda izah edildiği üzere, grevin ertelenmesi kararı bir idari işlem olduğundan, geri alınıncaya, kaldırılincaya, yürütmesi durduruluncaya veya iptal edilinceye kadar hukuki varlığını sürdürür. Dolayısıyla, yürütmeyi durdurma veya iptal karar verilmediği müddetçe, grevin ertelenmesi durumunda uygulanacak hükümlere göre toplu görüşme süreci devam ettirilmelidir. Ancak, erteleme süresinin sona ermesi durumunda toplu görüşme taraflarında birince Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yapılmaması nedeniyle işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düştükten sonra, grevin ertelenmesi kararının yürütmesinin durdurulması veya iptal edilmesi halinde, yetkiye tekrar kavuşup kavuşamayacağı incelenmelidir.

⁶⁶⁰ 6356 s. K. m. 62/2.

Toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin olarak değil fakat uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na çözülmesi durumunda, öğretideki görüş, ileriye dönük olarak geçerli olmak üzere, Yüksek Hakem Kurulu'na bağitlanan toplu iş sözleşmesinin hükümsüz kılınması yönündedir.⁶⁶¹ Bu görüşe göre, grevin ertelenmesi kararının iptali, esasen anılan kararın hukuka uygun bulunmamasından kaynaklanacağından, olağan yollar ile tarafların toplu iş sözleşmesine ulaşmasının mümkün kılınması gerekir.⁶⁶²

Aynı noktadan hareketle, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin kaybedilmesi, hukuka uygun bulunmayan bir karar doğrultusunda yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüğün ihlali olarak düşünülebilir. Bu sebeple, kanımızca, grevin ertelenmesi kararının iptali durumunda, kararın iptal edilmesinden önceki başvuru koşulunun yerine getirilmemesi nedeniyle ortaya çıkan yetki kaybının da telafi edilmesi gerekir. Bir başka deyişle, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi, grevin ertelenmesi kararı alınmasından sonra Yüksek Hakem Kurulu'na süresinde başvurulmaması nedeniyle düşmüş ise anılan kararın iptali ile sendikanın da bu yetkiye yeniden kavuşabilmesi mümkün kılınmalıdır.

Nitekim, iptal kararı ile iptale konu işlem, hiç tesis edilmemiş sayılacak ve tarafların işlemin öncesindeki hukuki konumlarına geri dönmesi sağlanacaktır.⁶⁶³ Danıştay'ın yerleşik içtihatları da bu yöndedir.⁶⁶⁴ Bu durumda, tarafların iptal edilen karar tarihindeki konumlarına iadesi gereği, kararın uygulandığı süreçte yaşanan yetki kaybının da giderilmesi gerektiği görüşündeyiz.⁶⁶⁵ Özetle, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi, iptal kararına konu grevin ertelenmesi kararından sonra yapılan veya yapılmayan bir işleme dayanıyor ise iptal kararıyla birlikte yetkinin de devam edeceği, bu anlamda toplu görüşmenin STİSK m.60/1'de öngörülen yola

⁶⁶¹ Zararsız, a.g.m., 1991, 12.

⁶⁶² Zararsız, a.g.m., 1991, 12.

⁶⁶³ Kaya, C. (2013). *İdari Yargı Kararlarının Uygulanması Konusunda Danıştay'ın Yaklaşımı (İYUK m. 28 Üzerine Bir İnceleme)*, İstanbul, 31.

⁶⁶⁴ D8D, 07.06.2016, 2016/1249 E., 2016/12490 K.: “İptal davalarının özelliği gereği; dava konusu idari işlemin, tesis edildiği tarihten geçerli olmak üzere hukuksal varlığına son verilmektedir. Böylece, hukuka aykırı olduğu belirlenmiş olan idari işlemin bütün sonuçları ile ortadan kaldırılarak hukuk düzeninin korunması amaçlanmıştır Bir başka anlatımla, iptal davaları ile idarenin hukuka aykırı tasarruflarda bulunması, kararlar alması önlenerek hukuka bağlılığı sağlanmaya çalışılmaktadır.”. e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁶⁶⁵ D5D, 10.10.1972, 1971/7724 E., 1972/5952 K.: “İdarenin almış olduğu icrai bir kararın hukuk kurullarına aykırılığından bahisle iptal edilmesiyle dava konusu edilen kararın ve o karara dayanılarak tesis edilen ve o kararla doğmuş bulunan hukuki durumu ortadan kalkacağı idare hukukunun ilkelerindendir. İptal hükmünün idare bakımından doğurduğu sonuç, iptalden önceki durumu aynen ve mutlak olarak yerine getirmektir. İdarenin gerekli bütün işlemleri tesis ederek davacının iptalden önceki durumunun aynen tanınması gerekir.” e.a.: danistay.gov.tr, e.t.: 19.05.2022.

istinaden altmış gün içinde yeni bir grev kararı alınarak bu süre içerisinde altı iş günü öncesinden karşı tarafa bildirmek kaydıyla grevin uygulanabileceği söylenmelidir.

5.3. Grev Oylaması Yetkinin Düşmesi

Toplu iş görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, ünite grev kararı alma ve grevi uygulama yetkisi münhasıran işçi sendikasına aittir. Sendika, uyuşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının (STİSK m. 50/5) kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren altmış gün içerisinde grev kararı alabilir ve grevin uygulanacağı tarihten en az altı iş günü karşı tarafa bildirerek grevi uygulamaya koyabilir (STİSK m. 60/1). Sendikanın grev kararı almadan önce, grevin uygulanacağı ünitedeki işçilerle veya üyeleriyle istişare etme olanağı varsa da bu durum tamamen ihtiyaridir.⁶⁶⁶ Grev kararının alınması ve uygulanması öncesinde, işçilerin greve dair fikirlerinin alınmaması, grev kararının alınmasını veya alınan grev kararının uygulanmasını engellemez.⁶⁶⁷ Nitekim, grev oylaması, grevin kanuni şartları arasında yer almaz.⁶⁶⁸

Bununla birlikte, konun koyucu, işçilere, alınan grev kararına karşı sonradan müdahale imkânı getiren bir sistem geliştirmiştir.⁶⁶⁹ Grev kararı alınması ve uygulanması için şart olmayan, tamamen ihtiyari olan⁶⁷⁰ bu sistem uyarıncadır ki grev kararı alınan ünite çalışan işçiler, ünite grev oylaması yapılmasını talep edebilirler (STİSK m. 61).⁶⁷¹ Yeter sayıda işçinin grev oylaması talebinde bulunması halinde, ünite grev oylaması yapılır ve yapılan oylama sonucunda grevin yapılmaması yönündeki sonucun kesinleşmesi halinde, ünite uygulanmakta olan greve derhal son verilir.

5.3.1. Grev Oylaması Talebi

Ünite grev oylaması talebinde bulunulmasının ilk koşulu, kanuni bir grev kararı alınması ve kararın ünite ilan edilmesidir. Kanuni bir grev kararı alınmadan ünite grev oylaması talep edilemeyeceği gibi kanun dışı bir grev aleyhine grev oylamasına gidilmesi halinde, yapılan oylama da kanun dışı olacaktır.⁶⁷² Ünite çalışan işçiler,

⁶⁶⁶ Şahlanan, a.g.e., 2020, 571.

⁶⁶⁷ Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 138.

⁶⁶⁸ Erkanlı, a.g.m., 2017, 2226.

⁶⁶⁹ Arıcı, a.g.e., 2022, 348; Şahlanan, a.g.e., 2020, 571. Grev oylamasının demokratik bir katılım mekanizması olduğu yönünde bkz. Avcı, a.g.m., 2013, 88. Bkz. Topalhan, a.g.m., 1999, 121.

⁶⁷⁰ Grev oylamasına ilişkin çeşitli sistemler hk. bkz. Demir, F. (2011). “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, *Sicil*, (22), 125,127.

⁶⁷¹ Sümer, a.g.e.,2019, 708.

⁶⁷² Erkanlı, a.g.m., 2017, 2226.

grev kararının üniteye ilan edildiği tarihten itibaren, altı iş günü içerisinde, görevli makama başvurarak, üniteye grev oylaması yapılmasını talep edebilir (STİSK m. 61/1).

Grev oylaması talebinde bulunma hakkı yalnızca işçilere tanınmış olup, işveren ve işveren vekillerinin bu yönde bir talepte bulunabilmesi söz konusu olmaz.⁶⁷³

Grev oylaması talebi, işçilerce yazılı olarak, işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılmalıdır (STİSK m. 61/1). Bu anlamda, grev kararı işletme toplu iş sözleşmesi için yürütülen toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasına dayanıyor ise grev oylaması talebi, işletmenin her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. (STİSK m. 61/3). Grev kararının, grup toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi için alındığı durumda, grev oylaması talebi, gruba dahil her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır (STİSK m. 61/4)

Üniteye çalışan işçiler, tek tek çalıştıkları işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama başvurarak grev oylaması talebinde bulunabilecekleri gibi bu taleplerini görevli makama toplu olarak da iletebilirler.⁶⁷⁴ Ancak her halükârda, grev oylaması talebinin yazılı olması ve grev kararının ilan edildiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde yapılması gerekir.⁶⁷⁵ Buradaki altı iş günlük süre hesabına, hafta tatili ve resmî tatiller dahil edilmeyecektir. Bununla birlikte, grevin işyerinde ilan edildiği gün altı iş günlük sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır.⁶⁷⁶ Öte yandan, grev oylaması talebi, görevli makama yöneltileceğinden, cumartesi günleri de altı iş günlük sürenin nisabında dikkate alınmayacaktır.

Grev oylaması talebinde bulunabilmek için grev kararı alan sendikaya üye olunması gerekmez. Bir başka deyişle, sendikaya üyesi olup olmadığına bakılmaksızın, grev kararı alınan üniteye işçi sıfatını haiz olan herkes grev oylaması talebinde bulunabilir.⁶⁷⁷ Bununla birlikte, işçi sıfatına haiz olmayan, çıraklar ve stajyerler ile grev kararının ilan edilmesi öncesinde üniteyle ilişkisi kesilen işçiler nisapta dikkate

⁶⁷³ Erkanlı, a.g.m., 017, 2234.

⁶⁷⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 554; Erkanlı, a.g.m., 2017, 2235.

⁶⁷⁵ Avcı, M. (2013). “6356 Sayılı Kanun’un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları”, *Sicil*, (30), 87-92, 89; Centel, T. (2014). “Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulanması”, *TİSK Akademi*, 9 (16), 12; Demir, a.g.e., 2019, 721; Sümer, a.g.e., 2019, 708.

⁶⁷⁶ Çifter, A. (1997). “Grev Oylaması”, *Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan*, 91.

⁶⁷⁷ Centel, a.g.m., 2014, 10; Oğuzman, a.g.e., 1987, 199.

alınmayacakları gibi oylamaya da katılamazlar.⁶⁷⁸ Anılan kişilerin yanında, kişi bakımında grev yasağı kapsamında olan kişilerin de – özel güvenlik görevlileri – grev oylamasında dikkate alınmamaları gerektiği ifade edilmektedir.⁶⁷⁹

Ünitede, grev kararının ilan edildiği tarihte çalışan işçilerin en az dörtte birince, grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihi izleyen altı iş günü içerisinde grev oylaması talebinde bulunulması halinde, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır (STİSK m. 61/1). Grev oylaması yapılması için belirlenen altı iş günlük süre kamu düzeninden olduğundan, altı iş günlük sürenin sona ermesinin ardından gelen talepler görevli makamca dikkate alınmayacaktır⁶⁸⁰. Bununla birlikte, Kanun'un lafzından, altı iş günlük süre dolmasa dahi, yeter sayıda işçi tarafından grev oylaması talebinde bulunulması halinde, sürenin bitmesi beklenmeksizin altı iş günü içerisinde grev oylamasının yapılabileceği anlaşılmaktadır. Gerçekten de grev oylaması yapılması için işyerinde çalışan işçilerin dörtte birince talep gelmesi gerekli ve yeterli olduğundan, bu sayıya ulaşıldıktan sonra altı iş günlük sürenin dolmasının beklenmesine gerek olmasa gerekir.

İşletme toplu iş sözleşmesine dair uyuşmazlıkta grev oylaması talepleri değerlendirilirken, grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadığına tespiti, işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamca yapılır (STİSK m. 61/4). Bu bakımdan, işletmede grev oylaması yapılabilmesi için, işletmeye dahil işyerlerinde çalışan işçilerin bütünü üzerinden değerlendirme yapılır. İşletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında, grev kararının ilan edildiği işyerinde çalışan işçilerin tamamı grev oylaması talebinde bulunsada dahi işletme toplamında dörtte birlik yeter sayıya ulaşamaması halinde, grev oylaması yapılmaz.

Grup toplu iş sözleşmeleri açısından ise durum farklıdır. Grev kararının, gruba dair alınması halinde, grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olup olmadığına tespiti her işyeri için ayrıca belirlenir (STİSK m. 61/5). Bu anlamda, gruba dahil işyerlerinin yalnızca bir kısmında grev oylaması yapılabilmesi mümkündür.

⁶⁷⁸ Erkanlı, a.g.m., 2017, 2235.

⁶⁷⁹ Centel, a.g.m., 2014, 9.

⁶⁸⁰ Centel, a.g.m., 2014, 12; Çifter, a.g.m., 1997, 91; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 554; Erkanlı, a.g.m., 2017, 2236.

5.3.2. Grev Oylamasının Yapılması ve Sonuçlanması

Görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır (STİSK m. 61/1). Grev oylamasının yapılmasına dair esaslar, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik'in 13. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan Yönetmelik uyarınca, grev oylaması, görevli makam tarafından en az bir iş günü önce işyerinde ilan edilen gün ve saatte (f. 2), görevli makamca görevlendirilen memurların gözetimi altında (f.1), serbest, eşit, gizli oy, açık tasnif ve döküm esasına göre yapılır ve oy sayımı sırasında işçi ve işveren sendikası temsilcisi veya işveren temsilcisi gözlemci olarak bulunabilir (f. 4). Grev oylamasına, yalnızca, grev kararının üniteye ilan edildiği tarihte çalışan işçiler katılabilir (f. 3). Öğretide, grevin ilan edildiği tarihte çalışma ifadesinin, fiilen çalışmak yerine iş ilişkisinin devam etmesi şeklinde anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir.⁶⁸¹ Grev kararı üniteye ilan edildikten sonra, çalışmaya başlayan işçiler, grev oylamasında oy kullanamaz.

İşletmede yapılacak grev oylaması, işletmeye dahil bir işyerinin bağlı bulunduğu müdürlükçe ve aynı tarihte yapılır (f. 5). Yapılan oylamaların sonuçları, işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve sonuçlar burada belirlenir. Bu anlamda, grev oylamasının sonucu, işletmenin bütünü dikkate alınarak belirlenir⁶⁸². Dolayısıyla, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında, grev oylamasının aleyhte sonuçlanması bu işyerleri için grev uygulanamayacağı anlamına gelmez, önemli olan işletmenin bütünündeki işçilerin grev oylamasında ortaya koyduğu kanaatlerinin bütünüdür.

Grup toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığa ilişkin alınan grev kararına karşı yapılan grev oylaması ise, gruba dahil işyerlerinin her birinin bağlı olduğu müdürlükçe yapılır ve sonuçlar, her bir işyeri için ayrı ayrı belirlenir (f.6). Dolayısıyla, grev oylaması sonucunda, gruba dahil işyerlerinin bir kısmında grev yapılmaması kararlaştırılabilir.⁶⁸³

⁶⁸¹ Centel, a.g.m., 2014, 11. Derdest işe iade davaları bulunan işçilerin de hesaba katılması gerektiği yönünde bkz. Centel, a.g.m., 2014, 11.

⁶⁸² Centel, a.g.m., 2014, 11.

⁶⁸³ Centel, a.g.m., 2014, 11.

Grev oylamasının sonucu, bir nüshası görevli makamda kalmak birer nüshası işçi ve işveren taraflarına gönderilmek üzere üç nüsha halinde düzenlenir (m. 14)

Grev oylamasında, karar nisabı 2822 s. Kanun'da grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu (TİSGLK m. 35/3) olarak belirlenmişken bu nisap 6356 s. Kanun'la oylamaya katılanların salt çoğunluğu olarak belirlenmiştir (STİSK m. 61/3). Öğretide, kanun koyucunun yeni getirdiği düzenlemeyle, mülga Kanun döneminde, oylamaya katılmamanın grevi desteklemek anlamına geldiği, mevcut düzenlemede ise oylamaya katılmamanın grevi desteklememek anlamına geleceği bu durumun asıl olanın grevin uygulanması olduğuna dair temel kabule aykırı olduğu isabetle dile getirilmektedir.⁶⁸⁴ Öyle ki, 6356 s. Kanun'la getirilen yeni karar yeter sayısının Anayasa'ya aykırılığı da iddia edilmiştir. Ne var ki Anayasa Mahkemesinin kanaati, mevcut düzenlemenin, grev hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil etmediği yönünde olmuştur.⁶⁸⁵ Öğretide bir başka görüşe göre ise grev oylamasının karar nisap sayısına dair düzenleme, işçilerin lehine olmuştur.⁶⁸⁶ Şöyle ki, mevcut düzenlemeyle, işverenlerin işçileri oylamaya katılmamaya dair teşvikte bulunmasının önüne geçilmiştir.⁶⁸⁷

5.3.3. Grev Oylamasına İtiraz ve Grev Oylamasının Kesinleşmesi

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki, grev oylamasına itiraz edilmemesi halinde, itiraz süresi sona erdiği tarihte, grev oylaması kesinleşir.⁶⁸⁸ Grev oylamasına, grev kararı alan işçi sendikası, işveren sendikası veya sendikaya üyesi olmayan işverence – Yönetmelik'te yer alamasa dahi grev oylamasına katılan işçilerce⁶⁸⁹ – oylama

⁶⁸⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 555. Yeni düzenlemeyle, grev oylaması yoluyla greve engel olunmasının daha kolay hale getirildiği yönünde bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 444. Benzer yönde bkz. Alpagut, a.g.m., 2012, 42; Dereli, a.g.m., 2013, 61; Gerek, a.g.m., 2013, 8; Erkanlı, a.g.m., 2017, 2239; Sur, a.g.m., 2014, 274. Karş. Avcı, a.g.m., 2013, 91.

⁶⁸⁵ AYM, 22.11.2014, 2013/1 E., 2014/161 K.: “(...) oylamada ise grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grev yapılmaması yönünde karar vermesi halinde alman grev kararının uygulanamayacağı belirtilmektedir. Burada önemli olan sendika üyesi olsun veya olmasın, grev ilanında bulunsun veya bulunmasın, grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan tüm işçilerin oylamaya katılabilmesinin önünde bir engelin var olup olmadığıdır. Maddede buna dair bir yasak veya engel bulunmamakta; grev yapılması ya da yapılmamasını isteyen İşçiler oylamaya katılıp özgürce oylarını kullanabilmektedir. Bu nedenle, grevin yapılabilmesi için grev ilanı tarihi yerine grev oylaması tarihinde çalışmakta olan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun aranmasının, grev hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁶⁸⁶ Arıcı, a.g.m., 2013, 105.

⁶⁸⁷ Arıcı, a.g.m., 2013, 105. Aksi yönde, Kutal, a.g.m., 2014, 25.

⁶⁸⁸ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m. 16/1.

⁶⁸⁹ Bkz. Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018,450.

gününden başlayarak üç iş günü içinde, görevli makamın bulunduğu yer iş mahkemesine itiraz edilebilir ve mahkemece itirazlar üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.⁶⁹⁰ Mahkemece verilen karar kesin olduğundan, bu karara karşı istinaf yoluna başvurulamaz. Mahkemece, grev oylamanın hukuka uygun olduğuna dair karar verilirse, grev oylaması sonucu kesinleşir. Bununla birlikte, itiraz sonucunda grev oylaması, oylamanın tekrarlanmasını gerektiren bir sebeple mahkemece iptal edilirse, kesinleşmiş mahkeme kararının görevli makama tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde, grev oylaması aynı esaslara göre tekrarlanır.⁶⁹¹

5.3.4. Grev Oylamasına Dair Düzenlemenin Yetki Belgesi Yönünden Meydana Getirdiği Sorunlar ve Grev Oylamasının Yetki Belgesine Etkisi

5.3.4.1. Sorunun kaynağı

Grev oylamasının sonuçlarının, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi üzerindeki etkilerine dair açıklamalarımıza yer verilmesi öncesinde, grev oylamasına ilişkin mevcut düzenlemenin, öğretide ve yargıda sebep olduğu görüş ayrılıklarına değinilmesi gerekir. Anılan görüş ayrılıkları, grev oylamasın talebinde bulunulmasının, grev kararının uygulanması için bekletici mesele yapılıp yapılamayacağı, grev oylamasının, grevin yapılmamasına dair kesinleştiği durumda uygulanması gereken iki farklı hüküm arasındaki çatışma ve nihayet grev oylamasının grevin yapılması yönünde kesinleştiği durumda, grevin ne şekilde uygulanmaya başlanacağından ibarettir.

Mevcut düzenlemenin, uygulamada yarattığı tartışmaların yeterince anlaşılabilir kılınması açısından, öncelikle, grev kararı alınması ve uygulanması ile grev oylamasına dair düzenlemelerin, 6356 s. Kanun'da 2822 s. Kanun'dan farklı şekilde düzenlendiğinin ortaya konulması gerekir.

Mülga 2822 s. Kanun'da grev kararının alınması ve grevin uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmesi birbirinden ayrı olarak düzenlemişti. Anılan Kanun'da, grev kararının uyuşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının işçi sendikasına tebliğ edildiği ikinci altı iş günü içerisinde grev kararı alınması (TİSGLK m. 27/2) ve grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter

⁶⁹⁰ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m. 15/1.

⁶⁹¹ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m. 15/3.

aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte grevin uygulanmaya konması düzenlenmişti (TİSGLK m. 37/1). Dolayısıyla, anılan Kanun döneminde, grevin uygulanmaya başlanması gereken tarih 6356 s. Kanun'da olduğu gibi uzlaşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının tebliğ edildiği tarihten itibaren değil grev kararının karşı tarafa bildirildiği tarihten itibaren işlemeye başlanacaktı. Bu düzenlemenin yanında, grev oylaması özelinde, grev oylaması yapılan hallerde altmış günlük sürenin oylamanın sonucunun kesinleşmesinden itibaren işlemeye başlayacağı (TİSGLK m. 37/3) düzenlenmişti.

Yürürlükteki 6356 s. Kanun ile grev kararının alınması ve grevin uygulanacağı tarihin bildirilmesi, aynı altmış günlük süre içerisinde yapılması gereken işlemler olarak düzenlenmiş olup, uyuşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının, işçi sendikasına tebliğ edildiği tarihten itibaren grevi uygulamaya başlayabilmesi için altmış günlük süresi bulunmaktadır. Dolayısıyla, işçi sendikası grev kararı alırken aynı zamanda grevin uygulanacağı tarihi de belirleyerek karşı tarafa bildirmekte serbesttir. Bu durumun bir sonucu olarak, grev kararının ve grevin uygulanacağı tarihin aynı anda ünitelerde ilan edilmesi mümkündür. Dolayısıyla, grevin uygulanacağı tarihin belirlenmesi için grev oylamasında talebinde bulunulup bulunulmadığının beklenmesi gerekmediği gibi bu sürenin beklenmesi halinde grevin uygulanmaya başlanmasına dair altmış günlük sürenin dolması da mümkündür.

Öncelikle belirtmemiz gerekir ki gerek grev kararının ve grevin uygulanacağı tarihin birbirinden ayrı olarak düzenlenmesi gerekse grev oylamasının bekletici mesele yapılmasına dair düzenlemeleriyle 2822 s. Kanun'un, 6356 s. Kanun karşısında, daha isabetli düzenlemeler içerdiği muhakkaktır. Gerçekten de kanun koyucunun Kanun'da sadeleşme veya toplu görüşme sürecini kısaltma uğruna yaptığı pek çok düzenleme, mülga Kanun döneminde var olmayan bir takım tartışmaları beraberinde getirmiştir. Grev oylamasının, grevin uygulanması için bekletici mesele yapılması da bu tartışmalardan yalnız biridir.

5.3.4.2. Grev oylamasının grevin uygulanması açısından bekletici mesele yapılarak yapılamayacağı sorunu ve yetki belgesine etkisi

Mülga 2822 s. Kanun döneminde, grev kararının uygulanabilmesi içinden, grev oylamasının yapılmasının bekletici olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. Ancak benzer bir düzenlemeye 6356 s. Kanun'da yer verilmemiştir.

Grev oylamasının, grevin uygulanması için bekletici mesele yapılmasına dair düzenlemenin 6356 s. Kanun'da muhafaza edilmemesi ve grev oylaması kesinleşmeden grevi uygulanmaya başlanmasına veya uygulanmaktaki grevin devam ettirilmesine dair yeni bir çözüm de öngörülmemesi karşısında, öğretide ve yargıda fikir ayrılıkları meydana gelmiştir.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, grev oylamasının, grevin uygulanması için bekletici mesele yapılmasına dair düzenlemeye yer verilmemesi Kanun koyucunun unutkanlığından kaynaklanmakta ve Kanun metninde “... grev kararı uygulanmaz...” ifadesine yer verilmesi karşısında, grev kararının uygulanmaya başlanması için oylama sonunun beklenmesi gerektiğine işaret edilmektedir.⁶⁹² Bu görüşteki yazarlara göre, işçilerce usulüne uygun şekilde grev oylaması talebinde bulunulması halinde, oylama yapılmadan veya oylamanın sonucu kesinleşmeden yapılan grev, kanun dışı olacaktır.⁶⁹³

Öğretide ileri sürülen bir diğer görüşe göre ise grev oylaması, grevin uygulanması için aranan zorunlu şartlardan olmadığından, grevin uygulanmaya konulması için grev oylaması talebinin veya grev oylamasının sonucunun beklenmesine gerek olmaz.⁶⁹⁴ Yargıtay'ın bu konudaki görüşü ise grev kararının uygulanmaya koyulması sırasında grev oylanmasının beklenmesine gerek olmadığı yönündedir.⁶⁹⁵

⁶⁹² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 559. Aynı yönde bkz. Arıcı, a.g.e., 2022, 351.

⁶⁹³ Centel, a.g.m., 2014, 12; Erkanlı, a.g.m., 2017, 2240; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 673; Sümer, a.g.e., 2019, 708.

⁶⁹⁴ Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 138; Şahlanan, a.g.e., 2020, 575; Karş. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 444, 445.

⁶⁹⁵ Y9HD, 19.02.2015, 2015/3584 E., 2015/7508 K.: “Diğer taraftan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 60/1 maddesine göre “Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer”. 2822 sayılı kanunda süre grev veya lokavt kararının tebliğinden sonra işlerken, yeni bu düzenlemede artık uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren başlayacaktır. Grev kararı alınmıştır. Grev kararı almak ve uygulamak işçi kuruluşuna sağlanmışken, grevin uygulanmasını işyerinde çalışanların grev oylaması yolu ile önlemleri olanağı da getirilmiştir. Ancak grev oylaması grevin zorunlu şartlarından değildir. Grev oylamasına başvuru zorunlu olmadığı gibi uygulamaya koyma sırasında grev oylamasını beklemeye, grev oylaması talep edilmesini beklemek de zorunlu değildir. Davacı sendikanın istemi, Yasada açıkça düzenlenen 60 günlük sürenin başlangıcının tespiti istemidir. Grev oylamasının grevin zorunlu şartı olmaması karşısında ve Yasanın açık düzenlemesi dikkate alındığında, davacı sendikanın bu tespit isteminde hukuki yararı bulunmamaktadır. Davanın bu gerekçe ve dava şartı yokluğu nedeni ile usulden reddi gerekir” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022

Görüşümüzce de grevin uygulanmaya konulması için grev oylamasının sonucunun beklenmesine gerek olmamalıdır. Şöyle ki, grev oylaması işçilere, greve karşı bir müdahale imkânı vermekte olsa da grev oylamasının yapılması, grev kararının alınması ve uygulanmasının şartları arasında yer almamaktadır.⁶⁹⁶ Öte yandan, işçi sendikası, uyuşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının tebliğ alındığı tarihten itibaren altmış gün içerisinde karşı tarafa en az altı iş günü önce bildirmek kaydıyla grevin uygulanması gerekeceğinden (STİSK m. 60/1), bu sürelerin kaçırılması halinde artık işçi sendikasının yetkisi düşecektir. Grev oylamasının anılan süreler açısından, bekletici bir mesele olduğuna dair normatif bir düzenlemeye de 6356 s. Kanun'da yer verilmediğine göre, sendikanın grev oylaması nedeniyle, grevin bildirilen sürede başlamadığı iddiası açıkça destekten yoksun hale gelecektir. Dolayısıyla, grev oylamasının bekletici mesele kabul edilerek grevin bildirilen tarihte uygulanmaya başlanmaması veya uygulanmakta olan greve, grev oylaması nedeniyle ara verilmesi halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.

5.3.4.3. Grev oylamasının grevin yapılması yönünde kesinleşmesi halinde grevin ne şekilde uygulanacağı sorunu ve yetkinin düşmesi

Grev oylaması talebinin, grevin uygulanması açısından bekletici mesele teşkil ettiğinin kabul edildiği durumda, grev oylaması sonucunda grevin ne şekilde uygulanmaya başlanacağını tespit edilmesi gerekir. Bu hususta ne Kanun'da ne de Yönetmelikte herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesi karşısında, öğretilerdeki görüş, 2822 s. Kanun'da olduğu gibi sendikanın grev oylamasının yapılmasına dair sonucun kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü önce karşı tarafa bildirimde bulunmak kaydıyla, altmış gün içerisinde grevin uygulanmaya başlanacağı yöndedir.

Öğretilerde bizim de katıldığımız görüşe göre ise grev oylaması talebinde bulunulması grevin uygulanması açısından bekletici mesele olarak kabul edilemeyecektir.⁶⁹⁷ Bu anlamda, grev oylamasına dair süreçten bağımsız olarak, grev kararının, karşı tarafa altı iş günü önceden bildirilen tarihte uygulanması gerekeceğinden, grev kararının grevin yapılması yönünde kesinleşmesi halinde de greve ara verilmeksizin devam edilmesi gerekeceği görüşündeyiz. Grev oylaması nedeniyle, grevin bildirilen tarihte

⁶⁹⁶ Şahlanan, a.g.e., 2020, 575.

⁶⁹⁷ Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 138; Şahlanan, a.g.e., 2020, 575; Karş. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 444, 445.

başlamaması veya başlanılan greve bu sebeple ara verilmesi halinde, işçi sendikasının yetkisi zaten düşmüş olacağından, grev oylamasının sonucunun lehte veya aleyhte kesinleşmesi de esasen önem taşımayacaktır.

Benzer şekilde, grev kararının süresinde uygulanmaya başlanması fakat grev oylaması sürecinde grevin sendikaca durdurulması halinde de işçi sendikasının yetkisinin düşmesi için grev oylamasının sonucunun kesinleşmesi gerekmeyecektir. Nitekim, herhangi bir adli veya idari karar olmaksızın ve tarafların anlaşmasına dayanmaksızın greve ara verilmesi yahut grevin sona erdirilmesi halinde, ara verme ve sona erdirmenin, işçi sendikasının kararından kaynaklanmış olduğunun kabulü gerekecektir.

5.3.4.4. Grev oylamasının grevin yapılmaması yönünde kesinleşmesi halinde yetkinin düşmesi

Grev kararı alınan ünite, grev kararının ilan edildiği tarihte çalışan işçilerden, oylamaya katılanların salt çoğunluğunca, ünite grev yapılmaması yönünde karar verilmesi halinde, sonuca ilişkin itiraz süresinin sona ermesi veya itirazın kesin olarak karara bağlanması akabinde, grev kararı uygulanamaz ve grevin uygulanmasına başlanılmışsa, uygulanmakta olan grev kendiliğinden sona erer. Bu hale rağmen uygulanmaya devam olunan grev, kanun dışı olur.⁶⁹⁸

Grevi, işçilerin müdahalesi ise engellenen işçi sendikasının, bu engellemeden sonra ne şekilde bir yol izleyeceğine dair Kanun'da iki farklı düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemelerden ilkinde göre, grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerekir, aksi takdirde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer (STİSK m. 51/1).

Kanun'da yer alan ikinci düzenlemeye göre ise, grevin oylama yoluyla engellenmesi halinde, grev kararı alınmasına ilişkin altmış günlük sürede (STİSK m. 60/1'e atıf) karşı tarafla anlaşılabilmesi halinde, altı iş günü içerisinde (STİSK m.51/1'e atıf) Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmaması halinde, yetki düşer (STİSK m. 61/3)

⁶⁹⁸ Centel, a.g.m., 2014, 19; Erkanlı, a.g.m, 2017, 2241.

Anılan düzenlemeler arasında bir çatışma boşluğu bulunduğu ifade edilmektedir.⁶⁹⁹ Nitekim, grev oylamasının, grevin yapılmaması yönünde kesinleşmesi akabinde, altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmaması halinde işçi sendikasının yetkisi düşeceğine göre (STİSK m. 51/1), bu süreden sonra grev kararı alınmasına dair altmış günlük sürede, karşı tarafla anlaşması gereken işçi sendikasının bu görüşmeleri yetkisiz bir sendika olarak sürdürmüş olacağı gibi bir sonuç ortaya çıkacaktır.⁷⁰⁰

Görüşümüze, burada altmış günlük sürenin (STİSK m. 61/3), kararının ilan edildiği ve fakat grevin uygulanacağı tarihin bildirilmediği durumda, henüz grevin uygulanmaya başlanabileceği bir süre varken grev oylamasının sonucunun kesinleşmesi halinde, altmış günlük sürenin sona ermesine kadar işçi tarafının, işveren tarafıyla müzakere edebileceği ve bu sürenin dolmasının ardından altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceği şeklinde anlaşılmaya müsaittir.

Açıklanan görüşümüz doğrultusunda, anılan iki hükmün bağdaştırılarak uygulanması halinde, grev kararının alınması ve uygulanmasına dair altmış günlük süre sona ermediği takdirde, anılan altmış günlük sürenin sonuna kadar işçi sendikasının müzakerelere devam edebileceği bu sürenin müzakere döneminin sona ermesi halinde veya grev oylamasının anılan altmış günlük süre içerisinde kesinleşmemesi halinde, oylamanın kesinleşmesini izleyen altı iş günü içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerektiği ifade edilmelidir.

Ne var ki, anılan çatışma, Kanun değişikliği yerine, yönetmelikle giderilmiştir⁷⁰¹. Buradaki yönetmeliğin Kanun'a aykırılık taşıdığı izahtan vareste olsa getirilen düzenleme uyarınca, grevi uygulaması, grev oylamasıyla engellenen işçi sendikasının, grev oylamasının kesinleştiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde, toplu görüşmenin karşı tarafı ile anlaşması yahut bu süre içerisinde, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaması halinde yetkisi düşecektir.⁷⁰²

Bu noktada belirtmemiz gerekir ki, grev yasak ve ertelemelerinden farklı olarak, grev oylamasının, grevin yapılmaması yönünde kesinleşmesi halinde, Yüksek Hakem

⁶⁹⁹ Bu hususta ayr. bkz. Alpagut., a.g.m., 2012, 42,43; Centel, a.g.m., 2014, 19,20;

⁷⁰⁰ Bkz. Alpagut, a.g.m., 2012, 43.

⁷⁰¹ Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik m. 16/3: Grev oylaması sonucunda, grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren, altı iş günü içerisinde anlaşma sağlanamazsa veya Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmıyorsa işçi sendikasının yetkisi düşer.

⁷⁰² Centel, a.g.m., 2014, 20.

Kurulu'na başvuru hakkı ve yükümlülüğü yalnızca işçi sendikasına aittir (STİSK m. 61/3).⁷⁰³ Dolayısıyla, işveren tarafının, grev oylamasının yapılmamasına dair sonucun kesinleşmesi halinde, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilmesi söz konusu olmaz. İşveren tarafınca, böyle bir talep gelmesi halinde, Yüksek Hakem Kurulu'nun başvuruyu esasına girmeksizin reddetmesi gerekir.

Burada öğretide isabetle üzerinde durulan bir hususa da değinmekte fayda vardır. Öğretide ifade edildiği üzere, grev oylamasının, grevin yapılmaması yönünde kesinleştiği takdirde, işçi sendikasının Yüksek Hakem Kurulu'na başvurup başvurmadığına bakılmaksızın, yetkisinin düşeceğinin düzenlenmesi daha yerinde olurdu.⁷⁰⁴

⁷⁰³ Sümer, a.g.e., 2019, 711.

⁷⁰⁴ Centel, a.g.m., 2014, 19.



