

TEKSTİL  
İŞVEREN

HUKUK

158

EKİM 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ





**Prof. Dr. Ercüment  
ÖZKARACA**

# GREVİN BAŞLAMAMASININ YETKİYE ETKİSİ (Karar incelemesi)

## **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No.:** 2023/1665

**Karar No.:** 2023/2938

**Tarihi:** 23.02.2023

### **Karar Özeti:**

Belirlenen günde hiçbir işçi greve katılmamış ise grev bildirilen tarihte başlamamış sayılacaktır. 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanabilmesi ve anılan hükümdeki şartların mevcut olduğu gerekçesiyle grevin son bulunduğu tespitinin talep edilebilmesi için, öncelikle fiilen uygulanmaya başlamış bir grevin söz konusu olması gerekmektedir. Nitekim anılan maddenin başında açık bir şekilde "Grevi uygulayan sendikanın" ibaresi kullanılmakla bu hususa vurgu yapılmıştır. Bu anlamda olmak üzere somut uyuşmazlıkta uygulanan bir grev söz konusu olmadığı için 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanması olanaklı değildir.

Kanuni süre içinde grev kararının alınması, ancak bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda 6356 sayılı Kanun'un 60'ıncı maddesinin dördüncü fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükmün ilk cümlesinde belirtildiği üzere "Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer...". Hükmün ilk cümlesinde sendikanın yetkisinin devam edip etmeyeceği belirtilmemiş ise de aynı fıkranın devamında "... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa ..." yetki belgesinin hükmü kalmayacağı belirtildiğinden, aynı fıkrada düzenlenmesi itibarıyla, bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda da yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı kabulü gerekmektedir.

### **İlgili Mevzuat:**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 60/4, 75/6

### **Yargıtay Kararı**

Taraflar arasındaki grevin sona erdirilmesi ile işçi sendikasının yetkisinin düştüğünün tespiti davasından dolayı

yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

### **I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 01.08.2019 tarihli yazısı ile davalı L... Sendikası'nın gerekli çoğunluğu sağladığı gerekçesi ile yetkili olduğunun tespit edildiğini, bu tespit işyerinde çalışan işçi sayısının 152, sendikalı işçi sayısının ise 81 olduğunu, yetki tespitine itiraz edildiğini, davanın reddedildiğini, Sendikanın yetkili olduğunun kesinleştiğini, kesin yetki alınmasından sonraki süreç içerisinde arabuluculuk görüşmesinden olumsuz sonuç alınması sonucu davalı Sendikanın 22.02.2022 tarihinde grev kararı aldığını ve ilan ettiğini, grev kararı tebliğ ve ilan tarihinin 22.02.2022 olduğunu, davalı sendikanın grev kararı aldığı tarihte davacı işyerinde bulunan işçilerin sayısının yetki tespiti tarihindeki sayının dörtte üçünün altına indiğinin değerlendirildiğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 75'inci maddesinin altıncı fıkrasında yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerin dörtte üçünü kaybettiği tespit edilen sendikanın uygulamaya koyduğu grevin sona erdirilmesine mahkemece karar verileceğinin hüküm altına alındığını, konu ile ilgili olarak emsal nitelikteki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı ve doktrinde de kabul edildiği üzere üye sayısının 3/4'ünün kaybı hâlinde Sendikanın yetkisinin düşmüş olacağını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı Sendikanın almış olduğu grev kararının durdurulmasına ve davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir.

## II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının dava açmakta hukuki yararı olmadığını, davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması neticesinde kanuni süre içerisinde, kanuni grev kararı aldığını, davacının davalı Sendikanın grev oylaması için kanuni şartları yerine getirememesi için aylardır işyerinde işçiler üzerinde baskı kurduğunu, sendikal örgütlenmenin öncüsü 9 işçinin iş sözleşmesini feshederek hayatın olağan akışına açıkça aykırı olacak şekilde sendikaya üye işçilerin yetkisi kesinleşen bir sendikadan toplu hâlde istifa etmesine neden olduğunu, davacı bünyesinde çalışan işçiler sendika üyeliklerinden zorla istifa ettirildiğinden kanun gereği zaten süresinde bir grev uygulaması yapılamayacağını da bildiğini, dava tarihi itibarıyla henüz grev oylaması dahi yapılamamış olduğundan ve grev uygulaması da başlamadığından işbu davanın açılmasında açıkça hukuki yarar bulunmadığını, davacı işverenin sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kesinleştiğinden itibaren yetkinin düşmesi için bu aşamayı planladığını, işverenin dürüstlük kuralına aykırı hareketinin mahkeme kararıyla bir yaptırıma tabi tutulması gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

## III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflar arasında ihtilafsız olduğu ve dosya kapsamına göre tutanaklarla da sabit olduğu üzere davalı işyerinde ilan edilen grevin uygulanmaya başlamadığı, dava tarihinde ve karar tarihinde uygulanmakta olan bir grev bulunmadığından grev kararının durdurulması talebinin konusuz kaldığı, davacı tarafın davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi talebi yönünden ise yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesi ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 22.11.2017 tarihli ve 2017/9-2783 Esas, 2017/1427 Karar sayılı içtihatlarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda, davalı Sendikanın almış olduğu grev kararını uygulayamamış oluşu ve yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybetmiş olması sebebiyle grev kararı uygulanmadığından durdurulma talebinin konusuz kaldığının ve davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar verilmiştir.

## IV. İSTİNAF

### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

## B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; henüz uygulanmayan grevle ilgili olarak dava açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, kanun gereği sendikanın grev kararını süresi içinde uygulaması hâlinde sendikanın yetki belgesinin hükmünün kalmayacağını açık olduğunu, kanunun emredici maddesi varken mahkeme kararına ihtiyaç olmadığını, davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini, davacı işverenin davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşmesi amacıyla başından beri süreci planladığını, dürüstlük kuralına aykırı faaliyetlerde bulunduğunu, yetki tespitine itiraz davasının reddi kararının Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2021/8203 Esas, 2021/12068 Karar sayılı kararı ile kesinleştiğini, toplu iş sözleşmesi bağtılama hakkının kullanılmasının engellenmesi karşısında kötü niyetli ve dürüstlük kuralına aykırı şekilde dava açan davacı işverene yönelik yaptırım kararı verilmesi gerekirken kötü niyetli ve dürüstlük kuralına aykırı şekilde açılan davanın hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

## C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı Sendika tarafından 21.02.2022 tarihinde grev kararı alındığı ve grev tarihi olarak 03.03.2022 tarihinin belirlendiği, işbu davanın ise grev tarihinden önce 23.02.2022 tarihinde açıldığı ve yetki tespiti için başvurulduğu tarihteki işyerindeki üye işçi sayısının 3/4 altına indiği belirtilerek grev kararının durdurulmasının talep edildiği, dava tarihi itibarıyla davacı işverenin dava açmakta hukuki yararı bulunduğu, grev kararı alınmasına rağmen davalı Sendika tarafından grev kararının uygulanmaması nedeni ile bu talebin konusuz kaldığının tespitine ilişkin verilen hükmün yerinde olduğu, keza yetki tespiti için başvuru tarihindeki üye sayısının 3/4' ünün sendika üyeliğinden ayrıldığı hususunun dosya kapsamı ile sabit olduğundan davalı Sendikanın yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine ilişkin hükmün de yerinde olduğu, her ne kadar davalı tarafça davacı işverenin kötü niyetli ve dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde davrandığı ve başından beri sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin düşmesi amacıyla süreci planladığı iddia edilmiş ise de davacı işverenin iyi niyet kurallarına aykırı, toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde davrandığı hususlarının da ispatlanmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.



## V. TEMYİZ

### A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

### B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; cevap ve istinaf dilekçelerinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

### C. Gerekeçe

#### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, işçi sendikası tarafından alınan karara davalı grevin sona erdirilmesi ile işçi sendikasının yetkisinin düştüğünün tespitine ilişkindir.

#### 2. İlgili Hukuk

1. 6356 sayılı Kanun'un "Grevin tanımı" kenar başlıklı 58 inci maddesi şöyledir:

"(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetini 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.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır."

2. 6356 sayılı Kanun'un "Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" kenar başlıklı 60'ncı maddesi de şöyledir:

"(1) 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.

(2) Uyuşmazlığın 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 uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmıyorsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da

süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı kararı ile.)

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir."

3. 6356 sayılı Kanun'un "Grev ve lokavtı sona erdirme kararı" kenar başlıklı 75'inci maddesinin altıncı fıkrası şu şekildedir:

"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 başvurulabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir."

4. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli ve 2013/1 Esas, 2014/161 Karar sayılı kararının 169'uncu paragrafı şöyledir:

"Bir grevden söz edebilmek için işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmaları gerekmektedir. Topluca işi bırakmanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece çalışma barışını önemli ölçüde aksatmış bulunup bulunmaması önem taşımaktadır. Bu anlamda tek bir işçinin işi bırakması grev olamaz, zira grev toplu bir harekettir. Bununla birlikte işçilerin topluca işi bırakmış bulunmaları da yeterli değildir. Topluca işi bırakmak suretiyle, o işyerinde işi durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının da bulunması gerekir. Son olarak grev için işçilerin aralarında anlaşması veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyması gerekmektedir".

#### 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddelerinde yer alan düzenlemeler doğrultusundaki usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinin uyuşmazlık ile sonuçlanması ve tespit konusu işyeri yahut

işletmede grev yasağının da bulunmaması durumunda, bir iş mücadelesi aracı olarak grev gündeme gelecektir.

3. Grev işçilere özgü ekonomik bir baskı aracıdır. Mevcut çalışma şartlarını beğenmeyen ve bunları düzeltmeyi amaçlayan işçiler işverenin bu talepleri ret etmesi durumunda toplu hâlde işi bırakarak işvereni isteklerini kabule zorlarlar (Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul, Yedinci Baskı, 2019, s.409). Kanuni grev ise işçilerin, kanunda belirlenen amaç içinde ve yine kanunda öngörülen usul, yasak ve sürelerle uyararak topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bir işçi sendikasının topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarındır.

4. Dosya içeriğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 01.08.2019 tarihli ve 1894260 sayılı yetki tespit kararı ile davalı Sendikanın davacı işverene ait 1364917 sicil numaralı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiği, yetki tespitine itiraz edildiği ve itirazın reddedildiği, yetki belgesi düzenlendiği, toplu görüşme sürecinin başladığı, taraflar arasında anlaşma sağlanamaması üzerine davalı Sendika tarafından 03.03.2022 tarihinde uygulanmak üzere 21.02.2022 tarihinde grev kararı alındığı anlaşılmaktadır.

5. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre 03.03.2022 tarihi itibarıyla uygulanmak üzere grev kararı alınmış ise de belirtilen tarihte hiçbir işçinin greve katılmadığı anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki belirlenen günde işyerinde veya işletmede hiçbir işçi greve katılmamış ise bu durumda grev bildirilen tarihte başlamamış sayılacaktır (Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.556; Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022, s.726). Nitekim işin bırakılmasına müncer olmayan bir grev kararının uygulamaya konulduğundan ya da grevin başlatıldığından söz etmek hiçbir şekilde mümkün değildir (Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul, Üçüncü Baskı, 2016, s.682). Buna göre somut olayda kararlaştırılmış ve bildirilmiş olan bir grevin başlamaması söz konusudur.

6. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanabilmesi ve anılan hükümdeki şartların mevcut olduğu gerekçesiyle grevin son bulduğunun tespitinin talep edilebilmesi için, öncelikle fiilen uygulanmaya başlamış bir grevin söz konusu olması gerekmektedir (Şahlanan, s.634; Tuncay/Savaş Kutsal, s.512). Nitekim anılan maddenin başında açık bir şekilde "Grevi uygulayan sendikanın" ibaresi kullanılmakla bu hususa vurgu yapılmıştır. Bu anlamda olmak üzere somut uyuşmazlıkta uygulanan bir grev söz konusu olmadığı için 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanması olanaklı değildir.

7. Kanuni süre içinde grev kararının alınması, ancak bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda 6356 sayılı Kanun'un 60'ıncı maddesinin dördüncü fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükmün ilk cümlesinde belirtildiği üzere "Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. ..." Hükmün ilk cümlesinde sendikanın yetkisinin devam edip etmeyeceği belirtilmemiş ise de aynı fıkranın devamında "... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa ..." yetki belgesinin hükmü kalmayacağı belirtildiğinden, aynı fıkra düzenlenmesi itibarıyla, bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda da yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı kabulü gerekmektedir.

8. Bu noktada belirtmek gerekir ki her dava açıldığı tarih itibarıyla mevcut maddi ve hukuki olgulara göre karara bağlanmalıdır. Bu anlamda olmak üzere dava tarihinin, grev uygulama tarihinin öncesindeki bir tarih olduğu dikkate alındığında, somut olayda dava tarihi itibarıyla hem 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının hem de 6356 sayılı Kanun'un 60'ıncı maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanmasının şartları oluşmamıştır. Bu itibarla davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanılığın değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

## VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,
  2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
- Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
- Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,
- 23.02.2023 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

## Kararın İncelenmesi

Karara konu olayda işçi sendikası işyerinde gerekli çoğunluğu sağlayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmuş, bakanlığın 1 Ağustos 2019 tarihli olumlu yetki tespit yazısına işverenin itirazı reddedilerek işçi sendikasının yetkili olduğu kesinleşmiş, toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarında da anlaşma sağlanamaması üzerine işçi sendikası 21.02.2022 tarihinde grev kararı alıp ilan etmiştir. Grev kararının uygulamaya konulacağı tarihin 3 Mart 2022 olarak kararlaştırıldığı görülmektedir. Yetki başvuru tarihinde 81 üyesi bulunan işçi sendikasının üye sayısının dörtte üçü oranında azaldığını (yaklaşık 20 civarında üye kaldığını) düşünen davacı işveren mahkemeye başvurmuştur. Davacı işveren, 6356 sayılı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/6'ncı maddesinde, yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği tespit edilen sendikanın uygulamaya koyduğu grevin sona erdirilmesine mahkemece karar verileceğinin hüküm altına alındığını, bu durumda yetkinin de düşeceğini beyanla, grev kararı tarihinde üye sayısı yetki tespiti tarihindeki üye sayısının dörtte üçü altına düşen davalı işçi sendikasının almış olduğu grev kararının durdurulmasına ve yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işçi sendikası, davacı işverenin, toplu iş sözleşmesi yapmaktan kurtulmasının tek yolunun grev kararının uygulanamayarak sendikanın yetkisinin düşmesi olacağını bildiğinden başından beri dürüstlük kuralına aykırı davrandığını, işçileri üyelikten ayrılmaya zorladığını, dava tarihi itibarıyla henüz grev uygulaması başlamadığından davanın açılmasında açıkça hukuki yarar bulunmadığını beyanla dürüstlük kuralın aykırı olarak dava açan işverene yönelik yaptırım kararı verilmesi ile davanın hukuki yarar yokluğundan reddini talep etmiştir.

İzmir 4. İş Mahkemesi, davacı sendikanın yetki başvurusunda bulunduğu 30 Temmuz 2019 tarihinde toplam işçi sayısının 152, sendika üye sayısının 81 olduğu ve 21 Şubat, 22 Şubat, 23 Şubat 2022 tarihlerinde ise davalı işyerinde çalışan işçi sayısının 249, sendika üye sayısının 17 olduğunu belirterek; dava tarihinde ve karar tarihinde de uygulanmakta olan bir grev bulunmadığından grevin kararının durdurulması talebinin konusuz kaldığının tespitine; davalı sendikanın almış olduğu grev kararını uygulayamamış oluşu ve yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybetmiş olması nedeniyle davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar vermiştir.

Karar davalı Sendika tarafından istinaf edilmiş ve davacı işverenin hukuki yararı bulunmadığı, grev kararının uygulamaya konulmaması durumunda yetkinin kanunun emredici hükmü gereği düşeceği, bunun için bir mahkeme kararına ihtiyaç duyulmadığı ileri sürülmüştür.

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi, dava tarihi itibarı ile davacı işverenin dava açmakta hukuki yararı bulunduğu, grev kararı alınmasına rağmen davalı sendika tarafından grev kararının uygulanmaması nedeni ile bu talebin konusuz kaldığının tespitine ilişkin verilen hükmün yerinde olduğu, keza yetki tespiti için başvuru tarihindeki üye sayısının 3/4'ünün sendika üyeliğinden ayrıldığı hususu dosya kapsamı ile sabit olduğundan davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine ilişkin hükmün de yerinde olduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir (27.09.2022, E. 2022/1208 K. 2022/1484).

Kararın temyizi üzerine Yargıtay, somut olayda 03.03.2022 tarihinde uygulanmak üzere 21.02.2022 tarihinde grev ka-

rarı alınmış ise de, belirtilen tarihte hiçbir işçinin greve katılmadığını, bu durumda grevin bildirilen tarihte başlamamış sayılacağını ve grev hakkının düşeceğini öngören m. 60/4 hükmünün uygulanacağını; m. 75/6 uyarınca grevin son bulunduğu tespitinin talep edilebilmesi için, öncelikle fiilen uygulanmaya başlamış bir grevin bulunması gerektiğini, somut olayda grev başlamadığından bu maddenin uygulanamayacağını; somut olayda, dava tarihi grev uygulama tarihinin öncesindeki bir tarih olduğundan dava tarihi itibarıyla ne m.75/6 hükmünün ne de m.60/4 hükmünün şartlarının oluştuğunu, bu itibarla davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar vermiştir.

Uygulamaya konulmuş bir grev kural olarak tarafların anlaşarak toplu iş sözleşmesini bağitlamasıyla sona erer. Esasen grev hakkı toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde söz konusu olmaktadır. Nitekim Anayasamıza göre, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler (m.54/1). Dolayısıyla toplu menfaat uyuşmazlığı giderilerek toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla grev sona erecektir. Tarafların uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme gitme konusunda anlaşmaları halinde de grev kendiliğinden sona erer (m.52/3, ayrıca bkz. Göktaş, S./Yılmaz, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, Ankara 2021, 1175; Aktay, N./Özdemir Ertürk, O.: Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2022, 286).

Bunun dışında, grevi uygulayan işçi sendikası grevin sona erdirilmesine karar verebilir (m.75/1-2). İşçi sendikasının son bulması halinde de grev sona ermektedir. Grevi uygulayan işçi sendikasının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde, grev kendiliğinden sona ermekte ve yetki belgesi hükümsüz olmaktadır (m.75/4).

Grevi sona erdiren durumlardan bir diğeri ise grevi uygulayan işçi sendikasının üyelerini kaybetmesidir. Kanuna göre, "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" (m.75/6). Kanunda üyelikten ayrılmadan söz edilmekle birlikte, dörtte üç oranının tespitinde sadece çekilmeler değil, üyeliğin sona erdiği tüm durumlar dikkate alınacaktır (Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul 2023, 1140; Tuncay, A. C./Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y.: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2023, 530; bu yönde, Yarg. 9. H.D., 15.09.2009, E. 2009/33838 K. 2009/27396 ve isabetli bulan Güler, Ş.: Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin

Mahkemece Sona Erdirilmesi, Çalışma ve Toplum, S. 30, 2011/3, 297; karş. Ekmekçi, Ö.: Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi, Legal YKİ Dergisi (Aralık 2006); 231; Akyiğit, E.: Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi, Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 21; Kocağıl Ersoy, İ.: Avrupa Birliği İlkeleri Işığında Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, İstanbul 2019, dn. 311, 350).

Yetki başvuru tarihindeki üye sayısının dörtte üç oranında azalıp azalmadığı dava tarihine göre değerlendirilecektir (Göktaş/Yılmaz, 1176-1177; Sur, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, 10. Bası, Ankara 2022, 520; Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, 695). Burada bir kendiliğinden sona erme hali söz konusu olmayıp mahkemeden talepte bulunulması şarttır. Mahkemenin de kararında grevin sona erme tarihini belirtmesi gerekir (Antalya BAM 9. H.D., 13.04.2021, E. 2021/1024 K. 2021/1051, isabetli bulan, Sümer, H.H.: Toplu İş İlişkileri, İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu 2022, TAA-TİSK-TÜRK-İŞ, Ankara 2023, 327). Bu düzenleme ile amaçlanan grevin etkisiz kaldığı varsayılan durumlarda hâkimin müdahalesiyle grevin sona erdirilmesinin sağlanmasıdır (Ayrıntılı bilgi için bkz. Kutal, M.: 2822 sayılı Yasada Grev Sırasında Çalışma Özgürlüğü ve Grevin Sona Erdirilmesi, İktisat ve Maliye Dergisi, C. 31, S. 11, Mart 1985, 530 vd.; Şahlanan, F.: İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Kaldırılması ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, C. 115, S. 431, Temmuz-Ağustos 2017, 1 vd.; aynı yazar, Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Mahkeme Kararı ile Kaldırılmasının Yetki Belgesine Etkisi, Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan, İstanbul 2019, 235 vd.; Gerek, N.: Mahkeme Kararıyla Grevi Sonlandırılan Sendikanın Yetkisinin Düşeceğine İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Düşündürdükleri, Kamu-İş, C.14, S. 4, 2019, 1 vd.; İnce, E.: Grevin Sona Ermesinde Özel Bir Durum, İHD, Ekim-Aralık 1992, 571 vd.; Güler, Ş.: Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesinin Yetki Belgesine Etkisi, Karatahta, S. 12, Aralık 2018, 21 vd.; aynı yazar, Çalışma ve Toplum, S. 30, 2011/3, 291 vd.; Avcı, M.: Sendikanın Üye Sayısındaki Azalma Nedeniyle Uygulanmakta Olan Grevin Yargı Kararıyla Durdurulması, Sicil, Mart 2010, 243 vd.; Şahin Emir, Asiye: Grev ve Lokavta Yargısal Müdahale ve Kanun Dışılığın Tespiti Davası, Ankara 2023, 273 vd.).

İnceleme konusu karara konu olayda da işveren, işçi sendikasının üyelerinin yetki başvuru tarihine göre dörtte üç oranında azaldığını belirterek grevin durdurulmasına ve yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep etmiştir. Olayda 3 Mart 2022 tarihinde uygulanmak üzere

21 Şubat 2022 tarihinde grev kararı alınıp ilan edildiği görülmektedir. Davacı işveren ise, daha grev kararı uygulamaya konulmadan grev kararı alınmasından iki gün sonra 23 Şubat 2022 tarihinde mahkemeye başvurmuştur. Başka bir deyişle, dava açıldığı tarihte uygulanmakta olan bir grev bulunmamaktadır. Oysa bu davanın açılması için grevin uygulanmaya başlamış olması şarttır (Şahlanan, F.: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020, 634; Tuncay / Savaş Kutsal / Bozkurt Gümrükçüoğlu, 528; Akyiğit, E.: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020, 653; Ekmekçi, Ö.: Toplu İş Hukuku Dersleri, 5. Bası, İstanbul 2023, 752; Göktaş/Yılmaz, 1176; Şahin Emir, 274). Nitekim, Yargıtay'ca da belirtildiği üzere, maddede açıkça "grevi uygulayan sendikanın" üyelerinin üyelikten ayrılmasından söz edilmektedir. Öte yandan, hükümde yine "grevin sona erdirilmesi için" mahkemeye başvurulacağı öngörülmüştür. Sona ermek ise ancak başlayan bir durum için söz konusu olabilir. Burada grev oylaması gibi grevin uygulanmasından önceki aşamada gündeme gelen bir prosedür bulunmamaktadır. Kanun işçi sendikasının üyelerinin belirli bir oranda azalması durumunda, bu sendikanın uygulamakta olduğu grevin durdurulmasının talep edileceğini düzenlemiştir. Yoksa üye sayısı belirli bir oranda azalan sendikanın grevi uygulayamayacağına tespitinin istenebileceği öngörülmemiştir. Somut olayda Yargıtay da haklı olarak grev henüz uygulamaya konulmadan açılan davanın reddi gerektiğine karar vermiştir. Dava açıldığı tarihte grev kararının uygulamaya konulup konulmayacağı dahi belli değildir. Ayrıca kanunda grev kararının uygulamaya koyulmamasının hukuki sonucu da farklı şekilde düzenlenmiştir.

Nitekim dava konusu olayda yargılama sırasında grevin uygulanma tarihi gelmiş ve bildirilen tarihte hiçbir işçi greve katılmamıştır. Başka bir deyişle, m. 75/6 uyarınca sona erdirilmesi talep edilebilecek bir grev ortaya çıkmamıştır. Grevin, kanundaki, "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 bırakmaları" şeklindeki tanımından da anlaşılacağı üzere, işçilerin işi bırakmalarını durumunda bir grevin varlığından söz edilemeyecektir.

Somut olayda yargılama sırasında grevin uygulama tarihi gelmesine rağmen başlamamış olması vesilesi ile Yargıtay bu durumu ve hukuki sonuçlarını da açıklama fırsatı bulmuştur. Kararda belirtildiği gibi, grevin uygulama tarihi geldiğinde greve hiçbir işçi katılmamışsa grev başlamamıştır (Aynı yönde, Şahlanan, Toplu İş Hukuku, 556; Ekmekçi, Toplu İş Hukuku, 760; Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul 2016, 682). Grevin başlamaması durumunda ise, grev hakkı düşmek-

tedir. Kanuna göre, "Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer" (m.60/4).

Yargıtay kararında grev kararının uygulamaya konulmasının yetki belgesine etkisine de değinilmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre, "...Hükmün ilk cümlesinde sendikanın yetkisinin devam edip etmeyeceği belirtilmemiş ise de aynı fıkranın devamında "... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa ..." yetki belgesinin hükmü kalmayacağı belirtildiğinden, aynı fıkra düzenlenmesi itibarıyla, bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda da yetki belgesinin hükmünün kalmayacağına kabulü gerekmektedir.". Yüksek Mahkeme'nin vardığı sonuç isabetlidir. Ancak bu sonuca varırken, gerekçe olarak iki cümlenin aynı fıkra düzenlenmesinden söz edilmesi, bu iki fıkra birbirinden bağımsız hususları düzenliyormuş gibi hareket edilmesi isabetli olmamıştır. Öncelikle belirtelim ki, bu iki cümle farklı fıkralarda düzenlenmiş olsaydı da aynı sonuca varmak gerekirdi. Öte yandan, kararda kullanılan ifadeler yanlış anlaşılmaya da müsaittir. Gerçekten, kararda aynı fıkra düzenlendiği için bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda da yetki belgesinin hükmünün kalmayacağına kabulü gerektiğinden söz edilmesi, sanki diğer cümledeki ek koşuldan bağımsız olarak, salt grevin başlamaması halinde yetki belgesinin hükümsüz kalacağı izlenimi doğmaktadır. Oysa, salt grevin başlamaması yetki belgesini hükümsüz kılmamaktadır. Bunun için lokavt kararı alınmamış veya alınan lokavt kararının da uygulama konulmamış olması şarttır.

Hükmün gerekçesine göre de, "Bildirilen günde başlamayan grev ve lokavt hakkı düşecektir. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin düşmesi, işveren tarafının lokavt kararı almasına bağlı tutulmuştur. Buna göre alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulanmaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır." (ÇSGB, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler, Ankara 2014, 97). Bu konuda son olarak belirtelim ki, m.75/6 uyarınca grevin sona erdirilmesi bir mahkeme kararına bağlı, hatta grevin sona ereceği tarih mahkemece belirlenmekte iken, grevin başlamaması durumunda m.60/4 uyarınca grev hakkının düştüğünün (duruma göre yetki belgesinin hükmünün kalmadığının) kabulü için bir mahkeme kararının varlığı zorunlu değildir.

Sonuç olarak, inceleme konusu kararda Yargıtay'ın her davanın açıldığı şartlara göre değerlendirileceği, somut olayda dava tarihinde uygulamaya konulmuş bir grev kararı bulunmadığından, işçi sendikasının üyelerinin azalmasına dayalı olarak grevin sona erdirilmesi kararı verilemeyeceği sonucuna varması kanaatimizce de isabetlidir.

## Yargıtay Kararları

### Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

**Esas No.:** 2017/2783

**Karar No.:** 2017/1427

**Tarihi:** 22.11.2017

### Karar Özeti:

Yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden ve bu nedenle uygulamaya başladığı grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesine karar verilen sendikanın yetkisinin düştüğünü kabul etmek gerekir. Hâl böyle olunca, mahkemece davalı sendikanın yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için 04.12.2015 tarihinde uygulamaya koyduğu grevin sonlandırılmasına ve buna bağlı olarak yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesine ilişkin direnme kararı yerindedir.

### İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 75/6

### Hukuk Genel Kurulu Kararı

Taraflar arasındaki "grevin sona erdirilmesi ve yetki belgesinin geçersizliğinin tespiti" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Kocaeli 6. İş Mahkemesi'nce davanın kabulüne dair verilen 14.06.2016 gün ve 2016/594 E.,2016/734 K. sayılı kararın temyiz incelenmesi davalı ... vekili tarafından istenilmesi üzerine Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 22.09.2016 gün ve 2016/26723 E.,2016/16531 K. sayılı kararı ile;

"...

### A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı sendika üyesi işçilerin 3/4'ünün sendikadan istifa ettiklerini iddia ederek grev kararının durdurulmasını ve davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı taraf davacı işverenin sendikal hakları engellemek istediğini ve sendikaya üye işçi sayısının 3/4 oranında eksilmesi halinde dahi sendikanın yetkisinin düşmeyeceğini bu nedenle davanın usulden ve esastan reddi gerektiğini savunmuştur.

### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemenin önceki kararı dairesinin 29.03.2016 gün, 2016/9772 Esas, 2016/7725 Karar sayılı kararıyla dava dilekçesinin davalı tarafa tebliği ile ön inceleme prose-



dürü işletilip duruşma açılarak tarafların açıklamaları dinlendikten sonra iddia ve savunmaları çerçevesinde deliller toplanıp bilirkişi raporu taraflara tebliğ edilerek taraflara rapora karşı itirazlarını sunma hakkı verildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle sair temyiz itirazları incelenmeksizin bozulmuş, mahkemece bozmaya uyularak yapılan yargılama sonucunda yetki başvuru tarihi itibarıyla işyerinde 614 işçi bulunduğu bunlardan 457'sinin davalı sendika üyesi olduğu, grevin uygulamaya konduğu 04.12.2015 tarihinde ise üyelerin dörtte üçünün davalı sendikadan ayrıldıklarının tespit edildiği gerekçesiyle davanın kabulü ile grevin 10.02.2016 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmiştir.

#### **D) Temyiz:**

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

#### **E) Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Dava dilekçesinde, davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi de talep edilmiştir.

6356 sayılı Kanun'da, hangi durumlarda işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz olacağı, sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesinin son fıkrasında 3/4 oranında üye kaybı olması halinde yetkinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Bu nedenle yetki belgesinin bu sebeple düşeceğini kabul etmek mümkün değildir. Mahkemece yetki belgesinin geçersizliğine ilişkin talebin reddi gerekirken yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi hatalıdır.

3-Hükümün ilk fıkrasında grevin 10.02.2016 itibarıyla sonlandırılması yönünde hüküm kurulduktan sonra ikinci fıkrasında 25.06.2016 tarihinde grevin sona ermesine şeklinde grevin sona ereceği tarih itibarıyla çelişkili hüküm kurulması isabetsizdir.

4-Gerekçeli karar başlığında dava tarihinin 22.12.2015 yerine 02.05.2016 olarak gösterilmesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..."

gerekçesiyle oyçokluğu ile bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDENLER Davalı ... vekili

#### **HUKUK GENEL KURULU KARARI**

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava grevin sona erdirilmesi ve yetki belgesinin geçersiz-

liğinin tespiti istemine ilişkindir.