6. GREVİN SONA ERMESİ DURUMDA SENDİKANIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN AKİBETİ

Grevin temel amacı, işveren tarafını toplu iş sözleşmesi bağtılamaya zorlamaktır. Bu nedenle, yasal grevin amacına ulaştığı durumda, toplu iş sözleşmesi bağtılandığında, yasal grev kendiliğinden sonra erer.⁷⁰⁵ Tarafların toplu iş sözleşmesi bağtılayamadığı, bununla birlikte uyuşmazlığı özel hakeme götürmek hususunda yazılı mutabakata vardıkları durum da grev sona erer ve toplu iş sözleşmesi özel hakem tarafından bağtılanır (STİKS m. 52/3).

Öte yandan grevin her durumda amacına ulaşarak sona ereceğı söylenemez. Toplu iş sözleşmesi bağtılanmadan ya da özel hakeme gidilmesi konusunda anlaşılamadan grevin sona erdiği haller: grevci sendikanın feshi, infisahı veya kapatılması, uygulanmakta olan grevin sendikanın yetki için başvurduğu tarihteki üyelerinin dörtte üçünün sendikadan ayrılması nedeniyle ilgililerin talebi üzerine mahkemece kaldırılması (STİSK m. 75/6) ve yasal grevin sendikanın yetkili organınca kaldırılmasıdır (STİSK. 75/1). Bu hallerin yanına, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle grevin mahkeme kararıyla durdurulması (STİSK m. 72) da eklenmelidir. Nitekim bu halde, grevin durdurulmasından bahsedilse de esasen grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi söz konusu olmaktadır.

Kanun koyucu, bu hallerde grevin sona ereceğini hükme bağlamış ancak sona eren grevin toplu iş sözleşmesi yetkisine etkisine ilişkin düzenlemeye yer vermemiştir. Öğretide ve yargı kararlarında, bu iki durumda işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbetine ilişkin görüş ayrılıkları yaşanmaktadır.

6.1. Ünitede Toplu İş Sözleşmesi Yapılması

6.1.1. Taraflarca Toplu İş Sözleşmesinin Meydana Getirilmesi

Toplu iş sözleşmesinin bağtılanmasıyla uygulanmakta olan grev ve varsa lokavt kendiliğinden sonra erer.⁷⁰⁶ Tarafların, toplu iş sözleşmesinin bütünü üzerinde anlaşmaya varmalarıyla, bağtılanan toplu iş sözleşmesi, dört nüsha halinde düzenlenerek, görüşme taraflarınca imzalanır ve iki nüshası, çağrıyı yapan tarafça, bir

⁷⁰⁵ Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 108.

⁷⁰⁶ Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 108.

nüshası Bakanlık’a gönderilmek üzere, altı iş günü içerisinde görevli makama tevdi edilir (STİSK m.48/1). Bağıtlanan toplu iş sözleşmesi, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek bir yere, işveren tarafından asılır (STİSK m. 48/2). Burada yeri gelmişken belirtelim ki, toplu iş sözleşmesinin bağıtlanmasıyla grevin mesleki amacı sona erer. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi bağıtlanmasına rağmen devam eden grev, kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.⁷⁰⁷

6.1.2. Tarafların Özel Hakeme Gitmek Hususunda Anlaşmaya Varması

Taraflar toplu görüşmenin her aşamasında olduğu gibi grevin uygulanmaya başlanmasından sonra da özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yapabilirler (STİSK m. 52/3). Taraflarca, özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu da seçilebilir (STİSK m. 52/4). Özel hakeme başvurulması yönünde, yazılı bir mutabakata varılması halinde, grev kendiliğinden sona erer.⁷⁰⁸ Bu anlaşmaya rağmen devam ettirilen grev kanun dışı olur.⁷⁰⁹

Taraflarca özel hakeme başvurulması halinde, özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmünde olur (STİSK m. 52/3). İşveren, özel hakem kararlarını, işyeri veya işyerlerinde işçiler tarafından görülebilecek yerlere asmakla yükümlüdür (STİSK m. 48/2).

6.2. Grevci Sendikanın İnfisahı, Feshi veya Kapatılması

Toplu iş sözleşmesi taraflarında, yetki tespit tarihinden sonraki değişiklikler kural yetkinin düşmesine sebep olmadığı gibi toplu görüşmenin kesilmesine veya uygulanmak olan grevin sona ermesine de sebep olmaz. Bununla birlikte, toplu görüşmenin, işçi tarafının bir sendikaca teşkil olunmasına dair emredici hüküm karşısında, sendikanın bu vasfını kaybetmesi halinde, yetki belgesi düşer ve uygulanmaya başlanan grev kendiliğinden sonra erer. Sendikanın, tüzel kişiliğini yitirmesi sonucu doğuran haller, sendikanın infisahı, feshi veya kapatılmasıdır. Sendikanın infisahı, feshi veya kapatılması halinde, şeklinde sonra ermesi halinde,

⁷⁰⁷ Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 109.

⁷⁰⁸ Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 110.

⁷⁰⁹ Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 110.

grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur (STİSK m. 75/4).⁷¹⁰

6.3. Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi

Sendikanın usulüne uygun olarak yürüttüğü grevin, sendika üyesi işçilerin, dörtte üçünün sendikadan ayrılması nedeniyle mahkeme kararıyla sona erdirilmesine ilişkin düzenleme, 6356 s. Kanun'un 76. maddesinin son fıkrasında, 2822 s. Kanun'un 51. maddesinin 4. fıkrasındaki düzenleme büyük ölçüde muhafaza edilerek yeniden düzenlenmiştir. Yürürlükteki Kanun'da, mülga Kanun döneminde ortaya çıkan görüş ayrılıklarını gidermek konusunda gerekleri ve yeterli düzenlemelere yer verilmemiş olacak ki mülga Kanun dönemindeki tartışmalar geçerliliğini günümüzde de büyük oranda sürdürmektedir.

Yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi, sendikanın toplu pazarlık sürecinde elinde bulundurduğu en büyük silahını iradi olmayan yollarla yitirmesi ve dolayısıyla bu süreçteki etkinliğini büyük oranda kaybetmesi sonucunu doğuracak dolayısıyla, toplu iş sözleşmesinin akıbetini büyük oranda belirleyecek bir uygulamadır. Bu nedenle, yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesine ilişkin düzenlemelerin, tartışmaya yer bırakmayacak, sarıh ve yalın şekilde normatif olarak yapılması zorunludur. Ne var ki, mevcut düzenlemenin bu ihtiyacı karşılamak konusunda yetersiz olduğu izahtan varestedir.

6.3.1. Normatif Düzenleme

Etkisini yitiren greve hâkimin müdahalesine ilişkin tartışmalar 275 s. Kanun dönemine kadar uzanmaktadır. 275 s. Kanun döneminde, greve katılım olmaması durumunda grevin akıbetinin ve sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbetinin ne olacağına ilişkin görüş ayrılıkları yaşanmıştır.⁷¹¹ Greve katılım sağlanmaması durumunda yaşanan tartışmalar, bugün için de geçerliliğini koruduğundan bu husus aşağıda ayrı bir başlık altında değinilecektir.

Mülga 2822 s. Kanun'da, greve katılım sağlanmamasına ilişkin değil fakat grevi uygulayan sendikadan üyelerin ayrılmasıyla sınırlı olarak, hâkime, ilgililerin talebi

⁷¹⁰ Bkz. Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 112, 113.

⁷¹¹ Esener, T. (1987). *İş Hukuku*, Ankara, 640 vd.; Tunçomağ, a.g.e., 1980, 372 vd.

üzerine greve müdahale yetkisi tanınmıştır. Anılan Kanun'un 51. maddesinin son fıkrasına göre,

Grevi uygulayan sendikanın, bu grevin uygulandığı işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti halinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için 15 inci maddeye göre yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği birinci fıkradaki usul uyarınca ilan edilir.

Yapılan düzenlemeyle, hâkimin etkisini yitiren greve müdahalesi sağlanmış olsa da hükmün ihtiyaç duyulan açıklıkta olmaması nedeniyle öğretide ve uygulamada görüş ayrılıkları yaşanmıştır.

Bu görüş ayrılıkları, sendikaya üye tam sayısının ve sendikadan ayrılan üye sayısının hangi tarihe göre belirleneceği, metinde yer alan “ayrılan” ifadesinin iradi bir eylem olan “istifa” şeklinde mi yoksa “üyeliğin hukuken sona ereceği tüm haller” anlamına mı geleceği, “ilgilerin” kimler oldukları, madde metninde yer almayan ancak gerekçede vurgulanan, “grevin etkisiz kalmasının”, dörtte üç oranında işçinin sendikadan ayrılması durumuyla birlikte aranmasının gerekip gerekmediği ve nihayet çalışmamızın da özünü oluşturan, yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi durumunda, sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin, grevin kaldırılması kararından etkilenip etkilenmeyeceği noktalarında toplanmıştır.

Kanun koyucunun, 6356 s. Kanun'da da 2822 s. Kanun'daki anlayışını muhafaza etmesinin kaçınılmaz bir sonucu olarak, mülga Kanun dönemindeki tartışmalar bugün de geçerliliğini korumaktadır. Gerçekten de yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesine ilişkin 6356 s. Kanunun 75. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenleme, “*Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir.*” şeklindedir. Yeni getirilen düzenlemenin, sendikaya üye işçi tamsayının hangi tarihe göre belirlenmesi gerektiği, dışında kalan görüş ayrılıklarını gidermek hususunda aciz kaldığı söylenebilir.

6.3.2. Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesinin Şartları

Grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesine dair şartlar, grevin uygulamaya başlanmış olması, sendikanın yetki başvurusunda bulunduğu tarih itibarıyla sendikaya üye olan işçilerin dörtte üçünün sendikadan ayrılması ve ilgililerin grevin sona erdirilmesini mahkemeden talep etmesidir. Kanun lafzında açıkça yer almasa da grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi için sendikadan ayrılan üyelerin grevi etkisiz hale getirdiğinin araştırılmasını da bu şartlar arasına dahil eden yazarlar⁷¹² ve bu yönde araştırma yapılarak hüküm kurulması gerektiğini ifade eden yargı kararları⁷¹³ da mevcuttur.

6.3.2.1. Grevin uygulanmaya başlanmış olması

Yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinin ilk şartı, grevin uygulamaya konulmasıdır. Yetkili sendikaca grev kararı alınması ve kararın işyerinde ilan edilmesi yeterli olmayıp, grevin uygulanmaya başlanması şarttır.⁷¹⁴ Bu şart, Kanun'un lafzında açıkça, "*grevi uygulayan sendikanın...*" şeklinde ifade edilmiştir. Sendikanın, grevi uygulamaya başlamasından önce, işçilerin greve katılıp katılmayacağı⁷¹⁵ ve dolayısıyla üyelerin grevin uygulanması nedeniyle sendikadan ayrılıp ayrılmayacağı bilinemeyeceğine göre, kanun koyucunun bu yaklaşımı isabetlidir.

Öte yandan, sendika üyesi işçilerin sendikadan ayrılması nedeniyle grevin mahkeme kararıyla ortadan kaldırılması, yasal grevin sona ermesine ilişkin bir yaptırım olup⁷¹⁶, bu yönde bir karar verilmesi, yalnız maddi ve manevi unsurları tam olan bir grev için

⁷¹² Narmanlıoğlu, a.g.e., 1990,228; Oğuzman, a.g.e., 1987, 248; Şahlanan, a.g.e., 2020,635, dn. 888; Tuncay, C. (2011). "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009*, 277; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 514. Aksi yönde bkz.: Avcı, M. (2010). "Sendikanın Üye Sayısındaki Azalma Nedeniyle Uygulanmakta Olan Grevin Yargı Kararıyla Durdurulması", *Sicil*, 5 (17), 247; Güler, Ş. (2011). "Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (30), 303; Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 199.

⁷¹³ Y9. HD. 15.09.2009, 2009/33838 E., 2009/27396 K.: "*Mahkemece öncelikle grevin işletmeye dahil işyerlerinde ilan edildiği tarihte davalı sendikanın işletmede çalışan üye sayısının tespiti edilip bu tarihten grevin sona erdirilmesinin talep edildiği 18.02.2009 dava tarihine kadar üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması, daha sonra üye sayısındaki bu azalmanın işletmede uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerekir. Eğer üye sayısının dörtte üçünün üyelikten ayrılması grevi etkisiz kılmakta ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesine aksi durumda davanın reddine karar verilmelidir.*" e.a.: legalbank.com; e.t.:19.05.2022.

⁷¹⁴ Akyiğit, E. (1998). "Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi", *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan*, 16; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 718; Şahlanan, a.g.e., 2020,634.

⁷¹⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 512.

⁷¹⁶ Karş.: Narmanlıoğlu, Ü. (2019). "Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması ve Durdurmaya İlişkin Hükümün Yetki Belgesine Etkisi", *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, 696.

söz konusudur. Bu unsurları haiz olmayan uygulamalar içeriğine göre, iş bırakma ya da kanun dışı grev olarak nitelendirileceğinden, bu uygulamalara Kanun'da niteliği uygun düşen diğer hükümler uygulanması gerekecektir.

6.3.2.2. Dörtte üç oranında üyenin sendikadan ayrılması

6.3.2.2.1. Oranın belirlenmesinde dikkate alınacak ünite

Kanun lafzında, dörtte üç oranında üyenin sendikadan ayrılmasının “işyeri” bağlamında değerlendirileceğine yer verilmiştir. İşyeri toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda, grev de söz konusu üniteye uygulanacağından, Kanun'un lafzı ve amacı işyeri toplu iş sözleşmeleri bakımından örtüşmektedir.

Grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ise gruba dahil birden fazla işyeri veya işletme mevcuttur. Grup toplu iş sözleşmesi tarafların anlaşmasına bağlı olup, grup toplu iş sözleşmesi yapılması, işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasından farklı olarak, ihtiyaridir⁷¹⁷. Bu nedenle, gruba dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde, grev yasağı bulunan işyerleri için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurularak, grev yasağı bulunmayan işyerleri ve işletmeler için grev kararı alınarak ve uygulanarak iki farklı yoldan, iki farklı toplu iş sözleşmesine ulaşılması hukuken caiz görünmektedir.⁷¹⁸

Grup toplu iş sözleşmeleri açısından bakıldığında, yetki prosedürünün her bir işyeri ve işletme için ayrı işletilmesi⁷¹⁹ ve grev oylaması talebinin gruba dahil işyerleri için bağlı bulundukları görevli makama yapılması gerektiği, grev oylamasının her işyeri için ayrıca belirleneceği (STİSK m. 61/5) hükmünden hareketle, tarafların grup toplu iş sözleşmesi bağlatmak için anlaştıkları durumda dahi grev bakımından her işyerinin ayrı birer ünite olarak değerlendirileceğini söylemek mümkündür. Nitekim, lokavtın, grubun grev uygulanmayan işyerlerine yönelebileceğine dair hükmün Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi⁷²⁰ de grev ve lokavtın, gruba dahil her bir işyeri

⁷¹⁷ Aktay (Aktay vd.), a.g.e., 2013, 496; Akyigit, a.g.e., 2020, 443; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 32; Sümer, a.g.e., 2019, 578; Şahlanan, a.g.e., 2020, 335; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 234

⁷¹⁸ Sümer, a.g.e., 2019, 579; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 590.

⁷¹⁹ Sur, a.g.e., 2022, 295

⁷²⁰ AYM, 22.10.2014, 2013/1 E., 2014/161 K.: “Grup toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlıklarda, uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için işçi sendikası tarafından grev kararı alınmış olması hâlinde işveren tarafından o işyerinde lokavt uygulamasına başvurulabilmesi mümkündür. Ancak bunun ötesinde işverenin uyuşmazlığın kapsamında olan, fakat grev kararı

ve işletmenin ayrı birer ünite olarak kabul edilmesi gerektiği yönündeki görüşümüzü doğrular biçimdedir. Dolayısıyla, üye tam sayısının ve dörtte üç oranının belirlenmesinde, gruba dahil işyerlerinden, grevin uygulandığı her bir işyerinin, ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekeceği kanaatindeyiz.⁷²¹

İşletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun olduğu durumlarda ise işletmeye dahil işyerinin tamamında grev serbestisi bulunmaması halinde, işletme bir bütün olarak dikkate alınmalı dolayısıyla sendikaya üye işçilerin tam sayısının ve sendikadan ayrılan işçilerin sayısının belirlenmesinde işletmeye dahil işyerindeki tüm işçilerin sayısı dikkate alınmalıdır.⁷²² Nitekim, grev yasağı bulunanlar hariç olmak üzere, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmının grevin dışında bırakılamaz.⁷²³ Bu durum, işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğünün bir sonucudur.⁷²⁴

Öğretide tartışmalı olan husus, bünyesinde grev yasağı bulunan ve grev yasağı bulunmayan işyerlerini barındıran işletmede üye sayının ne şekilde aranacağına ilişkindir. Bir görüşe göre, grevin uygulanması, grev yasağı bulunan işyerlerini kapsamadığından, bu işyerlerindeki işçilerin sendikadan ayrılması da grevin sona ermesinde etken olmamalıdır.⁷²⁵ Diğer bir görüşe göre ise işletmenin bütünlüğü ilkesi gereği, grev yasağı bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, tüm işyerlerindeki işçilerin hesaba katılması gerekir.⁷²⁶

alınmamış işyerleri için de lokavta başvurabileceğini benimseyen kural Anayasa ile düzenlenen lokavt ile bağdaşmayacağı gibi grev hakkının kullanılabilmesini de engelleyici niteliktedir. Bu hüküm bir işyerinde greve gitme istek ve yetkisine sahip olanları etkileyebilir. Hak ve özgürlüklere yapılacak her türlü sınırlamada Anayasa'nın 13. maddesinde ifade edilen "ölçülülük ilkesi" devrede girecektir. Bu ilke, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasına ilişkin başvurularda öncelikli olarak dikkate alınması gereken bir güvencedir. Anayasa'nın 54. maddesinde koruma altına alınan grev hakkına yönelik sınırlamaların 13. madde kapsamında görülebilmesi, getirilen düzenlemelerin öncelikle ölçülü ve demokratik toplumda gerekli olması şartına bağlıdır. Diğer işyerlerinde çalışmakta olan işçiler için de lokavt uygulamasının gerçekleştirilecek olması nedeniyle greve karar vermek ya da uygulamak hakkını kullanmaktan imtina edilmesine yol açabilecek bu düzenleme Anayasa koyucunun bu konudaki iradesiyle uyumlu olmayan hukuki sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu yönüyle kural, grev hakkına ölçülü ve demokratik toplum düzeninde gerekli olmayan bir sınırlama teşkil etmektedir. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir." e.a.: legalbank.net e.t.: 19.05.2022.

⁷²¹ Akyiğit, a.g.e., 2020 653,654; a.g.y., a.g.m., 1998. 28; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 719.

⁷²² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 719; Narmanlıoğlu, a.g.m., 2019, 697; Şahlanan, a.g.e., 2020, 636,637. Bkz. Akyiğit, a.g.e., 2020, 399.

⁷²³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 719; Sümer, a.g.e., 2019, 568.

⁷²⁴ Aksi yönde bkz.: Sur, a.g.e., 2022, 455.

⁷²⁵ Akyiğit, a.g.e., 2020 653; a.g.y., a.g.e., 1998, 27.

⁷²⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 719; Güler, a.g.m., 2011, 298; Şahlanan, a.g.e., 2020, 637.

Bünyesinde grev yasağı bulunan ve bulunmayan işyerlerini barındıran işletmede, uyuşmazlığın ne şekilde çözülmesi gerektiğine ilişkin tartışmalara yukarıda yer verildiğinden tekrara düşmemek adına burada yer vermiyoruz.⁷²⁷ Görüşümüzü kısaca özetlememiz gerekirse, grev yasağı bulunan ve grev yasağı bulunmayan işyerlerinin aynı işletmeye dahil olması durumunda, çatışma boşluğu ortaya çıkacak ve hâkim boşluğu hukuk yaratarak dolduracaktır.⁷²⁸ Bu yapılırken, toplu iş sözleşmesine ulaşmanın asıl yolunun mücadeleci çözüm yolları olduğu ve zorunlu tahkimin bu yolların sınırlandırıldığı duruma özgü, istisnai, bir kurum olduğunu⁷²⁹ dikkate alınmalı, bu nedenle mücadeleci yollarla toplu iş sözleşmesine ulaşılamayacağının anlaşılacağı ana kadar – grevin sona erdirilmesi – bu mekanizmalar işletilmelidir. Grev yoluyla, toplu iş sözleşmesi bağitlanması halinde, bu sözleşmenin işletmeye dahil tüm işlerinde uygulanabilecektir⁷³⁰. Bu nedenle grev yasağı bulunan işyerleri için başvurulması gereken yollara ilişkin süreler, mücadeleci yollarla çözüme ulaşılamayacağının anlaşıldığı ana kadar durdurulmalıdır. Mücadeleci yollarla çözüme ulaşılamaması halinde, grev yasağı bulunan işyerlerinde uygulanacak sistem işletilmeli ve yolla toplu iş sözleşmesinin bağitlanması halinde, bağitlanan sözleşme tüm işyerlerini kapsayacak şekilde yürürlüğe konulmadır. Bu şekilde bir çözümle hem grev yasağı bulunmayan işyerlerindeki işçilerin grev hakkı muhafaza edilecek hem de işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü ilkesi ihlal edilmeyecektir.

Bu gerekçelerle, sendikaya üye işçilerin dörtte üçünün sendikadan ayrılmasına dair yapılacak tespitlerde hem tam sayı hem de dörtte üç oranında sendikadan ayrılan işçilerin tespitinde, grev yasağı bulunsun ya da bulunmasın işletmeye dahil tüm işyerlerinde yetkili sendikaya üye olan işçilerin sayısının dikkate alınması gerektiği

⁷²⁷ Yuk. bkz.

⁷²⁸ Çatışma boşlukları, aynı anda yürürlüğe giren, aralarında özel – genel ya da altlık – üstlük ilişkisi bulunmayan normların, birbiriyle çatışması ve birbirini dışlamasından kaynaklanır ve çatışma boşluğunun söz konusu olduğu hallerde ilgili uyuşmazlığa uygulanacak bir hukuk kuralı bulunmadığından, ortaya çıkan gerçek boşluğun Türk Medeni Kanunu’n 1. Maddesi gereğinde hâkimin doldurması gerekecektir. Bkz. Oğuzman, M. K., Barlas, N. (2015). *Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar*, İstanbul, 103, para. 340; Özekes, M. (2019). *Sorular-Şemalar-Örneklerle Temel Hukuk Bilgisi*, İstanbul, 115; Esener, T., Demir, E. (2018). *Hukuka Giriş*, İstanbul 2018, 270; Güneş, A. M. (2020). *Hukuk Metodolojisi*, Bursa, 176, 177; Başbuğ, A. (2020). *Hukukta Yöntem*, İstanbul, 190 vd.; Aktaş, S. (2010). “Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIV (1-2), 22 vd.

⁷²⁹ Şahlanan, a.g.e., 1992, 42.

⁷³⁰ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 426.

görüşündeyiz.⁷³¹ Nitekim görüşümüze göre, öncelikli olarak mücadeleci çözüm yollarına başvurulacağından, burada alınan netice, greve katılan işyerlerindeki işçiler kadar grev yasağı bulunması nedeniyle grev uygulanmayan işyerlerinde çalışan işçiler açısından da önem arz eder. Bu nedenle, işletmeye dahil tüm işyerlerinde uygulanacak toplu iş sözleşmesinin mücadelesinde, tüm işyerlerinde çalışan işçi sayısının dikkate alınması gerekecektir. Öte yandan, sendikal örgütlenmenin, grev yasağı bulunan işyerlerinde çoğunlukta bulunması ya da grev uygulanan işyerlerindeki kolektif hareketin, lokavt tehdidi nedeniyle kırıldığı durumda grevin salahiyeti açısından bu şekilde bir uygulamanın toplu iş sözleşmesine iradi ve mücadeleci yollardan ulaşılabilmesi noktasında, sistemimizin özünü daha çok bağdaşacağı kanaatindeyiz.

6.3.2.2.2. Üye tamsayısının ve dörtte üç oranının belirleneceği an

Sendikaya üye işçilerin tam sayısının ve sendika üyeliğinden ayrılan işçilerin oranının, hangi ana göre belirleneceğine dair düzenlemeye 2822 s. Kanun'da yer verilmemişti. Bu Kanun döneminde, üye tam sayısının belirleneceği tarihin, sendikanın yetki başvurusunda bulunduğu tarih olarak belirlenmesi gerektiğini ifade eden görüşler⁷³² olduğu gibi üye tam sayısının belirlenmesinde, grevin fiilen başladığı tarihin baz alınması gerektiğini belirten yazarlar⁷³³ da olmuştur. Yüksek Mahkeme bu dönem verdiği kararlarında, öğretideki görüşlerden farklı olarak, sendikaya üye olan işçilerin tam sayısının belirlenmesinde, grevin ilan edildiği tarihte sendika üyesi olan işçi sayısını dikkate almıştır.⁷³⁴

Öğretide ve uygulamada yaşanan görüş ayrılıkları 6356 s. Kanun ile giderilmiş, sendika üyesi işçilerin tam sayısının belirlenmesinde, sendikanın yetki tespiti için

⁷³¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 719; Güler, a.g.m., 2011, 298; Şahlanan, a.g.m., 2017, 3. Aksi yönde bkz. Akyiğit, a.g.e., 2020, 652.

⁷³² Ekmekçi, Ö. (2006). “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”, *Legal Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 1 (2), 239; Sur, Melda (2009). “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006*, 249; Tuncay, a.g.m., 2011, 277.

⁷³³ Akyiğit, a.g.m. 1998, 26.

⁷³⁴ Y9HD, 02.05.2005, 2005/13188 E., 2005/15420 K: “İşyerinde 02.02.2005 tarihinde grev ilanının yapıldığı bu tarihte sendikalı işçi sayısının 34 olduğu dava tarihi ve grev uygulamasının başladığı 01.04.2005 tarihinde de sendikalı işçi sayısının 34 olduğu, bu işçilerden 9’unun istifa ettiği, ancak istifaların 28.04.2005 tarihinde geçerlilik kazanacağı, kaldı ki bu durumda da sendikalı işçi sayısının ¼’ün altına düşmediği anlaşıldığından davanın reddine karar vermek gerekmektedir.” e.a.: calimavetoplum.org e.t.:23.11.2020. Aynı yönde bkz. Demir, F. (2006). *Sorularla Toplu İş Hukuku Cilt 2*, Ankara, 406.

başvurduğu tarihte sendikaya üye olan işçilerin sayısının esas alınacağı, açıkça düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin, sistemimize hâkim olan, sendikanın sayısal yeterliliğinin, yetki için başvurduğu tarihe göre belirlenmesi ve bu tarihten sonra sendikanın üye sayısının ve yayınlanan istatistiklerin, greve ilişkin olan hariç, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini etkilemeyeceği yönündeki anlayışla uyumlu olduğu söylenmelidir.

Dörtte üç oranında işçinin sendikadan ayrıldığı hangi tarihe göre tespit edilmesi gerektiğine yönelik normatif düzenlemeye ise mülga Kanun'da olduğu 6356 s. Kanun'da da yer verilmemiştir. Bu sayının, dava tarihinde, sendikaya üye olan işçi sayısı üzerinden belirlenmesi gerektiği kabul edilmektedir.⁷³⁵ Görüşümüzce de sayının belirlenmesi noktasında ayrı bir düzenlemeye yer verilmediğinden, genel hükümlere istinaden, dava tarihinde, sendikaya üye olan işçi sayısı üzerinden değerlendirme yapılması gerektiği yönündeki görüş yerindedir.

6.3.2.2.3. Oranın hesabında dikkate alınacak işçiler

Yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi, dörtte üç oranında işçinin sendikadan ayrılması koşuluna bağlanmıştır. Burada gerek üye tam sayısının gerekse dörtte üç oranın sendikadan ayrılan üye sayısının belirlenmesinde nazara alınacak işçiler, yetkili sendikaya üye ve ilgili işyerinde çalışan işçilerdir. Bu nedenle, işyerinde çalışan fakat farklı sendikalara üye olan işçilerin üye oldukları sendikadan ayrılması dikkate alınmaz. Benzer şekilde, yetkili sendikanın, ilgili ünite dışında kalan işçilerinin, yetkili sendikadan ayrılmaları da dörtte üçün hesabında dikkate alınmaz. Nitekim, sendikanın gerek işkolunda gerekse işletme ve işyerinde sahip olduğu üyelerin sayısı, yetkili sendikanın yetki için başvuruda bulunduğu tarih itibarıyla sendikaya üye olan işçilerine göre belirlenir. Bu tarihten sonra, üyelerin sendikadan ayrılması, alınan yetki işlemlerini ve alınan yetki belgesinin geçerliliğini eklemesiz. Kanun, bu kabulden, yalnız grevin kaldırılması noktasında, üniteyle çalışan işçi sayısının yeniden belirlenmesi noktasında ayrılmıştır.

⁷³⁵ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 719; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 695; Sur, a.g.e., 2022, 520; a.g.y., a.g.m., 2009, 249; Tuncay, a.g.m., 2011, 277. Aksi yönde bkz.: Demir, a.g.e., 2019, 476.

Kanun koyucunun, 2822 s. Kanun’da yer alan ve sarıh olamayan “ayrılma” kavramını 6356 s. Kanunda da muhafaza etmesi, mülga Kanun dönemindeki tartışmaların günümüzde de devam etmesine sebep olmuştur.

Öğretide bir görüşe göre, metinde yer alan “ayrılma” ifadesi, yalnız üyenin sendikadan istifa etmesi durumunu karşılayacak şekilde dar yorumlanmalıdır⁷³⁶. Bu görüşteki yazarlara göre, yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinin gerekçesi, üyelerinden destek görmeyen bir sendikanın uygulamakta olduğu grevin etkisini yitirdiği düşüncesi olduğundan, hükmün, üyelerin sendikadan desteğini çektiğini göstermeyen, istifa hali dışındaki, sona erme hallerinin de bu kapsama dahil edilecek şekilde geniş yorumlanmaması gerekir.⁷³⁷ “Ayrılma” kavramının, işçinin doğrudan doğruya yaptığı bir işlemi ifade ettiğini belirten bu görüşteki yazarlara göre, hükmün, yorumlanması halinde de işçinin doğrudan doğruya yaptığı tek işlem olan “istifa” ile üyelikten ayrılınması anlamına gelecek şekilde anlaşılması gerekir.⁷³⁸

Öğretide diğer görüşe göre ise, üyelikten ayrılma, ölüm, istifa, çıkarılma gibi üyeliğin hukuken sona erdiği tüm halleri içine alacak şekilde geniş yorumlanmalıdır.⁷³⁹ Bu görüşteki yazarlara göre, grevin mahkeme kararıyla sonlandırılmasında, kanun koyucu dörtte üç oranında bir hedef belirlemiştir ve önemli olan sendikaya üye işçi sayısının bu oranın altına düşmesidir, bu nedenle, üyeliğin istifa veya farklı şekillerde sona ermesi arasında bir fark bulunmamaktadır⁷⁴⁰. Yüksek Mahkeme de vermiş olduğu kararlarında, “ayrılma” kavramını, üyeliğin hukuken sona erdiği tüm halleri kapsayacak şekilde geniş yorumlamaktadır.⁷⁴¹

Görüşümüzce, üyelikten ayrılmanın, yalnız üyelikten çıkma, istifa, anlamına gelecek şekilde dar yorumlanması gerekmektedir. İşçi sendikası açısından bakıldığında, grev, sendikanın, işveren tarafı karşısında sahip olduğu en büyük kozu ve silahıdır. Grevin

⁷³⁶ Akyiğit, a.g.e., 2020 655; Avcı, a.g.m., 2010, 160; Ekmekçi, a.g.m., 2006, 238; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 350, dn. 311; Narter, S. (2016). “Grevin, Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunda Bulunan Boşluk ve Yetki Belgesine Etkisi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (4), 160.

⁷³⁷ Akyiğit, a.g.e., 2020 655; Ekmekçi, a.g.m., 2006, 238; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 350, dn.311.

⁷³⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 718;

⁷³⁹ Çelik vd. (2021), 1070; Güler, a.g.m., 2011,297; Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 115; Narmanlıoğlu, a.g.e., 1990, 227; a.g.y., a.g.e., 2016, sh. 693; Sümer, a.g.e., 2019, 729; a.g.y., a.g.m., 2019, 716; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 395; Şahlanan, a.g.m., 2017, 3,4; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 512;

⁷⁴⁰ Güler, a.g.m., 2011,297.

⁷⁴¹ Y9HD, 15.09.2009, 2009/33838 E., 2009/27396 K.: “Grevin sona erdirilmesi için mahkemeye başvurusu ve mahkemeye sendikanın üye sayısının dörtte üçünün üyeliklerinin istifa, işkolu değiştirmesi, emeklilik, ölüm gibi sebeplerle sona ermesi gerekir.”. e.a.: legalbank.net; e.t.: 19.05.2022.

sona erdirilmesiyle, bu gücün ortadan kalkacağına şüphe yoktur. İşçi açısından bakıldığında da grevin sona erdirilmesi, işçinin grev hakkını sınırlandırılması sonucunu doğuracaktır.⁷⁴² Bu nedenle, grevin sona erdirilmesi sonucunu doğuran hükümler uygulanırken, olabildiğince Kanun'un lafzından ayrılmamak ve yorum yapılması gerektiği nokta da hükmün olabildiğince dar yorumlanması gerektiği kanaatindeyiz.⁷⁴³

Öte yandan, üye sayısının azalması nedeniyle, grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinin dayanağı, 2822 s. Yasa'nın gerekçesinde de belirtildiği üzere, grevin etkisiz hale geldiğinin farz edilmesidir. Oysa, üyeliğin, üyelikten çıkma hali dışında sona erdiği durumlarda, sendikanın işyerindeki etkinlik alanının daraldığı, sendikanın iradi yollardan destek kaybettiği ve dolayısıyla grevin etkisiz hale geleceği söylenemez.⁷⁴⁴

Ayrılma kavramının, hukuken üyeliğin sona erdiği tüm durumları kapsar şekilde yorumlanması halinde; sendikaca, üyelikten çıkarılan işçilerin de hesaba katılması gerekecektir. Bu durum sendikanın grevi sürdürmek ve üyelik çıkarmak istediği üyeleri, serbestçe üyelikten çıkarmak arasında bir seçim yapması gerekecektir ki bu zorunluluk kolektif sendika özgürlüğüyle bağdaşmaz. Öğretide ifade edilen şekliyle, üyeliği devam etse de işyerinde artık çalışmayan, geçici işsiz kalan işçiler dörtte üçün hesabında üye olarak dikkate alınmaz⁷⁴⁵ iken geçici iş ilişkisi kapsamından başka işyerine gönderilen işçilerin hesaba katılması gerekir.⁷⁴⁶

Burada son olarak belirtelim ki, sendika üyeliğinden ayrılan işçi sayısının belirlenmesinde, üyeliği hukuken ve fiilen sona eren işçi sayısının dikkate alınması

⁷⁴² Akyiğit, a.g.e., 2020, 655.

⁷⁴³ Bu hususta, her ne kadar konumuzdan farklı bir alana dair inceleme yapılmış olsa da Kabakçı'nın yukarıda zikredilen karar incelemesinin (9HD, 05.12.2002) karşı oy yazısına ait değerlendirmelerine yer verme gereği duyuyoruz. Nitekim bu değerlendirme, görüşümüzce grev engellerine dair görüş ayrılıklarının yaşandığı her durumda geçerlidir. Yazara göre, "Kısacası, karşı oy yazan üyenin yorum tarzı, Anayasa kurallarının yorumunda geçerli olan "in dubio pro libertate" (kuşku halinde temel hak ve özgürlük yararına yorum yapılır) ilkesine ters düşmektedir. Asıl olan Anayasada güvence altına alınan bir temel hak ve özgürlüğün en elverişli biçimde kullanılmasıdır. İstisna olan hak ve özgürlüğün sınırlandırılmasıdır. Bu nedenle de Anayasal bir hakkın uygulanmasına yorum gerektiren durumlarda dar yoruma gitmek, temel hak ve özgürlük aleyhine sınırlamayı genişletecek yorumdan kaçınmak zorunludur." Kabakçı, a.g.m., 2004, 14.

⁷⁴⁴ Akyiğit, a.g.e., 2020, 655; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 719.

⁷⁴⁵ Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 117; Sur, a.g.e., 2022, 520; Şahlanan, a.g.e., 2020,635; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 513.

⁷⁴⁶ Akyiğit, a.g.e., 2020 655; Sur, a.g.e., 2022, 50; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 513.

gerekir.⁷⁴⁷ Sendika üyeliğinden ayrılma talebini, sendikaya ileten işçinin üyeliği, ayrılma talebinin e-Devlet üzerinden sendikaya iletildiği tarihten bir ay sonra sona erecektir. Dava tarihinde, bir aylık süresi dolmayan işçilerin sendika üyeliği devam edeceğine göre bu işçiler, dörtte üçün hesabına eklenmez.⁷⁴⁸

6.3.2.3. İlgililerin talepte bulunması

Sendikaya üye işçi sayısının, sendikanın yetki için başvurduğu tarihteki işçi sayısının dörtte üçünden aza inmesi durumunda, mahkemece re'sen grevin kaldırılmasına karar verilemez. Grevin mahkeme kararıyla kaldırılabilmesi için ilgilerin talepte bulunması şarttır. Kanun'da talepte bulunabilecekler "ilgililer" olarak ifade edilmiş ancak kimlerin ilgili olarak kabul edilebileceğine dair açıklamaya ne hükümde ne de gerekçede yer verilmiştir.

İşveren, işverenin sendikaya üye olması durumunda işveren sendikası, işyerinde çalışan işçiler ve aileleri ilgili olarak kabul edilebilecektir. Görüşümüzce burada işverenin ilgili olarak kabul edilmesi için işveren sendikasına üye olmaması gerekmez. Her ne kadar, işverenin, bir işveren sendikasına üye olması durumunda, toplu iş sözleşmesi bakımından işçi sendikasının muhatabının işveren sendikası olması gerekse de bu durum işvereni, grevin sona erdirilmesi bakımından ilgili kavramı içinde yer almaktan çıkarmaz. Bu noktada öğretide, grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinin hukuki sonuçları nedeniyle, sendikalı işverenin ilgili olarak kabul edilmemesi gerektiği, bu durumda ilgilinin işveren sendikası olduğu ifade edilmektedir.⁷⁴⁹ Görüşümüzce, gerek grevden en fazla etkilenen kişinin işveren olması, gerekse işverenin ilgili olarak kabul edilmesinin, işveren sendikasının ilgili olarak kabul edilmesini engellemeyeceğinden hareketle, işverenin sendikalı olup olmamasına bakılmaksızın, grev kararının kaldırılması noktasında ilgili olarak kabul edilmesi gerekir.⁷⁵⁰

Öte yandan, grevin temel amacının, işvereni toplu iş sözleşmesi yapmaya ikna etmek olduğu düşünüldüğünde, toplu iş sözleşmesinin bağitlanması ve bağitlanamaması

⁷⁴⁷ Akyiğit, a.g.m. 1998, 26; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 719; Sümer, a.g.e., 2019, 729.

⁷⁴⁸ Y9.HD, 02.05.2005, 2005/13188 E., 2005/15420 K.: "01.04.2005 tarihinde de sendikalı işçi sayısının 34 olduğu, bu işçilerden 9'unun istifa ettiği, ancak istifaların 28.04.2005 tarihinde geçerlilik kazanacağı...". e.a.: calimavetoplum.org, e.t.:19.05.2022

⁷⁴⁹ Güler, a.g.m., 2011, 298.

⁷⁵⁰ Akyiğit, a.g.m. 1998, 28; a.g.y., a.g.e., 2020, 656.

bakımından ilgili olarak kabul edilenlerin, grev kararının kaldırılması hususunda da ilgili olarak kabul edilmesi gerekir. Bu nedenle, yetkili sendikayla aynı işkolunda kurulu diğer işçi sendikaları ve bu sendikalara üye olan işçiler ile sendikasız işçiler de grev kararının kaldırılmasını talep edebilirler. Öğretide çalışma il müdürlüğünün de yetkili olarak kabul edilebileceği ifade edilmektedir.⁷⁵¹

6.3.2.4. Üyelikten ayrılmanın grevi etkisiz hale getirmesi

Sendikanın yetki başvurusunda bulunduğu tarihte sendikaya üye olan işçilerin, dörtte üçünün sendikadan ayrılması halinde, mahkeme kararıyla grevin sona erdirileceği açıkça hükme bağlanmış, Kanun'un lafzında üyelerin sendikadan ayrılmasının grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerektiğine dair bir şarta yer verilmemiştir.

Kanun lafzında yer verilmemiş olsa da Yüksek Mahkeme vermiş olduğu kararlarında, üyelerin sendikadan ayrılmasının, grevi etkisiz hale getirip getirilmediğinin araştırılmamasını bozma sebebi olarak kabul etmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin⁷⁵² bu husustaki kararlarından biri şöyledir:

En önemlisi grevin ilan tarihinde işletmede çalışan sendika üyesi işçilerin dörtte üçünün üyelikten ayrılması durumunda uygulanmakta olan grevin etkisiz kalıp kalmadığının araştırılması, etkisiz kaldığı sonucuna varılır ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesine karar verilmelidir. (...) davalı sendikanın işletmede çalışan üye sayısının tespiti edilip bu tarihten grevin sona erdirilmesinin talep edildiği 18.02.2009 dava tarihine kadar üyelerin dörtte üçünün üyelikten ayrılıp ayrılmadığının saptanması, daha sonra üye sayısındaki bu azalmanın işletmede uygulanmakta olan grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerekir. Eğer üye sayısının dörtte üçünün üyelikten ayrılması grevi etkisiz kılmakta ise uygulanmakta olan grevin sona erdirilmesine aksi durumda davanın reddine karar verilmelidir.

Öğretide, Yüksek Mahkemenin, grevin mahkeme kararıyla sonlandırmasında, üyelerin sendikadan ayrılmasının, grevi etkisiz kıldığının araştırılması gerektiğine yönelik

⁷⁵¹ Akyiğit, a.g.m. 1998, 28.

⁷⁵² Y9HD, 15.09.2009, 2009/33838 E., 2009/27396 K. e.a.: legalbank.net; e.t.: 19.05.2022.

görüşünü destekleyen yazarlar⁷⁵³ olduğu gibi Kanun'da yer almayan bir şartın aranmasını eleştiren yazarlar⁷⁵⁴ da mevcuttur.

“Grevi etkisiz kılma” şartı, 2822 s. Kanun gerekçesinde, “*Ayrıca dördüncü fıkra hükmü ile; grevin etkisinin kalmadığı farz edilen durumlarda hâkimin müdahalesi sağlanmıştır.*” şeklinde ifade edilmiştir. 6356 s. Kanun madde gerekçesinde bu husus tekrarlanmasa da kanun koyucunun 2822 s. Kanun dönemindeki düzenlemeyi muhafaza ettiği düşünüldüğünde, gerekçenin de geçerliliğini koruduğunu ifade edebiliriz.

Gerekçenin hukuki fonksiyonu ve Kanun lafzının hâkime takdir yetkisi tanıyıp tanımadığının değerlendirilmesi suretiyle, böyle bir şartın, yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinde aranmasına dair görüşlerimiz şöyledir:

Gerekçe, her ne kadar, kanun koyucunun hükmü kaleme alışıdaki emelinin anlaşılması noktasında yadsınamaz bir değere sahip olsa da gerekçenin kanunun lafzının önüne geçmemesi gerekir. Şöyle ki, yasa koyucu etkisini kaybeden grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi gerektiği kanaatindedir ve bu nedenle sendikanın dörtte üç oranında üye kaybettiği durumda, ilgilere grevin kaldırılmasını talep etme hakkı tanımıştır. Grevin etkisini kaybettiği tek durum sendikanın belirli oranda üye kaybetmesi olmadığı gibi üye kaybının her durumda grevi etkisiz hale getireceği söylenemez. Nitekim, greve katılmak için sendika üyesi olmak şartı aranmadığı gibi az sayıda fakat kilit noktalarda çalışan işçilerin greve devam etmesi grevi etkili kılabilir.⁷⁵⁵ Ancak mevcut düzenleme, sendikadan dörtte üç oranında üyenin ayrılması durumunda grevin etkisini yetireceğinin *farz edildiği* – ki gerekçede de bu ifadeye yer verilmiştir – ve belirtilen oranda üyenin sendikadan ayrılmasının grevin sona erdirilmesi için gerekli ve yeterli olduğu üzerine kuruludur.

⁷⁵³ Akyiğit, a.g.e., 2020 657; Narmanlıoğlu, a.g.e., 1990,228; Narter, a.g.m., 2016, 161; Oğuzman, a.g.e., 1987, 248; Şahlanan, F. (2017). “İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Kaldırılması ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”, *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, (Temmuz-Ağustos), 4; Tuncay, a.g.m., 2011, 277; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 514.

⁷⁵⁴ Avcı, a.g.m., 2010, 247; Güler, a.g.m., 2011, 303; Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 199;

⁷⁵⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 514. Yazarlar bu gerekçeyle grevi etkisiz kılıp kılmadığı araştırılmasının, maddenin amacına daha uygun düşeceği kanaatindedir. Ayr. bkz.: Akyiğit, a.g.e., 2020, 657.

Bu hususta önemle incelenmesi gereken bir diğer nokta, grevin kaldırılmasında mahkemeye bir takdir yetkisi tanınıp tanınmadığıdır.⁷⁵⁶ 6356 s. Kanun'daki ilgili cümle şöyledir; “*Mahkemeye belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir.*”. Burada bir hüküm içi boşluktan söz edilemeyeceğinden, mahkemeye ayrı bir değerlendirme yapılabilmesi yahut hâkimin takdir hakkı kullanabilmesi söz konusu olmaz.

Olan hukukumuz açısından, mahkemenin yapması gereken, dörtte üç oranın üyenin sendikanın ayrılıp ayrılmadığı tespit etmek ve asgari oranda üyenin sendikadan ayrıldığına anlaşılmaması halinde grevi sona erdiğini tespit etmekten ibarettir. 6356 s. Kanun'un gerekçesi de görüşümüzü doğrular niteliktedir: “*Ayrıca yetki tespiti tarihindeki üye işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılmaları halinde iş mahkemesinin tespit kararı ile grev sona erecektir.*”. Bu gerekçelerle, görüşümüzce, Kanun'da belirtilen oranda üyenin sendikadan ayrılması, grevin kaldırılması için gerekli ve yeterlidir. Başkaca bir şartın aranması gerekmez.

Burada yeri gelmişken belirtelim ki, öğretide kimi yazarlar, grevin sona ermesinin, yalnız sendikanın üye sayısı ile belirlenmesini sistemin özüyle bağdaştırmamakta, greve çok az sayıda işçi katılsa dahi bu işçilerin iş organizasyonu kapsamında kilit rol üstlenen işlerden oluşması halinde grevin etkisinin devam edeceğinden hareketle mevcut düzenlemeyi eleştirmektedir.⁷⁵⁷ Eleştirilere katılan yazarlara göre ise yapılacak bir düzenlemeyle, greve katılan işçi sayısındaki azalma ve bu azalmanın grevi etkisiz hale getirip getirmeyeceğinin araştırılması neticesinde grevin mahkeme kararıyla sona erdirileceğinin hüküm altına alınması daha yerinde olacaktır.⁷⁵⁸

Bizim görüşümüze göre, her ne kadar gerekçede grevin etkisini yitirmesinden bahsedilse de kanun koyucu, grevin etkisizleşmesi yerine sendikanın üyeleri ve grev üzerindeki hakimiyetini kaybetmesini, grevin sonlandırılması için gerekli ve yeterli kabul etmiştir. Şöyle ki, grev, sendikaya üye olmayan işçiler tarafından etkin şekilde

⁷⁵⁶ Hâkimin takdir yetkisinin kullanmasının sınırları için bkz. Edis, S. (1973). “Hukukun Uygulanmasında Yargıca Tanınmış Takdir Yetkisi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 169-196, 181; Karataş, T.D. (2019). *Teorik Açından Hâkimin Hukuk Yaratması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Erzincan, 23 vd.

⁷⁵⁷ Akyiğit, a.g.e., 2020, 652; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 514.

⁷⁵⁸ Avcı, a.g.m., 2010, 247.

sürdürülse de üyelerin sendikadan ayrılması nedeniyle sendikanın grev üzerinde etkisinin zayıflayacağı açıktır.

Bu nedenle, grevin sona erdirilmesi için sendikanın grev üzerindeki egemenlik alanının daralmasının tek kıstas olarak kabul edilmesi, esasen, kanun koyucunun grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesine işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini bağladığının da bir göstergesidir. Aksi halde kanun koyucudan beklenen, grev oylamasında olduğu gibi grevin etkisinin yitirmesini yetkili sendikayla sınırlı tutmayarak ünitadaki işçilerin greve katılıp katılmadığını dikkate alacak ayrı bir düzenleme yapması olurdu. Biz bu nedenle, mevcut hükmün kanun koyucunun amacıyla birebir örtüştüğü kanaatindeyiz.

6.3.3. Yasal Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Usulü

Öncelikle belirtelim ki, yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinde dava şartı olarak zorunlu arabuluculuğa başvurulması gerekmez.

6356 s. Kanunun “Görevli ve yetkili mahkeme” başlıklı 79. Maddesinde göre, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’undan doğan davalarda görevli mahkeme iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir. Kanunun bu yollaması neticesinde, grev kararının kaldırılmasında görevli olan mahkeme 7036 s. İş Mahkemeleri Kanunu’nun 5/1-c bendi gereği iş mahkemesidir.

İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde, Hakimler ve Savcılar kurulu tarafından bir yerdeki asliye hukuk mahkemelerinden yalnız biri iş davalarını görmek üzere görevlendirilir⁷⁵⁹. İş davalarına bakmakla görevlendirilmeyen asliye hukuk mahkemesinde dava açılması halinde mahkeme re’sen görevsizlik kararı vererek dosyayı görevli mahkemeye gönderir⁷⁶⁰. Davanın, iş davalarına bakmakla görevli olan asliye hukuk mahkemesinde “iş mahkemesi sıfatıyla” açılmaması halinde, mahkemece ara kararla dosyaya “iş mahkemesi sıfatıyla” bakıldığı belirtilerek yargılamaya devam olunur⁷⁶¹.

⁷⁵⁹ Günay, C.İ. (2019). *İş Davaları*, Ankara 2019, 60.

⁷⁶⁰ Günay, a.g.e., 2019,60.

⁷⁶¹ Günay, a.g.e., 2019, 60.

Yetkili mahkeme, 6356 s. Kanunun anılan hükmü uyarınca görevli makamın bulunduğu yer mahkemesidir.⁷⁶² Yargılamaya, usul hukukundan kaynaklanan bir sebep olmadıkça ve grev başka bir nedenle sona ermedikçe⁷⁶³ devam olunur. Mahkemenin karar verdiği tarihte grevin devam etmesi halinde kararın temyizi⁷⁶⁴ ve yerel mahkemenin özel daire bozma kararına direnmesi durumunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nca hüküm kurulması mümkündür.⁷⁶⁵

Grev, kararın kesinleşmesinin ardından, karar mahkemece belirlenen tarihte ve iş yerinde ilan edilmesiyle sona erer (6356 s. K. m. 75/2,5). Mahkemenin kararı temyiz olunabileceğinden, yerel mahkemenin, grevin sona ereceği tarihi takvime dayalı olarak belirlemesi karmaşaya sebep olacaktır, bu nedenle, mahkemece, grevin sona ereceği tarihin, hükmün kesinleştiği tarihten itibaren belirlenecek bir süre sonraki bir tarih olarak belirlemesi gerekir.⁷⁶⁶

6.3.4. Grevin Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesinin İşçi Sendikasının Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine Etkisi.

6.3.4.1. Öğretideki görüşler

Öğretideki savunulan ilk görüşe göre, uygulamakta olduğu grevi, üyelerinin dörtte üçünün ayrılması nedeniyle mahkeme kararıyla sona erdirilen sendikanın, toplu iş sözleşmesi yetkisinin de düştüğünün kabulü gerekir.⁷⁶⁷ Bu görüşteki yazarlara göre, grev silahını kaybeden sendikanın yetkisinin devam edeceğini kabul etmek anlamsız bir çelişkiye yol açar.⁷⁶⁸ Sendikanın yetkisinin devam etmesi halinde, başka bir sendikanın yetki için başvuramayacağını, bu nedenle toplu iş sözleşmesi sisteminin

⁷⁶² 6356 s. Kanunun 2/1-c hükmüne göre görevli makam, *işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesi için işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, aynı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerleri için yapılacak grup toplu iş sözleşmelerinde bu işyerlerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü, birden fazla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsayacak grup toplu iş sözleşmesi için ise Bakanlık* ifade eder.

⁷⁶³ Akyiğit, a.g.e., 2020, 657.

⁷⁶⁴ Günay, a.g.e., Günay, C. İ. (2017). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Ankara 2017, 1243; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 395.

⁷⁶⁵ Akyiğit, a.g.e., 2020 656.

⁷⁶⁶ Günay, a.g.e., 2017, 1243; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 395.

⁷⁶⁷ Arıcı, a.g.e., 2022, 377; Ekmekçi, a.g.m., 2006, 244; Eyrenci, Ö. (2019). “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2017 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017*, 460. Eyrenci vd., a.g.e., 2020,696; Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 351; Gerek, a.g.e., 2019, 11; Şahlanan, a.g.e., 2020, 638; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 512; Tuncay, a.g.m., 2011, 278;

⁷⁶⁸ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 512.

tıkanacağını belirten bu görüşteki yazarlara göre, sendikal örgütlenmenin Anayasal bir hak olarak tanındığı hukuk sistemimizde, böyle bir sonuç düşünülemez.⁷⁶⁹

Uygulanmakta olan grevin mahkeme kararıyla sonlandırılması için dörtte üç oranında işçinin sendikadan ayrılması gerektiğini, bu oranın sendikanın işyerinde tabanını ve dolayısıyla işçiler hareket kabiliyetini yitirdiğini, bu nedenle grev gibi önemli bir hakkı sürdürmesine izin verilmediğini ifade eden yazarlara göre, bu durumdaki bir sendikanın işçiler adına hareket edebilmesi, işçiler için kural koyabilmesi, toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmesi mümkün değildir.⁷⁷⁰ Aksinin kabulü halinde, sendikanın, o işyerindeki işçilere rağmen toplu iş sözleşmesi bağtlaması gibi bir sonuç ortaya çıkacak ve bu durum, toplu görüşmenin tarafların serbest iradesiyle gerçekleşmesi ilkesine aykırılık teşkil edecektir.⁷⁷¹

Bu görüşteki yazarlara göre, yasada yer alan boşluk kıyasla doldurulmalı, süresinde grev kararı almayan ve uygulamayan sendikanın yetkisi düşeceğinin kabul edildiği bir sistemde, üstelikte mahkeme kararı ile işyerinde üye tabanı kalmadığı için grev uygulaması kaldırılan bir sendikanın yetkisinin düşeceği öncelikle söylenebilmelidir.⁷⁷²

Yasal grevin, sendikaya üye işçilerin dörtte üçünün sendikadan ayrılması nedeniyle, mahkeme kararıyla sona erdirildiği durumda, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesini açık boşluk olarak değerlendiren ikinci görüşe göre de kıyas yapılarak sonuca gidilmelidir.⁷⁷³ Bu görüş kıyasen uygulanacak hükmün belirlenmesi noktasında, sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceğini kabul eden görüşten ayrılmaktadır. Bu görüşe göre kıyasen uygulanacak hükümler, grev oylamasının grevin yapılmaması yönünde kesinleşmesi durumunda uygulanacak hükümler olarak kabul edilmelidir.⁷⁷⁴

⁷⁶⁹ Ekmekçi, a.g.m., 2006, 244; Şahlanan, a.g.e., 2020, 639.

⁷⁷⁰ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 721, 722.

⁷⁷¹ Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 353.

⁷⁷² Şahlanan, a.g.e., 2020, 639.

⁷⁷³ Güler, Ş. (2018). “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesinin Yetki Belgesine Etkisi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (12), 63.

⁷⁷⁴ “ (...) kanun boşluğunu doldurmak için kıyasen uygulanacak kuralın buna elverişli olması için aynı veya benzer bir çıkar uyumsuzluğunu çözüme bağlamış olması ve ayrıca hakkında düzenleme bulunmayan çıkar uyumsuzluğu için de uygun çözüm sağlaması gereklidir. Dolayısıyla grev hakkını kaybetme, taban gücünü yitirme gibi nedenler yetki belgesinin düşmesi için yeterli kriterler oluşturmadığı kanaatindeyiz. Öte yandan kıyasın kanaatimizce grev oylamasında hayır çıkması sonucu ile yapılması gerekirdi. Böylece grev yapma hakkını kaybeden sendika için önerilmiş olan Yüksek

Öğretide yer alan üçüncü görüşe göre, yetki kamu düzenine ilişkin olup, yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirildiği durumda, yetkinin düşeceğine dair açık bir düzenleme olamadığından, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmez.⁷⁷⁵ Bu görüşteki yazarların belirttiği üzere, hukuk sistemimiz, şekilci olduğu kadar güven ve istikrarı da gözetmekte, bu nedenle toplu sözleşme yetkisi bakımından başvuru tarihinden sonraki değişiklikler dikkate alınmamaktadır, bu durumda sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin, yasal grevin mahkeme kararıyla sonlandırıldığı durumda düşmesi için kanun değişikliği gerekir.⁷⁷⁶ Dolayısıyla, Kanun'da, yetkinin düşeceğine dair bir düzenlemeye yer verilmemesi, kanun koyucunun, yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirildiği durumu yetki düşmesi sonucuna bağlamak istemediği şeklinde yorumlanmalıdır.⁷⁷⁷

Öğretide ifade edilen son görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin akıbeti alınmış bu lokavt kararı olup olmamasına göre belirlenecektir. Bu görüşteki yazarlara göre alınmış bir lokavt kararı yoksa ya da lokavt süresi içinde uygulamaya konulmamışsa, grevin sona erdirilmesiyle birlikte işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi de düşmeli; alınmış bir lokavt kanunu varsa lokavt süresi içinde uygulamaya konulmuşsa, sendikanın yetkisi devam etmelidir.⁷⁷⁸

6.3.4.2. Yargıdaki görüşler

Kanun'da sendikanın yetkisinin, yasal grevin mahkeme kararıyla sonlandırıldığı durumda akıbetinin ne olacağına dair sarıh bir düzenlemeye yer verilmemesi nedeniyle, öğretide yaşanan görüş ayrılıkları yargıya da yansımıştır.

Yerel mahkemenin 9. Hukuk Dairesi'nin bozma kararına direnmesi üzerine, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 22.11.2017 tarihli ilamına da konu olan uyuşmazlık, Özel

Hakem Kurulu yolu burada da uygulanabilirdi. Hukuk Genel Kurulunun kıyas için koyduğu ilke isabetli olmakla beraber vardığı sonuç burada da isabetsiz olmuştur.” Güler, a.g.m., 2018, 64,65.

⁷⁷⁵ Başbuğ, a.g.m., 2022, 28; Başbuğ, a.g.m., 2016,75; Başbuğ ve Yücel Bodur, a.g.e., 2018, 326. Yazarlara göre, sendikanın yetkisinin devam etmesi haksızlığa yol açmamalı, yeni bir sendika yetki alınca kadar devam etmelidir. a.g.y., aynı yer.

⁷⁷⁶ Sur, a.g.m., 2009, 250.

⁷⁷⁷ Akyiğit, a.g.e., 2020 569. Akyiğit'e göre yapılacak bir düzenlemeyle, grevin ertelenmesi veya grev oylamasının aleyhte sonuçlanmasına ilişkin düzenlemelerde olduğu gibi YKY'ye başvurulması, bu yapılmadığında sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceği kesin hükme bağlanmalıdır. a.g.y.: aynı yer.

⁷⁷⁸ Sümer, a.g.e., 2019, 730; a.g.y., a.g.m., 2018, sh. 741. Aksi yönde: Gerek, N. (2019). “Mahkeme Kararıyla Grevi Sonlandırılan Sendikanın Yetkisinin Düşeceğine İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Düşündürdükleri”, *Kamu-İş*, 14 (4), 4.

Daire ve Hukuk Genel Kurulu arasındaki görüş ayrılıklarını da ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, yargının konuya bakışı, bu husustaki en güncel karar olma niteliğini sürdüren Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 22.11.2017 Tarih, 2017/2783 Esas, 2017/1427 Karar⁷⁷⁹ numaralı kararının çalışmamıza ilişkin bölümü üzerinden incelenecektir.

Somut olayda davacı, davalı sendika üyesi işçilerin dörtte üçünün sendikadan istifa ettiklerini, bu nedenle grevin grev kararının durdurulmasını ve davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işçi sendikası ise işverenin sendikal hakları engelleme gayesinde olduğunu, sendikaya üye işçi sayısının dörtte üç oranında eksilmesi halinde dahi sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmeyeceğini bu nedenle davanın usulden ve esastan reddi gerektiğini savunmuştur.

Kocaeli 6. İş Mahkemesi, 14.06.2016 Tarih, 2016/594 Esas, 2016/734 Karar, numaralı kararında, yetki başvuru tarihi itibarıyla işletmede 614 işçi bulunduğunu, bu işçilerden 457'sinin davalı sendika üyesi olduğu, yapılan bilirkişi incelemesinde grevin uygulamaya konulduğu 04.12.2015 tarihinde sendikaya üye işçilerin dörtte üçünün davalı sendikalardan ayrıldığının tespit edildiğini, anılan gerekçeyle davanın kabulü ile grevin 10.02.2016 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına ve davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 22.09.2016 Tarih, 2016/26723 Esas, 2016/16531 Karar⁷⁸⁰, künyeli kararında, 6356 s. Kanun'da işçi sendikasının yetki belgesinin hangi hallerde hükümsüz kalacağını sınırlı şekilde sayıldığı, Kanun'un 75. maddesinin son fıkrasında dörtte üç oranında üye kaybı olması halinde sendikanın yetkisinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmediği bu nedenle yetkinin bu sebeple düşeceğini kabul etmenin mümkün olmadığı gerekçesiyle, yetki belgesinin geçersizliğine ilişkin talebin reddi gerekirken, yetki belgesinin geçersizliğine kadar verilmesini hatalı bulmuştur.

Anılan kararın karşı oy yazısında, yetki belgesinin hangi hallerde hükümsüz kalacağına dair düzenlemenin 6356 s. Yasa'nın ilgili maddelerinde düzenlendiği bununla birlikte grevin mahkeme kararıyla sona erdirildiği durumda, yetki belgesini akıbeti hakkında olumlu veya olumsuz bir düzenlemeye yer verilmediği belirtilmiştir. Karşı oy yazısını kaleme alan yargıçlara göre, bu konuda açık boşluk olduğundan, yasa

⁷⁷⁹ e.a.: legalbank.net; e.t.: 19.05.2022.

⁷⁸⁰ e.a.: legalbank.net; e.t.: 19.05.2022.

koyucunun gerekçesine, benzer hükümlere bakmak ve kıyas yoluyla yorumlayarak bu boşluğun doldurulması gerekir. Bu görüşe göre:

Üye kaybı olmaksızın, salt sürelerle uymadığı için grevi uygulama olanağını yitiren bir işçi sendikasının yetki belgesinin geçerliliğini devam ettirmesine izin verilmeyen bir yasal sistem içerisinde, yüksek oranda üye kaybı ve işçiler adına hareket etme gücünü yitirmesi nedeniyle grevi sürdürme olanağını-hem de bir mahkeme kararıyla- yitiren işçi sendikasının yetki belgesi de geçersiz kabul edilmelidir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 22.11.2017 tarihli ilamında⁷⁸¹, grevi mahkeme kararıyla sona erdirilen işçi sendikasının, yetki belgesinin akıbetinin ne olacağına dair herhangi bir düzenlemeye Kanun'da yer verilmemesini, açık kanun boşluğu olarak nitelendirilmiştir. Bu boşluğun, Kanun'un sistematığı ile benzer hukuki durum ve olguların düzenlendiği hükümlerden yararlanılarak, kıyas yapılması suretiyle giderilmesi gerektiğini ifade edilmiştir.

Kıyas yapılırken, yetki belgesinin hükümsüz kalacağı halleri iki grupta değerlendiren Yüksek Mahkeme'ye göre bu hallerin ilki toplu görüşme aşamasına ilişkin olup, yetkinin düşmesi, sendikanın Kanun'da belirtilen süreler içinde yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklanmaktadır. İkinci grupta kalan haller ise grevi yapılamaması ya da yapılamaz hale gelmesine bağlanan sonuçtur.

Grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinin, ikinci grupta yer alan haller ile benzerlik taşıdığı ifade edilen kararda,

Görüldüğü üzere ikinci grupta sayılan ve işçi sendikasının yetkisinin düşmesi ya da yetki belgesinin hükümsüz kalması sonucunu doğuran hâllere ilişkin kanun hükümlerinin düzenlediği olay ve hukuki durum yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için uyguladığı grev mahkeme kararı ile sonlandırılan başka bir anlatımla grev yapamaz hâle gelen sendikanın hukuki durumu ile benzerlik göstermektedir. Bu nedenle bu hükümlerin kıyasen uygulanması sureti ile yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden, artık işçilerin çoğunluğunu temsil gücünü yitiren, tabanı kalmayan işçi sendikasının uyguladığı grev mahkeme kararı ile sonlandırıldığına göre yetki belgesinin hükmünün de kalmayacağını, yetkisinin düşeceğini kabul etmek gerekir.

denilmek suretiyle, yerel mahkemenin direnme kararının onanmasına oy birliğiyle karar verilmiştir.

⁷⁸¹ 22.11.2017, 2017/2783 E, 2017/1427 K. e.a.: legalbank.net; e.t.: 19.05.2022.

Yargının bu konuya bakışını özetleyecek olursak, Yargıtay 9. HD. grev kararının, sendikaya üye işçilerin dörtte üçünün sendikadan ayrılması nedeniyle mahkeme kararıyla sona erdirildiği durumda, sendikanın yetkisinin düşeceğine dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesi nedeniyle, sendikanın yetkinin bu karardan etkilenmeyeceği görüşünderken; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Kanun’da açık bir boşluk olduğu, bu boşluğun grev yapma kabiliyetini yitiren sendikanın yetkisinin düşeceğine dair hükümlerin kıyasen uygulanarak doldurulması gerektiği görüşünden hareketle, grevi mahkeme kararıyla sonlandırılan sendikanın yetki belgesinin hükümden düşeceği kanaatindedir.

6.3.4.3. Görüşümüz

Kanuni grevin, işçi sendikasının üye kaybı nedeniyle, mahkeme kararıyla sona erdirilmesi halinde, öğretideki ve yargıdaki görüş ayrılıkları temel olarak, kanunda boşluğunun doldurulması, sendikal özgürlüklerin kısıtlanmaması ve toplu iş sözleşmesi yetkisinin kamu düzeninden olması üzerinde toplanmaktadır. Anılan sebeple, biz de görüşümüzü anılan hususlar üzerinden açıklama gereği duyuyoruz.

6.3.4.3.1. Boşluk kavramı açısından

“Pozitif hukukun bir meseleyi düzenlemesi gerekirken kendi normatif düzenine aykırı olarak düzenlememesi⁷⁸²”, “boşluk” olarak tanımlanmaktadır. Türk Medeni Kanun’un 1. maddesinin 2. fıkrasında hâkime kural koyma yetkisi tanıyan hüküm, esasen pozitif hukukta boşluk kavramını da açıklar. Anılan hüküm şöyledir: “Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir.” Hâkim önüne gelen uyuşmazlıkta öncelikle kanun hükümlerini uygulayacak, kanun hükümlerinde somut uyuşmazlığa ilişkin bir düzenleme bulunmaması halinde, örf ve âdet hukukuna başvuracaktır. Örf ve âdet hukuku kurallarında da olaya uygulanabilecek bir düzenlemeye rastlanmaması halinde hâkim kural koyarak hükmü kendisi tahsis edecektir⁷⁸³.

Bu nedenle, pozitif hukukta boşluk, kanun boşluğunu da bünyesinde bulundurur fakat kanun boşluğundan daha geniş bir alanı kapsar. Pozitif hukukta boşluktan

⁷⁸² Aktaş, a.g.m., 2010, 10.

⁷⁸³ Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 106, para. 345.

bahsedilebilmesi için yalnız mevzuatta değil örf ve âdet hukukunda da somut olaya ilişkin herhangi bir düzenlemenin yer alması gerekir.

Olması gereken hukuk açısından yapılan talepler, bir başka deyişle kanun koyucunun hukuk politikasına ilişkin talepler boşluk olarak nitelendirilmez.⁷⁸⁴ Kanun koyucunun susması da her durumda pozitif hukukta boşluk olarak değerlendirilmez, bazı hallerde suskunluk, kanun koyucunun o meseleyi olumsuz, (menfi / negatif), hükme bağlamasından kaynaklanır.⁷⁸⁵ Benzer şekilde, kanunda, başka bir normatif düzenlemeye ya da örf adet kuralına yollama yaptığı hallerde de pozitif hukukta boşluktan bahsedilmez.⁷⁸⁶ Nitekim burada uygulanacak bir norm vardır fakat bu norm farklı bir kanunda düzenlenmiştir ya da örf adet kuralı haline gelmiştir.

Mevzuatta olaya ilişkin bir düzenleme bulunmakta birlikte, şekli normun varlığı halinde, kanun koyucunun normatif düzenlemeyle sınırlarını çizdiği ve hükmün uygulanmasını yargıcın takdir yetkisine bıraktığı durumlarda, *hüküm içi boşluk* söz konusu olur.⁷⁸⁷ Burada hâkimin yapması gereken, hukuk yaratarak değil, takdir yetkisini kullanarak boşluğu doldurmaktır.⁷⁸⁸ Nitekim, Hüküm içi boşluk olan hallerde, kanun koyucu belirli bir çerçeve çizmiştir. Bu nedenle kanun koyucunun tamamen sustuğu söylenemeyeceğinden hâkimin olaya ilişkin hukuk yaratması da söz konusu olmayacaktır.⁷⁸⁹

Kanunla düzenlenesi gereken bir durumun düzenlenmemesi başka bir deyişle, somut olaya uygulanacak hiçbir hükmün bulunmaması halinde *gerçek boşluk* söz konusu olur.⁷⁹⁰ Gerçek boşluğun, açık boşlukla özdeş olduğunu savunan yazarlar olduğu gibi gerçek boşluğun örtülü boşluğu da içine alır nitelikte olduğunu ifade eden yazarlar⁷⁹¹ da vardır. Gerçek boşluk durumunda, hâkimin olaya uygulayabileceği hiçbir kanun hükmü ve örf adet hukuku kuralı bulunmadığından, hâkim hukuk kuralını kendisini koyarak uyuşmazlığı çözecektir.

⁷⁸⁴ Kırca, Ç. (2001). “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlandırma (Teloloğische Reduktion)”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 50 (1), 92.

⁷⁸⁵ Aktaş, a.g.e., 2010, 10.

⁷⁸⁶ Kavak, Y. (2019). *Medeni Hukukun Hâkim Tarafından Uygulanması*, İstanbul, 186.

⁷⁸⁷ Aktaş, a.g.e., 2010, 14; Kırca, a.g.e., 2001, 93.

⁷⁸⁸ Karataş, a.g.e., 2019, 10.

⁷⁸⁹ Aktaş, a.g.e., 2010, 14, 15.

⁷⁹⁰ Aktaş, a.g.e., 2010, 18.

⁷⁹¹ Aktaş, a.g.e., 2010, 18.

Sözü ve özü itibariyle, düz ve zıt anlamıyla, olaya uygulanacak hiçbir kanun hükmü bulunmayan hallerde *açık boşluk* mevcuttur.⁷⁹² Açık boşluktan bahsedilebilmesi için mevcut hükümlerin yorumlanması yoluyla da olaya uygulanacak bir hüküm bulunmaması gerekir⁷⁹³. Kanunun devlete bir yükümlülük getirdiği, ancak bunu yerine getirecek yetkili devlet organını veya yükümlülüğün nasıl yerine getirileceğini belirlemediği takdirde, açık boşluğun, teknik boşluk olarak ifade edilen şekli ortaya çıkar.⁷⁹⁴

Somut olaya uygulanacak hükme kanunda yer verilmesi fakat hükmün düzenlenişi nedeniyle çok geniş tutulması ve gerekli istisnalara yer verilmemesi nedeniyle⁷⁹⁵, hükmün uygulanmasının adalete aykırı bir sonuç ortaya çıkaracağı hallerde *örtülü boşluk* söz konusu olur; örtülü boşlukta, hükmün uygulanması, hakkın kötüye kullanılması sonucunu ortaya çıkarabileceğinden, sakıncalıdır.⁷⁹⁶

Öğretide yapılan bir diğer tanıma göre, kanunda bir hüküm bulunmakla birlikte, hükmün lafzı ve özü itibariyle bağdaşmaması ve kanun koyucunun gerçek amacıyla çelişmesi halinde örtülü boşluk söz konusu olur.⁷⁹⁷ Mevcut hükmün, normlar hiyerarşisinde aynı değerde bir başka hükümle çatışması halinde de görünürde bir kanun hükmü bulunmakla birlikte, bu hüküm uyumsuzluğa uygulanamamasından kaynaklanan boşluk da örtülü boşluktur.⁷⁹⁸

Örtülü boşluğu gerçek olmayan boşluk kapsamında değerlendiren yazarlar⁷⁹⁹ olduğu gibi örtülü boşluğun hâkimin hukuk yaratması gereken açık bir boşluk olduğunu ifade eden yazarlar⁸⁰⁰ da vardır. Örtülü boşluğu, açık boşluk olarak değerlendiren yazarlara göre, hâkim amaca uygun sınırlama yöntemiyle örtülü boşluğu doldurmalıdır.⁸⁰¹

Çoğunlukla kanun koyucunun ihmal, dikkat ve özen eksikliği nedeniyle kanunda düzenlenmesi gereken bir hususa kanunda yer verilmemesi halinde *bilinçsiz boşluk*,

⁷⁹² Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 103, para. 339; Aktaş, a.g.e., 2010, 19.