Davacı şirket vekili davalı sendikanın başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla işyerinde çalışan 614 (altı yüz on dört) işçiden 457 (dört yüz elli yedi) işçiyi üye kaydederek kanunun aradığı çoğunluğu sağlayan davalı sendika lehine yetki tespiti yapıldığını, yetki tespitinin itiraz edilmeksizin kesinleşmesi üzerine davalı sendikaya yetki belgesi verildiğini, toplu iş sözleşmesine ilişkin yasal prosedürü tamamlayan davalı Sendikanın 04.05.2015 tarihinde aldığı grev kararını uygulamaya koyduğunu, ancak başvuru tarihinde 457 (dört yüz elli yedi) olan üye sayısının grevin uygulamaya konulduğu 04.12.2015 tarihinde 6 (altı)'ya düştüğünü, greve sadece 5 (beş) işçinin katıldığını, bu nedenle yetki tespit başvuru tarihindeki üye sayısının 3/4'ünü kaybeden davalı sendikanın uygulamaya koyduğu grevin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/6'ncı maddesi hükmü uyarınca kaldırılmasına ve davalı sendikanın yetkisini kaybettiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı ... vekili davalı sendikanın aldığı ve kesinleşen yetki uyarınca davacı şirketi toplu iş sözleşmesi görüşmelerine davet ettiğini ancak davacı işverenin sendika ile görüşmek yerine davalı sendikanın gücünü kırmaya ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerini akamete uğratma çabası içine girdiğini, bazı işçilerin işveren ve yandaşlarının baskılarına dayanamayarak sendikadan istifa ettiğini, baskılara direnen işçilerin ise greve katıldığını, davacı işverenin kendisine ve üretimine hiçbir engeli olmayan grevin kaldırılmasını talep ederek hakkını kötüye kullandığını ayrıca 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda hüküm bulunmadığından davalı sendikanın yetkisini kaybettiğinin tespitine karar verilemeyeceğini belirterek davanın reddini talep etmiştir.

İkinci bozma kararı sonrasında davacı yanında davaya ferî müdahil olarak katılan ...İş Sendikası vekili davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece bilirkişi incelemesi yapıldıktan sonra gün tayin edilip ön inceleme duruşması yapılmadan dosya üzerinden davanın kabulüne, davalı sendika tarafından davacı ... yerinde alınan grevin 10.02.2016 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına ve davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine dair verilen karar, davalı sendika vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece dava dilekçesinin davalı tarafa tebliği ile ön inceleme prosedürü işletilip duruşma açılarak tarafların açıklamaları dinlendikten, iddia ve savunmaları çerçevesinde delilleri toplandıktan ayrıca bilirkişi raporu taraflara tebliğ edilerek taraflara bilirkişi raporuna karşı itirazlarını sunma hakkı verildikten sonra oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, tarafların hukuki dinlenilme hakkını ihlal edecek biçimde dosya üzerinden yapılan inceleme ile karar verilmesinin hatalı olduğu belir-

tilerek bozma sebebine göre sair temyiz itirazları incelenmeksizin kararın bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkeme bozma kararına uymuş, bilirkişi raporunu davalı sendikaya tebliğ edip rapora ve davanın esasına ilişkin beyanda bulunması için bir haftalık süre verdikten sonra davalı sendikanın yetki tespit başvuru tarihinde 457 (dört yüz elli yedi) olan üye sayısının grevin uygulamaya konulduğu 04.12.2015 tarihinde 33 (otuz üç)'e düştüğü, 424 (dört yüz yirmi dört) işçinin sendika üyeliğinden ayrıldığı, grev yapan sendikanın yetki tespit başvuru tarihindeki üye sayısının 3/4'ünü (343 üye) kaybettiği yönünde tespit yapıldığından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/6'ncı maddesine göre davacı ... yerinde uygulanmakta olan grevin 10.02.2016 tarihi itibari ile sonlandırılmasına, davalı sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine dair verdiği karar, davalı sendika vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece yukarıda başlık bölümünde açıklanan nedenlerle oy çokluğu ile bozulmuştur.

Mahkemece bozma kararının 3 ve 4 numaralı bentlerine uyulmuş, 2 numaralı bozma nedenine yetki belgesinin hükümsüz kalacağı hâllerin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 46/2, 47/2, 51/1, 59/4, 60/1 ve 61/3'üncü maddelerinde düzenlendiği, kanunun 75/6'ncı maddesinde grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi konusu kurala bağlanırken sendikanın nasıl işlem yapacağı ve yetki belgesinin akıbeti hakkında olumlu ya da olumsuz bir düzenlemeye yer verilmediği, aynı durumun 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda da söz konusu olduğu, burada açık bir boşluk olup, bunun bilinçli bir boşluk olup olmadığının kanun gerekçesinden anlaşılamadığı, konunun doktrinde de tartışmalı olduğu, grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi hâlinde sendikanın yetkisinin bir süre daha devam edeceği yönünde görüşler olduğu gibi, yetki belgesinin hükümsüz kalacağı yönünde de görüşler bulunduğu, gerek 2822 gerek 6356 sayılı Kanunlarda grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi hâlinde sendikanın yetki belgesinin hükümsüzlüğü ya da yetkinin ne kadar devam edeceği konusunda açık boşluk bulunduğundan, kanunun gerekçesine, benzer hükümlere bakmak ve kıyas yolu ile yorum yapmak sureti ile boşluğun doldurulması gerektiği, kanunda benzer düzenlemelere bakıldığında grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmamasının, süresi içinde grev kararının uygulamaya konulmamasının, grev kararının uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınmaması ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilmemesinin ve grev oylaması sonucunda grevin yapılmaması kararının verilmesi ve grev kararının uygulanmaması üzerine altmış gün içinde anlaşma sağlanmamasının veya altı iş günü

içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmamasının yetki belgesini hükümsüz kılan haller olarak düzenlendiği, bu düzenlemelerde yetki belgesinin geçersizliğinin çoğunluğu kaybetmeden sendikanın iradi bir davranışına bağlandığı, yetki belgesi alan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak üzere gerekli işlemleri bir an önce yapması zorunluluğu getirildiği, aksi takdirde yetki belgesinin geçersiz sayılacağına öngörüldüğü, kısaca kanunda yetki belgesinin hükümden düşmesine, grevin uygulanamaz hâle gelmesinin zorunlu bir sonucu olarak yer verildiğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/6'ncı maddesinde sendikanın 3/4 çoğunluğu kaybetmesi hâlinde grevin sonlandırılmasının mahkeme kararına bağlandığı, sendikanın iradi bir davranışına yer verilmediği, toplu iş sözleşmesi imzalamak için en büyük silahı olan grevi uygulama şansını ve olanağını yitiren bir işçi sendikasının yetki belgesinin geçerliliğini hâlâ sürdürmesinde kanun koyucunun bir yarar görmediği, kanundaki düzenlemeler ve kanun koyucunun getirdiği sistem dikkate alındığında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/son maddesi uyarınca iş yerinde grev uygulaması sonucu 3/4 oranında üyesini yitiren sendikanın uygulamaya koyduğu grevin sonlandırılması yanında işçiler adına hareket gücü ortadan kalkan sendikanın yetkisinin de hükümsüz sayılmasının yerinde olacağına ilişkin karşı oy yazısındaki görüşe aynen yer verilip, Anayasa'nın 54 ve 90'uncü maddeleri hükümleri ile bu husustaki uluslararası düzenlemelere ve Anayasa Mahkemesi'nin 2013/8463 sayılı kararındaki uluslararası sözleşmelerin iç hukukta doğrudan uygulanacağı, sendikal hakların güvencesinin anayasa ve sendika hakkı ile ilgili uluslararası sözleşmeler birlikte ele alınarak saptanmasının anayasal bir zorunluluk olduğu, yine sendika hakkının kapsamı belirlenirken uluslararası sözleşmelere göre kurulan denetim organlarının yorumlarının da dikkate alınması gerektiği şeklindeki tespitine de dikkat çekilerek 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/son maddesi uyarınca uygulamaya koyduğu greve mahkeme kararı ile son verilen sendikanın yetkisinin ne olacağı konusundaki boşluk nedeni ile hâkimin davayı reddedemeyeceği, işçi haklarının korunması, işçilerin sendika seçme özgürlüğü, uluslararası anlaşmalar, Anayasa Mahkemesi'nin 2013/8463 sayılı Kararı, grev gücü olmayan sendikanın yetkisinin devam etmesinin işçiye zarar vereceği gerekçesi de eklenerek önceki kararda direnilmiştir.

Direnme kararı davalı ... vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, somut olay bakımından yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin 3/4'ünü kaybettiği için mahkeme kararı ile uygulamaya koyduğu grevin sona

erdirilmesine karar verilen sendikanın yetki belgesinin bu nedenle geçersiz hâle gelip gelmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Hukuk Genel Kurulu'ndaki görüşmeler sırasında işin esasına geçilmeden önce, mahkemenin birinci bozma kararına uyararak verdiği 16.06.2016 tarih ve 2016/594 E.,2016/734 K. sayılı kararında "5-Davacı tarafından bozmadan önce sarf edilen 27,70 TL peşin harç gideri, 4,10 TL vekalet harcı gideri, 44,10 TL çeşitli posta ve tebligat gideri, 300,00 TL bilirkişi ücreti toplam 375,90 TL ile bozmadan sonra sarf edilen 75,00 TL çeşitli posta ve tebligat gideri, 300,00TL bilirkişi ücreti olmak üzere toplam 750,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,.." şeklinde karar vermiş iken, bozma sonrası kurduğu direnme hükmünde "5-Davacı tarafından sarf edilen 27,70 TL peşin harç gideri, 4,10 TL vekalet harcı gideri, bozmadan önce 87,40 TL ve bozmadan sonra 22,00 TL çeşitli posta ve tebligat gideri, 300,00 TL bilirkişi ücreti toplam 141,20 TL yargılama giderinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine,.." karar vermesinin, davacı şirket temyizinin olmadığı dikkate alındığında usuli bir sorun teşkil edip etmediği ön sorun olarak tartışılıp değerlendirilmiştir.

Hukuk Genel Kurulu'nca mahkemenin birinci bozma kararı sonrası verdiği kararın hüküm fıkrasının yargılama giderlerine ilişkin "5" numaralı bendi ile direnme kararının aynı konunun yer aldığı "5" numaralı bendi arasındaki farklılığın maddi hataya dayalı olduğu ayrıca davacı şirket vekilinin temyizinin olmadığı dikkate alındığında usuli bir sorun teşkil etmediği ve ön sorun bulunmadığı oy birliği ile kabul edilerek işin esasının incelenmesine geçilmiştir.

Öncelikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki yetki tespiti ve yetki tespitinin kesinleşmesi ile yetkinin düşeceği ve yetki belgesinin hükümsüz kalacağı hâller ve ayrıca greve ilişkin düzenlemeler üzerinde kısaca durmakta fayda vardır.