⁷⁹³ Özekes, a.g.e., 2019, 114.

⁷⁹⁴ Kırca, a.g.e., 2001, 94.

⁷⁹⁵ Dural ve Sarı, a.g.e., 2018, 140 para. 865.

⁷⁹⁶ Aktaş, a.g.e., 2010, 20; Kırca, a.g.e., 2001, 96;

⁷⁹⁷ Helvacı, S., Erlüle F. (2020). *Medeni Hukuk*, İstanbul, 18; Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 103, para. 340;

⁷⁹⁸ Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 103, para. 340; Özekes, a.g.e., 2019, 115;

⁷⁹⁹ Esener ve Demir, a.g.e., 2018, 270; Güneş, a.g.e., 2020, 175; Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 104.

⁸⁰⁰ Aktaş, a.g.e., 2010, 20; Hatemi, H. (2017). *Medeni Hukuk'a Giriş*, İstanbul, 108.

⁸⁰¹ Örtülü boşluğun amaca uygun sınırlama yöntemiyle doldurulması hakkında ayrıntılı inceleme için bkz. Kırca, a.g.e., 2001, 98 vd. Aktaş, a.g.e., 2010, 20.

“*ihmalden doğan boşluk*”, söz konusu olur.⁸⁰² Bunun yanında, konun koyucunun, öngöremediği, ticari ve ekonomik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan “*fili boşluk*” da bilinçsiz boşluktur.⁸⁰³ Bilinçsiz boşluğun bir diğer örneği de hükmün, yürürlükten kaldırılması, iptali ya da yürürlüğünün durdurulması nedeniyle olaya uygulanamayacağı durumlarda ortaya çıkar.⁸⁰⁴

Oyun kuralları, ahlak kuralları, görgü kuralları, din kuralları, gelenek kuralları gibi hukukun alanına girmeyen alanlarda kanuni bir düzenleme yapılması beklenemez, bu nedenle *hukuk dışı* denilen bu alanlara ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemesi boşluk olarak nitelendirilmez.⁸⁰⁵

Kanun koyucunun bilinçli bir şekilde düzenleme yapmadığı durumda *kasıtlı sustuğu* kabul edilir.⁸⁰⁶ Kanun koyucunun belirli meseleler için çözüm getirmeyi, gereksiz ya da sakıncalı bulması nedeniyle ortaya çıkan boşluk da *bilinçli boşluk* olarak nitelendirilir.⁸⁰⁷ Kanun koyucunun düzenleme yapılması gerektiğini bildiği fakat olumsuz çözümle yaklaştığı meselelere kanunda yer vermemesi böyledir.⁸⁰⁸ Bilinçli boşluğun bu halinde, kanun koyucu, esasen susarak bir çözüm getirmiştir.⁸⁰⁹

Kanun koyucunun hangi durumlarda kasıtlı sustuğunun tespiti önemlidir. Bu noktada, sınırlı sayı ilkesine yer verilip verilmediği, kanun koyucunun amacı ve iradesi ile tarafların menfaatleri değerlendirilerek bir sonuca varılması gerekir.⁸¹⁰ Örneğin, belli bir hususun tüm şartlarıyla ve sonuçlarıyla kanunda düzenlendiği durumda, bu şartlara ve sonuçlara dahil olmayanlar için menfi bir çözüm getirilmiş ve bunlar kanun koyucu tarafından hükmün dışında bırakılmıştır.⁸¹¹

Kanun koyucunun, belirli sonuçları hükme bağlamamak iradesini yansıtan bu durumda esasen bir boşluktan bahsedilemeyeceğinden hâkimin hukuk kuralı koyması da mümkün olmaz, nitekim, menfi de olsa bir çözüme kanunda yer verilmiştir.⁸¹²

⁸⁰² Aktaş, a.g.e., 2010, 21, 22; Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 101, para. 335;

⁸⁰³ Aktaş, a.g.e., 2010, 22; Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 102, para. 335.

⁸⁰⁴ Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 102, para. 336.

⁸⁰⁵ Güneş, a.g.e., 2020, 169.

⁸⁰⁶ Aktaş, a.g.e., 2010, 21; Güneş, a.g.e., 2020, 169; Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 101, para. 333.

⁸⁰⁷ Esener ve Demir, a.g.e., 2018, 268.

⁸⁰⁸ Aktaş, a.g.e., 2010, 21; Dural ve Sarı, a.g.e., 2018, 136, para. 850; Karataş, a.g.e., 2019, 14; Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 101, para. 333.

⁸⁰⁹ Dural ve Sarı, a.g.e., 2018, 137, para. 853.

⁸¹⁰ Güneş, a.g.e., 2020, 169.

⁸¹¹ Dural ve Sarı, a.g.e., 2018, 137, para. 853.

⁸¹² Dural ve Sarı, a.g.e., 2018, 137, para. 853.

Bilinçli boşlukla ilgili son olarak belirtelim ki kanun koyucu, hükmün uygulanmasını *hâkimin takdir yetkisine bırakmak amacıyla bilinçli olarak susmuş olabilir*.⁸¹³ Kanun koyucunun hâkim takdir yetkisine bıraktığı durumda esasen *hüküm içi boşluk* vardır ve hâkim bu boşluğu kendisi doldurarak hüküm kurar.

Kanunda somut olaya uygulanacak bir hüküm bulunmakla birlikte, bu hükmün yeterli ve tatminkâr bulunmaması *gerçek olmayan boşluk*⁸¹⁴ ya da *kanunun eksikliği*⁸¹⁵ olarak adlandırılır. Gerçek olmayan boşlukta, hâkimin doldurması gereken bir boşluğun olduğu söylenemez.⁸¹⁶ Nitekim burada, kanun hükmünün bulunmamasından ya da bulunan hükmün özü ve sözü itibarıyla olaya uygulanamamasından kaynaklanan bir durum yoktur.

Gerçek olmayan boşluk, uygulanacak hükmün, kanun koyucunun, hukuk politikası nedeniyle yeterli ve tatminkâr bulunmaması nedeniyle ortaya çıkan durumu adlandırmak için kullanılır.⁸¹⁷ Bu durum kanun koyucunun yanılmasından kaynaklanabileceği gibi toplumda meydana gelen değişiklikler nedeniyle hükmün tatmin kabiliyetini kaybetmesi neticesinde de ortaya çıkabilir.⁸¹⁸ Özetle olan hukukun, olması gereken hukuk açısından yetersiz kaldığı durumlarda gerçek olmayan boşluk söz konusu olur. Gerçek olmayan boşlukta hâkimin hukuk yaratması ya da mevcut hükmü düzeltmesi söz konusu olmaz.⁸¹⁹ Nitekim, sübjektif nedenlerle, hâkimin kanunu düzeltmek gibi bir yetkisi bulunmamaktadır.⁸²⁰ Burada eksikliği giderecek olan bizatihi kanun koyucunun kendisidir.⁸²¹ Burada son olarak belirtelim ki, hâkim, yalnızca hükmün uygulanmasının hakkın kötüye kullanması sonucunu doğurabileceği durumda hükmü uygulamaktan kaçınabilir.⁸²²

Hâkimin hukuk yaratmasından ya da takdir yetkisi kullanabilmesinden bahisle yetkinin akıbetinin belirlenebilmesi için öncelikle, yetkiye ilişkin düzenleme olmamasının, bilinçsiz ve açık bir boşluktan kaynaklandığının tespiti gerekecektir.

⁸¹³ Aktaş, a.g.e., 2010, 20.

⁸¹⁴ Kavak, a.g.e., 2019, 190; Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 104, para. 341; Özekes, a.g.e., 2019, 115.

⁸¹⁵ Güneş, a.g.e., 2020, 170.

⁸¹⁶ Güneş, a.g.e., 2020, 170.

⁸¹⁷ Aktaş, a.g.e., 2010, 18.

⁸¹⁸ Dural ve Sarı, a.g.e., 2018, 140; Güneş, a.g.e., 2020, 170.

⁸¹⁹ Aktaş, a.g.e., 2010, 19.

⁸²⁰ Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 105, para. 344; Kavak, a.g.e., 2019, 191.

⁸²¹ Aktaş, a.g.e., 2010, 18; Dural ve Sarı, a.g.e., 2018, sh. 140; Güneş, a.g.e., 2020, 170, 175.

⁸²² Aktaş, a.g.e., 2010, 19; Dural ve Sarı, a.g.e., 2018, 140; Kavak, a.g.e., 2019, 191; Güneş, a.g.e., 2020, 170, 175; Oğuzman ve Barlas, a.g.e., 2015, 105, para. 344;

Nitekim Yargıtay HGK anılan kararında⁸²³, bu boşluğu açık boşluk olarak değerlendirmiş ve hâkimin kıyas yoluyla boşluğu doldurması gerektiğini ifade etmiştir.

Burada öncelikle kanun koyucunun gerekli dikkati ve özeni göstermemesinden ya da gelişen ekonomik ve sosyal şartlara uyum sağlayamamasından kaynaklanan bir boşluk olup olmadığı değerlendirilmelidir. Kanun koyucu 2822 s. Kanunun 51. maddesinin 4. fıkrasındaki hükmü 6356 s. Kanunun 75. Maddesinin 6. Fıkrasında büyük ölçüde muhafaza etmiştir. Bununla birlikte 2822 s. Kanun döneminde kanunda gerekli düzenleme bulunmaması nedeniyle öğretide ve yargı kararlarında tartışmalara sebep olan, sendikaya üye işçilerin tam sayısının hangi tarihe göre belirleneceği hususunda açık bir düzenleme getirerek bu yöndeki tartışmalara son vermiştir. Sendikaya üye tam sayısının belirleneceği tarihe ilişkin görüş ayrılıklarını gözünden kaçırmayan kanun koyucunun, grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi durumunda yetkinin düşmesi gerektiğine yönelik tartışmaları dikkatinden kaçırmaması beklenemez. Nitekim grevin sona erdirilmesi ne kadar hassas bir konuya, toplu iş sözleşmesi sisteminin temelini oluşturan yetki meselesi de bir o kadar önemlidir ki bu iki husus sonuçları itibarıyla özdeş kabul edilmelidir. Öte yandan kanun koyucunun, gelişen sosyal ve ekonomik şartlara uyum sağlayamamasından da bahsedilemez nitekim, 2822 s. Kanun dönemi de dahil edilirse, yasal grevin sona erdirilmesi durumunda yetki belgesinin akıbetine ilişkin tartışmalar kırk yıla yakın süredir devam etmektedir.

Bu noktada, kanun koyucunun, kanuni grevin mahkeme kararıyla sona erdirildiği durumda yetki belgesinin akıbetine ilişkin hükmü bilerek ve isteyerek düzenlemediği kabul edilmelidir. Dolayısıyla, mevcut olan boşluk kasıtlı bir susmadan kaynaklanmaktadır. Kanun koyucunun bilinçli olarak sustuğu durumda, ya hâkime boşluğu tamamlaması için takdir yetkisi tanınması –hüküm içi boşluk– ya da olaya ilişkin olumsuz (menfi) bir düzenleme yaptığı kabul edilmelidir. Yetki belgesine ilişkin olarak hâkime takdir yetkisi tanınmadığı açıktır.

Bu nedenle görüşümüzce incelenmesi gereken husus, kanun koyucunun ilgili fıkra yetkinin düşeceği yönünde bir hüküm koymayarak yetkinin düşmemesi yönünde olumsuz (menfi) bir çözüm mü öngördüğü yoksa grevin sona ermesi durumunda toplu iş sözleşmesine nasıl ulaşılabacağına dair bir hüküm koymayarak toplu iş sözleşmesi

⁸²³ 22.11.2017, 2017/2783 E, 2017/1427 K. legalbank.net; e.t.: 19.05.2022.

sürecinin grevin sona ermesi durumunda devam edemeyeceği yönünde olumsuz (menfi) bir çözüm mü öngördüğüdür.

Toplu iş sözleşmesi sistemiz genel hatlarıyla incelendiğinde, sendikanın yetki başvurusunda bulunmasıyla başlayan ve toplu iş sözleşmesinin bağitlanamaması veya bağitlanan toplu iş sözleşmesinin süresinin dolmasıyla yürürlükten kalkmasına kadarlık bir süreç söz konusu olur. Kanun koyucu yalnız yetkinin ne şekilde alınacağına ilişkin değil, yetkinin ne şekilde kullanılacağına ve toplu iş sözleşmesine nasıl ulaşılacağına ilişkin süreci emredici nitelikte hükümlerle belirlemiştir. Bu nedenle, sendikanın, Kanun'da belirtilen usul ve esaslara riayet edilmeksizin toplu iş sözleşmesi yetkisi alması mümkün olmadığı gibi sendikanın aldığı yetkiyi Kanun'da belirtilenden farklı şekilde kullanabilmesi ve bu yöntemler dışında bir yöntemle toplu iş sözleşmesine ulaşabilmesi de olanaklı değildir.

Kanun koyucu, toplu iş sözleşmesine nasıl ne kadar sürede ulaşılacağını düzenlerken, bu esasları hak düşürücü sürelerle bağlamış ve süresinde gerekli mekanizmaların işletilmemesi, yetkinin düşmesi müeyyidesine bağlamıştır. Örneğin, yetki belgesinin verilmesiyle taraflara birbirini toplu görüşmeye çağırması için on beş günlük süre tanınmış, bu süre içerisinde çağrının yapılmaması durumunda yetkinin düşeceği hükme bağlanmıştır. Benzer durumlar, yukarıda ayrıntılarıyla incelediğimiz, süresinde görüşmenin başlamaması, süresinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmaması, süresinde grev kararı alınmaması veya uygulanmaması durumlarında da işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

Esasen bu sürelerle uyulmaması durumunda, yetkinin düşeceğine ilişkin Kanun hükmü olmasaydı da işçi sendikanın yetkisinin düşeceğinin kabulü gerekirdi. Nitekim bu süreler hak düşürücü nitelikte olup, söz gelimi yetki alınmasının ardından yirmi gün geçtikten sonra karşı tarafın görüşmeye katılmaya zorlanabilmesi söz konusu olmayacaktı. Dolayısıyla, süresinde yapılmayan çağrı nedeniyle, toplu iş görüşmesi yapılamayacak bu nedenle de sendika toplu görüşme sonrasına kendine tanınan diğer hakları kullanamayacaktı. Dolayısıyla, toplu iş görüşmesi sürecinde başvurulabilecek bir yol olmaması nedeniyle toplu iş görüşmesi süreci tamamlanacak, sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi yine düşecekti. Bu nedenle kanun koyucunun yetkinin düşeceğini hükme bağlaması, esasen karşı tarafa çağrıda bulunma için tanınan sürenin hak düşürücü nitelikte olduğunu vurgulamaktan farksızdır.

Görüşümüzce, kanun koyucunun belirlediği bir diğer hak düşürücü süre bizatihi bütün olarak grev sürecidir. Kanun koyucu, toplu iş görüşmesi sürecinin en geç grevin sona ermesine kadar tamamlanması ve toplu iş sözleşmesinin bağtlanması üzerine bir sistem inşa etmiştir. Dolayısıyla hak düşürücü bir süreç olarak grev sonucunda dahi toplu iş sözleşmesine ulaşılamazsa, grevin sona ermesiyle birlikte sendika, grev kararının süresinde alınmaması veya uygulanmamasında olduğu gibi toplu iş görüşmesi yetkisini (hakkını) ve toplu iş sözleşmesi bağtlama yetkisini (hakkını) yitirecektir.

Kanun koyucunun grevi hak düşürücü bir süreç olarak değerlendirdiği, grev oylamasında grev yapılmaması yönünde karar çıkması ve grevin ertelenmesi durumunda, yetkinin devam ettirilmesine yönelik istisna teşkil edecek hükümlere yer vermesinden de anlaşılabilecektir. Gerçekten de bu hallerde, süreler, toplu iş görüşmesi süreçlerine riayet eden fakat grevi kendisinden kaynaklanmayan sebeplerle sona eren sendikanın yetkisini bir süre daha koruyabilmesi ve diğer mekanizmaları işleterek toplu iş sözleşmesine ulaşabilmesinin önü açılmıştır. Sendikanın yetkisi ancak bu süreçleri zamanın işletememesi halinde sona erecektir.

Görüşlerimizi özetleyecek olursak, kanun koyucu toplu iş sözleşmesi sürecini, hak düşürücü sürelerle belirlemiş bu süreler uyulmaması halinde yetkinin düşeceğini hükme bağlamıştır. Bu noktada grevin bir süreç halinde hak düşürücü süre olarak kabul ettiği kanaatindeyiz. Dolayısıyla, grev sonuna kadar toplu iş sözleşmesi bağtlayamayan sendika, bu yetkisini (hakkını) yitirecektir. Bu durumun istisnasını, grev oylamasının aleyhte sonuçlanması veya grevin Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi durumunda, sendikanın yetkisini devam ettirebileceğine ilişkin hükümler oluşturur. Nitekim, bu hallerde toplu iş sözleşmesine nasıl ulaşılacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmişken, grevin mahkeme kararıyla kaldırıldığı ve grevin sendikanın yetkili organınca sona erdirildiği durumda, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesine ulaşmak için işletileceği herhangi bir mekanizma bulunmamaktadır. Tarafların, uyuşmazlığın her aşamasında özel hakeme gidebileceğine ilişkin hüküm Kanun’umuzda bulunsa da (STİSK m. 52/1) özel hakeme gidilmesi için tarafların bu hususta anlaşmaya varabilmiş olması gerekir ki bu konuda yazılı mutabakata varabilmiş olsalardı grev kendiliğinden sona erecekti, dolayısıyla grevin sona erdirilmesine kadar bu hususta bir anlaşmaya varamamaları nedeniyle, uyuşmazlık da

grevin kaldırılmasıyla sona erecektir. Bu nedenle, tarafların artık dürüstlük kuralına uygun olarak özel hakeme gitme haklarını kullanabilmeleri de söz konusu olmasa gerekir.

Yukarıda açıkladığımız gerekçelerle, Kanun'da grevin sona ermesi durumunda yetkinin devam edeceğine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, yetkinin de kendiliğinden sona ereceği kanaatindeyiz. Ancak bu husus, görüşümüzce, Kanun koyucunun menfi bir çözüm getirerek bilinçli susmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, hâkimin hukuk yaratma imkanının bulunmadığı kanaatinde olduğumuzdan, benzer sonuçlara varabilsek de öğretideki baskın görüş ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun somut olaya yaklaşımına katılamıyoruz.

Kanuni grevin sendikadan dörtte üç oranında üyenin ayrılması nedeniyle mahkeme kararıyla sona erdirildiği durumda, yetki tespit süreciyle başlayan ve toplu iş sözleşmesine ulaşılarak sona erdirilmesi umulan toplu iş görüşmesi süreci, toplu iş sözleşmesine ulaşılmaksızın tamamlanacak ve sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisi kendiliğinden düşecektir. Nitekim grev oylamasında üitedeki tüm işçileri dikkate alınırken, grevin sona ermesinde, sendikanın üye sayısının dikkate alınması da grevin sona erdirilmesinin kanun koyucu tarafından sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi sonucuna bağlandığının bir göstergesidir.

6.3.4.3.2. Yetkinin kamu düzeninden olması açısından

Öğretide bir görüşçe işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi kamu düzeninden olup, Kanun'da belirtilen haller dışında bu yetkinin düşeceği söylenemez⁸²⁴. Öncelikle belirtelim ki, görüşümüzce de sendikanın yetkisi kamu düzenindendir. Gerçekten de toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olunması şartlarından başlayarak, sendikanın üitede örgütlenmesi, yetki belgesinin alınması, toplu görüşme sürecinin yönetilmesi, toplu iş sözleşmesinin bağitlanması, toplu iş görüşmelerinde ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözüm yollarına kadar bütün bir süreç emredici hukuk kurallarıyla belirlenmiştir. Dolayısıyla, sendikanın, Kanun'da yer alan usulden farklı bir şekilde yetki alması, bu yetkiyi kullanması ve yetkisini kaybetmesi söz konusu olmaz. Yetki belgesinin kamu düzeninden sayıldığıının belki de en önemli örneklerinden biri,

⁸²⁴ Başbuğ, a.g.e., 2012, 75.

Bakanlık tarafından verilen yetki belgesinin hükümsüzlüğünün genel esaslara dayanarak dahi iddia edilemeyeceğidir.⁸²⁵

Bu noktada, yetkinin düşmesinin Kanun'da sayılan hallerle sınırlı olduğu görüşüne de katılmakla birlikte, kanun koyucunun kasıtlı susarak, grevin sona ermesinin de bu hallerden biri olarak düzenlediği kanaatindeyiz. Yukarıda izah ettiğimiz üzere, grevin sona erdirilmesinden sonraki süreçte, sendikanın yetkisinin devam edeceğine dair bir düzenleme olmaması, toplu iş sözleşmesine Kanun'da belirtilen usul ve esaslar haricinde ulaşılamayacağı göz önünde bulundurulduğunda, yetkinin düşeceğinin kabulü de kaçınılmaz olur. Aksi halde, kamu düzeninden olan yetkinin, Kanun'da öngörülmeleyen bir süre için ve yine Kanun'da öngörülmeleyen bir şekilde kullanılabileceğinin kabulü gerekir ki bu durum toplu iş sözleşmesi sistemimizin özünü bağdaşmaz.

6.3.4.3.3. Sendika özgürlüğü açısından

Öğretide isabetle belirtildiği üzere, sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirsiz bir süre devam edeceğinin kabulü anayasal örgütlenme özgürlüğü bakımından kabul edilemez.⁸²⁶ Sendika özgürlüğü, esasen, bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğünü bünyesinde barından çifte temel haktır.⁸²⁷ Bireysel sendika özgürlüğü, bireyin sendika kurmak ve kurulmuş olan sendikaya üye olmakta (olumlu sendika özgürlüğü⁸²⁸) serbest olmasının yanında, hiçbir sendikaya üye olmaya zorlanamaması ve üyesi olduğu sendikadan ayrılması (olumsuz sendika özgürlüğü⁸²⁹) ile sendikalı olup olması ya da sendikanın organlarında yer alması nedeniyle ayrımcılığa tabi tutulamaması (sendikal güvenceler) konularında bireye güvence sağlar. Kolektif sendika özgürlüğü ise sendikaların serbestçe kurulabilmesini, varlıklarını sürdürebilmesini, iç dış faaliyetlerinde özerk olmasını ifade eder⁸³⁰. Bu

⁸²⁵ Kocagil Ersoy, a.g.e., 2019, 338.

⁸²⁶ Şahlanan, a.g.e., 2020,638.

⁸²⁷ Bkz.: Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 32,33; Akyiğit, a.g.e., 2020, 71; Arıcı (Aktay vd.), a.g.e., 2013, 313; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 452; Narmanhoğlu, a.g.e., 2016, 13; Şahlanan, a.g.e., 2020, 21; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 32,

⁸²⁸ Bkz.: Akyiğit, a.g.e., 2020, 72; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 33; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2017, 40; Eyrenci, a.g.e., 1984, 43; Şahlanan, a.g.e., 2020,23; Tuğ, A. (1992). *Sendikalar Hukuku*, Ankara, 9; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 33.

⁸²⁹ Bkz.: Akyiğit, a.g.e., 2020, 72; Esener ve Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2017, 42; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 33; Eyrenci, a.g.e., 1984, 43; Şahlanan, a.g.e., 2020 23; Tuğ, a.g.e., 1992, 9,10; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 34;

⁸³⁰ Sur, a.g.e., 2022, 53; Şahlanan, a.g.e., 2020,24; Tuğ, a.g.e., 1992, 10.

noktada, sendikanın örgütlenme faaliyetlerinde bulunması ve üyeleri adına işverenle toplu iş görüşmesi yapabilmesini de kapsar.⁸³¹

Yetkinin belirsiz bir süre devam edeceğinin kabulü halinde, işçilerin sendikadan desteklerini çekerek bir başka sendikaya üye olmaları durumunda hem işçilerin ferdi sendika özgürlüğü hem de yetki devam etmesi nedeniyle ilgili ünite için yetki başvurusunda bulunamayan sendikanın kolektif sendika özgürlüğü sınırlandırılmış olur.

Sendika özgürlüğü kapsamında devlet, sendikal özgürlüğe müdahale etmemekle yükümlü olduğu kadar bu özgürlüğün kullanılması için gerekli düzenin temin edilmesi yükümlülüğü de altındadır⁸³². Dolayısıyla, bir sendikanın yetkinin belirsiz bir süre devam etmemesi ve üyelerin diğer sendikalara üye olabilmesiyle başka sendikaların da işyerinde örgütlenebilmesi için gerekli tedbirleri almak da devletin sendika özgürlüğü kapsamındaki en temel yükümlülüklerindendir. Ne var ki mevcut toplu iş sözleşmesi sistemimizde, yetkinin Kanun’la belirtilen süre, usul ve esaslara aykırı olarak kullanılamayacağı, bu hususlara riayet edilmemesi halinde yetkinin düşeceği açıkça düzenlenmiştir.

Esasen sendikanın üyelerinin belirli bir oranda sendikadan ayrılması durumunda, hâkimin greve müdahalesinin sağlanması da bu düzenlemelerden biridir. Grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi, üyelerini kaybeden sendikanın, artık işçiler adına mücadele edemeyeceği anlamına gelmektedir. Grev sona erdirilene kadar toplu iş sözleşmesi bağtılayamayan sendikanın yetkisinin düşmesi de bu durumun en tabi sonucudur.

Bu noktada, yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin yasal grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi durumunda düşeceğinin kabulünün, yetkili sendikanın kolektif sendika özgürlüğünün Kanun’un lafzında yer almayan bir şekilde sınırlandırıldığı savunulabilir. Gerçekten de sendikanın varlık sebebinin üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak olduğu, bu amacına ulaşmasının ancak toplu iş sözleşmesi bağtılamasıyla mümkün olduğu düşünüldüğünde, sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin elinden alınması ilk bakışta bu özgürlüğün hukuksuz şekilde

⁸³¹ Astarlı, M. (2019). “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası / Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (61), 1424.

⁸³² Astarlı, a.g.m., 2019, 1239.

sınırlandırılması şeklinde görünebilecektir. Nitekim, kolektif sendika özgürlüğü, sendikanın grev kararı alma ve uygulama serbestisi⁸³³ ile rakip işçi kuruluşlarına karşı korunmasını⁸³⁴ da kapsar.

Ancak burada önemle belirtelim ki, grevin sona erdirildiği durumda yetkinin düşeceğine ilişkin açık hüküm yoksa da yetkinin ne şekilde devam edeceğine dair bir hüküm de mevcut değildir. Bir başka deyişle, grevi sonlandırılan sendikanın yetkisini dürüstlük kulları çerçevesinde sürdürmesine imkân tanıyan bir düzenlemeye mevzuatımızda yer verilmemiştir. Bu durumda dürüstlük kurallarına aykırı olarak bir hakkın sürdürülmesini ve kullanılmasını hukuk düzeni korumayacaktır. Dolayısıyla, sendikanın aldığı yetkiyle tüm hukuki yolları tükettiği bir durumda, bu yetkinin düşeceğini söylemek, sendikanın kolektif sendika özgürlüğünün sınırlandırılması anlamına gelmez.

Özetleyecek olursak, grevi sona eren sendikanın toplu iş sözleşmesine ulaşmak için başvuracağı başka bir yol olmadığı dikkate alındığında, yetkinin halen devam edeceğinin kabulü, sendikadan ayrılan veya en baştan beri başka sendikalara üye olan işçilerin bireysel sendika özgürlüğünün ve bir sendika yetkisini devam ettirdiğinden, ünitelerde yetki için başvuru yapamayan dolayısıyla varlık amacını gerçekleştirmesi engellenen diğer işçi sendikalarının kolektif sendika özgürlüğünün sınırlandırılması anlamına gelecektir. Öte yandan, sendika yetkisini sürdürse dahi toplu iş sözleşmesine ulaşmasını sağlayacak herhangi bir düzenleme mevcut değildir dolayısıyla yetkinin düşürülmesi sendikanın kolektif sendika özgürlüğünün haksız şekilde sınırlandırılması anlamına gelmez nitekim, yetkinin düşmesinin sebebi her yolun denemesine rağmen toplu iş sözleşmesi bağitlanamaması ve hukuken korunmaya değer bir menfaatin kalmamasıdır. Bu nedenle, grevin sona erdirilmesiyle sendikanın yetkisinin düşmesi durumunda bireysel sendika özgürlüğü ve kolektif sendika özgürlüğünün yarıştırılması⁸³⁵ da gerekmez.

Bulunla birlikte, Kanun'daki boşluğun, *açık boşluk* olarak kabul edildiği durumda, hâkimin hukuk yaratmak suretiyle yetkinin düşmesine dair karar verileceğinden, Anayasal, sendika hakkının, kanunilik unsuru taşınmaksızın, kısıtlanması durumu

⁸³³ Akyiğit, sh. 74,75.

⁸³⁴ Çelik vd. a.g.e., 2021, 80.

⁸³⁵ Ayr. bkz. Eyrenci, a.g.e., 1984, 44 vd.; Şahlanan, a.g.e., 2020, 25,26; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 36.

ortaya çıkacaktır. Bizim katıldığımız görüşe göre ise, Kanun’da, özel bir düzenlemeye yer verilmemesi, kanun koyucunun menfi (olumsuz) bir çözüm getirmesinden kaynaklandığından, sendika hakkının sınırlandırılması, kanunilik yönünden Anayasa’ya aykırılık teşkil etmeyecektir.

6.4. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması Halinde Yetkinin Düşmesi

Grevin, sendikanın üye kaybı nedeniyle mahkeme kararıyla sona erdirilmesinin yanında, mahkemenin, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle durdurulması da düzenlenmiştir (STİSK m. 72). Kanun’da her ne kadar durdurma ifadesine yer verilmiş olsa da grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle durdurulması, grevin kanun dışı olduğu iddiası ile yargılama sürecince grevin tedbiren durdurulmasından (STİSK m. 71/2) farklıdır. Nitekim, buradaki durdurma, tedbiren değil esasen grevin tamamen durdurulması, bir başka deyişle sona erdirilmesidir.⁸³⁶

Grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle mahkeme kararıyla durdurulmasına, taraflardan birinin – ki bu taraf elbette işveren tarafı olacaktır – veya Bakan’ın başvurusu üzerine, grev hakkını iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek kullanıldığının mahkemece tespit edilmesi halinde karar verilecektir (STİSK m. 72/1)

6.4.1. Hakkın Kötüye Kullanılması Kavramı

Hakkın kötüye kullanımı, hukuk düzeni tarafından güvence altına alınan bir hakkın, üçüncü kişilerin menfaatlerini tehlikeye sokacak düzeyde kullanımı olarak tanımlanabilir. Bu anlamda hakkın kötüye kullanılması yasağı ile amaçlanan, hakların, sınırsızca kullanımı sonucunda doğabilecek sakıncaların, ortadan kaldırılması amacı güder.⁸³⁷

Hakkın kötüye kullanımı yasağının mevzuatımızdaki kaynağı, esasen 4721 s. Türk Medeni Kanunu’nun başlangıç hükümlerinde yer alınır. Anılan hükme göre, “*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*”⁸³⁸ Bu

⁸³⁶ Şahlanan, a.g.e., 2020, 632.

⁸³⁷ Kandemir, M. (1998). *Grev Hakkının Kötüye Kullanılması (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Tezi)*, İstanbul.

⁸³⁸ 4721 s. K. m.2.

kural, yalnız medeni hukukta değil, özel hukukunun her alanında geçerlidir.⁸³⁹ Bu anlamda, hakkında özel bir düzenleme bulunmayan her özel hukuk ilişkisinde, kişiler, hukuk düzeni tarafından kendilerine tanınan hakkı, dürüstlük kuralına uygun olarak kullanmakla yükümlüdür. Hakların, dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanımı, hukuk düzeni tarafından korunmamaya mahkumdur.

Genel anlamda, hakkın kötüye kullanımından bahsedilebilmesi için, hukuk düzenince tanınan bir hakkın varlığı, bu hakkın objektif iyiniyet kullarına aykırı olarak kullanımı ve bunun neticesinde karşı tarafın zarar görmesi yahut karşı tarafa bir zarar tehlikesi yaratılması gerekir.⁸⁴⁰

6.4.2. Grev Hakkının Kötüye Kullanılması Nedeniyle Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması

Grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle grevin mahkeme kararıyla durdurulması esasen Türk Medeni Kanunu'nda yer alan dürüstlük kuralına dair hükmün, grev hakkı yönünden özel olarak düzenlenmesinden ibarettir.

Hukukumuzda grev hakkının kötüye kullanımı, Anayasal düzeyde engellenmiştir. T.C. Anayasası'nın 54. maddesine göre, "*Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.*". Anılan düzenleme, 6356 s. Kanun'un 72. maddesinde, "*grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir.*" şeklinde yeniden düzenlenmiş ve grev hakkının kötüye kullanımı halinde, grevin durdurulması müeyyidesiyle desteklenmiştir. Yeri gelmişken belirtelim ki anılan hükmün, grev hakkına ölçsüz bir müdahale taşıması yönünden Anayasa'ya aykırılığı iddia edilmiş fakat Anayasa Mahkemesi, hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığına hükmetmiştir.⁸⁴¹

⁸³⁹ 4721 s. K. m. 5: "*Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır.*"

⁸⁴⁰ Kandemir, a.g.e., 1998, 67-70.

⁸⁴¹ AYM, 22.10.2014, 2013/1 E., 2014/161 K.: "*Anayasa'nın 54. maddesinin ikinci fıkrasında grev hakkı ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı açıkça belirtilmiş; dördüncü fıkrasında da grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. Söz konusu hükümler, Anayasa'da yer alan kurallara bağlı kalmak şartıyla, grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerlerinin belirlenmesinde uygulanacak şekil, şart ve usulleri belirleme konusunda kanun koyucunun takdir yetkisine sahip olduğunu belirtmektedir. Grev*

Normatif düzenlemede, esasen hukuk kavramları yönünde bir karmaşanın varlığından da bahsedilmelidir. Gerçekten de T.C. Anayasası'nda ve 6356 s. Kanun'da, grevin hakkının kötüye kullanılması bakımından, hakkın iyiniyet kurallarına aykırı kullanımından bahsedilmişse de burada asıl kastedilenin, hakkın, dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasıdır. Nitekim, iyiniyet müessesisi 4721 s. Türk Medeni Kanunu'nda, *“Kanunun iyiniyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyiniyetin varlığıdır. Ancak, durumun gereklerine göre kendisinden beklenen özeni göstermeyen kimse iyiniyet iddiasında bulunamaz.”* şeklinde, dürüstlük kuralından bağımsız olarak düzenlenmiştir. Medeni hukuk anlamında, iyiniyet (hüsnüniyet), esasen bir hakkın kullanılmasından ziyade, hakkın kazanılması ve kaybedilmesi noktasında uygulama alanı bulan bir düzenleme olması yönünden de dürüstlük kuralından ayrılmaktadır. Bu sebeple, Anayasa'da ve 6356 s. Kanun'da *“grev hakkı ve lokavtın dürüstlük kuralına aykırı tarzda”* ifadesine yer verilmesi görüşümüzce daha yerinde olurdu. Bununla birlikte, çalışmamızın kavramlar yönünden alanla ilgili temel normatif düzenlemelere paralel olması gerekliliği karşısında, bizim de *“iyiniyet”* kavramını, *“dürüstlük kuralı”* yerine kullanılmamız gerekmiştir.

6.4.2.1. Grevin durdurulması şartları

6.4.2.1.1. Kanuni grevin uygulanmaya başlanmış olması

Hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilebilmesi için öncelikle bir hakkın varlığı gerekir.⁸⁴² Hukukumuzda, grev hakkı, Kanun'da belirtilen şartlara uygun olarak kullanılması halinde, Anayasal güvence altındadır. Kanunda aranan nitelikleri haiz olan grev, kanuni grev olarak, bu şartları taşımayan grev ise kanun dışı grev olarak

hakkı veya lokavtın durdurulmasına karar verilmesi müdahale niteliğinde olup, bu durum toplum zararına veya millî servete zarar verilmesinin önüne geçilmesi amacını taşımakta olduğundan anayasal açıdan meşru bir amaca dayanmaktadır. Grev hakkı ve lokavt bakımından getirilen durdurmanın gerekçesini toplum zararına olmasının veya millî servete zarar verilmesinin önüne geçilmesi oluşturmaktadır. Böyle bir nedene dayalı olarak kanun koyucunun grev hakkı ve lokavt için durdurma kararı verilebilmesine imkân tanıyan düzenleme yapması demokratik toplum düzeninin gerekleriyle çelişmez. Kural ile getirilen durdurma yetkisi, grev hakkı ve lokavtın kötü niyetle yapıldığının tespit edilmesi halinde kullanılacak bir yetki olup bu düzenleme aslında bütün bir toplumun korunması amacını taşımaktadır. Diğer yandan bu şekilde bir durdurma kararının verilebilmesi, grev hakkının veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı bir tarzda yürütülmesi yanında toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde gerçekleşmiş olmasına bağlanmıştır. Bununla birlikte kural ile verilen yetki mutlak bir yetki olmayıp grev veya lokavtın durdurulmasına, taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başvurusu üzerine mahkemece karar verilebilmektedir. Buna göre kural ile getirilen düzenlemenin grev hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez. Açıklanan nedenlerle kural, Anayasa'nın 5., 13. ve 54. maddelerine aykırı değildir. İptal talebinin reddi gerekir.”

⁸⁴² Göктаş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1166.

nitelendirilir. Bu anlamda, kanun dışı grev, esasen bir hakka bir dayanmadığından, hakkın kötüye kullanımı yasağı kapsamında kalmayacaktır. Nitekim bu halde, kanun dışı greve ilişkin hükümlerin (STİSK m. 71) uygulanması gerekir.

Öte yandan, hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilebilmesi için alınan grev kararının usulüne uygun şekilde uygulanmaya başlanmış olması da gerekir. Dolayısıyla, kararı alınmakla birlikte henüz uygulanmayan bir grevin, iyi niyet kurallarına aykırılığı iddia edilemeyecektir. Nitekim, grev kararı alınması tek başına hakkın kötüye kullanımı teşkil etmese gerekir.⁸⁴³

6.4.2.1.2. Grevin hakkının toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanılması

Grevin durdurulması kararının verilebilmesi için, grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanılması gerekir. Kanun'un lafzından, grev hakkının kötüye kullanılması için, grevin sonucunda, topluma veya milli servete zarar verilmesinin yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Grevin durdurulabilmesi için ortaya çıkan bu sonuçların, grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı şekilde kullanılması sonucunda doğmuş olması da gereklidir.⁸⁴⁴ Dolayısıyla, grevin mahkeme kararıyla durdurulabilmesi için grev özelinde, iki koşulun bir arada bulunması gerekir.⁸⁴⁵

Gerçekten de ulusal veya bölgesel çapta ülke ekonomisi açısından önem arz eden ünitelerde, dürüstlük kuralına uygun bir şekilde grev uygulanması halinde de grevin toplum ve milli servet açısından tehlike oluşturması her zaman ihtimal dahilindedir.⁸⁴⁶ Bu sebeple, grevin durdurulabilmesi için grevin sonucunda toplumun veya milli servetin zarar görmesi yeterli kabul edilmemeli, Kanun'un lafzına bağlı kalınarak,

⁸⁴³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 728

⁸⁴⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 729. Yazarın da isabetle belirttiği üzere, yalnızca grevin sonuçları yönünden bir değerlendirme yapılması gerekseydi, anılan hükümde "*iyiniyet kurallarına aykırı tarzda*" ifadesine yer verilmesine gerek kalmazdı. Kar. Centel, a.g.m., 2013, 12.

⁸⁴⁵ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1167. Aksi yönde bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 480. Yazarlara göre, grev hakkının kötüye kullanılmasından bahsedilebilmesi için, iyiniyet kurallarına aykırılık ölçütü ile milli servetin tahribi ve toplu zararı ölçütlerinin ayrı ayrı aranması gerekir. Uygulanmakta olan grev, açıkça hakkın kötüye kullanılması teşkil ediyorsa, diğer şartlar aranmaksızın grevin durdurulması gerekir Benzer şekilde, grevin iyiniyet kurallarına aykırılığı saptanmamakla birlikte, grev milli servete zarar veriyor veya üçüncü kişilere ağır zarar verici bir niteliğe bürünüyor ise ölçülülük ilkesine aykırılık nedeniyle grev hakkının kötüye kullanıldığı sonucuna varılarak, grev durdurulmalıdır.

⁸⁴⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 729.

ortaya çıkan sonucun grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı şekilde kullanılıp kullanılmadığının tespiti yapılarak sonuca ulaşılmalıdır. Aksinin kabulü halinde, ülke ekonomisine önemli katkı sağlayan ünitelerde uygulanan her grevin, milli servete zarar verdiği gerekçesiyle durdurulabilmesinin önü açılacaktır.

Grev hakkının, iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanılıp kullanılmadığının tespitinde de özellikle zarar unsuru yönünden dikkatli olunması gerekir. Öyle ki, grev, toplu görüşme sürecinde başvurulacak ekonomik bir baskı aracı olarak kullanıldığından her hâlükârda beraberinde bir zararı da getirecektir.⁸⁴⁷ Burada önemli olan, grev sonucunda ortaya çıkacak zararın gerek muhatap işverenle sınırlı kalması gerekse de işverenin ekonomik buhrana düşmesine sebep olmayacak boyutta olmamasıdır⁸⁴⁸, aksi halde grev hakkının kötüye kullanımından bahsedilmesi gerekecektir.⁸⁴⁹ Başka bir deyişle, grev hakkının kötüye kullanımı, grevle ulaşılması amaçlanan menfaat ile grevin uygulanması sonucu meydana gelen zararın, grevci taraf lehine aşırı bozulması durumunda söz konusu olmaktadır. Bu anlamda grevin mesleki amacından şaşmak suretiyle, toplumsal zarara ve milli servete zarar vermesi halinde, grevin artık dürüstlük sınırları içerisinde kalmadığı söylenebilecektir. Burada, grevin mesleki amacından şaşması ifadesiyle kastettiğimiz, grevin, toplu iş uyuşmazlığının çözümü ile sınırlı olarak uygulanması amacı dışına çıkılması değil grevle oluşturulan baskının, toplu iş sözleşmesine ulaşma isteğine yönelik olmakla birlikte, toplum, milli ekonomi hatta bazı durumlarda işveren tarafı aleyhine orantısız bir kuvvete dönüştürülmesidir. Başka bir deyişle, grev hakkının kullanılmasıyla elde edilecek menfaat, grev uygulanması nedeniyle ortaya çıkan zarardan belirgin derecede önemsizse, grev hakkının kötüye kullanılması söz konusu olabilecektir.⁸⁵⁰ Yoksa, grevin mesleki amaç doğrultusunda uygulanmaması halinde, grev zaten kanun dışı grev olarak nitelendirilecek ve buna ilişkin hükümlerin uygulanması gerekecektir.⁸⁵¹

Son olarak belirtelim ki grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı şekilde kullanılıp kullanılmadığı, her somut olayın kendi içerisinde değerlendirilmelidir.⁸⁵²

⁸⁴⁷ Kandemir, a.g.e., 1998, 98.

⁸⁴⁸ Aksi yönde bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 479.

⁸⁴⁹ Kandemir, a.g.e., 1998, 98,99.

⁸⁵⁰ Kandemir, a.g.e., 1998, 133.

⁸⁵¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 728.

⁸⁵² Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1166.

6.4.2.1.3. Grevin durdurulması için başvuruda bulunulmuş olması

Grevin, iyi niyet kurallarına aykırı şekilde uygulandığının tespiti mahkemece re'sen yapılamaz. Bu durumda, mahkeme, yalnız taraflardan birinin – ki bunun işveren tarafı olarak anlaşılması gerekir – veya Bakanın başvurusu üzerine, grevin iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespitini yapabilir.⁸⁵³

Kanun'da başvurunun belirli bir süre içerisinde yapılmasına dair bir kayda yer verilmemiştir. Bu anlamda, taraflardan birince veya Bakan tarafından, grevin uygulanmaya başlandığı tarihten, sona erdiği tarihe kadar ki süreç içerisinde her zaman başvuruda bulunulabileceği söylenebilir.⁸⁵⁴

Uyuşmazlığın niteliği itibariyle, grevin durdurulması için başvuruda bulunan taraf, yargılama sırasında davacı tarafı teşkil edecektir. Bu taraf işveren tarafı ya da Bakan olabilir. Bu anlamda işçilerin aktif husumet ehliyeti olmadığı söylenmelidir.⁸⁵⁵

Kanun'da başvuruda bulunabilecek olanların, toplu görüşme taraflarıyla sınırlı olarak düzenlenmesi karşısında, grevin durdurulmasında menfaati olan diğer kişilerce, örneğin ünitenin girdiği işkolunda faaliyet gösteren diğer işçi sendikaları, başvuruda bulunulabilmesi olanaksızdır. Sendikası üyesi olmayan işveren, toplu görüşmenin işveren tarafını bizzat kendisi oluşturacağından, başvuruda bulunabilecektir. Bununla birlikte, işveren bir işveren sendikasına üyeyse bu durumda kendisi toplu görüşmenin tarafı olmadığından, görüşümüze grevin durdurulması için başvuruda bulunamayacaktır. Nitekim burada, grevin, dörtte üç oranında işçinin sendikadan ayrılması halinde mahkeme kararıyla sona erdirilmesinden farklı olarak, davanın ilgililer tarafından değil, yalnızca toplu iş sözleşmesi taraflarınca açılabilceği vurgulanmıştır.

Bu bakımdan, toplu görüşmenin tarafı olmayan kimselerce, grevin mahkeme kararıyla durdurulması için başvuruda bulunulması halinde, aktif husumet yokluğu nedeniyle davanın reddedilmesi gerekir. Nitekim, başvuruya ilişkin özel düzenleme karşısında, başvuruda bulunabilecek olanlar, Kanun'da sayılanla sınırlı olduğundan, diğer menfaat sahipleri tarafından başvuruda bulunulamaz. Görüşümüze, burada aktif

⁸⁵³ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 481.

⁸⁵⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 730.

⁸⁵⁵ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1167.

husumet yokluğu nedeniyle davaya taraf olamayan kimselerin, grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde uygulandığının tespiti için bir dava da açamaması gerekir. Nitekim, anılan düzenleme, bu alanda getirilen özel bir düzenleme olduğundan, diğer menfaat sahiplerinin, tespit davası açmak yönünden hukuken korunan bir menfaati de bulunmamaktadır.

Kanun'da hem işveren tarafına hem de Bakan'a başvuru imkânı getirildiğinden, başvuru üzerine açılan davanın tarafı olmayan işveren tarafının veya Bakan'ın da diğer taraf yanında davaya katılabilmesi mümkündür.⁸⁵⁶ Dava tabi olarak grevci işçi sendikasına yöneltilmelidir.

Grevin durdurulması başvurusuna dair yargılama iş mahkemelerinde görülür. Görevli makamın bulduğu yer iş mahkemesi kesin olarak yetkilidir ve yerel mahkeme kararının, istinafi, temyizi ve yerel mahkemenin temyiz kararına karşı direnmesi kabildir.

6.4.2.2. Grevin durdurulmasının sonuçları

Grevin mahkeme kararıyla durdurulmasının sonuçlarının açıklanması öncesinde, grevin durdurulmasının hukuki niteliği üzerinde durulmalıdır. Gerçekten de Kanun'un lafzında, grevin durdurulmasından bahsedilse de burada asıl olan grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesidir.

Nitekim grevin tedbiren durdurulması ile grevin mahkeme kararıyla durdurulması birbirinden farklıdır. Grevin tedbiren durdurulması, taraflardan birinin uygulanmakta olan grevin kanun dışı olduğunun tespiti amacıyla açtığı davada (STİSK m. 71/1), mahkemenin bir aylık yol gösterici süre içerisinde karar vermesinden evvel, hâkimin grevin durdurulması kararı (STİSK m. 71/2) vermesidir.

Grevin, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararı ve milli servete zarar şekilde uygulanması durumunda mahkeme kararıyla durdurulması ise grevin nitelik bakımından ortadan kaldırılmasıdır.⁸⁵⁷ Bu anlamda, mahkeme grevi durdurmamakla, grevi sona erdirmektedir. Dolayısıyla, burada kanuni grevin sona ermesinin sonuçlarının uygulanacağı kaçınılmazdır. Öte yandan, grevin durdurulması kararına rağmen, grevin uygulanmaya devam edilmesi halinde uygulanan grev, kaçınılmaz olarak kanun dışı grev olarak nitelendirilecektir.

⁸⁵⁶ Göktaş ve Yılmaz, a.g.e., 2021, 1168.

⁸⁵⁷ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 730

Görüşümüzce burada bir de grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda kullanılması nedeniyle ortaya çıkan sonuçların ne zaman ortaya çıkacağının da üzerinde durulmalıdır. Yukarıda izah edildiği üzere, grevin durdurulmasına dair yerel mahkeme kararının, istinafi, temyizi ve dahi temyiz kararına karşı direnilmesi kabil olduğundan, Kanun'da bu aşamalar için yol gösterici de olsa bir süre öngörülmemesi karşısında, yargılamanın uzunca bir süre devam etmesi olanaklıdır.

Dolayısıyla burada, STİSK m. 71/1'de öngörüldüğü gibi bir tedbiren durdurma kararı verilir verilemeyeceği ile grevin durulması hakkında verilen yerel mahkeme kararının kesinleşmeksizin icra edilebilir edilemeyeceği üzerinde durulmalıdır. Nitekim, grevin durdurulması hakkında verilen karar, doğrudan işçi sendikasının grev mücadelesini sona erdiren ve uzun uğraşlar sonucu kazandığı yetki belgesinin akıbetini sarsan bir duruma sebebiyet verebilir.

Öğretide savunulan görüşe göre, grevin kanun dışı olduğuna dair yargılama sırasında uygulanacak, tedbiren durdurma kararın dair hüküm uyarınca, grevin tedbiren durdurulmasına karar verilebilir.⁸⁵⁸ Görüşümüzce, Kanun'da özel bir düzenleme bulunmadığından, yargılama sırasında grevin tedbiren durdurulması kararı verilemez. Nitekim, yargılamanın süresine dair bir hükme de yer verilmediğinden, grevin tedbiren durulması halinde, grevin ve dolayısıyla toplu görüşme sürecinin bir çıkmazın içine sokulması söz konusu olacaktır. Öte yandan, grev hakkı Anayasal düzeyde korunduğundan, bu hakkın açıkça kısıtlanabileceğine dair hüküm bulunmayan hallerde kısıtlanması, kanunilik yönünden Anayasa'ya aykırılık teşkil edecektir. Esasen aynı görüşümüz, yerel mahkeme kararının kesinleşmesi beklenmeksizin icra edilmesi halinde de geçerlidir. Bir başka deyişle, yerel mahkeme kararı kesinleşinceye karar grev uygulanmasına devam edilebilir ve yerel mahkeme kararının grevin durulması yönünde olması halinde uygulanmaya devam edilen grev kanun dışı olarak nitelendirilemez.⁸⁵⁹ Nitekim bu kararın icra edilmesi suretiyle grevin durdurulması halinde, grev esasen sona ereceğinden, kararın işçi sendikasına lehine kesinleşmesinin bir anlamı kalmayacaktır. Grevi sona erdirilen sendikanın, sona erdirme tarihinden sonra yeniden toplu görüşme sürecine dahil olması hem teorik hem de pratik anlamda mümkün gözükmemektedir. Esasen, grevin değil fakat lokavtın kötüye kullanılması

⁸⁵⁸ Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 481.

⁸⁵⁹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 731.

hali için lokavtın durdurulması, işyerini temelli olarak kapalı tutmak amacıyla yapıldığının kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenmesi (STİSK m.72/2) şartına bağlanmıştır. Buradaki kesinleşme şartının, grevin durdurulması için de aranması yerinde olacaktır.

Dolayısıyla, grevin iyiniyet kurallarına aykırı tarzda uygulanması nedeniyle açılacak davada, grevin tedbiren durdurulması kararı verilemeyeceği ve yerel mahkeme kararının kesinleşmeden icra edilemeyeceği kanaatindeyiz.

6.4.2.3. Grevin mahkeme kararıyla durdurulmasının toplu iş sözleşmesi yetkisine etkisi

Grevin işçi sendikasının dörtte üç oranın üye kaybetmesi nedeniyle mahkeme kararıyla sonlandırılması halinde olduğu gibi grevin mahkeme kararıyla durdurulması halinde de yetkinin akıbetine ilişkin normatif bir düzenlemeye Kanun'da yer verilmemiştir. Görüşümüzce, grevin mahkeme kararıyla durdurulması hali de hukuki anlamda grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi olarak kabul edilebilecektir.⁸⁶⁰ Bu durumda grevin mahkeme kararıyla durdurulması halinde, uygulanmakta olan bir lokavt yoksa veya lokavt da durdurulmuşsa, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceği söylenmelidir. Nitekim, kanun koyucu grevin mahkeme kararıyla durdurulması halinde toplu görüşme sürecinin başka yollarla tamamlanamayacağı kanaatinde olacaktır ki grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi halinde yetkinin ne şekilde devam edeceğine ilişkin normatif bir düzenlemeye Kanun'da yer verme gereğinde bulunmamıştır.

6.5. Lokavtın Kötüye Kullanılması Nedeniyle Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması

6.5.1. Lokavtın Mahkeme Kararıyla Durdurulması Usulü

Lokavtın, iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli servete zarar verecek şekilde uygulanması nedeniyle mahkeme kararıyla durdurulması, esasen yukarıda grev özelinde açıkladığımız sebeplerle aynıdır. Tekrara düşmemek adına bu kısımda yeniden bu kavramlara değinmiyoruz.

⁸⁶⁰ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 732.

Lokavtın mahkeme kararıyla durdurulabileceği diğer hal ise lokavtın işyerini temelli kapalı tutmak amacıyla yapıldığının kesinleşmiş mahkeme kararıyla belirlenmesidir (STİSK m.72/2). Bu halde de mahkeme kararının lokavt uygulayan işveren tarafına bildirilmesiyle lokavt durur aksi takdirde işçiler kanun dışı lokavta dair haklarını (STİSK m. 70/3'te düzenlenen) kullanabilir (STİSK m. 72/2).

6.5.2. Lokavtın Mahkeme Kararıyla Durdurulmasının Yetki Belgesine Etkisi

Grev ve lokavt yasakları ile grev ve lokavtın Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesinden farklı olarak grev ve lokavtın iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli servete zarar verecek şekilde uygulanması halinde, grev ve lokavtın hangisi anılan hükümde öngörülen şartları taşıyor ise sadece onun durdurulabileceği söylenmelidir. Nitekim, grev yasaklarında, “*grev ve lokavt yapılamaz*” ifadesine yer verilmesi, grevin veya lokavtın Cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi halinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmanın zorunlu tutulmuştur. Bir başka deyişle, bu hallerde ne grev ne de lokavt uygulanabilir.

Bir başka anlatımla, ünitelerde grev ve lokavt aynı anda uygulanıyor fakat bunlardan yalnızca grev iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli servete zarar verecek şekilde uygulanıyor ise yalnızca grev mahkeme kararıyla durdurulacak, lokavt uygulanmaya devam edecektir. Bu anlamda grev mahkeme kararıyla durdurulduğu halde usulüne uygun olarak alınmış ve uygulanmakta olan bir lokavt var ise işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi düşmeyecektir.

Öte yandan, bildirilen tarihte grevin uygulanmaması, alınmış veya uygulanmakta olan bir lokavt kararı nedeniyle, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesine halel getirmedi ise de lokavtın durdurulması halinde işçi sendikasının yetkisinin düştüğü kabul edilmelidir. Nitekim, bu durumda, bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı da düşmüş olduğundan, toplu görüşme sürecinin devamına ilişkin normatif bir düzenleme bulunmamaktadır.

Biz esasen burada yapılacak bir Kanun değişikliği ile sadece uygulanmakta olan lokavt nedeniyle grevin bildirilen tarihte başlamaması hali için işçi sendikasının, STİSK m. 60/1'de öngörülen koşulları, lokavtın durdurulması kararının kesinleştiği tarihten itibaren yerine getirerek yeni bir grev kararı almasının önünün açılması gerektiğini düşünüyoruz. Şöyle ki lokavtın mahkeme kararıyla durdurulması, lokavtın savunma

amacını aşan ve iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde uygulanmasından kaynaklandığından, lokavtın bu şekilde uygulanması nedeniyle grevin bildirilen tarihte başlayamamış olması mümkündür. Bu durumda, lokavtın, grevin başlanacağı bildirilen tarihten önce uygulanmaya başlanması ve lokavtın uygulanmaya başladığı tarih ile grevin bildirilen başlangıç tarihi arasında, işçi sendikası veya Bakan tarafından lokavtın durulması için başvuruda bulunulmuş ve lokavtın durdurulması kararı kesinleşmiş ise işçi sendikasının yeni bir grev kararı alarak uygulamaya başlamasının önü açılmalıdır.

6.6. Grevin İşçi Sendikasının Aldığı Kararla Sona Ermesi

6.6.1. Grevin İşçi Sendikasının Aldığı Kararla Sona Ermesi Usulü

İşçi sendikası, yasal grevi almış olduğu bir kararla sona erdirebilir (STİSK m. 75/1). Grevi sona erdirme kararı, işçi sendikasıca, ertesi iş günü sonuna kadar yazıyla, işveren tarafına ve görevli makama bildirilir (STİSK m. 75/1). Grevin veya lokavtın sona erdiği, görevli makam tarafından işyerinde ilan edilir. Grev, görevli makamca ilanın yapılması ile sona erer. (STİSK m. 75/2)

Grevi sona erdirme kararı, sendikanın yetkili organınca alınacak olsa da grev, görevli makamın ilanı ile sona erer. Bu nedenle, görevli makamın yapacağı ilan hem açıklayıcı hem de inşai bir hukuki işlemdir.⁸⁶¹ Öğretide, grevin sona erdirilmesi kararının görevli makama bildirileceği ve grevin görevli makamın ilanın akabinde sona ereceğine ilişkin düzenleme (6356 s. K. m. 75/2), grevin sona erdirilmesi kararının görevli makamın onayına bırakılmış olduğu izlenimi vermesi yönünden eleştirilmektedir.⁸⁶² Gerçekten de grevin başlamasında, grevi iş yerinde ilan eden sendika olduğu halde, grevin sonlandırılmasında ilanın görevli makam tarafından yapılması ve görevli makamın bu ilanı yapması için herhangi bir süre belirlenmemesi düşündürücüdür. Bu durum, grevin, sendikanın almış olduğu karara rağmen, görevli makamca ilan yapılana kadar hukuken devam etmesine sebep olmaktadır.

Görüşümüzce, grev kararının sonlandırılması kararının görevli makamca ilan edilmesi, grevin sonlandırılması kararının alınmasında bir hukuka aykırılık olması durumunda, örneğin grevin sonlandırılması kararının yetkili organca alınmaması, grev

⁸⁶¹ Akyiğit, a.g.e., 2020, 652.

⁸⁶² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 716.

sona erdikten sonra telafisi çok güç olacağından görevli makamın yerindelik değil fakat hukuka aykırılık denetimi yapması ve hukuka aykırılık bulunmaması halinde grevin sonlandırılması kararının uygulanabilmesi için işyerinde ilan edilmesinin sağlanmasıdır.

6.6.2. Grevin İşçi Sendikasının Aldığı Kararla Sona Ermesinin Sendikanın Toplu İş Sözleşmesine Yetkisi

Yasal grevin sendikanın yetkili organın almış olduğu bir kararla sona ermesine, yasal grevin mahkeme kararıyla sona ermesinde uygulanan sonuçtan farklı bir sonuç bağlanmaması gerektiği görüşündeyiz.

Şöyle ki, grevin mahkeme kararıyla sona erdirildiği durumda, sendikanın grev uygulayarak dahi toplu iş sözleşmesine ulaşamayacağı, mahkeme kararıyla tespit edilmektedir. Esasen, sendikanın yasal grevi kendi kararıyla sona erdirdiği durumda da mahkemece herhangi bir tespite gerek kalmaksızın, sendikanın kendisi işveren tarafını toplu iş sözleşmesi bağlatmaya zorlama imkânı kalmadığını kabul etmektedir. Toplu iş sözleşmesine grev uygulayarak dahi ulaşamayacağını kabul eden sendikanın, toplu iş sözleşmesi yetkisinin devam etmesinde hukuken korunmaya değer bir yarar olmadığı gibi yetkinin ne şekilde devam edeceği hususunda bir düzenleme de mevzuatımızda mevcut değildir. Mevzuatımızda, grevin sendika tarafından sonlandırıldığı durumda, yetkinin devam edeceğine dair ayrık bir düzenlemeye yer verilmediğinden, sendikanın kendi kararıyla yasal grevi sona erdirmesi durumunda da yetkisinin düşeceğinin kabulü gerekecektir.

6.7. Lokavt Uygulanmaktayken Sona Eren Grevin Yetkiye Etkisi

Toplu iş sözleşmesi sistemimizin son adımının grev olduğu, grevin toplu iş sözleşmesi bağlatılmaksızın ya da uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi hususunda yazılı bir anlaşmaya varılmaksızın sona erdiği durumda, grevin sona ermesine rağmen yetkinin devam edeceğine dair ayrık bir düzenleme bulunmayan hallerde sürecin sona ereceği ve sendikanın yetkisinin düşeceği yönündeki görüşümüzü yukarıda açıklamıştık.

Esasen, süresinde alınmış ve/veya uygulanmakta olan lokavt kararının bulunduğu durumlar da bu ayrık düzenlemelerdendir. Kanunda, grevin sona ermesinin lokavtı sona erdirmeyeceği açıkça hükme bağlanmıştır (STİSK m. 75/3). Bu durumda kanun koyucu, grev sona ermesine rağmen toplu iş görüşmesi sürecinin devam etmesine

cevaz vermiştir. Gerçekten de bir özel hukuk sözleşmesi olan toplu iş sözleşmesinde, tarafların tam anlamıyla eşitliğinden bahsedilmesi gerekir. Bu nedenle ferdi iş hukukuna özgü işçi lehine yorum ilkesi ve sosyal kamu düzeni kuralları işçi sendikası ve işveren tarafı arasında uygulama alanı bulmayacaktır. Bu nedenledir ki, işçi tarafının en büyük gücünü olan grevi yitirmesi, işveren tarafının greve karşı sahip olduğu lokavt silahını yitirmesi sonucunu doğurmaz.

Alınmış ve/veya uygulanmakta olan bir grev kararı bulunması halinde, toplu iş görüşmesi sürecinin devam ettiği kabul edilmelidir. Dolayısıyla, alınmış ve/veya uygulanmakta olan bir lokavt kararı olmaksızın yasal grevin sona erdiği durumda işçi sendikasının yetkisinin düşecekken, alınmış ve/veya uygulanmakta olan bir lokavt kararı bulunması durumunda işçi sendikasının yetkisi devam edecektir.⁸⁶³

Lokavt uygulaması nedeniyle devam eden toplu iş görüşmelerine, Kanun'da öngörülen esaslar uygulanacaktır. Lokavtın sona erdiği ancak toplu iş sözleşmesinin bağitlanamadığı ya da özel arabulucuya gitmek konusunda tarafların anlaşmadığı durumda, toplu iş görüşmesi süreci tamamlanacak ve işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

6.8. Greve Katılım Olmaması Halinde Yetkinin Düşmesi

Yetkili sendikaya üye olup olmamasına bakılmaksızın, ünitelerde çalışan ve grevde çalışmak zorunda olan işçilerin (6356 s. K. m. 65) dışında kalan işçiler, greve katılmak ve katılmamak hususunda tam bir serbestiye sahiptir⁸⁶⁴ (6356 s. K. m. 64/1). Bu serbesti bağlamında, işveren, işçilerini greve katılmamaya zorlayamayacağı gibi grevi uygulayan sendika da üyelerini ve diğer işçileri greve katılmaya zorlayamaz. Bununla birlikte, 6356 s. Kanun'da, greve katılmayan işçilerin, grev sonunda bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları düzenlenmiştir (STİSK m.39/8). Hüküm, sendikaya üye olan işçileri kapsadığı gibi sendikaya üye olmayan işçileri kapsar⁸⁶⁵. Bu nedenle, sendikaya üye olmayan ve greve katılmayan işçilerin daha sonra dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması da kural olarak söz konusu olmaz.⁸⁶⁶ Ancak bu hüküm emredici nitelikte olmayıp, taraflar, toplu iş sözleşmesinde

⁸⁶³ Sümer, a.g.e., 2019, 730; a.g.y., a.g.e., 2009, 741. Karşı yönde: Gerek, a.g.m., 2019, 4.

⁸⁶⁴ Şakar, a.g.e., 2020, 176.

⁸⁶⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2018, 313.

⁸⁶⁶ Çifter, A. (2002). "Türk Hukukunda Yasal Grevin Greve Katılmayan ve Katılmayan İşçiler Açısından Sonuçları", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 94.

bu işçilerin de toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerine ilişkin hüküm koyabilirler.⁸⁶⁷ Toplu iş sözleşmesinde böyle bir düzenleme yer alamadığı takdirde, sendikanın⁸⁶⁸ veya işverenin⁸⁶⁹ tek taraflı bir uygulamayla bu işçileri toplu iş sözleşmesinden yararlandırabilmesi söz konusu olmaz.

Kanun'da açıkça yer almasa da işçilerin greve en geç grevin uygulanmaya başlanacağı tarihte katılabileceği görüşü öğretide baskındır.⁸⁷⁰ Bu görüşe göre, grevin başladığı gün haklı bir mazereti olması nedeniyle greve katılamayan işçiler dışında kalan işçiler, daha sonra greve katılamaz.⁸⁷¹ Benzer şekilde, grevin başladığı tarihte greve katılan ancak grev hukuken sona ermeden grevi terk eden işçiler de greve tekrar dönemez.⁸⁷² Öğretide bu görüş, greve katılım hakkının sınırlandırıldığı⁸⁷³, işçilerin greve sonradan katılması ile nöbetleşe grev kavramlarının farklı olduğu⁸⁷⁴ ve özellikle grevin başladığı tarihten sonra sendikaya üye olan işçinin, üyeliği başladıktan sonra greve katılmaya karar vermesinin olağan olarak değerlendirilmesi gerektiği⁸⁷⁵ yönlerinden eleştirilmektedir.

İşçilerin greve müdahalesi, esasen grev oylaması ile sınırlı olup, bunun dışında kalan hallerde işçiler greve müdahale edemez. Ancak, greve katılmak konusunda serbest olan işçilerin, bu serbestiyi greve hiç katılmamak yahut greve katıldıktan sonra grevden vazgeçmek yönünde kullandığı durumda grevin ve dolayısıyla işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbeti tartışmalıdır.

6.8.1. Grevin Uygulanmaya Başlanacağı Anda İşçilerin Grev Katılmaması

Grev kararının usulüne uygun şekilde alınması, uygulanacağı tarihin karşı tarafa ve görevli makama bildirilmesi ve ünitelerde ilan edilmesi işçi sendikasının yetkisinin

⁸⁶⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2018, 314.

⁸⁶⁸ Çifter, a.g.m., 2002, 94.

⁸⁶⁹ Sümer, a.g.e., 2019, 728.

⁸⁷⁰ Oğuzman, a.g.e., 1987, 210; Sümer, a.g.e., 2019, 722. Bkz. Y9HD, 27.02.2006, 2006/1570 E., 2006/4778 K.: “İşçinin işyerinde başlatılan greve katılması için sendika üyesi olması gerekmesi de grev uygulamasının başladığı tarihte greve katılmayan veya greve katılıp sonradan vazgeçerek işyerinde çalışan işçi sonradan greve katılamaz. Aksi halde işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.” Kararın eleştirisi için bkz. Alp, M. (2007). “Grev Sonradan Katılmanın Sonuçları”, *Sicil*, 2 (6), 144 vd.

⁸⁷¹ Oğuzman, a.g.e., 1987, 210 dn. 74; Sümer, a.g.e., 2019, 722.

⁸⁷² Esener, a.g.e., 1987, sh. 637; Oğuzman, a.g.e., 1987, 244, dn. 144; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 329; Sümer, a.g.e., 2019, 722. Tunçomağ, a.g.e., 1980, sh. 361.

⁸⁷³ Alp, a.g.m., 2017, 146.

⁸⁷⁴ Alp, a.g.m., 2017, 145.

⁸⁷⁵ Alp, a.g.m., 2017, 146.

devam edebilmesi için gereklidir fakat yeterli değildir. Nitekim, grevin belirtilen tarihte başlatılmaması halinde, alınmış veya uygulanmakta olan bir lokavt kararı bulunmadıkça, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi hükümden düşecektir (STİSK m. 60/4).

Kanun koyucunun “*belirtilen tarihte başlama*” ifadesinden, grevin eylemsel olarak başlaması bir başka deyişle, işçilerin toplu olarak iş bırakması, anlaşılmalıdır. Dolayısıyla, üitedeki işçilerden hiçbirinin, belirtilen tarihte işi bırakmaması halinde, grevin belirtilen tarihte başladığı söylenemez. Bu durumda, alınmış ya da süresi içinde uygulamaya konulmuş bir lokavt kararı bulunmuyor ise sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin, grevin belirtilen tarihte başlamaması nedeniyle düştüğünün de kabulü gerekecektir.

Greve tek ya da pek az sayıda işçinin katıldığı durumda ise grevin akıbeti tartışmalıdır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’n grevin tanımı başlıklı 58. Maddesine göre, “*İşçilerin, 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.*”

Kanun’un lafzı, öğretide ifade edilen, grevin kolektif bir davranış olduğu görüşüyle uyumludur.⁸⁷⁶ Bu bakımdan tek başına bir işçinin karar alarak işini bırakması, işçi hangi saikle hareket ederse etsin, grev olarak değerlendirilmeyecektir.⁸⁷⁷ Bununla birlikte, kolektif hareketin, bir başka deyişle toplu iş bırakmanın, grev kararının alınması aşamasında mı yoksa hem alınması hem de uygulanması aşamasında gerçekleşmesinin gerektiği öğretide tartışmalıdır.

Öğretide bir görüşe göre, işçilerin toplu iş bırakma konusunda anlaşmaları ya da sendikanın bu yönde bir karar alması yeterli olup; böyle bir anlaşmanın ya da kararın ardından, tek bir işçinin dahi işi bırakması davranışın grev olarak nitelendirilebilmesi için yeterlidir.⁸⁷⁸

⁸⁷⁶ Narmanlıoğlu, a.g.e., 1990,59; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 452.

⁸⁷⁷ Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 1131; Reisoğlu, a.g.e., 1986, 54; Tunçomağ, a.g.e., 1980, sh. 297; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 452.

⁸⁷⁸ Sur, M. (1987). *Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*, İzmir, 96,98. Karş. Reisoğlu, a.g.e., 1975, 303. Yazar, Anlaşacak işçi sayısının işi durduracak veya önemli derecede aksatacak miktarda olmasının zorunlu olduğunu, bu güce sahip işçilerin anlaşması halinde, pek azının işi bırakmasının yapılan grevin niteliğini etkilemeyeceğini ifade etmektedir.