### **I. Yetki Tespiti ve Kesinleşmesi, Yetki Belgesi**

Toplu iş hukukunun asıl sülheleri sendikalardır. Birer özel hukuk tüzel kişisi olan sendikalar, üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek, mevcut olanları korumak ve mensuplarının ortak menfaatlerini savunmak amacıyla kurulmuş dernek niteliğindeki kuruluşlardır. Nitekim 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağtlanacak bir toplu iş sözleşmesidir.

Toplu iş sözleşmesi ise işçi kuruluşları ile işveren kuruluşları veya işveren arasında hizmet (iş) sözleşmelerine uygulanabilecek çalışma şartlarını belirleyen ya da düzenleyen sözleşmelerdir.

Toplu iş sözleşmesi işçilerle işverenler arasındaki iş ilişkisini değil, sadece bir veya birçok iş yerinde, işletmede yahut da bir iş kolunda uygulanabilecek çalışma/çalıştırma şartlarını düzenlemekte; bu konuda genel, objektif ve emredici kurallar öngörmek (koymak) suretiyle tarafların üyeleri arasındaki ilişkilerin de tabi olacağı bir statü yaratmaktadır. Öte yandan, aynı zamanda ve doğal olarak toplu iş sözleşmesi onu bağtlayanlar, akit taraflar arasında da hukuki ilişkiler doğurmaktadır (Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yazılmış 2. Baskı, s.292).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 33'üncü maddesinde bu husus, "(1) Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebilir." şeklinde ifade edilmiştir.

O hâlde toplu iş sözleşmesi, kanunen ehliyetli (ve yetkili) işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, kanunun belirlediği usule (prosedüre) göre kurulan, tarafların hak ve borçları dışında taraf üyelerinin de iş ilişkilerine uygulanabilecek çalışma şartlarını düzenleyen ve yazılı şekilde yapılması gereken bir sözleşmedir (Narmanlıoğlu, age. s.295).

Görüldüğü üzere bir işçi sendikasının işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren ile kanunun düzenlediği biçimi ile bir "toplu iş sözleşmesi" yapabilmesi için kanunen ehliyetli ve yetkili işçi sendikası olması şarttır. Toplu iş sözleşmesi ehliyetine işçi sendikaları ile işveren ya da işverenin üyesi olduğu işveren sendikası sahiptir. Toplu iş sözleşmesi yetkisi ise toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip kuruluş veya kişinin belli bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için kanunun aradığı niteliğe sahip olmasını gösterir (Günay, C. İlhan: İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, Ankara, 2013, s. 942).

Başka bir anlatımla, toplu iş sözleşmesinin yer bakımından konusunu oluşturacak iş yeri, iş yerleri ya da işletmede hangi sendikanın iş kolu temsil gücü ve iş yeri çoğunluğuna sahip olduğunun belirlenmesine "yetki tespiti" denir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Yetki" başlıklı 41'inci maddesinin birinci fıkrasına göre, kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek iş yerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu iş yeri

veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. Bu durumda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işçi sendikasının işveren ya da işverenin üyesi olduğu işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydetmesi gerektiği gibi, başvuru tarihi itibarı ile toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek iş yerindeki işçilerin yarısından fazlasını; işletmede ise yüzde kırkını temsil etmesi gereklidir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi için gerekli şartları taşıdığını düşünen ve bu nedenle toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak yetkili olduğunun tespitini isteyebilir. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin de bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini istemesi mümkündür. Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, iş yeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o iş kolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir (6356 sayılı Kanun'un 42'nci maddesi).

6356 sayılı Kanun'un 43'üncü maddesine göre ise;

(1) Kendilerine 42'inci madde uyarınca 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 mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve karar temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından on beş gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(4) 42'inci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."

12.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 34'üncü maddesi ile 43'üncü maddenin üçüncü fıkrasında yapılan değişiklikte yetki tespitine itirazlar hakkında verilecek kararlar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde Bölge Adliye Mahkemesi'nin bir ay içinde karar vereceği; bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde ise Yargıtay'ın bir ay içinde kesin olarak temyiz incelemesini hükme bağlayacağı düzenlemesi yapılmıştır.

Bu şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir iş yerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu tespit edilen işçi sendikasının yetkisi kanunun 43'üncü maddesi hükmü uyarınca açılan yetki tespitine itiraz davasının reddedilmesi ya da 6 iş günü içinde yetki tespitine itiraz edilmemesi halinde kesinleşecektir. Bakanlıkça kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın yetkisi ise olumsuz yetki tespitine itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden mahkeme kararının kesinleşmesi ile kesinleşecektir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 44'üncü maddesine göre ise tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, bakanlıkça bir yetki belgesi verilir.

## **II. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Düzenlenen Yetkinin Düşeceği veya Yetki Belgesinin Hükümsüz Kalacağı Hâller**

Yetkisi kesinleşen ve bakanlık tarafından kendisine yetki belgesi verilen işçi sendikasının bu aşamadan sonra toplu görüşmeye başlaması şarttır. 6356 sayılı Kanun'un 46'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre taraflardan biri, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi, çağrıyı yapan tarafça derhâl görevli makama bildirilir; aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ise bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz.

6356 sayılı Kanun'un 47'nci maddesinde ise;

"(1) Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılamazsa, taraflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir.

(2) İşçi sendikası, çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde yapılacak olan ilk toplantıya gelmez veya aynı süre



içinde toplu görüşmeye başlamazsa yetkisi düşer.

(3) Toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür.” hükmü bulunmaktadır.

Bunun gibi 6356 sayılı Kanun’un 49’uncu maddesine göre, “(1) Toplu görüşme için kararlaştırılan ilk toplantıya taraflardan biri gelmez veya geldiği hâlde görüşmeye başlamazsa, toplu görüşmeye başladıktan sonra toplantıya devam etmezse veya taraflar toplu görüşme süresi içerisinde anlaşamadıklarını bir tutanakla tespit ederlerse ya da toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.”

Öte yandan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 50’nci maddesi hükmü uyarınca işçi sendikası ile işverenin üyesi olduğu işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasındaki toplu görüşme toplantılarının anlaşmazlıkla sonuçlanması ve uyuşmazlığın altı iş günü içinde görevli makama bildirilmesi hâlinde, uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde taraflardan en az birinin katılımı ile veya katılım olmazsa resen, resmî listeden bir arabulucu görevlendirecektir. Şüphesiz ki, tarafların resmî arabulucu listesinde ismi yazılı bir arabulucu üzerinde anlaşmaları hâlinde üzerinde anlaşılan bu kişi resmî arabulucu olarak görevlendirilecektir. Resmî arabulucu tarafların anlaşmaya varması için her türlü çabayı harcayacak ve gerektiğinde onlara önerilerde bulunabilecektir. Görevi bildirim tarihinden itibaren on beş gün sürecek olan resmî arabulucunun görev süresi tarafların anlaşması hâlinde en çok altı iş günü daha uzatılabilecektir. Resmî arabuluculuk aşamasında tarafların anlaşması hâlinde taraflar arasında toplu iş sözleşmesi imzalanacak ve iş yeri ya da işletmede ilan edilecektir.

Taraflar arasında anlaşma sağlanamaması durumunda resmî arabuluculuk aşamasının anlaşmazlıkla sonuçlandığını belirleyen ve üç iş günü içinde arabulucu tarafından görevli makama bildirilecek tutanağın görevli makamca en geç üç iş günü içinde taraflara tebliği üzerine işçi sendikası kanununun 60’ıncı maddesinin birinci fıkrası hükmü gereği altmış gün içinde grev kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.

Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de 60’ıncı maddesinin ikinci fıkrasına göre grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

İşçi sendikasının birinci fıkrada belirlenen süre içinde

aldığı grev kararını, karşı tarafa bildirdiği tarihte uygulamaya koymaması hâlinde grev hakkı; işveren veya işveren sendikasının da aldığı lokavt kararını karşı tarafa bildirdiği tarihte uygulamaya koymaması durumunda lokavt düşecektir.

İşçi sendikasının süresi içinde aldığı grev kararını uygulamaya koymaması hâlinde, alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmıyorsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.

6356 sayılı Kanun’un “Grev oylaması” başlıklı 61’inci maddesinde;

“(1) Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.

(2) Oylamaya ilişkin itirazlar, oylama gününden başlayarak üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. İtiraz, mahkemece üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Bu durumda 60’ıncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürenin sonuna kadar anlaşma sağlanamazsa veya 51’inci maddenin birinci fıkrasında belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(4) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, işletmenin her bir iş yerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olmasının tespiti ile grev oylamasının sonuçları işletme merkezinin bağlı bulunduğu görevli makamda toplanır ve toplu sonuç orada belirlenir.

(5) Grup toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin uyuşmazlıkta grev oylaması talebi, grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yapılır. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli orana ulaşmış olmasının tespiti ile grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir.” düzenlemesi bulunmaktadır.

Grev ve lokavt yasakları 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 62’nci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı’nca doğrudan işletilen iş yerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.

Bakanlar Kurulu, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen

doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli görüldüğü iş yerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.

Ayrıca kanunun 63'üncü maddesi uyarınca, "(1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

(2) Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60'ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer."

Yargıtay'ın bu kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanlarından başkanlık süresi en fazla olanın başkanlığında kanunun 54'üncü maddesinde belirlenen kurum ve kuruluşlardan kanunun öngördüğü usule göre seçilen üyelerden oluşan Yüksek Hakem Kurulu, kanunun 55 ve 56'ıncı maddelerinde yönetim yapısı ve çalışma esasları düzenlenen anayasal bir kurum olup kanunda belirlenen prosedüre uygun olarak önüne getirilen toplu iş uyuşmazlıkları hakkında karar verir.

Kanunun 61'inci maddesi gereğince grev oylamasında işçi sendikasının aldığı grevin yapılmaması yönünde karar çıktığı takdirde 60'ıncı maddenin birinci fıkrasında yazılı süre içinde anlaşma sağlanamaması durumunda veya işçi sendikası grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmadığı takdirde yetkisi düşecektir.

Yine kanunun 51'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50'nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Bundan başka 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin dördüncü fıkrası gereğince grevi uygulayan işçi sendika-

sının herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi hâllerinde grev ve alınmış bir karar varsa lokavt kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi hükümsüz olur.

Yukarıda belirtilen normatif düzenlemelerden 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 46/2, 47/2, 49'uncu maddelerindeki hükümlere göre taraflar arasındaki toplu görüşme aşamasında sözü edilen maddelerde belirlenen sürelerde belirli işlemlerin yapılmaması hâlinde işçi sendikasının yetkisi düşeceği gibi; toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanmasından sonra resmî arabuluculuk aşamasında da anlaşma sağlanamaması hâlinde işçi sendikasının kanunda belirlenen süre içinde grev kararı almaması veya grev kararını süresinde almasına rağmen kanunda belirlenen süre içinde karşı tarafa bildirmemesi ya da bildirilen tarihte greve başlanmaması (bu son hâlde alınmış lokavt kararının olmaması ya da lokavtın düşmüş olması şartı ile) işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz kalmasına yol açacaktır.