Öğretide ifade edilen diğer görüşe göre, grev kolektif bir hareket olup, belirlenen tarihten birden fazla işçinin işini bırakmaması halinde grevden söz edilemez.⁸⁷⁹ Bu görüşteki yazarlara göre, greve katılan işçilerin sayısının ve niteliğinin işyerindeki faaliyeti tamamen durdurmaya yahut önemli ölçüde aksatmaya yetecek olması gerekir.⁸⁸⁰

Görüşümüzce de öğretilde ifade edilen ikinci görüş hem Kanun'un lafzıyla hem de hem de kanun koyucunun amacıyla daha çok örtüşmektedir. Gerçekten de kanun koyucu grev kararının alınmasının yanında "*işi bırakmalarına*" demek suretiyle, için bırakılmasında birden çok işçinin birlikte hareket etmesi şartını aramıştır. Bununla birlikte, birden fazla işinin faaliyeti tamamen durdurmak yahut önemli ölçüde aksatmak amacıyla yola çıkıp, bu amacı gerçekleştirememesi halinde bu davranışlarının grev olarak değerlendirilmeyeceği görüşü isabetli değildir. Görüşümüzce, kanun koyucu, bu amaçla yola çıkılmasını gerekli ve yeterli kabul etmiştir. İşçilerin işi bıraktıktan sonra bu bırakmanın ünite üzerinde istenilen sonuca ulaşmaması, işi bırakmanın grev olma niteliğiyle değil grevin amacına ulaşabilecek güçte olup olmaması yönünden önem arz etmelidir.⁸⁸¹

Görüşümüzce, grevin belirtilen tarihte başlamış kabul edilmesi için, birden fazla işçinin, işi bırakması gerekeceğinden, tek işçinin işi bırakması halinde, grev belirtilen tarihte başlamamış kabul edilmelidir. Bu durumda, alınmış ya da süresi içinde uygulamaya konulmuş bir lokavt kararı bulunmuyor ise sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisinin, grevin belirtilen tarihte başlamaması (STİSK m. 60/4) nedeniyle düştüğünün de kabulü gerekir. Bununla birlikte, greve pek az sayıda işçi katılmış ancak bu işçiler, üniteadaki faaliyeti tamamen durdurmak yahut önemli ölçüde aksatmak amacıyla sendikanın almış olduğu bir kararı uygulamak amacıyla hareket ediyor iseler, topluca işi bıraktıkları kabul edilerek, grev başlamış sayılacak ve dolayısıyla işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi devam edecektir.⁸⁸² Nitekim, Kanun'da greve katılması gereken asgari işçi sayısına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır ve ünitenin faaliyetleri ile grevci işçilerin durumları dikkate alındığında pek az işçi tarafından sürdürülen grevin dahi amacına ulaşması söz konusu olabilecektir.

⁸⁷⁹ Narmanlıoğlu, a.g.e., 1990,59; Çelik vd. a.g.e., 2021, 1040.

⁸⁸⁰ Karş. Reisoğlu, a.g.e., 1975, 303.

⁸⁸¹ Aksi yönde bkz. Reisoğlu, a.g.e., 1986, 255.

⁸⁸² Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 452.

6.8.2. Grevin Uygulanması Sırasında İşçilerin Grevi Terk Etmesi

Uygulanmakta olan grevin, pek az sayıda işçi tarafından sürdürülmesi yahut grevin tamamen çözülmesi hallerinde, etkisini yitireceği ve bu nedenle hâkimin greve müdahale etmesi gerektiğine dair tartışmalar esasen 275 s. Kanun dönemine kadar uzanmaktadır. Kanun koyucu 2822 s. Kanun’la hâkimin greve müdahalesine cevaz vermiş, ancak bu müdahale, işçi sendikasının yetki için başvurduğu tarihte sendikaya üye olan işçilerin dörtte üçünün sendikadan ayrılması durumuyla sınırlı tutmuş, 6356 s. Kanun ile de anılan tavrını sürdürmüştür. Dolayısıyla, dörtte üç oranında işçinin sendikadan ayrılmamasıyla birlikte greve katılımın düşmesi haline ilişkin bir düzenlemeye pozitif hukukumuzda yer verilmemiştir.

Öğretide ifade edilen ilk görüşe göre, grevin çözülmesi ve grevci işçilerin tamamının işbaşı yapması halinde, grevin süreceğini kabul etmek, işçileri temsil gücünü tamamen yitirmiş bir sendikanın hakimiyetine sokmak anlamına geleceğinden, grevin tamamen çözülmesi halinde, grevin hukuken da ortadan kalkacağına kabulü yerinde olur.⁸⁸³ Yine bu görüşe göre, çalışmaya başlayan işçilerin, iş sözleşmelerinin askı durumunun devam ettiği ve sendikanın grev gözcülerini tayin edileceğinin kabul edilemez.⁸⁸⁴

Öğretide ifade edilen diğer görüşe göre ise, işçilerin işbaşı yapmasıyla grev hukuken sona ermiş sayılmaz.⁸⁸⁵ Grevden vazgeçen işçiler yalnız kendi grevci sıfatını sona erdirir, greve tek kişi devam etse dahi, işi bıkmaya grev olarak nitelendirilmeye devam edilmelidir.⁸⁸⁶ Bu görüşteki bazı yazarlara göre ise grevi terk eden işçilerin başka bir sendikaya üye olması halinde, grevin sona ermesi için işverenin yetkili sendikayla toplu iş sözleşmesi bağitlaması gerekmeyip, bunun dışındaki durumlarda, işverenle toplu iş sözleşmesi bağitlanmadığı sürece grev hukuken sona ermiş sayılmayacaktır.⁸⁸⁷

Öğretide 6356 s. Kanun döneminde ifade edilen görüşe göre ise, anılan Kanun’un 75. maddesinin son fıkrasındaki hükme paralel olarak, dörtte üç oranında işçinin greve katılmaması durumunda, greve hâkimin müdahalesi sağlanmalıdır.

⁸⁸³ Tunçomağ, a.g.e., 1980, 372,373. Aynı yönde bkz. Arıcı, a.g.e., 2022, 378.

⁸⁸⁴ Tunçomağ, a.g.e., 1980, 373.

⁸⁸⁵ Esener, a.g.e., 1987, sh. 640; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 150; Oğuzman, a.g.e., 1987, 248.

⁸⁸⁶ Oğuzman, a.g.e., 1987, 248. Yazara göre, işçilerin tamamının işbaşı yapması halinde, grev statüsü hukuken devam etmekle birlikte, sendikanın artık grev gözcüsü bulundurmaya devam etmesi dışında grevin etkisi kalmaz. Aksi yönde bkz. Tunçomağ, a.g.e., 1980, 372.

⁸⁸⁷ Esener, a.g.e., 1987, sh. 640; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 150.

Burada öncelikle belirtelim ki, mevcut toplu iş sözleşmesi sistemimizde, grev oylaması dışında, ünitedeki işçilerin greve müdahalesi söz konusu olmaz. Bu nedenle, pek az sayıda işçi tarafından greve devam edildiği durumda dahi greve hâkimin müdahale şansı bulunmayacağı kanaatindeyiz meğer ki pek az sayıda işçi tarafından grevin sürdürülmesi, grev hakkının kötüye kullanılmasını teşkil edecek haller içerisinde (TMK m. 2 / STSİK m. 72) değerlendirilebilecek olsun. Bu hallerde uygun düştüğü ölçüde, hâkimin greve müdahalesi söz konusu olabilecektir.

Grevin tamamen çözülmesi durumunda ise grevin hukuken kendiliğinden sona ereceği kabul edilmelidir. Nitekim, öğretimizdeki baskın görüşe göre, greve sonradan katılım söz konusu olamayacağından, fiilen sona eren grevin hukuken devam edebileceğinin kabulü güçtür. Öte yandan, kural olarak greve katılmayan işçiler, sendikalı olup olmamalarına bakılmaksızın, grev sonucunda bağitlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanmazlar. Bu durumda bağitlanan toplu iş sözleşmesinin kural olarak, yalnız borç doğrucu hükümlerinin uygulanacağı gibi bir sonuç çıkar ki bu durum toplu iş sözleşmesi sistemimizin özüyle bağdaşmaz. Nitekim, bu durum, toplu iş sözleşmesinin kişi bakımından uygulama alanının, toplu iş sözleşmesi bağitlandıktan sonra daralmasından yahut sona ermesinden farklıdır.

Bu nedenlerle, grevin tamamen çözülmesi durumunda, grevin hukuken sona erdiği ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğü kanaatindeyiz. Aynı durum, katılımın pek az olduğu greve hâkimin müdahalesinin kabul edildiği durumda da geçerlidir.⁸⁸⁸

⁸⁸⁸ Greve katılımın önemli derecede azaldığı durumda, sendikanın grevi kaldırması gerektiği, aksi takdirde, grev hakkının kötüye kullanılması sebebiyle grevin durdurulmasının mahkemeden talep edebileceği yönde bkz. Naneci Arıcı, a.g.m., 2018, 111,112.

7. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YETKİSİNİN DÜŞMESİNİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

7.1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşmesinin Toplu Görüşme Sistemi Açısından Hüküm ve Sonuçları

İşçi sendikasının, toplu görüşme sürecinin hangi aşamasında olursa olsun yetkisinin düşmesi halinde, üniteye yetkili sendika kalmamış bulur. Anılan sebeple, yeni bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yetki tespiti için Bakanlığa başvurmasının ve yetki tespit işlemlerinin yeniden başlamasının önü açılır.

Yetki tespit işlemlerine dair açıklamalarımızda belirttiğimiz üzere, üniteye herhangi bir işçi sendikasıncı yetki tespit başvurusunda bulunulması halinde, öncelikle bu yetki tespit talebine ilişkin olumlu veya olumsuz yetki tespit kararının kesinleşmesi gerekir. İlk tespit başvurusuna ilişkin karar kesinleşmeden, başka bir sendikanın yaptığı başvurunun esastan incelenmesine geçilemez.

Üniteye yetkili bir sendika olduğu halde yetki tespit talebinde bulunulabilmesi ancak, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin süresinin bitimine yüz yirmi gün kalması halinde değerlendirilmeye alınabilir ancak bu halde dahi yeni dönem için yapılacak toplu iş sözleşmesi önceki sözleşme sona ermeden yürürlüğe girmez (STİSK m. 35/4)

Yetki belgesi alan sendikanın, yetkisinin düşmesi halinde ise artık herhangi bir süre beklenmeksizin, yeni dönem için yetki tespit talebinde bulunulabilir. Ancak burada önemle belirtelim ki, yetkinin düşmesi, toplu iş sözleşmesi bağlandıktan sonra, işçi sendikasının infisahı, feshi veya kapatılmasına dayanıyor ise anılan sebepler yürürlükteki toplu iş sözleşmesini sona erdirmeyeceğinden (STİSK m. 37/1), yeni dönem için yapılacak başvurular en erken yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden yüz yirmi gün önce yapılabilecektir (STİSK m. 35/4).

7.2. Toplu İş Sözleşmesi Yetkinin Düşmesinin İşçi Sendikası Açısından Hüküm ve Sonuçları

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesiyle, işçi sendikanın yetkisine dayanarak elde ettiği hak ve menfaatler sona erer. Bu hak menfaatler, üyelik aidatının kaynakta kesinti yoluyla ödenmesi ve işyerine sendika temsilcisi atanması olarak sıralanabilir.

7.2.1. Üyelik Aidatlarının Tahlisinde Kaynakta Kesinti Yöntemine Başvuru İmkânın Ortadan Kalkması

Sendikaların amacı, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek (STİSK m. 2/1-ğ) olduğundan, sendikaların anılan amaca ulaşabilmesi için devlete, siyasi partileri, diğer sendikalara ve dini oluşumlara karşı yönetsel ve iktisadi olarak bağımsızlığının korunması elzemdir.

Bu durumun farkında olan kanun koyucu tarafından, sendikaların gelir kaynakları Kanun’la belirlenmiş ve sendikaların bazı kurum ve kuruluşlardan yardım ve bağış alması yasaklanmıştır.⁸⁸⁹ Anılan yasaklar dışında, sendikaların gelir kaynaklarını, üyelik ve dayanışma aidatları, bağışlar, tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler ile mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan ibarettir (STİSK m. 28/1). Sendikanın Kanun’la belirlenen gelirleri dışında, gelir elde etmesi, bağış veya yardım alması halinde alınan yardım, üyelerden birinin veya Bakanlığın başvurusu üzerinde, mahkeme kararıyla hazineye aktarılır (STİSK m. 28/4).

Anılan düzenlemeler ışığında denilebilir ki, sendikaların temel mali kaynakları üyelik aidatları ve dayanışma aidatlarıdır.⁸⁹⁰ Sendikaların dayanışma aidatı yoluyla gelir elde edebilmesi, toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunmalarına bağlıdır (STİSK m. 39/4). Bununla birlikte, sendikanın üyelerinden aidat alabilmesi için, toplu iş sözleşmesi bağitlaması ve dahi

⁸⁸⁹ 6356 s.K. m. 26/7: “Kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz”; m. 28/2: “Kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.”; m. 26/6: “İşçiler ve işçi kuruluşları işveren kuruluşlarına, işveren kuruluşları da işçi kuruluşlarına üye olamaz; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler aracılığıyla biri diğerinin kurulmasına, yönetim ve faaliyetine müdahalede bulunamaz.”; m. 28/3: “İşçi kuruluşları, işverenler ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulan işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları da işçilerden ve bu Kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Kuruluşlar, yurt dışındaki kişi, kurum ve kuruluşlardan Bakanlığa önceden bildirimde bulunmak suretiyle yardım ve bağış alabilir. Ancak, işçi kuruluşları yurt dışında kurulu işveren ve işveren kuruluşlarından; işveren kuruluşları ise işçi ve işçi kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz. Nakdî yardım ve bağışların bankalar aracılığıyla alınması zorunludur.”

⁸⁹⁰ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 95; Arıcı, K. (2000). “Türk Sendika Hukukunda Sendika Üyelerinin Aidat Ödeme Yükümlülüğü”, *Kamu-İş*, 5 (3), 481; Demir, a.g.e, 1986, 305; Eyrenci, a.g.e., 1992, 180; Kutal, M. (1977), “Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi (Check Off)”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 15; Tuğ, a.g.e., 1992, 224.

üyelerinin fiilen çalıştığı ünitelerde yetkili sendika olması gerekmez. Sendika tüzüğünde belirlenen aidatın işçilerce ödenmesi gerekir (STİSK m. 18/1)

Yürürlükteki 6356 s. Kanun’la, yalnızca yetkili sendikaya⁸⁹¹, üyelik aidatlarının işverence, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenmesine imkân tanınmıştır (STİSK m. 18/2).⁸⁹² Kaynakta kesinti yöntemi veya check-off sistemi olarak adlandırılan bu usule göre, yetkili sendikanın başvurusu üzerine, üyelik aidatları işveren tarafından, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir (STİSK m. 18/2).⁸⁹³

Kaynakta kesinti yöntemine ilişkin usul ve esaslar, Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Anılan Yönetmeliğin, 9. maddesine göre, yetki alan sendikanın, üyelik aidatlarının işçilerin ücretinden ödenmesi için yazılı olarak talepte bulunması gerekir (f. 2). Buradaki talebin yazılı yapılması geçerlilik şartıdır.⁸⁹⁴ Talepte bulunan sendikanın, talebinde, kesinti listesini de vermesi gerekir.⁸⁹⁵ İşverenin ödeme yükümlülüğü, bildirimin yapıldığı tarihte başlar.⁸⁹⁶

⁸⁹¹ Kaynakta kesinti yöntemine dair düzenleme 274 s. Sendikalar Kanunu’nda da yer verilmiş (274 s.K. m. 23/3) ancak anılan Kanun’da kaynakta kesinti yönteminden faydalanma imkanı, yetkili sendikaya değil, işyerinde çalışan işçilerden dörtte birini üye kaydeden tüm sendikalara – ve üst kuruluşlara – tanınmıştır. Bkz. 274 s.K. m.23/3. Ayr. bkz. Esener, a.g.e., 1978, 349 vd. Kaynakta kesinti yönteminden yalnızca yetkili sendikanın yararlanabilmesinin, sendikaların çokluğu ilkesi ve kolektif sendika özgürlüğü açısından yerinde olmadığı, bu yetkinin oranın yükseltilerek (%30-%40) aynı anda birden fazla sendikanın yararlanmasının sağlanması yönünde bkz. Eyrenci, a.g.e., 1984, 119-120. Bkz. karşı. Başbuğ, a.g.m. 2021, 181; Kutal, a.g.m., 1977, 44. 274 s.K. döneminde, check-off yönteminin toplu iş sözleşmesi yetkisi ile birleştirilmesine dair öneri için bkz. Kutal, a.g.m., 1977, 50.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıcının, yetki belgesi alınmasından önceki bir tarih olarak belirlenmesi halinde, kaynakta kesme yükümlülüğünün, yetki belgesi alınmasından önceki dönemi kapsamayacağı yönünde bkz. Özkaraca, E. (2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*, İstanbul, 245. Ayrıntılı inceleme için bkz. Özkaraca, a.g.e, 2014, 239 vd.

⁸⁹² Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 61,62; Akyiğit, a.g.m., 2013, 61.

⁸⁹³ Arıcı, a.g.e., 2022, 101. Kaynakta kesinti yönteminin sakıncaları hk. bkz. Şahlanan, a.g.m., 2014, 416, 417 (Genel Görüşme – Murat Özveri); Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 220. Ayrıntılı inceleme ve tartışmalar için bkz. Kutal, a.g.m., 1977, 24 vd. Kaynakta kesinti yönteminin sendikal hareketlerin gelişme dönemlerinde destek, kolaylık ve yardım sağladığı yönünden bkz. Arıcı, a.g.m., 2000, 488. Bkz. Kutal, a.g.m., 1977, 21; 39.

⁸⁹⁴ Akyiğit, a.g.e., 2020, 241.

⁸⁹⁵ Akyiğit, a.g.e., 2020, 241; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 140.

⁸⁹⁶ Arıcı, a.g.e., 2022, 102. Aynı yönde bkz. Y22HD, 13.10.2014, 2014/26610 E., 201427290 K.: “Öte yandan, somut olayda, davacı sendika tarafından, aidat kesintisi talebini içeren yazı ve üye listesi ise, davalı alt işveren şirkete 25.11.2011 tarihinde tebliğ edilmiştir. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, işverenin aidat kesintisi yapma ve ödeme borcundan söz edilebilmesi için, yetki belgesine konu işyeri veya işletmede çalışan üyesi işçilerin listesini ve bu listeye göre üyelik aidatının kesilmesini ve sendikaya ödenmesini istemesi gerekir. Şu halde, davalı şirketin aidat kesintisi yapma ve ödeme yükümlülüğünün, bildirimin yapıldığı, 25.11.2011 tarihinde başlayacağı tartışmasızdır.”. e.a.: legalbank.net, e.t.:19.05.2022.

Talep, yetki alındıktan sonra derhal yapılabileceği gibi toplu görüşmeye çağrı yapılırken ve hatta toplu iş sözleşmesi bağlandıktan sonra da yapılabilir. Nitekim, üyelik aidatlarının kaynakta kesinti yoluyla ödenmesinin talep edilmesi, işçi sendikası için bir yükümlülük değil haktır. İşçi sendikası bu hakkı yetkisi devam ettiği sürece dilediği zamanda kullanmakta serbesttir. Kendisine, işçi sendikası yazılı olan talep gelen işveren, üyelik aidatlarını, işçinin ücretinden keserek yetkili sendikaya öder (f.1). Yetkili sendikaya talepte bulunulması halinde işveren, aidatları kesmeye, kestiği tutarı ve kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür (f.3). İşverence, talebin yerine getirilmemesi halinde, işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür (f.4).⁸⁹⁷ İşverenin, aidat miktarını bankalarca işletme kredilene uygulanan en yüksek faiziyle ödemesi yaptırımı, işverenin, üyelik aidatını, işçinin ücretinden kesmekle birlikte sendikaya göndermemesi halinde uygulanacağı gibi bu kesintinin yapılmaması halinde uygulanacaktır. Dolayısıyla işveren, kaynakta kesinti yapmasa dahi, anılan faizi ödemekle yükümlüdür.⁸⁹⁸

⁸⁹⁷ Toplu iş sözleşmesinde aidatın ödeneceği tarihin belirtilmemesi halinde, sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi zorunluğu yönünde bkz. Y7HD, 26.10.2015, 2014/8611 E., 2015/ 9770 K.: “*Toplu İş Sözleşmelerinde kesilen aidatın ne zaman sendikaya yatırılacağı hususu düzenlenmiş ise ayrıca ihtar gerek kalmadan bu tarihlerden itibaren faize karar verilmeli, bu konuda bir düzenlenme yoksa taraf sendikanın işvereni temerrüde düşürmesi gerekir. Dava tarihinden önce sendika tarafından işverenin temerrüde düşürülmesi söz konusu değil ise dava ve ıslah tarihi temerrüt tarihini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekir. Ayrıca 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 61/2. Maddesi’nde (6356 Sayılı Yasa’nın 18. Maddesi’nde) sendika üyelik aidatının bir ay içerisinde sendikaya gönderilmesi öngörülmüş ise de, yukarıda açıklandığı şekilde kanunda işverene bir aylık ödeme süresi öngörülmesi temerrüt için yeterli görülmemiş, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiği kabul edilmiştir.*”. Tekstil İşveren Dergisi, Aralık 2016, Hukuk Eki (110), 2 e.a.: tekstilisveren.org.tr, e.t.: 19.05.2022. Kararı isabetli bulmayan görüş için bkz. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 112, dn., 375. Kararın incelemesi için ayrıca bkz. Şahlanan, F. (2016). “İşverenin Sendika Aidatlarını Kesme Yükümlülüğü ve Faiz Başlangıcı”, *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, Aralık, 4,5: “*Görüldüğü gibi Yüksek Mahkeme, 6356 Sayılı Kanun’un 18. Maddesi’ndeki temerrüt için “bildirim şartı aranmaksızın” ibaresini hiç dikkate almamakta, sendika aidatında işletme kredisi faizi uygulaması için Borçlar Kanunu’ndaki temerrüt ihtarı koşulunu 6356 Sayılı Kanun’un yürürlüğünden sonraki döneme ilişkin sendika aidatı davalarında da aramaktadır. Bu nedenle söz konusu kararlar eleştiriye açıktır. Söz konusu kararlarda yapılması gereken husus bir ayırım yaparak 6356 Sayılı Kanun’un yürürlük tarihinden önceki dönem için doğan aidat alacakları için tarafımdan da paylaşılan (F. Şahlanan, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Haziran 2011) önceki içtihatlardaki temerrüt ihtarı koşulunu sürdürmek, buna karşılık kanunun yürürlük tarihinden sonraki dönemde doğan aidat alacakları için alacağın doğum tarihinden itibaren, faiz konusunda temerrüt ihtarına gerek görmeksizin, hüküm kurmak gerekirdi. Yukarıda belirtilen nedenlerle işverenin sendika aidatı ve dayanışma aidatlarını kesmesi ve sendikaya ödemesi konusunda 2821 Sayılı Kanun’dan farklı bir düzenleme getiren 6356 Sayılı Kanun’un 18’inci Maddesi’ndeki yeni düzenlemeyi dikkate almaksızın 2821 Sayılı Kanun dönemindeki konuya ilişkin içtihatlarının tekrarı niteliğinde olan bu karardaki sonucu paylaşmıyoruz.*”

⁸⁹⁸ Burada yeri gelmişken belirtmemiz gerekir ki, üyelik aidatı dışında, sendikaya ödeme yapılmak üzere işçilerin maaşından herhangi bir kesinti yapılamayacağı gibi işçiler de üyelik aidatlarının kaynakta

İşverenin bu yükümlülüğü ve sendikanın bu hakkı, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesiyle kendiliğinden sona erer.⁸⁹⁹ Nitekim gerek Kanun'da gerekse Yönetmelikte, kaynakta kesinti yönteminin yalnızca yetkili işçi sendikasının talebi üzerine uygulanacağı vurgulanmaktadır.

7.2.2. İşyeri Sendika Temsilcisinin Görevinin Sona Ermesi

Sendikanın yetki almakla edindiği en temel menfaatlerden biri, işyeri sendika temsilcisi atama hakkıdır. Kaynakta kesinti yöntemi nasıl sendikanın mali yönde kuvvetlendiriyor ise sendika işyeri temsilcisi de sendikanın bir anlamda işyerindeki gözü kulağı olarak⁹⁰⁰, sendikanın ünitelerde örgütlenmesi ve işçilerle sendika arasında kuvvetli bir iletişimin kurulması noktasında aktif rol oynar.⁹⁰¹ Bir başka deyişle, köprü vazifesi görür.⁹⁰²

Sendika işyeri temsilcisi, yetki belgesi alan sendikaca, işyerinde çalışan işçi sayısına göre oranlanan ve Kanun'da belirlenen sayıda atanan⁹⁰³ (STİSK m. 27/1) ve işyeri ile sınırlı olmak kaydıyla, işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevli olan işçi ya da işçilerdir (STİSK m. 27/3). Sendika temsilcilerinin, Kanun'da belirlenen görevlerinin yanında, sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcilerine başkaca görevler verilmesi mümkündür.⁹⁰⁴ Nitekim, bu görevler, sayılanlarla sınırlı değildir. Sendika işyeri temsilcileri, anılan görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla yerine getirirken, işyerlerinde, sendika temsilcilerine, görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanması gerekir (STİSK m. 27/4).

kesinti yöntemiyle ödenmesine itiraz edemezler. Bkz. Arıcı, a.g.m., 2000, 489,490; Demir, a.g.e, 1999, 137. 274 s.K. döneminde benzer görüş için bkz. Kutal, a.g.m., 1977, 35;41.

⁸⁹⁹ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 76.

⁹⁰⁰ Akyiğit, a.g.e., 2020, 296.

⁹⁰¹ Eyrenci, a.g.e., 1992, 156.

⁹⁰² Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 535.

⁹⁰³ 6356 s.K. m. 27/1: "Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder."

⁹⁰⁴ Arıcı, a.g.e., 2022, 120.

İşyeri sendika temsilcisi atayabilmesi, işçi sendikası için ne kadar önemliyse, bu göreve atanan işçi açısından da en az bir o kadar önemlidir. Nitekim, sendika işyeri temsilcisi, Kanun'da özel bir güvenceyle korunmaktadır (STİSK m. 24).⁹⁰⁵ Bu güvence kapsamında, işyeri sendika temsilcisinin, işveren tarafından haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe iş sözleşmesini feshedemeyeceğine dair özel bir iş güvencesi öngörülmüştür (STİSK m. 24/1). Bu anlamda, belirtmemiz gerekir ki işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin feshi için haklı bir sebebin⁹⁰⁶ varlığı yeterli olmayıp, bu nedenin açık ve kesin bir şekilde yazılı olarak temsilciye bildirilmesi gerekir.⁹⁰⁷ Bu anlamda, yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğu ve şekle aykırılık halinde feshin geçersizliğine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği ifade edilmektedir.⁹⁰⁸

Bu güvencenin yanında, sendika temsilcisine ve onu atayan yetkili sendikaya fesih bildiriminin tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde dava açma imkânı getirilmiş (STİSK m. 24/1) ve açılan davanın basit yargılama usulüyle sonuçlandırılması ve yerel mahkeme kararına karşı kanun yoluna başvurulması halinde, bölge adliye mahkemesince verilen kararın kesin olduğu belirtilerek, yargılamanın süratle tamamlanması amaçlanmıştır (STİSK m. 24/2).

Yargılama sonucunda, feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde ise temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakların temsilciye ödenmesi gerekir ve kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş

⁹⁰⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). “Karar İncelemesi: İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2017/1, 114. İşyeri sendika temsilcilerinin özel olarak korunması zorunluluğu hakkında bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 73. Bkz. Kutal, a.g.m., 2013, 167. Yetkili sendika dışında kalan sendikalara üye olan işçilerin, demokratik esaslara uygun şekilde sendika temsilcisi seçmesi hakkı olmakla birlikte, bu temsilcilerin 6356 s. Kanun anlamında işyeri sendika işyeri temsilcisi güvencesinden faydalanamayacakları ancak bu temsilcilerin iş sözleşmelerinin feshinin sendikal nedenle fesih olarak değerlendirilebileceği yönünde bkz.: Y9HD, 10.03.2016, 2016/2476 E., 2016/5446 K.: “Sendikasına üye olanların işyerinde seçim yapmak suretiyle 6356 sayılı yasa anlamında olmasa da kendi içlerinden işyeri sendika temsilcilerini seçmeleri demokratik bir hak olup, davalı işverence temsilci olarak seçilen 11 işçinin iş sözleşmesinin feshi, sözü edilen işçiler bakımından sendikal nedenin varlığını ortaya koymaktadır. Dairemizce yapılan değerlendirmede salt temsilci seçilen işçilerin iş sözleşmelerinin 18/06/2015 tarihindeki toplu eylem sebebiyle feshedilmesi geçerli nedene dayanmadığı gibi, fesihlerin sendikal nedeni ile yapıldığını ortaya koyduğu kabul edilmiştir.”. e.a.: lagalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁹⁰⁶ Sendika işyeri temsilcisinin iş sözleşmesinin feshinde haklı neden teşkil eden hallere ilişkin inceleme için bkz. Özkaraca, E. (2013). “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (38), 194,195.

⁹⁰⁷ Astarlı, M. (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuku Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XVII (1-2), 157.

⁹⁰⁸ Astarlı, a.g.m., 2013, 157.

günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir (STİSK m. 24/3). Bu anlamda, işyeri sendika temsilcisinin işe iadesine dair süreç, genel hükümlerden farklılaştırılmıştır. Öyle ki, işverenin, işyeri sendika temsilcisini işe başlatmamasının yaptırımını, iş güvencesi tazminatı değil, işverenin temerrüdüdür (TBK m. 408).⁹⁰⁹ Öğretide, işveren temerrüdüne ilişkin bu ayırık durumda, işçinin ücretinden herhangi bir indirim de yapılamayacağı ifade edilmektedir.⁹¹⁰

Sendika işyeri temsilcisi yalnız feshe karşı değil, coğrafi anlamda da güvence altındadır. İşyeri sendika temsilcisi için iş koşullarında esaslı değişikliğe benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz (STİSK m. 24/4). Temsilcinin yazılı rızası alınmaksızın, işyeri temsilcisinin görev yerinin değiştirilmesi veya çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması halinde, bu değişik geçersiz sayılmasıdır. Bu durumda temsilci, değişikliği kabul etmeyerek, çalışmadığı süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını işverenin temerrüdü hükümlerine göre (TBK 408) isteyebilir⁹¹¹ ya da işverene yazılı bir uyarıda bulunmasının akabinde, iş mahkemelerinde bir tespit davası açarak, – işyeri değişikliğine ilişkin işlemin ⁹¹²– geçersizliğin tespitini, mahkemeden talep edebilir.⁹¹³

Gerek işyerine sendika temsilcisi atanması hakkı gerekse sendika temsilcisinin anılan güvencelere sahip olması, işçi sendikasının yetki belgesini aldığı tarih ve yetkinin sona erdiği tarih arasında söz konusu olmaktadır. Başka bir deyişle, işçi sendikasının toplu

⁹⁰⁹ 6098 s.K. m. 408: “İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.”

⁹¹⁰ Astarlı, a.g.m. 2013, 159.

⁹¹¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 235; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 544; Sümer, 2019, 536.

⁹¹² Temsilcinin işinde yapılan esaslı değişikliklerin iptaline karşı dava açamayacağı yalnızca işyeri değişikliğini ilişkin işlemin iptalini talep edebileceği yönünde bkz. Özkaraca, a.g.m., 2013, 198. Benzer yönde bkz. Şahlanan, a.g.m., 2014, 388.

⁹¹³ Arıcı, a.g.e., 2022, 122. Ayr. bkz. Y9HD, 25.05.2016, 2012/47 E., 2014/3977 K.: “İş ve işyeri değişikliği işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverence bu yönde yapılan tasarrufların mahkeme tarafından iptali söz konusu değildir. Talep halinde ancak yapılan işlemin hukuka aykırı olup olmadığına karar verilebilir. Bu şekildeki bir iş ve işyeri değişikliği işyeri sendika temsilcisine uygulanması halinde hem mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 30/3 maddesi hemde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 24/4 maddesi uyarınca bu işlemin iptaline karar verilebilir.”. e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

iş sözleşmesi yetkisi düştüğünde, artık işyerine yeni sendika temsilcisi atanamayacağı gibi mevcut sendika temsilcilerinin de görevlerine devam etmeleri olanaksızdır.⁹¹⁴

7.3. Yetkinin Düşmesinin Uygulanmakta Toplu İş Sözleşmesi Açısından Hüküm ve Sonuçları

Yetkinin düşmesinden önce yapılan – uygulanmakta olan – toplu iş sözleşmesinin, yetkinin düşmesinden sonraki hukuki durumunun tespit edilebilmesi için öncelikle yetkinin, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra düşeceği hallerin belirlenmesi ve bu haller özelinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi yapılmalıdır.

Toplu iş sözleşmesi yetkinin düşeceği haller incelendiğinde esasen bu hallerin, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesine ulaşmak hususundaki yükümlülüklerini ihlal etmesi yahut mücadeleci çözüm yollarının sona ermesine rağmen halen toplu iş sözleşmesi bağitlayamamasından ibaret olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesine ulaşıldıktan sonra yetkinin düşmesi kural olarak söz konusu olmaz ki toplu iş sözleşmesine ulaşılmasıyla sendika artık taraf sendika olmasının sağladığı hak ve menfaatlerden de yararlanmaya başlar.

Bununla birlikte, sendikanın tüzel kişiliğinin sona erdiği hallerde, artık sendikanın toplu iş sözleşmesi ehliyeti ortadan kalacağından, başka hiçbir şart gerçekleşmeksizin işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceği söylenmelidir. Sendikanın, toplu iş sözleşmesi ehliyetini kaybetmesi, aynı zamanda sendikanı toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyetini de yitirmesi sonucunu doğurur. Bu anlamda, işçi sendikasının tüzel kişiliğinin sona erdiği, infisah, fesih ve kapatılma hallerinde, işçi sendikası artık toplu iş sözleşmesi bağitlayamayacağı gibi bağitladığı toplu iş sözleşmesine taraf olarak da kalamaz.

Sendikanın tüzel kişiliğini yitirmesi halleri, sendikanın toplu iş sözleşmesine taraf olma yeterliliğini ortadan kaldırırsa da bu durum toplu iş sözleşmesini sona erdirmez (STİSK m. 37/1). Bir başka deyişle, sendikanın taraf sıfatını kaybetmesi yürürlükte toplu iş sözleşmesinin devam etmesine engel değildir.

⁹¹⁴ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 220.

Ancak bu halde, toplu iş sözleşmesinin bir bütün olarak uygulanmaya devam olunacağı da söylenemez. Nitekim toplu iş sözleşmesinin bazı hükümleri, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin (STİSK m. 33/1) iken bazı hükümleri, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimiyle, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenler (STİSK m. 33/2).

Bu noktada, yetki daha doğrusu ehliyetini yitiren bir işçi sendikasıyla bağitlanan toplu iş sözleşmesinin hukuki durumları da anılan hükümler üzerinden değerlendirilmelidir.

7.3.1. Borç Doğurucu Hükümler Bakımından Sonuçları

Toplu iş sözleşmesi taraflarının, karşılıklı hak ve borçları ile toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimiyle, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükümleri, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri olarak nitelendirilir. Toplu iş sözleşmesinde, borç doğurucu hükümlere yer verilmesi ihtiyaridir.⁹¹⁵

Bu anlamda, borç doğurucu hükümler, tarafların toplu iş sözleşmesi süresince birbirlerine karşı olan hak ve yükümlülüklerine dairdir.⁹¹⁶ Bu hükümler, toplu iş sözleşmesinin uygulanması sırasında, tarafların birbiriyle olan ilişkilerini düzenler ve dolayısıyla, anılan hükümler, ünitelerde çalışan işçiler üzerinde değil yalnızca sözleşmenin tarafları arasında hüküm ve sonuç doğurur.⁹¹⁷ Bu anlamda, toplu iş sözleşmesinin, işçi ve işveren sendikaları arasında bağitlanması halinde, işveren sendika üyeliğinin devamı süresince, toplu iş sözleşmesine ferdan taraf

⁹¹⁵ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 1; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 577. Bkz. 6356 s.K. m. 33/2: “Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir.”

⁹¹⁶ Başbuğ ve Yücel Bodur, a.g.e., 2018, 309; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 2017.

⁹¹⁷ Şakar, a.g.e., 2018, 391; Toplu iş sözleşmesinde yer alan tahkim şartının işçi açısından bağlayıcılık taşımadığı yönünde bkz. Y9HD, 05.11.2014, 2014/27372 E., 2014/32855 K.: “... davacı işçinin üyesi bulunduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan ve 01/04/2012-31/03/2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 18 inci maddesinde düzenlenen tahkim şartının (tarafların tahkim yoluna gitmesinin) zorunlu olmadığı, ihtiyari olduğu taraflardan birinin isteği ile ancak tahkim yoluna gidilebileceği tüm bu nedenlerle 01/04/2012-31/03/2014 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 18 inci maddesinde düzenlenen tahkim şartının sendika üyesi olan davacı işçiyi bağlamayacağı, davacı işçinin tahkim yoluna başvurmak zorunda olmadığı, davacı işçinin dava konusu alacağını mahkemeye dava açmak suretiyle isteyebileceği açıkça anlaşılmış olup mahkemece işin esasına girilerek talep konusunda bir karar verilmesi gerekirken hatalı bir gerekçe ve değerlendirme ile davalının yaptığı “uyuşmazlığın tahkim yoluyla çözülmesi gerektiği” yönündeki ilk itirazın kabulü ile davanın usulden reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” e.a.: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

olamayacağından, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinin, sendikalı işveren açısından da hüküm ve sonuç ifade etmeyeceği söylenmelidir.⁹¹⁸

Sendika tüzel kişiliğinin sona ermesiyle, tarafların birbirine karşı olan hak ve yükümlülükleri de sona erer.⁹¹⁹ Dolayısıyla, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin, borç doğurucu hükümleri artık uygulanmaz.