Ayrıca grev ve lokavtın yasak olduğu iş ve iş yerleri bakımından resmî arabulucunun uyuşmazlığın çözümlememesine dair tutanağının tebliğinden, grev ve lokavt yasağı olmamakla birlikte Bakanlar Kurulu kararı ile grev ve lokavtın ertelenmesi hâlinde ise erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine erteleme sürenin bitiminden itibaren altı iş günü içinde taraflardan birinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaması durumunda işçi sendikasının yetkisi düşecektir.

Bunun gibi 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.

### III. Grev ve Kanuni Düzenlemeler

Literatürde bazen "savaşa" benzetilen grev, gerçekten bir baskı aracıdır. Savaşta olduğu gibi, grevde de mücadeleyi haklı olan değil, en güçlü ve dirençli olan taraf kazanır. İşin durdurulması kimi daha çok etkilerse, taleplere o taraf boyun eğmek zorunda kalacaktır. Sonuç tümü ile tarafların direnme gücüne bağlıdır (Sur, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 7. Bası, Ankara 2017, s. 399).

Hukukumuz açısından grev hakkı dayanağını Anayasa'da bulan temel ve sosyal ekonomik bir haktır. Sendika, toplu iş sözleşmesi gibi haklarla beraber grev hakkının da içinde bulunduğu sosyal hakların karakteristik özellikleri; bunların sosyal adaletin sağlanması, sosyal eşitsizliklerin azaltılması, ekonomik yönden güçsüzlerin korunması amacını taşımalarıdır. Bu itibarla grev işçilere özgü ekonomik bir baskı aracıdır. Mevcut çalışma şartlarını beğenmeyen ve bunları düzeltmeyi amaçlayan işçiler işverenin bu talepleri ret etmesi durumunda toplu hâlde işi bırakarak işvereni isteklerini kabule zorlarlar (Tuncay,

A.Can/Kutsal Savaş, B.: Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul Kasım 2016, s. 373).

Grev esas itibarıyla işçiler ile işverenler arasında bir güç mücadelesidir. Ücretlerinden ve bazı işçilik alacaklarından bir süre mahrum kalmayı göze alan işçiler, üretimin durması nedeni ile sermayesi atıl kalan, kârı azalan, buna karşılık masraf yapmaya devam eden, müşteri çevresini ve itibarını kaybetme riski ile karşı karşıya kalan işverenin pes ederek isteklerine boyun eğmesini ve onları kabul etmesini amaçlamaktadırlar. Görülüyor ki, grev bir amaç olmayıp toplu iş uyuşmazlığı aşamasında başvuru ve işverene zarar verdiği oranda etkili olan işçilerin ve dolayısıyla işçi sendikasının tek etkin aracıdır.

Önceleri şiddet olgusu olarak kabul edilip hor görülen, hoş karşılanmayan grev, zaman içerisinde gelişim göstererek demokratik toplumlarda mesleki yararların korunması noktasında bir denge unsuru olarak kolektif olarak kullanılan, özünde "başkasına zarar verme amacı" bulunan bir özgürlük ve hak şekline bürünmüştür.

Nitekim Anayasa'nın 54'üncü maddesinde "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması hâlinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği hâller ve iş yerleri kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilerek grev hakkı düzenlenmiş, bu çerçevede içinde grev hakkı hem devlete hem de işverenlere karşı Anayasa ile koruma altına alınmıştır.

Kullanılma şartları ve kapsamının kanunla düzenlenmesi Anayasa ile öngörülen grev hakkını düzenleyen 6356 sayılı Kanun hangi hâllerde greve başvurulabileceğini düzenlemiştir. Gerçekten de 6356 sayılı Kanun'un 58'inci maddesine göre, " (1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır."

Görüldüğü üzere kanuni bir grevden söz edilebilmesi için toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde kolektif olarak kullanılması gerekir. Kanuna uygun grev kararı, yetkili işçi sendikası ile işveren

sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında sürdürülen toplu görüşmelerde uzlaşmaya varılamamış ve resmî arabuluculuk aşamasında da sonuç alınmamış olması durumunda mümkündür. Tarafların resmî arabuluculuk aşamasında da anlaşamadıklarını belirleyen resmî arabulucu tutanağının görevli makam tarafından taraflara tebliğinden sonra yetkili işçi sendikasının grev kararı alma yetkisi doğar.

Grev hakkı da işçiler tarafından bu çerçevede ancak yetkili sendika tarafından kanundaki prosedüre uygun olarak alınan grev kararına istinaden kullanılabilir.

#### IV. Sendikal Hak ve Özgürlükler

Modern (çağdaş) demokrasiyi kendisine şiar edinmiş devlet sistemlerinde, işçilerle işverenler arasında daha geniş bir anlatımla bağımlı çalışanlarla onları çalıştıranlar arasındaki iş ilişkileri örgütsel bağlamda söz konusu olmakta; işçiler ve işverenler iş ilişkilerinde örgütlerini (sendikalarını) ön plana çıkaran bir düzenleme eğilimi göstermektedirler. Gerçekten de, "evrensel demokrasi-lerde işçi-işveren ilişkilerinin en önemli özelliği bu ilişkilerin kişiler arasında olmaktan çok örgütler arasında düzenlenmesi" noktasında kendini göstermekte, " bu durum işçi ve işverenleri serbestçe sendika kurma, sendikalara serbestçe üye olabileme, toplu pazarlık ve grev haklarını gündeme getirmektedir (Narmanlıoğlu, age. s.8).

Sendikal hak veya sendika hakkı olarak adlandırılacak olan bu hak birbiri içine geçmiş, bireysel ve kolektif yönü olan birçok haktan oluşan bir haklar bütünüdür. Öyle ki, birden çok sendikanın ilgililerin isteğine bağlı olarak kurulabilmesini, sendikaların başta devlet olmak üzere diğer kişi ve kuruluşlara karşı bağımsız olmalarını ve temsil ettikleri grubun hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için serbestçe faaliyette bulunabilmelerini esas alan yönü bakımından kolektif olan sendika hakkı, bireyin sendikaya üye olup olmama, dilediği sendikaya üye olma ve istediği zaman sendika üyeliğinden çıkmayı teminat altına alan yönü bakımından ise bireyseldir.

Toplu iş sözleşmesi hakkı ise işçiler ve işverenlere karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacı ile tanınmış bir haktır.

Nitekim Anayasa'nın 51'inci maddesine göre, "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."

Bunun gibi Anayasa'nın 53'üncü maddesinde, "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." hükümlerine yer

verilerek, “sendika hakkı” ve “toplu iş sözleşmesi hakkı” düzenlenmiş ve anayasal temele oturtularak en üst düzeyde koruma altına alınmıştır.

Hemen belirtelim ki Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmeleri'ni kabul etmiştir.

3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe konulan ve ülkemiz tarafından 1954 yılında onaylanan İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi)'nin 11/1'inci maddesinde “Herkesin barışçıl amaçlarla toplanma ve başkalarıyla dernek kurma özgürlüğü hakkı vardır. Bu hak, yine herkesin çıkarlarını korumak amacı ile sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını da içerir.”

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise 5 ve 6'ncı maddelerine çekince konulmak sureti ile imzalanmış ve iç hukuka dâhil edilmiştir.

Anayasa'nın 90'uncü maddesinin son fıkrası uyarınca, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.” hükmüne yer verilmiştir.

### V. Somut Uyuşmazlıkla İlgili Düzenlemeler

6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncü fıkrasında “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.” hükmü ile, yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin 3/4'ünü kaybeden işçi sendikasının aldığı ve uygulamaya koyduğu grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi düzenlenmiş olup, bu durumda işçi sendikasının yetkisinin devam edip etmeyeceği, başka bir deyişle yetki belgesinin hükümden düşüp düşmeyeceği konusunda bir hükme yer verilmemiştir.

6356 sayılı Kanun'un 81'inci maddesi ile yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun aynı konuyu düzenleyen 51'inci maddesinin son fıkrasında da “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.” hükmü bulunmasına rağmen, grevi uygulayan sendikanın üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılması nedeni ile uygulamakta olduğu grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi durumunda sendikanın yetkisinin akıbeti hakkında düzenleme yapılmamıştır.

Gerek hâlen yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun'un 75/6, gerekse mülga 2822 sayılı Kanun'un 51/son fıkrası hükümlerinde dörtte üç oranında üye çoğunluğunu kaybettiği için uyguladığı grevin mahkeme kararı ile sonlandırılmasına karar verilen işçi sendikasının yetki belgesinin akıbeti ile ilgili doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür.

### VI. Doktrindeki görüşler

Yetkinin düşmesi gerektiğini savunan ilk görüşe göre, her ne kadar 6356 sayılı Kanun'da yetki belgesinin hükümsüz sayılacağı hâller belirtilirken örneğin yetki belgesi alındıktan sonra on beş gün içinde çağrı yapılmaması (madde 46); çağrı tarihinden itibaren işçi sendikasının otuz gün içinde toplantıya gelmemesi (madde 48); uyuşmazlığın altı iş günü içerisinde görevli makama bildirilmemesi (madde 49); grev yasaklarında; grev oylamasında greve hayır çıkması hâlinde, Bakanlar Kurulu'nun grevi ertelemesi sonunda 6 iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmamış olması (madde 51); süresinde grev kararının alınmamış ve bildirilen tarihte grevin başlatılmaması (madde 60/7,4) hâllerinde olduğu gibi dörtte üç üye kaybı nedeniyle grevin mahkeme kararı ile kaldırılması durumunda sendikanın yetkisinin düşeceğine ilişkin açık bir yasa hükmü mevcut değil ise de bu konuda yasal sistemin dayandığı esaslardan yola çıkılarak bir sonuca varmak gerektiği, süresinde grev kararı almayan ve uygulamayan sendikanın yetkisinin düşeceğinin kabul edildiği bir sistemde, üstelik de mahkeme kararı ile iş yerinde üye tabanı kalmadığı için grev uygulaması kaldırılan bir sendikanın yetkisinin düşeceğinin evleviyetle söylenebilmesi gerektiği, kaldı ki aksine yorumun toplu iş sözleşme sisteminin tıkanmasına yol açacak sonuçlar da doğurabileceği, gerçekten iş yerinde yetki belgesine sahip bir sendika varken bakanlığın bir başka işçi sendikasının yetki başvurusunu işleme koyması ve bir başka işçi sendikasına yetki vermesinin mümkün olmadığı, iş yerinde çalışanların büyük çoğunluğunun üye olarak kalmak istemedikleri uyguladığı greve de katılmadıkları bir durumda, hâlâ sendikanın yetkisinin devam ettiğini ileri sürmenin, iş yerinde yeni ve belki de daha etkili olabilecek başka bir sendikal örgütlenmenin önünün tıkanması ve iş yerinin etkili bir sendikal düzenin dışında tutulması sonucunu doğuracağı, bunun ise Anayasa'nın sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak tanıdığı bir sistem içerisinde böyle bir sonucun kabul edilmesinin isabetli bir yorum



tarzı olmadığı, ayrıca böyle bir yorumda, toplu iş sözleşmesi yetkisinin daha ne kadar süre geçerliliğini devam ettireceği sorusunun cevapsız kalacağı belirtilmiştir (Şahlanan, F.: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi, Tekstil İşveren Hukuk 115, sayı 431, Temmuz-Ağustos 2017, s. 1-5.).