7.3.2. Normatif Hükümler Bakımından Sonuçları

7.3.2.1. Genel olarak

Toplu iş sözleşmesinin normatif – düzenleyici – hükümleri, toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümlerinden farklı olarak taraflar arasındaki ilişkide değil işçi ve işveren arasındaki ilişkide hüküm ifade eder. Bu hükümler, iş sözleşmesinin yapılması, devamı ve sona ermesine ilişkin hükümlerdir. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanında kalan ünite, çalışma koşullarına dair düzenlemeleri içerdiğinden, normatif hükümleri bulunmayan bir sözleşmenin, toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyeceği kabul edilmektedir.⁹²⁰

Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleridir ki, iş sözleşmesindeki hükümler, toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağı – emredici etki –⁹²¹ gibi iş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda toplu iş sözleşmesindeki hükümler, kendiliğinden uygulama alanı bulur – doğrudan etki –.⁹²²

⁹¹⁸ Bkz. Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 347.

⁹¹⁹ Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 416.

⁹²⁰ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 142; Arıcı, a.g.e., 2022, 230; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 569; Şakar, a.g.e., 2018, 390; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 205. Toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin kategorilerden en az birinin düzenlenmesinin, toplu iş sözleşmesinin varlığı açısından gerekli ve yeterli olduğu yönde bkz. Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 40; Subaşı, a.g.m., 2014, 606; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 206. Toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini, “zorunlu kısım” başlığı altında inceleyen görüş için bkz. Akyiğit, a.g.e., 2020, 367 vd.

⁹²¹ Ayrıntılı inceleme için bkz. Özdemir, E. (2010). “Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, 1, 582 vd. Ayr. Bkz. YHGK, 12.12.2018, 2015/2398 E., 2018/1905 K.: “Bu durumda toplu iş sözleşmeleri tarafların hakları ve borçları yanında asıl ve ağırlıklı olarak iş sözleşmelerine uygulanacak (normatif) hükümleri içermektedir. Normatif hükümler emredici kanun hükmü gibi kapsamına aldığı iş sözleşmelerine uygulanırlar. Buradan çıkan sonuç ise, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağıdır. İş sözleşmesindeki toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümleri alacaktır. Toplu iş sözleşmelerine kanunen belirlenen amacı içinde kalmak ve kesin emredici nitelikteki kanun hükümlerine aykırı bulunmamak şartı ile iş sözleşmelerinin yapılmasına, türlerine, şekillerine, çalışma şartlarına ve iş sözleşmelerinin sona ermesine ilişkin hükümler konulması mümkündür.”. e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁹²² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 386; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 289.

Sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi veya sendikanın faaliyetlerinin geçici olarak durdurulması halinde, toplu iş sözleşmesinin sona ermeyeceğine dair açık Kanun hükmü gereği, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, toplu iş sözleşmesinin belirlenen süresinin sonuna kadar toplu iş sözleşmesi hükmünde⁹²³, bu sürenin sona ermesinden itibaren ise iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edilir.⁹²⁴

7.3.2.2. Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine dair hükümlerinin uygulanmaya devam edilmesinin benzer düzenlemelerden farkları

7.3.2.2.1. Toplu iş sözleşmesinin art etkisi ile farkları

Toplu iş sözleşmesinin art etkisi, toplu iş sözleşmesinin zaman bakımında uygulama alanı dahilinde kalır.⁹²⁵ Toplu iş sözleşmeleri ancak belirli bir süre için yapılabilir ve bu sürenin dolmasıyla toplu iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.⁹²⁶ Toplu iş sözleşmesinin süresi, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında taraflarca kararlaştırılır. Bu süre, mevsimlik işler ve geçici işler gibi bir yıldan kısa süre süren işler hariç olmak üzere bir yıldan az ve halükârda üç yıldan fazla olamaz. Taraflar, bir ve üç yıllık süreler içerisinde olmak kaydıyla sözleşmenin süresini kendileri belirleyebilirler. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesi bağlandıktan sonra bu sürenin uzatılması ve kısaltılması söz konusu olmaz (STİSK m. 35/2).⁹²⁷ Toplu iş sözleşmesinin, belirli süreleri yapılmasına dair emredici hüküm karşısında, toplu iş sözleşmesi belirlenen sürenin öncesinde taraflarca feshedilemeyeceğinden⁹²⁸, belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden toplu iş sözleşmesi sona erer.⁹²⁹

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte sözleşme taraflarının bu sıfatlarının bu sıfatları ortadan kalktığından artık sözleşmenin karşılıklı hak ve borçlara ilişkin hükümler uygulanmaz.⁹³⁰ Bununla birlikte kanun koyucu, mevcut toplu iş

⁹²³ Reisoğlu, a.g.e., 1975, 155.

⁹²⁴ Sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi durumunda, sendika üyesi olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma şekilleri hk. bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 464.

⁹²⁵ Ayrıntılı inceleme için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2018, 172 vd.; Yayvak İ. (2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi (Türk – Alman Hukuku Karşılaştırmalı)*, İstanbul.

⁹²⁶ 275 s.K. döneminde, toplu iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli olarak yapılabilmekteydi (TİS-GLK m. 4). Bkz. Reisoğlu, a.g.e., 1975, 139 vd.

⁹²⁷ Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 83; Subaşı, a.g.m., 2016, 1007.

⁹²⁸ Şakar, a.g.e., 2018, 392; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 345; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 414.

⁹²⁹ Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 461; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 413.

⁹³⁰ Arıcı, a.g.e., 2022, 276; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 486,487; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 647, Yayvak, a.g.e., 2014, 159.

sözleşmesinin sona ermesi ile toplu sözleşmesinin bağtlanarak yürürlüğe girmesi arasında yaşanabilecek olumsuzlukları azaltmak için toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğini kararlaştırmıştır.⁹³¹ Anılan düzenleme uyarınca, “*Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.*” (STİSK m.36/2)

Sona eren toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam etmesi, öğretide, toplu iş sözleşmesinin art etkisi veya sonraya etkisi şeklinde ifade edilmektedir.⁹³² “*Art etki yeni, bir haktan yararlanılmasına temel oluşturmaz*”⁹³³. Toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonraki dönem için sözleşmede yer alan hükümlerin yorumlanması suretiyle yeni bir hak yaratılamaz.⁹³⁴ Art etkinin belirleyici özelliği toplu iş sözleşmesinin uygulanması ile edinilen hakların toplu iş sözleşmesi sona ermesine rağmen aynen – hakların donmuş olarak – devamının sağlanmasıdır.⁹³⁵

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesine taraf olma yeterliliğini kaybetmesi üzerinde, toplu iş sözleşmesinin taraflara borç yükleyen hükümlerinin uygulanmasına devam edilmemesi, esasen art etkiyle benzerlik gösterir. Ancak normatif hükümlerin uygulanması yönünden, arada oldukça ciddi farkların olduğu belirtilmelidir.

Her şeyden önce, işçi sendikasının taraf sıfatını kaybetmesi halinde üniteye yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesi bulunduğundan, bu toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden en erken yüz yirmi gün önce yetki tespit talebinde bulunulabilir bununla birlikte, toplu iş sözleşmesinin art etkisi, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından, iş sözleşmesine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaya devam edilmesinden ibarettir. Dolayısıyla, ünite toplu iş sözleşmesinin art etkisinin varlığı, yetki tespit talebinde bulunulamayacağı anlamına gelmez ki esasen art etkinin düzenleniş amacı yeni dönem için yetkili sendikanın belirlenmesi ve toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde, üniteye toplu iş sözleşmesi bulunmamasının yarattığı boşluğun belirli ölçüde azaltılmasından ibarettir.

⁹³¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 487; Esener ve Demir, a.g.e. 2019, 87.

⁹³² Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 295.

⁹³³ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 488.

⁹³⁴ Tuncay ve Savaş Kutsal, 296.

⁹³⁵ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 487.

Öte yandan, taraf sıfatının ortadan kalmasına rağmen uygulanmaya devam olunan toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin kurulmasına, devamına ve sona ermesine ilişkin hükümleri, bireysel iş sözleşmeleri üzerindeki normatif etkisini sürdürür. Bununla birlikte, art etkiye ilişkin düzenlemede, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam edilmesine ilişkin hüküm karşısında, normatif bir etkinin varlığından söz edilemeye gerekir.⁹³⁶ Gerçekten de toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam ettiği durumda artık toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmeleri üzerindeki emredici yapısı ortadan kalkar. Bu durumda taraflar iş sözleşmesi hükmü haline gelen sözleşmeyi diledikleri gibi değiştirebilir veya uyarlayabilirler.⁹³⁷

Anılan sebeplere ek olarak, öğretide, art etkinin, iş sözleşmesinin yapılmasına dair hükümlerinin de uygulanmasını sağlayıp sağlamayacağı⁹³⁸, toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin olarak düzenlenen; izin alacaklarının ödenmesi, çalışma süreleri, izinler gibi hükümler dışında kalan örneğin ücret zammı öngören hükümlerinin art etkiye sahip olup olmadığı ise tartışmalıdır.⁹³⁹ Ancak bu tartışmalar, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra işçi sendikasının ehliyet şartlarını yitirmesi nedeniyle, sözleşmenin yalnızca normatif hükümlerinin uygulanacağı durumda önemini yitirir. Nitekim bu durumda, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, toplu

⁹³⁶ Reisoglu, a.g.e., 1975, 131; Sur, a.g.e., 2022, 353; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 295.

⁹³⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2018, 187. Aynı yönde bkz. Y22HD, 10.03.2010, 2017/28542 E., 2020/4698 K.: “*Toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmelerini ifade eder. Buna göre, yeni toplu iş sözleşmesinde, sona eren toplu iş sözleşmesinde yer alan hak ve menfaatlerin işçi aleyhine değiştirilmesi mümkündür.*” e.a: legalbank.net, e.t.: 19.05.2022.

⁹³⁸ Toplu iş sözleşmesinin yalnızca, iş sözleşmesinin konusu ve sona ermesine ilişkin hükümlerinin art etkiye sahip olduğu yönünde bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 200; Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2018, 183; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 487; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 647; Sur, a.g.e., 2022, 353; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 396; Yayvak, a.g.e., 2014, 137. Ayrıntılı inceleme için bkz. Yayvak, a.g.e., 2014, 134 vd.

⁹³⁹ Toplu iş sözleşmesinin ücret zammına ilişkin hükümlerinde öngörülen artışların toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra uygulanamayacağı yönünde bkz. Arıcı, a.g.e., 2022, 276; Ekmekçi, a.g.e., 2022, 487; Oğuzman, a.g.e., 1987, 85, dn. 98a; Sümer, a.g.e., 2019, 625; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 296. Aynı yönde bkz. Y22HD, 09.06.2020, 2019/8999 E., 2020/6199 K.: “*Öncelikle belirtilmelidir ki, sona eren toplu iş sözleşmesinin ücret zammına ilişkin hükümlerinin art etkisi bulunmamaktadır. Bir diğer ifade ile, ücret zammına ilişkin hükümlerin iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmasını sürdürmek mümkün değildir.*” e.a.: legalbank.net, e.t.:19.05.2022. Karş. Sur, a.g.e., 2022, 355. Yayvak’a göre, ücret zammına ilişkin hükmün, sözleşmenin yürürlüğü ile sınırlandırılmış olması halinde, taraf irade dikkate alınarak, ücret zammına ilişkin hükümlerin art etkisinin olmadığı kabul edilmeli, böyle bir sınırlama getirilmediği takdirde ise ücret zammına ilişkin hükümlerin art etkiye sahip olacağı kabul edilmelidir. Bkz. Yayvak, a.g.e., 2014, 151. Benzer yönde bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, a.g.e., 2018, 184. Ücret zammında ilişkin ayrıntılı inceleme ve tartışmalar için bkz. Yayvak, a.g.e., 2014, 141 vd. Kıdem tazminatı yönünden ayr. bkz. Yayvak, a.g.e., 2014, 151 vd.

iş sözleşmesinin süresi boyunca uygulanmaya devam eder. Söz gelimi, işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesinin yapılmasını izleyen altıncı ayda kapatılması, toplu iş sözleşmesinin on ikinci ve yirmi dördüncü aylarında işçilerin ücretine ek zam yapılmasına dair hükümlerin uygulanmasını tartışma konusu haline getirmez

Son olarak belirtelim ki, toplu iş sözleşmesinin artı etkisi yenisi yürürlüğe girene kadar sürecekken – buradaki “yenisi” ifadesi hem yeni bir toplu iş sözleşmesini hem de yeni bir iş sözleşmesini ifade edecek şekilde düzenlendiği kabul görmektedir.⁹⁴⁰ Taraf sıfatının ortadan kalkması nedeniyle yalnızca iş sözleşmesine dair hükümleri uygulanan toplu iş sözleşmesi, taraflarca sözleşmenin bağtlanması sırasında belirlenen belirli sürenin sonunda sona erecektir.

7.3.2.2.2. Toplu iş sözleşmesinin teşmili ile farkları

Toplu iş sözleşmesinin yalnız normatif hükümlerinin uygulanacağı bir diğer hal, toplu iş sözleşmesinin teşmilidir. Teşmil, kelime anlamı olarak, kapsamına almayı, genişletmeyi ve yaymayı ifade eder. Bu anlamda, toplu iş sözleşmesinin teşmili, esasen toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının idari bir kararla genişletilmesi veya toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan yerleri bu toplu iş sözleşmesinin kapsamına alınması şeklinde ifade edilebilir.⁹⁴¹

Toplu iş sözleşmesinin teşmili, Cumhurbaşkanı kararına dayanır (STİSK m. 40/1). Cumhurbaşkanı, teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Bakanın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu’nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. (STİSK m. 40/1). Teşmil kararı, gerekçesi ve yürürlük

⁹⁴⁰ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 492. Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 297. Bkz. Sur, a.g.e., 2022, 356. Yazara göre, yeni sözleşme yürürlüğe girince yeni sözleşmeden yararlanıp yararlanmadığına bakılmaksızın art etki tüm işçiler için sona erer. Bkz. Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 509. Yazara göre, yeni yapılan sözleşme bu hükümden yararlanan işçiyi kapsamıyorsa; yani işçi herhangi bir şekilde yeni toplu iş sözleşmesinin kapsamında değilse aradan ne kadar süre geçmiş olursa olsun yeni yapılan toplu iş sözleşmesinin etki alanına girmediği sona ermiş olan toplu iş sözleşmesinin bu ilişkilere sözü edilen kanun hükmü çerçevesinde uygulanmasına devam edilecektir. Aynı yönde, karş. ve bkz. Yayvak, a.g.e., 2014, 234.

⁹⁴¹ Arıcı, a.g.e., 2022, 277.

tarihiyle, Resmî Gazete’de yayımlanır ancak yürürlük tarihi, yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez (STİSK m. 40/2).⁹⁴²

Teşmil ile işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetini yitmesi nedeniyle taraf teşkilini yitirdiği toplu iş sözleşmesinin benzerliği, toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümlerinin teşmil de edilememesi (STİSK m. 40/5) noktasındadır. Bu noktada, her iki durumda da toplu iş sözleşmesinin yalnız normatif hükümleri uygulama alanı bulabilecektir.⁹⁴³

Toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona ererken (STİSK m. 40/7), taraf sıfatının ortadan kalkması nedeniyle yalnızca iş sözleşmesine dair hükümleri uygulanan toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi boyunca, son yüz yirmi gün dışında yetki tespiti için başvuruda bulunulamayacağı gibi taraflarca sözleşmenin bağitlanması sırasında belirlenen belirli sürenin sonunda sona erecektir.

Öte yandan, teşmil, Cumhurbaşkanı kararıyla (STİSK m. 40/4) veya teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile ortadan kalkarken⁹⁴⁴, taraf sıfatının ortadan kalkması nedeniyle yalnızca iş sözleşmesine dair hükümleri uygulanan toplu iş sözleşmesi, belirlenen sürenin bitimiyle sona erecektir.

7.4. Yetki Düşükten Sonra Yapılan Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Durumu

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesiyle, işçi sendikasıncı toplu iş sözleşmesi bağitlanması imkânı ortadan kalkar. İşçi sendikasıncı, yetki düşükten sonra yapılan işlemler, bu anlamda yetkisiz bir sendika tarafından yapılmış olur.

Kanun’da yetkinin düşmesi halinde, yetkinin düştüğü fark edilmeksizin veya fark edilmekle birlikte toplu iş sözleşmesi bağitlanması durumunda, bağitlanan toplu iş sözleşmesinin hukuki durumuna dair ayrık herhangi bir düzenlemeye yer

⁹⁴² Şakar, M. (2010). “Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler”, *Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan*, 1, 740; Subaşı, İ. (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, *Çalışma ve Toplu Dergisi*, (39) 209-246, 222,223. Ayrıntılı inceleme için bkz. Sur, M. (1991). *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil*, Ankara, 105 vd.

⁹⁴³ Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 230; Subaşı, a.g.m., (2013), 229.

⁹⁴⁴ Arıcı, a.g.e., 2022, 277.

verilmemiştir. Bununla birlikte, öğretide ve yargıda, yetki düştükten sonra yapılan toplu iş sözleşmesinin hukuki durumunun, Kanun'da yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin (STİSK m. 45) hukuki durumuyla özdeş olduğu bu anlamda, yetki düştükten sonra yapılan toplu iş sözleşmesine de yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği yönünde görüş birliği bulunmaktadır.⁹⁴⁵

Gerçekten de yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesiyle, yetki belgesi alınmasına rağmen, yetki belgesinin hükmünü yitirmesinden sonra bağitlanan toplu iş sözleşmesinin hukuki durumu aynıdır. Nitekim, yetkinin düşmesiyle, sendikanın yetki belgesine dayanarak elde ettiği tüm hak ve menfaatler sona ereceğinden, sendikanın yetki belgesi düştükten sonraki durumu hiç yetki belgesi alınmaması ile aynı olacaktır.

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesine ilişkin hükme göre, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmesinin hükümsüzlüğü, durumun Bakanlıkça tespitinin ardından, kırk beş gün içinde ilgilerce veya Bakanlıkça dava yoluyla ileri sürülebilir (STİSK m. 45/1).

Dolayısıyla, bir toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi bulunmaksızın veya yetki belgesi hükümsüz kaldıktan sonra yapılması sebebiyle hükümsüzlüğünün dava edilebilmesi için öncelikle toplu iş sözleşmesinin imzalanmış olması gerekir, yoksa görüşmelerin yetki belgesi alınmaksızın sürdürüldüğü iddiasında bulunulamaz⁹⁴⁶. Ünitelerde toplu iş sözleşmesinin meydana getirilmediği süreçte, görüşmelerin yetki belgesi bulunmaksızın yapıldığı iddiasına bulunmada da nitekim tarafların herhangi bir hukuki menfaati de bulunmaz. Öyle ki bu durum toplu iş sözleşmesi ortaya çıkarılmış olmadığından, bir başka sendikanın yetki tespit başvurusunda bulunması veya işverenin görüşmeleri kesmesi – yetki belgesi bulunmaksızın işveren toplu görüşmeye zorlanamayacağından – mümkündür. Bu imkanlar, toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasıyla ortadan kalkacağından, yetki belgesinin düşmesine rağmen yapılan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespiti her halükarda talep edebilecektir.

⁹⁴⁵ Bkz. Ekmekçi, a.g.e., 2022, 373; Demir, a.g.e., 2019, 723; Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 46; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 493; Oğuzman, a.g.e., 1987, 51.

⁹⁴⁶ Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 47. 275 s.K döneminde, benzer yöndeki düzenlemenin (TİS-GLK m. 12/3), yalnız toplu iş sözleşmesinin bağitlandığı durumda değil, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında da uygulanması gerektiği bazı yazarlarca dile getirilse de 6356 s. Kanun anlamında böyle bir tartışma yaşanmamaktadır. Anılan Kanun döneminde, yetkiye ilişkin itirazın toplu görüşme sürecinde de yapılabileceği yöndeki görüş için bkz. Reisoğlu, a.g.e., 1975, 261. Aksi yönde bkz. Esener, a.g.e., 1978, 472.

Nitekim, toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken yeni dönem için yetki tespit başvurusunda bulunulamayacağı gibi işverence de toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi düştükten sonra bağitlanmasına dayanılarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasından kaçınılması söz konusu olmaz.

Öte yandan her ne kadar ilgililerin yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin yetki şartlarının taşınmaması dolayısıyla hükümsüzlüğünün dava edilebilmesi için durumun Bakanlıkça tespit edilmesi gerekse de bu tespitin Bakanlıkça re'sen yapılmadığı durumda, ilgililerin Bakanlığa başvurarak, tespitin yapılmasını talep etmesi kabildir.⁹⁴⁷

Yetki belgesi bulunmaksızın – veya yetki düştükten sonra – bağitlanan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğüne dair olarak öncelikle belirtmemiz gerekir ki Kanun metninde her ne kadar sözleşmenin hükümsüzlüğünden bahsedilmiş olsa da hükümsüzlüğün belirli bir süre içerisinde ve hükümsüzlüğün ilgililer ve Bakanlıkla sınırlı olarak ileri sürülmesine dair düzenleme nedeniyle, burada artık toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünden değil iptal edilebilirliğinden bahsedilmesi gerekecektir.⁹⁴⁸ Nitekim bir hukuki işlemin hükümsüzlüğü, herkes tarafından ve her zaman ileri sürülebilirken, hukuki işlemin iptal edilebilirliği durumunda, bu talep yalnızca sözleşmenin taraflarınca ve kanunda belirlenen süre içerisinde ileri sürülebilir. Bu süre, hukuki işlemin, geçersizliğinin ileri sürülmesi noktasında hak düşürücü niteliktedir. Esasen, yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesini hükümsüzlüğü de kırk beş gün içinde ileri sürüleceğinden, buradaki kırk beş günlük sürenin hak düşürücü süre olarak kabul edilmesi gerekir.⁹⁴⁹ Kırk beş günlük sürenin geçmesinin ardından, toplu iş sözleşmesinin, yetki belgesi bulunmaksızın yapıldığı iddiasıyla hükümsüzlüğü ileri sürülemez.⁹⁵⁰

Anılan düzenleme, öğretide haklı olarak eleştirilmektedir.⁹⁵¹ Nitekim, konun koyucu yetki tespit başvurusunda bulunulmasından, toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasına kadarlık bir süreci kamu düzeninden sayılan hükümlerle düzenlemişken, bu sistemin

⁹⁴⁷ Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 47.

⁹⁴⁸ Bu anlamda, toplu iş sözleşmesinin anılan kırk beş günlük süre boyunca askıda olduğu ve kırk beş günlük sürenin sonunda sözleşmenin tümüyle geçerlilik kazanacağı söylenmelidir. Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m.

2011, 48; Şahlanan, a.g.e., 2020, 506.

⁹⁴⁹ Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 48; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 362.

⁹⁵⁰ Şahlanan, a.g.e., 2020, 506.

⁹⁵¹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 373-376.

etrafından dolaşarak yapılan bir toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün belirli bir süre içerisinde iddia edilmesine dair yaklaşımı isabetli bulmak güçtür.⁹⁵²

Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü iddiasında bulunduğu durumda, tarafların hangi zamanda yetki şartlarına sahip olmadığının araştırılması gerektiği madde metninden anlaşılamamaktadır. Öğretideki baskı görüşe göre, işçi sendikasının yetki şartlarını sağlayıp sağlamadığı, toplu iş sözleşmesinin imza tarihine göre belirlenmelidir.⁹⁵³ Çoğunluk görüşteki yazarlara göre, yetki belgesi bulunmayan ya da yetki belgesi düşen sendikanın, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte yetki şartlarını taşıdığının tespit edilmesi halinde, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü ile karşılaşılmayacaktır.⁹⁵⁴ Yargıtay uygulaması da esasen bu yöndedir.⁹⁵⁵

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre ise tarafların yetki şartlarını taşımadığının tespitinde esas alınması gereken tarih, yetki tespit başvurusunda bulunduğu tarihtir.⁹⁵⁶ Çoğunluk tespitine dair incelemeler yalnızca başvuru günün göre yapılmaktadır ve imza tarihinde çoğunluğun bulunup bulunmadığına dair normatif bir düzenleme bulunmamaktadır.⁹⁵⁷ Nitekim, anılan düzenleme, yalnızca yetki belgesi alan sendikanın yetkisinin düşmüş olmasına rağmen, işverenle toplu iş sözleşmesi bağtladığı durumda uygulama alanı bulabilmelidir.⁹⁵⁸ Yetki düştükten sonra, yeni bir

⁹⁵² Ekmekçi, a.g.e., 2022, 374, 375.

⁹⁵³ Demir, a.g.e., 2019, 659; Manav ve Urhanoglu Cengiz, a.g.m., 2011, 47; Narmanlioğlu, a.g.e., 2016, 498; Sur, a.g.e., 2022, 327; Sümer, a.g.e., 2019, 617; Şahlanan, a.g.e., 2020, 506.

⁹⁵⁴ Aksi yönde, Ekmekçi, a.g.e., 2022, 374.

⁹⁵⁵ Y22HD, 15.02.2018, 2018/558 E., 2018/3740 K.: “Belirtmek gerekir ki, bir toplu iş sözleşmesinin yetki belgesi olmadan imzalanması, behemehâl sözleşmenin hükümsüz olduğu sonucunu doğurmamaktadır. Bu noktada önemli olan ve tespiti gereken husus, toplu iş sözleşmesinin taraflarının yetki şartlarına sahip olup olmadığıdır. Nitekim bu davanın gerekçesi kanunda açık olarak “taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü” şeklinde ifade edilmiştir. Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince öncelikle davalılar arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi getirtilmeli, sözleşmenin imza tarihi itibarıyla tarafların yetki şartlarına sahip olmadığı belirlenmeli, bu kapsamda imza tarihi itibarıyla işyeri/işletme çalışan sayısı ile sendika üye sayısı duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmeli, bu hususta taraf delilleri ile Bakanlık ve SGK kayıtları eksiksiz olarak dosya kapsamına dahil edilmeli ve bu suretle toplanacak deliller değerlendirildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmelidir.”. e.a.: legalbank.net, e.t.:19.05.2022

⁹⁵⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 374, 375.

⁹⁵⁷ Duman’a göre, yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesinin geçerli kabul edilebilmesi için sendikanın yetki şartlarını taşımasına esas tarihin ikiye ayrılarak ele alınması gerekir. Yetki prosedürünün başladığı ancak yetki belgesi alınamadığı durumda, sendikanın yetki şartlarının, yetki tespit talebinde bulunulan gün itibarıyla aranması; yetki prosedürünün hiç işletilmemesi halinde ise sendikanın yetki şartların toplu iş sözleşmesinin imza tarihine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Bkz. Duman, a.g.e., 2005, 209.

⁹⁵⁸ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 375.

yetki süreci başlamış olması – bir başka sendikanın yetki için başvurmuş olması – halinde dahi, anılan hükmün uygulanmaması ve bağitlanan toplu iş sözleşmesine hiçbir şekilde geçerlik tanınmaması gerekir.⁹⁵⁹

Yetki şartlarının taşımaması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü halinde hükümsüzlüğün geçmişe etkili olup olamayacağı da tartışmalıdır. Öğretideki baskın görüşe göre, iş hukukunun kendine özgü hükümsüzlük yaptırımı gereği, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü geleceğe etkili olacaktır.⁹⁶⁰ Anılan görüşteki yazarlara, iptalin geçmişe etkili olarak sonuç doğurması halinde, işçilere yapılan ödemelerin, iadesi gerekecek ve bu durum iş hukukunun karakteriyle bağdaşmayacaktır.⁹⁶¹ Bu görüşteki yazarlara göre, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün geriye etkili olarak sonuç doğuracağına kabulü, toplu iş sözleşmesinin, sağlamlık ve güven yaratma amacıyla örtüşmez.⁹⁶² Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünü, tarafların yetkisizliğinin, imza tarihinde bilinip bilinmediğine göre değerlendirilmelidir. Bu görüşteki yazarlara göre, iptale konu toplu iş sözleşmesinin, taraflarca yetkisizliğin imza tarihinden itibaren bilinmesine rağmen uygulanması halinde, toplu iş sözleşmesinin, işyeri şartı haline gelen hükümlerinin uygulanmasına devam edilecektir.⁹⁶³ Öğreti bu görüşü savunan yazarlara göre, işveren, işyeri şartı haline gelen toplu iş sözleşmesi hükümlerinde, taraf sendikaya üye olmayan işçileri de yararlandırmalıdır.⁹⁶⁴

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, hükümsüzlüğün geriye etkili olarak sonuç doğurmamasına dair görüşlerin çıkış noktası, hükümsüzlüğün geriye etkili olarak sonuç doğuracağına kabulü halinde, işçiye hükümsüz toplu iş sözleşmesiyle yapılan ödemelerin, geri alınmamasının sağlanmasına dairdir.⁹⁶⁵ Yapılan ödemeler, toplu iş sözleşmesinin hükümsüz sayılacağı bilincinde olabilecek işverenin, tek taraflı

⁹⁵⁹ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 375.

⁹⁶⁰ Akyiğit, a.g.e., 2020, 553 Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 183; Arıcı, a.g.e., 2022, 282; Esener, a.g.e., 1978, 475; Esener ve Demir, a.g.e., 2019, 62; Eyrenci vd., a.g.e., 2020, 645; Reisoğlu, a.g.e., 1975, 79; Şahlanan, a.g.e., 2020, 507; Tuncay ve Savaş Kutsal, a.g.e., 2019, 363; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 378, 380.

⁹⁶¹ Esener, a.g.e., 1978, 475.

⁹⁶² Tunçomağ ve Centel, a.g.e., 2018, 378. Aynı yönde bkz. Reisoğlu, a.g.e., 1975, 79.

⁹⁶³ Demir, a.g.e., 2019, 660; Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 51.

⁹⁶⁴ Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 51; Oğuzman, a.g.e., 1987, 103.

⁹⁶⁵ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 375; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 499.

taahhüdü kapsamında yapılmış sayılacak, dolayısıyla iadesi talep edilemeyecektir.⁹⁶⁶ Dolayısıyla, hükümsüzlüğün sonuçlarının, geriye etkili olarak ortaya çıktığının kabulü gerekir.⁹⁶⁷

Buna karşılık, taraflarca, toplu iş sözleşmesinin yetkisiz olarak yapıldığı bilinmeksizin, uygulanmaya başlanması halinde, toplu iş sözleşmesinin baştan itibaren kendiliğinden hükümsüz hale geldiği kabul edilmeli, bu anlamda, işveren toplu iş sözleşmesinin iptalinin akabinde, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını durdurabileceği gibi daha önce yaptığı ödemeleri de geri isteyebilir.⁹⁶⁸

Bu anlamda, yetki düştükten sonra yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ilgililerce veya Bakanlıkça, durumun Bakanlıkça tespit edildiği tarihten itibaren kırk beş gün içinde dava yoluyla ileri sürülmesi halinde, mahkemece, sendikanın imza tarihinde yetki şartlarını taşıyıp taşımadığı değerlendirilecektir. Sendikanın yetki şartlarını taşıdığının anlaşılması halinde, toplu iş sözleşmesine hanel gelmeyecek. Sendikanın imza tarihinde toplu iş sözleşmesi yetki şartlarını taşımadığının tespit halinde ise toplu iş sözleşmesi geleceğe etkili olarak ortadan kaldırılacaktır. Bu görüşteki yazarlara göre, yetkisizlik bilinmeksizin yapılan toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş yeri şartı haline gelmeyecektir.⁹⁶⁹

Burada son olarak belirtmemiz gerekir ki, toplu iş sözleşmesinin, yetki düştükten sonra yapılması sebebiyle iptal edildiği takdirde, iptale konu toplu iş sözleşmesinin, art etkisinden söz edilemeyecektir.⁹⁷⁰

⁹⁶⁶ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 375. Benzer yönde bkz. Oğuzman, a.g.e., 1987, 103. Hükümsüzlük sebebiyle, yapılan ödemelerin sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre iadesi gerektiği hk. bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022 255.

⁹⁶⁷ Ekmekçi, a.g.e., 2022, 375; Narmanlıoğlu, a.g.e., 2016, 499. Ayr. bkz. Aktay ve Özdemir Ertürk, a.g.e., 2022, 255.

⁹⁶⁸ Demir, a.g.e., 2019, 660; Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 51; Oğuzman, a.g.e., 1987, 103;

⁹⁶⁹ Demir, a.g.e., 2019, 661; Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 52; Oğuzman, a.g.e., 1987, 103. Ayr. bkz. Y9HD, 18.02.1977, 1977/1669 E., 1977/3029 K.: “*Toplu sözleşmenin yanlış uygulanmasından müstesna hak doğmayacağı gibi, hatalı uygulama ile bir iş şartı da teşekkül etmez.*”. e.a.: lexpera.com.tr, e.t.: 19.05.2022. Ayr. bkz. Şahlanan, a.g.e., 2020, 507.

⁹⁷⁰ Duman, a.g.e, 2005, 212; Manav ve Urhanoğlu Cengiz, a.g.m., 2011, 51; Şahlanan, a.g.e., 2020, 507. Aksi yönde bkz. Reisoğlu, a.g.e., 1986, 215.

8. SONUÇ

Çalışma konumuz anlamında öncelikle belirtmemiz gereki ki işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi, esasen işçi sendikasının hukukumuz anlamında toplu iş sözleşmesine ulaşması noktasındaki yükümlülüklerinin ihlaline bağlanan bir müeyyidedir. Ancak toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi yalnız bununla sınırlı tutulamaz. Bu haller dışında da kanun koyucunun toplu iş sözleşmesine ulaşma imkanın kalmadığını farz ettiği durumlar ile işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi ehliyetini yitirmesi durumunda da işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir.

İşçi sendikasının, hak ve yükümlülüklerinin ardıl bir sendikaya kendiliğinden geçeceğinin düzenlendiği birleşme ve katılma halleri dışında, sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi durumunda, toplu iş görüşmesinin işçi tarafı ortadan kalcak ve toplu iş sözleşmesine ulaşılabilmesi için ünitelerde yetki tespit sürecine yeniden başlanması gerekecektir. Bu kapsamda, sendika tüzel kişiliğinin tamamen sona ermesi sonucunu doğuran fesih, infisah ve kapatılma hallerinde yetki belgesi hükümsüz kalacaktır.

Senkaların birleşmesi veya sendikanın katılması hallerinde ise birleşen ve katılan sendikaların yerini birleşme sonucu meydana getirilen yeni sendika veya katılan sendika alacaktır. Bu halde yeni sendika veya katılan sendika, birleşen ve katılan sendikalar tarafından alınan yetki belgesiyle işveren tarafını toplu görüşmeye çağırabileceği gibi birleşme veya katılma toplu görüşmenin daha ileri bir safhasında meydana gelmişse, toplu görüşmelere kaldığı yerden devam da edebilir.

Sendikanın faaliyetlerinin geçici olarak durdurulduğu hallerde ise durdurma süresince sendikanın yetkili olmayı sürdüreceği ancak bu zaman aralığında yetkiye dayanarak herhangi bir işlem yapamayacağı, bir başka deyişle sendikanın yetkisinin anılan dönemde askıda olacağı kabul edilmelidir.

Toplu iş sözleşmesinin işveren tarafında meydana gelen değişikliklerin ise işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini etkilemeyeceği; meydana gelen değişikliğin toplu görüşme sürecinde muhatabın değişmesinden ibaret olacağı söylenebilir.

Yetki tespit işlemlerinin başlaması ve dahi yetkili sendikanın belirlenmesi, ünitenin naklini veya adresinin değişmesini engellemeyeceğinden, ünitenin tüm unsurlarıyla

nakli hali işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi sonucunu doğurmayacaktır.

Ünitenin kapanması halinde ise toplu iş sözleşmesinin uygulanma olanağı ortadan kalkacağından, bu durum yetki belgesinin hükümsüz kalmasına sebebiyet verecektir. Bununla birlikte, ünitenin toplu iş görüşmelerinden / sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerin bertaraf edilmesiyle amacıyla kısa süreli olarak faaliyetlerinin durdurulması halinde muvazaa söz konusu olabileceğinden, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin devam edeceği, bu anlamda ünitenin tüm unsurlarıyla aynı veya farklı bir fiziki alanda kısa süre sonra yeniden faaliyete geçmesi halinde, ünitenin kapatılması öncesinde alınan yetki belgesine dayanılarak, toplu görüşme sürecine kalınan yerden devam edileceği söylenebilir.

Ünitenin tamamının veya bir kısmını devri halinde, işçi sendikasını toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbeti iki farklı unsur yönünden ele alınmalıdır. Bu unsurlardan ilki, ünitenin tamamının veya bir kısmının devrinin üniteye yapısal bir değişikliğe sebebiyet verip vermemesidir. Üniteye yapısal değişikliği sebep olan devirler – işyeri veya işletme vasfının değişmesi – toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi sonucunu doğuracaktır. Öte yandan, devir, üniteye yapısal bir değişiklik meydana getirmemiş ancak devir neticesinde, toplu iş sözleşmesinin uygulama imkanı ortadan kalkmışsa yine işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğü kabul edilmelidir.

Yetki belgesi alınan ünitenin, yetki tespit işlemleri başladıktan sonra girdiği işkolunun değişmesi halinde – bu değişikliğe sebep olan hususlar, yetki tespit işlemleri öncesinde incelenmeye başlanmamış ise – işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisini etkilemeyecektir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, yetki tespit başvurusundan sonra meydana gelen işkolu değişiklikleri, üniteye yetkili olan sendikanın üyelerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması hususuna da etki etmeyecektir. Anılan dönemde, üniteye çalışan işçilerin ünitenin girdiği yeni işkolunda faaliyet gösteren sendikalara üye olmasının önünde de görüşümüzde herhangi bir hukuki engel bulunmamaktadır.

Toplu görüşme sürecinin yetki belgesi alındıktan sonraki ilk adımı olan toplu görüşmeye çağrı aşamasında, taraflardan herhangi birince süresinde ve usulüne uygun şekilde muhatap tarafa çağrı yapılmaması halinde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşecektir. Çağrının, toplu görüşmenin işçi veya işveren tarafınca yapılmasının bir önemi bulunmamakla birlikte, çağrının yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren,

on beş gün içerisinde ve niteliği gereği yazılı olarak yapılması gerekir. Çağrının işçi sendikasıyla yapıldığı hallerde, toplu görüşmede ileri sürülecek tekliflerin bütünü de yine çağrı süresi içerisinde karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Çağrının, süre, şekil ve muhteva yönlerinden eksiksiz olması gerekir. Bu unsurlardan herhangi birini sağlamayan çağrı, yapılmamış sayılır ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer. Çağrının görevli makama bildirilmesi gerekir. Ancak, anılan bildirimin yapılmamasına, toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesi sonucunun bağlanması görüşümüze menfaatler dengesi bakımından ağır bir yaptırım olacaktır.

Toplu görüşme süreci, çağrı tarihinden itibaren altı iş günü içerisinde taraflarca veya bu sürenin ardından – tarafların talebi üzerine – görevli makamca belirlenen yer ve zamanda yapılacak ilk toplantıyla başlar. İlk toplantının her halükarda çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılması gerekir. İlk toplantının, süresinde yapılamaması ve işçi sendikasının toplantıya gelmemesi veya gelmekle birlikte müzakerelere başlamaması halinde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

Toplu görüşme süreci, ilk toplantının yapılmasının ardından, altmış gün sürecek bir müzakere dönemi ifade eder. Tarafların bu süre içerisinde uzlaşma yoluyla toplu iş sözleşmesine ulaşabilmesi umulmaktadır. Altmış günlük toplu görüşme süresinde toplu iş sözleşmesine ulaşılamadığı durumda ise toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlandığı kabul edilir. Toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanması; ilk toplantıya işverenin tarafının gelmemesi veya gelmekle birlikte müzakerelere başlamaması, toplantıların kesilmesi, uyuşmazlığın tutanağa geçirilmesi ve toplu görüşme sürecinin anlaşma olmaksızın sona ermesi nedeniyle olabilir. Toplu iş uyuşmazlığı çıktığının vaki olduğu hallerde, uyuşmazlığın altı iş günü içerisinde taraflardan birince görevli makama bildirilmesi gerekir. Aksi takdirde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

Toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sona erdiği durumda, kendisine bildirimde bulunulan görevli makamca bir arabulucu görevlendirilir ve arabuluculuk süreci başlar. Arabuluculuk sürecinde uzlaşma sağlanması halinde toplu iş sözleşmesi ortaya çıkarılır. Arabuluculuk aşamasında da toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkarılamaması halinde, süreç ünitenin mücadeleci çözüm yolları serbestisi kapsamında olup olmamasına göre iki farklı koldan devam eder.

Mücadeleci çözüm yollarının serbest olduğu ünitelerde, uzlaşmamaya dair arabuluculuk tutanağı kendisine tebliğ edilen işçi sendikasının, bu tarihten itibaren altmış gün içerisinde, karşı tarafa altı iş günü öncesinden bildirmek kaydıyla grevi uygulamaya başlaması gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

İşçi sendikası, belirtilen tarihlerde grevi uygulamaya başlamak kaydıyla grev kararını dilediği zamanda alabilir. Dolayısıyla tek başına grev kararının alınmasına dair bir süre şartı bulunmaz. Bununla birlikte, grevin uygulanmaya başlayacağı tarih dikkate alınarak, grev kararının süratle alınması gerekir.

Grev kararı alan sendikanın, grev kararını ünite ilan etmesi gerekir. Grev kararının ünite ilan edilmemesi halinde grevin uygulanabilirliği tartışmalı olmakla birlikte, öğretilerdeki baskın görüşten farklı olarak, ünite ilan edilmeyen grev kararının uygulanamayacağı görüşündeyiz. Nitekim, grevin ilanına dair yükümlülüğün müeyyidesi Kanun'da belirlenmemiş olsa da kanuni grevin unsurlarından biri olarak kabul ettiğimiz ilanın yapılmaması, grevi yasal sınırlar dışına çıkaracaktır. Öte yandan, greve işçilerin müdahalesi olarak tanımlayabileceğimiz grev oylaması yönünden de grev kararının ünite ilan edildiği tarihin önemi göz ardı edilmemelidir. Dolayısıyla, grev kararının derhal ünite ilan edilmemesi halinde, görüşümüzce kararı alınan grev uygulanamaz ve dolayısıyla işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğü kabul edilir.

Mülga Kanun'da yer ala düzenlemeden farklı olarak, işçi sendikasının grev kararını işveren tarafına ve görevli makama bildirmesi tamamen ihtiyaridir. Bir başka deyişle, grev kararının, işveren tarafına ve görevli makama bildirilmemesi grevin kanuniliğini etkilemekte ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi yönünden herhangi bir sakınca teşkil etmemektedir.

Grev kararının karşı tarafa ve görevli makama bildirilmesi gerekme de grevin uygulanacağı tarihin işveren tarafına ve görevli makama bildirilmesi gerekir. Grevin uygulanacağı tarih, karşı tarafa noter aracılığıyla bildirilmelidir. Şekle ilişkin düzenleme, bildirim açısından geçerlilik şartı niteliğini haiz olup, şekle aykırılık halinde bildirim yapılmamış kabul edilir. Grevin uygulanmaya başlanacağı tarihin, bu tarihten en az altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Karşı tarafın, altı iş gününden daha kısa bir süre önce grevin uygulanacağı tarihten haberdar olması halinde

bildirilen grev uygulanamaz. Belirtilen durumda, işçi sendikasının yeni bir grev kararı olarak, işveren tarafına grevin uygulanacağı tarihi bildirme imkanı – süresi – mevcutsa, yeniden bir grev kararı alabilir. Ancak bu imkanın mevcut olmadığı durumda işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğünün kabulü gerekir.

Grevin uygulanacağı tarihin görevli makama da bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülük, görüşümüzce, grevin uygulanması şartlarından olduğundan – grev kararının ünite ilan edilmesi gibi – grevin uygulanacağı tarihin görevli makama bildirilmemesi halinde bildirilmeyen grev kararı uygulanamaz. Uygulanması halinde grev kanun dışı kabul edilir. Anılan hallerde de işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

İşçi sendikası tarafından usulüne uygun şekilde grev kararı alınması, ünite ilan edilmesi ve işveren tarafı ile görevli makama bildirilmesi akabinde, grevin bildirilen tarihte uygulanmaya başlanması gerekir. Grevin bildirilen tarihte uygulanmaya başlanmaması halinde grev hakkı düşer ve alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içerisinde uygulanmaya konulmamışsa, toplu görüşme süreci tamamlanır ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

Sürekli grev yasağı bulunan işlerde ve işyerlerinde grev kararı alınmayacağından ve uygulanamayacağından, uyuşmazlığın, Yüksek Hakem Kurulu'na veya özel hakem aracılığıyla çözülmesi gerekir. Uyuşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağının, görevli makam tarafından taraflara tebliğ edilmesinin ardından, altı iş günü içerisinde, tarafların Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması, yahut anılan süre içerisinde uyuşmazlığın özel hakem tarafından çözülmesi yönünde yazılı bir mutabakata varması gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

Hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olayları nedeniyle grevin Cumhurbaşkanı tarafından geçici olarak yasaklanması da söz konusu olabilir. Grevin geçici olarak yasaklanması durumunda, grev kararı uygulanamaz ve uygulanmakta olan greve derhal son verilmesi gerekir. Geçici grev yasağının sona ermesinin ardından, işçi sendikasının, anlaşmazlığa dair son arabuluculuk tutanağı sonrasında gerçekleştirmesi gereken işlemleri tekrarlaması ve yasağın kalkmasının ardından altmış gün içinde karşı tarafa altı iş günü öncesinden haber vermek kaydıyla grevi uygulamaya başlaması gerekir. Aksi takdirde, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

İşletmenin bütünlüğü ilkesi gereği, grev kararının işletmenin bütünü için alınması ve grevin işletme kapsamındaki tüm işyerlerinde aynı anda uygulanmaya başlanması gerekir. Bununla birlikte, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmının, grev yasağı kapsamındaki işlerden ve yerlerden olması durumunda, anılan işyerlerinde grev yapılamayacağından toplu iş sözleşmesine ne şekilde ulaşılabileceği tartışmalıdır. Görüşümüzce, işletmeye dahil işyerlerinin bir kısmında grev yasağı bulunması halinde işletmenin bütünlüğü ilkesi ve mücadeleci çözüm yollarının asıl diğer yolların tali olması dikkate alınarak işletmede grev serbestisi kapsamında olan işyerlerinde grev yapılabileceğinin ve yapılan grev sonucunda toplu iş sözleşmesine ulaşılabileceği kabul edilmelidir. Ayrıca, grev süresince, grev yasağı kapsamında olan işyerleri için Yüksek Hakeme Kurulu'na başvuru sürecine dair sürelerin donacağı ve toplu iş sözleşmesine grev vasıtasıyla ulaşılamaması halinde anılan süreler dahilinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceği kanaatindeyiz.

Kararı alınmış bir grevin, Cumhurbaşkanı kararıyla, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması nedeniyle ertelenmesi halinde, soğuma dönemi olarak adlandırılan erteleme süresince taraflar uzlaşmaya sevk edilmeye çalışılacaktır. Erteleme sürecinin sona ermesi halinde ise grevin uygulanmasına devam olunamaz. Erteleme süresinin sona ermesi halinde, taraflarca altı iş günlük süre içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

Grevin ertelenmesi kararının yürütmesinin durdurulması veya iptali halinde ise görüşümüzde geçici grev yasaklarının sona ermesine ilişkin hüküm kıyasen uygulanmalıdır. Bu anlamda, grevin ertelenmesi kararının yürütmesinin durdurulduğu veya iptal edildiği tarihten itibaren altmış gün içerisinde, altı iş günü öncesinden karşı tarafa bildirmek kaydıyla grevin uygulanmasına devam edilmelidir. Aksi takdirde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşeceği kabul edilmelidir.

Hukukumuzda, işçi sendikası grev kararı alınması ve alınan grev kararının uygulanması hususunda, grev yapılacak ünite çalışan işçilerin görüşlerinin alınması gerekmesi de işçilere sendikaca alınan grev kararına müdahale imkanı getirilmiştir. İşçiler grev oylaması yoluyla, sendikanın almış olduğu grev kararının uygulanmasını engelleyebilir. Grev oylamasına ilişkin düzenlemelerin yeterince sarih olmamasından

kaynaklanan görüş ayrılıklarına ilgili bölümde değinilmiştir. Grev oylamasına dair süreç, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbetiyle de inkar edilmez bir alaka göstermektedir.

Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, ünite ilan edilmeyen grev kararı uygulanamayacağından, grev oylamasının grevin uygulanması açısından bekletici bir mesele yapılması gerekmez. Grev oylamasının bekletici mesele olarak görülüp, grevin bildirilen tarihte uygulanmaya başlanmaması halinde, işçi sendikasının grev hakkı düşer ve alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da bildirilen tarihte başlamamışsa işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

Grev oylamasının grevin yapılması yönünde kesinleşmesi halinde, bildirilen tarihte başlayan grev uygulanmaya devam edilecektir. Grev oylamasının grevin yapılmaması yönünde kesinleşmesi halinde ise uygulanmakta olan greve işçi sendikasıncı derhal son verilmesi gerekir. Grev oylamasının, grevin yapılmaması yönünde kesinleşmesine rağmen uygulanmaya devam olunan grev şüphesiz kanun dışı grev olarak nitelendirilir ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer.

Grev oylamasının grevin yapılmaması yönünde kesinleşmesinin akabinde uygulanmaya son verilen grevin ardından, işçi sendikasıncı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi düşer. Burada önemle belirmemiz gerekir ki diğer mücadeleciler çözüm yolu engellerinden farklı olarak, grev oylamasının aleyhe kesinleştiği durumda Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma hakkı ve yükümlülüğü yalnızca işçi sendikasına tanınmıştır. Bir başka deyişle, işveren tarafınca, grev oylamasının aleyhe kesinleşmesi halinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulamaz.

İşçi sendikasının usulüne uygun olarak yürüttüğü grevin, sendikanın dörtte üç oranında üye kaybetmesi nedeniyle mahkeme kararıyla sona erdirilmesi durumunda işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin akıbetine ilişkin öğretide ve yargıda derin görüş ayrılıkları yaşanmaktadır.

Grevin, mahkeme kararıyla sona erdirilebilmesi için öncelikle grevin uygulanmaya başlanmış olması gerekir. Bunun yanında dörtte üç oranında üyenin sendikanın ayrılması üzerine ilgililerin grevin sona erdirilmesi için talepte bulunması gerekir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, sendikadan ayrılmanın grevi etkisiz hale getirip getirmediğinin araştırılması gerekmez. Lafzi yorumdan yola çıkarak geliştirdiğimiz

görüşümüz gereğidir ki gerekçede yer alan bu husus kanun koyucunun düzenleme yaparken düşüncesini geliştirme yolu olarak gördüğü bir husustur ancak görüşümüzce gerekçenin Kanun'un lafzının önüne geçmemesi gerekir.

Uygulamakta olduğu grev mahkeme kararıyla sona erdirilen işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin de görüşümüzce düştüğünün kabulü gerekir. Bunula birlikte, benzer görüşte olan öğretideki yazarlardan ve içtihatlardan farklı olarak görüşümüzce yetkinin düşmesi Kanun'da açık bir boşluk bulunmasından değil grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinin ardından toplu iş sözleşmesine ulaşılmasını sağlayacak farklı bir yol düzenlemeyen kanun koyucunun, bilinçli susma neticesinde menfi bir çözüm getirilmesinden kaynaklıdır.

Uygulanmaya başlanmış olan kanuni grevin, grev hakkının toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanılması halinde ise esasen grevin durdurulması değil anılan sebeple grevin sona ermesi söz konusu olduğundan, grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesine ilişkin görüşlerimize paralel olarak, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğü kabul edilmelidir. Benzer görüşleri, greve katılım sağlanmaması veya grevin tamamen çözülmesi durumları için savunmak da görüşümüzce mümkündür.

Benzer şekilde, grevin işçi sendikası tarafından toplu iş sözleşmesi ortaya çıkarılmadan veya taraflarca özel hakeme gidilmesi yönünde yazılı bir mutabakata varılmadan sona erdirilmesi halinde de Kanun'da yer alan mekanizmaların tüketilmesi nedeniyle toplu iş sözleşmesine ulaşılma imkanı ortadan kalkacağından, yine işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğünün kabulü gerekir.

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düşmesiyle, sendika, üyelik aidatlarının tahsilinde kaynakta kesinti yöntemine başvurma ayrıcalığını ve işyeri sendika temsilcisi atama hakkını kaybeder. Ünite için yetki tespit süreci tarafların talebi doğrultusunda yeniden başlar.

Çalışmamız anlamında son olarak belirtmemiz gerekir ki, taraflarca, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisinin düştüğü fark edilmeksizin veya fark edilmekle birlikte anılan durum dikkate alınmaksızın toplu iş sözleşmesinin meydana getirilmesi halinde, ortaya çıkan toplu iş sözleşmesine, yetki belgesi alınmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesine ilişki hükümlerin uygulanması gerekir.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2013). “İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme”, *Çimento İşveren Dergisi*, 27 (1), 42-48.
- Aktaş, S. (2010). “Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIV (1-2), 1-28.
- Aktay, A. N., Arıcı, K., Kaplan Senyen, E.T. (2013). *İş Hukuku*, Ankara.
- Aktay, A.N. (2015). “Kuruluşların (Sendika ve Konfederasyon) Faaliyetlerinin Sona Ermesi ve Durdurulması”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (1), 133-142.
- Aktay, A.N., Özdemir Ertürk, O. (2022). *Toplu İş Hukuku*, Ankara.
- Akyiğit, E. (1998). “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, *Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan*, 13-38.
- Akyiğit, E. (2013). “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/2, 41-89.
- Akyiğit, E. (2020). *Toplu İş Hukuku*, Ankara 2020.
- Albayrak Zinciroğlu, C. (2022). “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisinin Düşmesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, (139), 151-164.
- Alp, M. (2007). “Greve Sonradan Katılmanın Sonuçları”, *Sicil*, 2 (6), 142-150.
- Alpagut, G. (2010). “Çalışma Yaşamına İlişkin Anayasal Değişikliklere Genel Bir Bakış”, *Çimento İşveren Dergisi*, 24 (4), sh. 8-25.
- Alpagut, G. (2012). “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*, 9 (35), 25-55
- Arıcı K. (2006). “Sendikaların Tüzüklerini Serbestçe Düzenleme Hakkı”, *TİSK Akademi*, 1 (1), 32-45.
- Arıcı, K. (2000). “Türk Sendika Hukukunda Sendika Üyelerinin Aidat Ödeme Yükümlülüğü”, *Kamu-İş*, 5 (3), 481-495.
- Arıcı, K. (2013). “Toplu İş Uyuşmazlıkları, Grev, Lokavt ve Yüksek Hakem Kurulu”, *Birinci Yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Uluslararası Sendikal Örgütler Sempozyumu*, 101-107.
- Arıcı, K. (2014). “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde 2010 Anayasa Değişikliği ve Sonrası Gelişmeler”, *TİSK Akademi*, 9 (16), 6-24
- Arıcı, K. (2022), *Türk İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, Ankara.
- Arıcı, K. (2022), *Türk İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, Ankara.
- Astarlı, M. (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuku Sonuçları”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XVII (1-2), 141-183.
- Astarlı, M. (2019). “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Sendika Hakkının Etkili Korunmasına İlişkin Tek Gıda İş Sendikası / Türkiye Kararı ve Türk Hukuku Bakımından Çıkarımlar”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (61), 1237-1256.

- Astarlı, M. (2019). *Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı*, Ankara.
- Avcı, M. (2010). “Sendikanın Üye Sayısındaki Azalma Nedeniyle Uygulanmakta Olan Grevin Yargı Kararıyla Durdurulması”, *Sicil*, 5 (17), 243-247.
- Avcı, M. (2013). “6356 Sayılı Kanun’un Grev Oylaması Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Olası Uygulama Sorunları”, *Sicil*, 8 (30), 87-92.
- Aykaç, H.B. (2011). *İş Hukukunda Alt İşveren*, İstanbul.
- Aykaç, H.B. (2015). “Alt İşveren İlişkisinde Asıl İş – Yardımcı İş Ayrımı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (46), 95-122. (Ayrım)
- Başbuğ, A. (2012). “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Sendika Üyeliği”, *Sicil*, 7(28), 173-184.
- Başbuğ, A. (2012). *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, Ankara.
- Başbuğ, A. (2016). “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2 (4), 59-76.
- Başbuğ, A. (2020). *Hukukta Yöntem*, İstanbul.
- Başbuğ, A. (2022). “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunun Güncel Konuları Sempozyumu II* (04 Haziran 2021), Ankara, 11-29.
- Başbuğ, A., Yücel Bodur, M. (2018). *İş Hukuku*, İstanbul.
- Başterzi, S. (2016). *Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti*, İstanbul.
- Baştürk, Ş., Yıldız Bağdoğan, S., Kılış, İ. (2018) “Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Sisteminin Etkinliği Üzerine Bir Analiz”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8 (1), 33-66.
- Bayşiğit, Ö. (2019). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kapsamında Cumhurbaşkanı’nın Greve Müdahale Yetkisinin Hukuki Çerçevesi ve Sonuçları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 16 (63), 899-930.
- Baycık, G. (2014). “6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İş Kolunun Belirlenmesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 209-258.
- Berksun, A., Eşmelioğlu, İ. (1989). *Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*, Ankara.
- Bosna, B. (2022). *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Ankara.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2016). “6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 553-592.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). “Karar İncelemesi: İşyeri Sendika Temsilcisinin Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2017/1, 107-133.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2018). *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı*, İstanbul.
- Canbolat, T. (2012). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Getirdiği Yenilikler”, *Toprak İşveren Dergisi*, (98), 8-18.

- Canbolat, T. (2013). “6356 Sayılı Kanunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 247-274.
- Canbolat, T. (2013). *6356 Sayılı Kanun’a Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, İstanbul.
- Caniklioğlu, N. (2013). “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 289-316.
- Centel, T. (2006). “Alt İşverene Ait İşkolunun Tespitleri”, *TİSK Akademi*, 1 (2), 6-13.
- Centel, T. (2013). “Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bir Bakış”, *TİSK Akademi*, 8 (15), 7-21.
- Centel, T. (2014). “Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması”, *TİSK Akademi*, 9 (16), 6-23.
- Centel, T. (2016). “Yeniden Şekillenen Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi -Türk Toplu İş İlişkilerine Çifte Barajın Yerleşmesi”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 79-91.
- Çelik, N. (2005), “Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde Hesaba Katılacak İşçilere İlişkin Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi”, *A. Can Tuncay’a Armağan*, 491-498.
- Çelik, N. (2014). “Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 11 (41), 3-14.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca E. (2021). *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul.
- Çifter, A. (1997). “Grev Oylaması”, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, 76-100.
- Çifter, A. (2002). “Türk Hukukunda Yasal Grevin Greve Katılmayan ve Katılamayan İşçiler Açısından Sonuçları”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 87-99.
- Çifter, A. (2004). “Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türler”, *Kamu-İş*, 7(3).
- Demir, F. (1999). *Sendikalar Hukuku*, İzmir.
- Demir, F. (2006). *Sorularla Toplu İş Hukuku Cilt 2*, Ankara 2006.
- Demir, F. (2011). “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, *Sicil*, 6 (22), 121-137.
- Demir, F. (2019). *İş Hukuku ve Uygulaması*, İzmir.
- Dereli, T. (2013). “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (36), 41- 64.
- Doğan Yenisey, K. (2013). “Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 43-68.
- Doğan Yenisey, K. (2017). *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*, İstanbul. 2017.
- Doğan, H. (2018). “Osmanlı Devleti’nin Son Döneminde Grev Hakkı ve Ta’til-İ Eşgâl Kanunu”, *Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Tarih Kurumu Belleten Dergisi*, LXXXII (293), 265-300.

- Duman, B. (2005). *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Göre Açıklamalı İctihatlı Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Ankara.
- Dural, M., Sarı, S. (2018). *Türk Özel Hukuku Cilt 1 Temel Kavramlar ve Medeni Kanun'un Başlangıç Hükümleri*, İstanbul.
- Edis, S. (1973). "Hukukun Uygulanmasında Yargıca Tanınmış Takdir Yetkisi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 169-196.
- Ekmekçi, Ö. (2006). "Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi", *Legal Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 1 (2), 233-245.
- Ekmekçi, Ö. (2022). *Toplu İş Hukuku Dersleri*, İstanbul.
- Ekmekçi, Ö., Gemalmaz H.B., Aslan, V., Yılmaz, A.H., *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurunun Temel Esasları ve İş ve Sosyal Hukukuna İlişkin Kararlar*, İstanbul.
- Ekmekçi, Ö., Yiğit, E. (2021), *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, İstanbul.
- Erkanlı Başbüyük, B. (2020). *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, Ankara.
- Erkanlı, B. (2017). "Türk İş Hukukunda Grev Oylaması", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan*, 19, (Özel Sayı), 2209-2250.
- Ertürk, Ş. (2022). *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*, Ankara.
- Esener, T. (1964). *İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri*, İstanbul.
- Esener, T. (1987). *İş Hukuku*, Ankara.
- Esener, T., Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2017). *Sendika Hukuku*, İstanbul.
- Esener, T., Demir, E. (2018). *Hukuka Giriş*, İstanbul 2018.
- Esener, T., Demir, E. (2019). *Toplu İş Hukuku – Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul.
- Eyrenci, Ö. (1984). *Sendikalar Hukuku*, İstanbul.
- Eyrenci, Ö. (2014). "6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesi Türleri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan*, 15 (Özel Sayı), 119-146.
- Eyrenci, Ö. (2019). "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2017 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017*, 399-460.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., Baskan, E. (2020). *İş Hukuku*, İstanbul.
- Ezer, B. (2016). *Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar*, Ankara.
- Gerek, H. N. (2013). "6356 Sayılı Kanun'un Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 24 (6), 1-14.
- Gerek, N. (2019). "Mahkeme Kararıyla Grevi Sonlandırılan Sendikanın Yetkisinin Düşeceğine İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Düşündürdükleri", *Kamu-İş*, 14 (4), 1-13.
- Göktaş, S., Yılmaz, G. (2021). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Ankara.

- Güler, Ş. (2011). “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (30), 291-306.
- Güler, Ş. (2016). “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümünde Arabulucu, Görevli Makam ve Yetkili İşçi Sendikasının Fonksiyonları”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (13), 26-47.
- Güler, Ş. (2018). “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesinin Yetki Belgesine Etkisi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (12), 21-68.
- Günay, C. İ. (1991). *Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, Ankara.
- Günay, C. İ. (2017). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, Ankara.
- Günay, C.İ. (2019). *İş Davaları*, Ankara 2019.
- Güneş, A. M. (2020). *Hukuk Metodolojisi*, Bursa.
- Güney, A., Aslanova, K. (2014). “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014 (1), 257-272.
- Gürsel, İ. (2016). “İdari Kararla Greve Müdahale”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (4), 617-653.
- Hasanoğlu, A. (2018). “Danıştay Kararları Işığında Yetki ve Usulde Paralellik İlkesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 9 (33), 123-141.
- Hatemi, H. (2017). *Medeni Hukuk’a Giriş*, İstanbul.
- Helvacı, S., Erlüle F. (2020). *Medeni Hukuk*, İstanbul.
- Işık, R. (1973). *Türk Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda Ehliyet ve Yetki*, Ankara.
- İstikbal, N. I. Ç., Kopuz, E. (2020). “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(Ek Sayı 1), 325-343.
- Kabakçı, M. (2004). “Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı (Karar İnceleme)”, *Kamu-İş*, 7 (3), 1-15.
- Kandemir, M. (1111). “Grev Hakkının Anayasada Tanınmasının Anlamı ve Özel Hukuka Etkisi”,
- Kandemir, M. (1998). *Grev Hakkının Kötüye Kullanılması (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Tezi)*, İstanbul.
- Kaplan Senyen, E.T. (2022). *Bireysel İş Hukuku*, Ankara.
- Kaplan, E.T. (2005). “Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Muvazaalı İşlem Sorunu” A. Can Tuncay’a Armağan, 219-233.
- Karataş, T.D. (2019). *Teorik Açıdan Hâkimin Hukuk Yaratması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Erzincan.
- Kavak, Y. (2019). *Medeni Hukukun Hâkim Tarafından Uygulanması*, İstanbul.
- Kaya, C. (2013). *İdari Yargı Kararlarının Uygulanması Konusunda Danıştay’ın Yaklaşımı (İYUK m. 28 Üzerine Bir İnceleme)*, İstanbul.

- Kılıçoğlu, M. (1999). *Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açıklamalar Kararlar*, Ankara.
- Kılıçoğlu, M. (2013). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Yorumu*, Ankara.
- Kılıçoğlu, M., Tüfek, Ö.F. (2021). *Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları*, Ankara.
- Kılıks, İ., Yıldız Bağdoğan, S., Baştürk, Ş. (2014) “Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Arabuluculuk ve Uzlaştırma Sisteminin Evrimi ve Sistemin Etkinliğini Arttırıcı Öneriler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (1), 53-81.
- Kırca, Ç. (2001). “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlandırma (Teloloogische Reduktion)”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 50 (1), 91-119.
- Kocagil Ersoy, İ. (2019). *Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi*, İstanbul.
- Kutal, M. (1977), “Sendika Üyelik Ödentisinin İşçinin Ücretinden Kesilmesi (Check Off)”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 15-51.
- Kutal, M. (2013). “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları”, *Sicil*, 8 (29), 135-144.
- Kutal, M. (2014). “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi” Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (43), 13-27.
- Manav Özdemir, E., Urhanoğlu Cengiz, İ. (2011). “Toplu İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü”, *Kamu-İş*, 11 (5), 9-58.
- Mollamahmutoğlu, H. (1993). *Türk Hukukunda Lokavt*, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, Ankara.
- Naneci Arıcı, A. (2018). “Grevin Sona Ermesi”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XIII (2), 97-134.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1990). *Grev*, Ankara 1990.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2016). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, İstanbul.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, İstanbul.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2019). “Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması ve Durdurmaya İlişkin Hükmün Yetki Belgesine Etkisi”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, 679-708.
- Narter, S. (2016). “Grevin, Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunda Bulunan Boşluk ve Yetki Belgesine Etkisi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (4), 143-166.
- Oğuzman, K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri Cilt 1*, İstanbul.
- Oğuzman, M. K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi – İşveren İlişkileri Olaylar – Kararlar*, İstanbul.

- Oğuzman, M. K., Barlas, N. (2015). *Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar*, İstanbul.
- Özdemir, E. (2010). “Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi”, *Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan*, 1, 571-598.
- Özekes, M. (2019). *Sorular-Şemalar-Örneklerle Temel Hukuk Bilgisi*, İstanbul.
- Özkaraca, E. (2013). “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (38), 173-216.
- Özkaraca, E. (2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi*, İstanbul.
- Öztürk, B. (2016). “Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (51), 1793-1835.
- Özveri M. (2012). *Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar*, İstanbul.
- Özveri, M. (2013). *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963 – 2009)*, Ankara.
- Reisoğlu, S. (1975). *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Şerhi*, Ankara.
- Reisoğlu, S. (1986). *2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi*, Ankara.
- Saracel, N. (1997). “Toplu İş Hukukunda Yetki Düşmesi”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 461-476.
- Sever, H. (2010). *Toplu İş Sözleşmelerinde Sendikaların Yetki Şartları ve Yetki Tespiti*, Ankara.
- Soyer, P. (2020). “Anayasa Mahkemesi’nin Bankalarda ve Şehir İçi Toplu Taşıma Hizmetlerinde Grev Yasak ve Ertelemeleri ile İlgili İptal Kararları – Sorunlar ve Öneriler-” *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17 (66), 497-521.
- Subaşı, İ. (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 209-246.
- Subaşı, İ. (2014). “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*, 20 (1), 595-653.
- Subaşı, İ. (2016). “Toplu İş Sözleşmesinin Taraflarca Değiştirilmesi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası – Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan*, LXXIV (Özel Sayı), 989-1020.
- Sur, M. (1987). *Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*, İzmir.
- Sur, M. (1991). *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil*, Ankara.
- Sur, M. (2005), “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, A. Can Tuncay’a Armağan, 395-414.
- Sur, M. (2009). “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006*, 215-250.

- Sur, M. (2012). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Grev Hakkı”, *Sicil*, 7 (28), 163-171.
- Sur, M. (2013). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (39), 317-356.
- Sur, M. (2014). “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*, 15 (Özel Sayı), 255-278.
- Sur, M. (2022). *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, Ankara.
- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*, Ankara.
- Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*, İstanbul.
- Şahlanan, F. (1992). *Toplu İş Sözleşmesi*, İstanbul.
- Şahlanan, F. (2014). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Sendikalara İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, 363-452.
- Şahlanan, F. (2015). “İşletmeye Dahil İşyerlerinden Bazılarında Grev Yasağı Bulunması Halinde Yüksek Hakem Kurulunun Yaptığı Toplu İş Sözleşmesinin İptali”, *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, Ocak, sh. 2-7.
- Şahlanan, F. (2016). “İşverenin Sendika Aidatlarını Kesme Yükümlülüğü ve Faiz Başlangıcı”, *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, Aralık, 2-5.
- Şahlanan, F. (2017). “İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Kaldırılması ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”, *Tekstil İşveren Dergisi Hukuk Eki*, Temmuz-Ağustos, sh. 2-8.
- Şahlanan, F. (2020). *Toplu İş Hukuku*, İstanbul.
- Şakar, M. (2010). “Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili ve Bankacılık Sektöründeki Son Teşmil Uygulaması Üzerine Değerlendirmeler”, *Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan*, 1, 739-744.
- Şakar, M. (2018). *İş Hukuku Uygulaması*, İstanbul.
- Şakar, M. (2020). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul.
- Terzioğlu, A. (2021) “Türk Toplu İş Hukukunda Barışçıl Çözüm Yolu Olarak Arabuluculuk”, *Econharron Harran Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (8), 130-147.
- Topalhan, T. (1999). “2822 Sayılı TSGLK’da Yetki Belgesinin Hükümsüz Kaldığı Haller ile Bu Durumdan Doğan Ekonomik ve Sosyal Sonuçlar”, *Kamu-İş*, 4 (4), 117-125.
- Tuğ, A. (1992). *Sendikalar Hukuku*, Ankara.
- Tuncay, A. C. (1987). “Karar İnceleme Köşesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 1 (3), 20-24.
- Tuncay, A. C. (1988). “Karar İnceleme Köşesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2 (5), 19-24.
- Tuncay, A. C., Savaş Kutsal, B. (2019). *Toplu İş Hukuku*, İstanbul.

- Tuncay, A.C. (1989). “Karar İnceleme Köşesi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 3 (6), 31-35.
- Tuncay, A.C. (2014). “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukukunda Sorunlar ve Gelişmeler”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, 454-510.
- Tuncay, C. (2011). “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009*, 225-278.
- Tunçomağ, K. (1980). *İş Hukuku Cilt II*, Kırklareli.
- Tunçomağ, K., Centel T. (2018). *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul.
- Ulucan, D. (2013). “Kanuni Grev ve Sonuçları,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (2013/4), 275-288.
- Ulucan, D., Baskan, Ş. E. (2019). “Türk İş Hukukunda Grevin Ertelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi”, *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, 177-203.
- Urhanoglu Cengiz, İ. (2010). “Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi”, *TBB Dergisi*, (89), 129-153.
- Urhanoglu Cengiz, İ., Manav, E. (2011), “Türk Hukukunda Grev Yasakları” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2 (5), 211-256.
- Yayvak İ. (2014). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (42), 41-95.
- Yayvak İ. (2014). *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi (Türk – Alman Hukuku Karşılaştırmalı)*, İstanbul.
- Yıldız, G. B. (2016). “Yetki Tespitine İtiraz Davalarında Bekletici Mesele”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 515-527.
- Yıldız, G.B. (2021). *Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*, Ankara
- Yürekli, S. (2020). “Toplu İş Uyuşmazlıklarında Yüksek Hakem Kurulu Kararları”, *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 113-149.
- Zararsız, M. E. (1991). “Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi”, *Çimento İşveren Dergisi*, 5 (3), 3-1.
- İnternet: <https://legal.com.tr>
- İnternet: <https://legalbank.net>
- İnternet: <https://www.calismatoplum.org>
- İnternet: <https://www.kazanci.com.tr>
- İnternet: <https://www.lexpera.com.tr>
- İnternet: <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/sureli-yayinlar/sicil/>
- İnternet: <https://www.resmigazete.gov.tr>
- İnternet: <http://www.tekstilisveren.org.tr>



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : SEVİM, Özgür

Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Dokuz Eylül Üniversitesi	2019
Lise	Muğla Teknoloji ve Kültür Anadolu Lisesi	2014