Aynı yönde diğer bir görüş ise, grevi uygulayan sendikanın dörtte üç oranında üye kaybı nedeniyle grevin mahkeme kararı ile ortadan kaldırılmasının yetki belgesinin geçerliliğine etkisi konusunda 2822 sayılı Kanun'da bir hüküm bulunmadığı, bu konuda tüm sistemin dayandığı esaslar göz önünde bulundurularak bir sonuca varılması gerektiği, üyeliğe bağlı ve sendikanın temsil gücü esasına dayalı bir sistemi benimseyen 2822 sayılı Kanun'un hiçbir yerinde sendikanın üye kaybının yetki belgesinin geçerliliği üzerinde ve toplu iş sözleşmesi prosedürünün yürütülmesi konusunda olumsuz bir etkisi olacağı düzenlenmemiş iken, 51'inci maddede dörtte üç gibi yüksek bir oranda üye kaybının grevin sürdürülmesine engel olduğunun hükme bağlandığı, zira bu olasılıkta üye kaybı o denli fazladır ki, kanun bu durumda iş yerinde tabanı kalmayan ve artık iş yerindeki işçiler adına hareket etme gücünü yitiren bir sendikanın grev gibi önemli bir hakkı sürdürmesine izin vermediği, buradan hareketle işçileri temsil yeteneğini yitirdiği için grevi sürdürmesi mahkeme kararı ile engellenen bir işçi sendikasının hâlâ işçiler için toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesini ve onlar için kural koyabilmesini kabul etmenin evleviyetle mümkün olmadığı, bu yorumu kanunun sisteminde de yerini bulduğunu, kanunda yetki belgesinin geçerliliğini yitirmesinin iki temel hâlde kabul edildiği, bunlardan ilkinde, üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmeyerek süresinde çağrıda bulunmayan, süresinde toplu görüşmeye gelmeyen, işçilerin "greve hayır" kararına rağmen süresinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmayan işçi sendikasının yetkisini yitireceğinin düzenlendiği; ikincisinde süresinde grev kararı almadığı için grevi uygulayamayan, grev kararını süresinde uygulamaya koymadığı için artık greve gitmesi mümkün olmayan işçi sendikasının yetki belgesinin de geçerliliğini yitireceğinin hükme bağlandığı, başka bir anlatımla kanunda yetki belgesinin hükümden düşmesine, grevin uygulanamaz hâle gelmesinin zorunlu sonucu olarak yer verildiği, bu düzenlemesiyle kanunun toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için en büyük silahı olan grevi uygulama şansını ve olanağını yitiren bir işçi sendikasının yetki belgesinin geçerliliğini hâlâ sürdürmesinde bir yarar görmediği, 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 nedeni ile grevi sürdürme olanağını hem de mahkeme kararı ile yitiren işçi sendikasının yetki bel-

gesinin geçerliliğini devam ettirmesine izin verilmesinin düşünülemeyeceği, aksine yorumun toplu sözleşme sisteminin tıkanmasına yol açacak sonuçlar doğurabileceği, iş yerinde yetki belgesine sahip sendika varken bakanlığın başka bir sendikaya yetki vermesinin mümkün olmadığı, iş yerinde çalışanların üye olarak kalmak istemedikleri ve böyle bir sendikanın uyguladığı greve de katılmadıkları bir durumda hâlâ sendikanın yetkisinin devam ettiğini ileri sürmenin, iş yerinde yeni ve belki de daha etkili bir sendikal örgütlenmenin önünün tıkanması ve iş yerinin etkili bir sendikal düzenin dışında tutulması sonucunu doğuracağını, Anayasa'nın sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak tanıdığı bir sistem içerisinde böyle bir sonucun kabul edilmesinin düşünülemeyeceğini, yetkinin devam edeceğinin kabulü hâlinde toplu iş sözleşmesi yetkisinin daha ne kadar süre geçerliliğini devam ettireceği sorusunu da yanıtızsız bıraktığı, bu nedenle 51'inci maddede iş yerinde grev uygulayan bir sendikanın dörtte üç oranında üye kaybına uğraması ve işçiler adına hareket etme gücünü yitirmesi nedeniyle grevin mahkeme kararı ile ortadan kaldırılmış olmasının sendikanın toplu sözleşme yetkisinin de sona erdiğinin yargı kararı ile tespiti anlamına geleceği görüşü ileri sürülmüştür (Ekmekçi, Ö.: Legal YKİ 2006/2 242-244).

Kanunda açık düzenleme olmaması nedeni ile yetki belgesinin geçersiz olmayacağı yönündeki görüşte ise sendikanın üye sayısının dörtte üçünü kaybetmesi halinde yetki belgesinin hükmünün ne olacağı konusunun da oldukça önemli olduğu, burada bir boşluk bulunduğu, ancak yetki belgesinin düşeceğini savunmanın mümkün olmadığı, her ne kadar bu kadar çok işçinin ayrılmış olması bir taban yokluğuna, sendikanın iş yerindeki destekten yoksun kalmasına ve grev gibi önemli bir mücadele aracının elinden alınması sonucunu doğuruyorsa da yetkinin yine de düşmeyeceği, zira 2822 sayılı Kanun'da yetkinin hangi hâllerde düşeceğinin tek tek sayıldığı, böyle bir düzenlemeye bu maddede yer verilmediği, kaldı ki kanun koyucu grev gibi önemli bir mücadele aracının işçi sendikasının elinden alınmasını bir noksanlık olarak değerlendirseydi, grev oylamasında "hayır" çıkması durumunda da yetkinin hükümsüz kalacağını belirteceği, tam aksine grev oylamasında "hayır" çıkması durumunda yetki belgesinin düşmediği, belli bir süre müzakere ve en nihayet anlaşma olmazsa toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülmesinin öngörüldüğü, bu hâlde yetki belgesinin akıbeti hakkında kanun koyucunun bir düzenlemeye gitmesi gerektiği savunulmuştur (Güler, Ş.: Sendikaların Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Sona Erdirilmesi, Çalışma ve Toplu Dergisi, sayı 30, s. 291-306). Bu yönde başka bir görüşte ise grevin kaldırılmasının yetki belgesini etkilemeyeceği, zira farklı olsaydı yasada belirtilmesi gerektiği, sendikanın yetkisinin düşeceği hâllerin 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt

Kanunu'nun çeşitli hükümlerinde yer aldığı, esas itibariyle gecikmeden toplu görüşme çağrısında bulunmak (m.17/I-II), toplantıya katılmak (m.19/III), grev oylaması sonucu Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmak (m.36/III); grev kararı almak (m.27/II) ve grevi uygulamaya koymak (m.37/II) için öngörülen sürelerden birinin geçirilmesi durumlarında yetki düştüğü, öğretide sendikanın dörtte üç gibi yüksek bir oranda üye kaybı durumunda, mahkeme kararıyla grevin düşmesi ile birlikte sendikanın yetkisinin de düşmesi gerektiği, zira bu durumda "işçileri temsil yeteneğini yitirdiği için grevi sürdürmesi mahkeme kararıyla engellenen bir işçi sendikasının halâ işçiler için toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi ve onlar için kural koyabilmesini kabul etmenin evleviyetle mümkün olmadığı ileri sürülmesine rağmen sistemin şekilci olduğu kadar güven ve istikrarı da gözettiği, toplu sözleşme bağitleme yetkisi bakımından başvuru tarihindeki şartlar esas alınarak sonraki değişikliklerin dikkate alınmamasının tercih edildiği, buna karşılık grev uygulamasının farklı olduğu, grevin önemli sosyal ve ekonomik sonuçları ile getirdiği sorumluluk dikkate alınarak, temsil gücünü önemli ölçüde yitiren bir örgütün kararlaştırdığı eylemin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinin öngörüldüğü, bu durumun toplu iş sözleşmesi yetkisinden farklı olduğu, toplu sözleşme yetkisinin de yitirilmesinin düşünülebileceği ancak bunun için bir yasa değişikliği gerektiği, örneğin yasaya eklenen bir hükümle sendikanın grev esnasında dörtte üç oranında üye kaybı durumunda yetkinin de düşeceği öngörülebileceği ileri sürülmüştür (Sur, M: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Toplu İş İlişkileri, Ankara, TİSK, Yayın No:299, s.241-243).

Keza bu konuda son görüşe göre ise "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/3. maddesine göre, "Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.". Yine aynı kanunun 60/4. maddesine göre, "Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.". O hâlde mahkeme kararı ile grevin sona erdirildiği olayda kanuni bir lokavtın bulunup bulunmaması önem ifade eder. Eğer alınmış bir lokavt kararı yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa mahkemenin grevi sona erdirmeye kararı ile birlikte sendikanın yetkisi de düşmelidir. Alınmış bir lokavt kararı varsa ve lokavt süresi içerisinde uygulamaya konulmuş ise, mahkemenin grevi sona erdirmeye kararı vermesi sendikanın yetkisini düşürmez. İşçi sendikası lokavt uygulayan işveren karşısında yetkili bir sendika olarak konumunu korur (Sümer, H.Hadi: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2016 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Tebliğ).

## VII. Kanun hükümlerinin yorumlanması, kanun boşluğu ve kanun boşluğunun doldurulması

Türk Medeni Kanunu'nun 1'inci maddesi uyarınca " Kanun, sözüyle ve özüyle değiştiği bütün konularda uygulanır." Bu hüküm gereğince kanunun sözünden çıkan anlam ile özünden çıkan anlam birbirine uygun değilse, bu durumda kanunun özüne uygun anlamın tespit edilmesi gerekir. Kanunun özüne uygun anlamın tespiti bakımından ise, onun amacının belirlenmesi şarttır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu'nun 22.02.1997 gün ve 1996/1 E., 1997/1 K. sayılı kararında da "...Kanunun yorumu, kanun metninin anlamı ve ruhudur. Bu ruh, kanun kuralının izlediği gayeden çıkarılır. Buna gai (amaçsal) yorum ve kanun kuralının amacına göre yorumu denilir. Bir kanun hükmünün, kanunun konuluş amacına aykırı bir sonuç doğuracak şekilde yorumlanması, hukuk ilkelerine ve kanunun hem sözü ile hem de özü ile uygulanmasını öngören Medeni Kanun'un 1. maddesine uygun düşmez." şeklinde kanunun özüne (amacına) uygun yorumlanması gerektiği belirtilmiştir. Hukuk Genel Kurulu da 15.12.2004 gün ve 2004/13-664 E.,2004/719 K. sayılı kararında aynı ilkeleri benimsemiştir.

Türk Medeni Kanunu, kanunun ruhunun (özünün) da dikkate alınarak kanunun yorumlanmasını ve uygulanmasını emretmekte ise de kanunun özünden ne anlaşılması gerektiği ve kanunun özünün nasıl tespit edileceği konusunda bir açıklığa yer vermemiştir.

Doktrinde de kabul edildiği üzere kanunun sözü ve özü ile birlikte yorumlanması ve anlamının tespit edilerek uygulanması aşamasında kanunun sistematığı başka bir deyişle kanun hükmünün bulunduğu yer ve diğer hükümlerle ilişkisi göz önünde tutulmalıdır. Zira kanun tesadüfen bir araya getirilmiş parça parça hükümlerden ibaret olmayıp anlamlı bir bütündür. Kanunun özünün tespitinde gerekçe, tasarıların gelişimi, komisyon ve meclis görüşmeleri gibi kanunun hazırlık çalışmaları, hükmün konuluş amacı ve yorumun yapıldığı zamandaki şartlar ve ihtiyaçlar da önem arz edip bunların da dikkate alınması gerekir.

Kanun hükümlerinin yorumlanması sonucunda hukuksal soruna cevap veren, eş anlatımla olaya uygulanabilir bir hüküm bulunamazsa bu konuda bir kanun boşluğundan bahsedilir. Kanun boşluğundan bahsedebilmek için, öncelikle ortada hukuk düzeni tarafından düzenlenmesi gereken bir konunun bulunması şarttır. Münhasıran görgü, ahlâk veya din alanına giren bir konuda kanunda hüküm bulunmaması, o noktada bir kanun boşluğu bulunduğunu göstermez. Çünkü bu alanlar hukukun dışındaki birtakım kurallara tabidir; bunlar için bir hukuk kuralı bulunması gerekmez; hâl böyle olunca da böyle bir konuda kanunda hüküm bulunmaması, ortada bir "kanun boşluğu" olduğu anlamına gelmez.

Kanunda uygulanabilir hüküm bulunmadığını kabul edebilmek için, bir olayın, sadece düz anlam itibarıyla hiçbir hükmün kapsamına girmemesi gerekir. Diğer bir ifade ile kanun koyucu hükmü koyarken, hükmün düz anlamı dışında kalan unsurları kanunun himayesi dışında bırakmışsa, düz anlamın dışında kalan unsurlar için kanun boşluğu bulunduğu söylenemez. “Bilinçli susma” olarak adlandırılan bu hâllerde kanun, bir meseleyi olumsuz şekilde çözmüştür. Bu durumda ortada bir kanun boşluğu bulunmadığından, hâkim tarafından boşluk doldurma faaliyeti değil, anılan kanun hükmünün zıt anlamı itibarıyla uygulanması (argumentum a contrario) söz konusu olacaktır (Oğuzman/Barlas, Medeni Hukuk, Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar 22.Bası, İstanbul 2016, s. 98-99).

Kanun koyucu, bir kanun boşluğunu bilerek ve isteyerek bırakmışsa ortada “bilinçli boşluk” mevcuttur. Buna karşılık, kanun koyucu özen eksikliğinden dolayı, aslında düzenlemesi gereken bir hususta hüküm getirmeyi ihmal etmişse veya boşluk, değişen durumlar sebebiyle ortaya çıkmışsa “bilinçsiz boşluk” konusu olur (Oğuzman/Barlas, age. s. 100).

Başka bir açıdan kanundaki boşluklar “açık boşluk” ve “örtülü boşluk” olarak sınıflandırılmaktadır.

Hukuken çözüme varılması gerekli olan ve bu yüzden de kanun tarafından düzenlenmesi icap eden bir konuda kanunda ne lafzî, ne de yorumla belirlenen içeriği itibarıyla uygulanabilir hiçbir hüküm yoksa “açık boşluk” (offene Lücke, Lacune ouverte) söz konusu olur.

Buna karşılık, kanunda somut olayda çözümlenmesi gereken soruna ilişkin bir hüküm bulunmasına rağmen, bu hükmün lafzî ile ruhunun bağdaştırılmasının mümkün olmadığı hâllerde veya mevcut hükmün aynı değerinde başka bir hükümle çatıştığı durumlarda ya da hükmün lafzî ve ruhu itibarıyla tespit edilen anlamda uygulanmasının dürüstlük kuralı ile bağdaşmadığı hâllerde yine de kanun uygulanabilir bir hüküm bulunmadığı sonucuna varılır. Bu hâllerde “örtülü (gizli) kanun boşluğu”ndan (verdeckte Lücke, lacune occulte) bahsedilir (Oğuzman/Barlas, age. s.104).

Ortada bir hukuki düzenleme eksikliğinin mi (kanun boşluğu), yoksa yasa koyucunun bilinçli bir susmasının mı bulunduğunun belirlenmesi önem taşımaktadır.

Hukuk düzeninin bir kuralın varlığını gerektirmesine karşın, kanun bunu düzenlememiş ise bir kanun boşluğundan söz edilmelidir.

Hukukun görevi toplumsal yaşamı düzenlemek ve ilişkilerden doğacak sorunları gidermektir. Yasanın bir düzenleme öngörmediği davranış biçiminin çözümsüz bırakılması düşünülemez.

Türk Medeni Kanun’un 1’inci maddesinin ikinci fıkrasında kanun boşluğu bulunması halinde hâkimin yapması gereken gösterilmiştir. Buna göre böyle bir durumda yani

kanun boşluğu bulunması hâlinde hâkim diğer hukuk kaynaklarına başvuracaktır. Hâkim önce örf ve adet hukukunda bir kural bulunup bulunmadığını araştıracaktır. Örf ve adet hukukunda somut olaya uygulanabilecek bir kural mevcut ise boşluğun örf ve adet hukukunun sözü edilen kuralı ile doldurularak çözüme gidilmesi gerekecektir. Örf ve adet hukukunda da kural yok ise, hâkim kendisi bir hukuk kuralı koyacak ve koyduğu bu kurala göre hüküm verecektir. Başka bir anlatımla hâkimin kanun boşluğunu doldururken takip edeceği yol; Türk Medeni Kanunu’nun 1’inci maddesinde açıklandığı üzere kanun koyucu gibi hareket etmekten ibarettir. Bu aşamada hâkim, kanun koyucunun yapacağı gibi, tarafların karşılıklı menfaatlerini tespit ederek, bunları adalet süzgecinden geçirip hayat ihtiyaçlarını karşılayan ve aynı zamanda mevcut hukuk düzeni ve hukuki güvenlikle bağdaşan bir kural bulacaktır (HGK’nin 27.02.2008 gün ve 2008/21-140 E.-2008/205 K. sayılı kararı).

Hâkimin kanun boşluğunu doldurması onun için bir yetki olduğu kadar aynı zamanda bir görevdir. Zira Anayasa’nın 36’ncı maddesi uyarınca hiçbir mahkeme görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınmaz. Başka bir anlatımla somut olaya uygulanabilecek bir kural yok diye uyuşmazlığı çözmekten imtina edemez.

Kanun boşluklarının doldurulmasında en önemli araç kıyasıdır. Boşlukların kıyas yoluyla doldurulması, adaletin bir gereği olan eşitlik ilkesi, benzer olana benzer şekilde davranma ilkesinin de bir gereğidir.

Kıyas ise, belli bir olay, olgu veya durum için konulmuş olan kuraldaki ilkenin hakkında açık düzenleme bulunmayan bir olay için uygulanmasına denilir. Bir normun kıyas yolu ile uygulanabilmesi için o normun düzenlediği olay ya da hukuki ilişkideki çıkar uyuşmazlığı ile hakkında kural öngörülmemiş olay ya da hukuki ilişkideki çıkar uyuşmazlığı arasında az çok benzerlik bulunması gerekir, başka bir anlatımla kanun boşluğunu doldurmak için kıyasen uygulanacak kuralın buna elverişli olması için aynı veya benzer bir çıkar uyuşmazlığını çözüme bağlamış olması ve ayrıca hakkında düzenleme bulunmayan çıkar uyuşmazlığı için de uygun çözüm sağlaması gereklidir.

### **VIII. Somut Olayın Kanun Boşluğu Bulunup Bulunmadığı Bakımından Değerlendirilmesi**

Davacı şirket vekili davalı sendikanın aldığı grev kararını uygulamaya başladığı tarihte mevcut üyelerinin dörtte üçünü (3/4’ünü) kaybettiği için uygulamaya konulan grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesini ve yetkisini kaybettiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı sendika vekili ise yetki belgesinin geçersiz olacağına dair kanunda bir hüküm bulunmadığından bu talebin reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davalı sendikanın yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için uygulamaya konulan grevin sonlandırılmasına ve yetki belgesinin de geçersizliğinin tespitine karar verilmiştir. Özel Daire ile mahkeme arasında grevin sona erdirilmesi gerektiği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır.

Uyuşmazlık, yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için mahkeme kararı ile uygulamaya başladığı grevin sona erdirilmesine karar verilen sendikanın bu nedenle yetki belgesinin geçersiz hâle gelip gelmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/6'ncı maddesinde yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği tespit edilen sendikanın uygulamaya koyduğu grevin sona erdirilmesine mahkemece karar verileceği hüküm altına alınmıştır. Ancak kanun maddesinde bu durumda yani yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybeden, bu nedenle uygulamaya koyduğu grev, mahkeme kararı ile sonlandırılan sendikanın yetkisinin devam edip etmeyeceği, yetki belgesinin hükümsüz hâle gelip gelmeyeceği konusunda bir düzenleme yapılmamıştır.

6356 sayılı Kanun'un çeşitli hükümlerinde işçi sendikasının yetkisinin hangi hallerde düşeceğine veya yetki belgesinin hükümsüz kalacağına dair düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

Bu durumda kanunun 75/6'ncı maddesinde bu yönde bir düzenleme yapılmamış olmasının kanun koyucunun "bilinçli susması" mı olduğu yoksa ortada kanun koyucu tarafından düzenlenmesi unutulmuş bir "açık boşluk" mu bulunduğu hususunun açıklığa kavuşturulması gerekir. Bilinçli boşluk bulunduğu kabulü hâlinde sendikanın yetki belgesinin hükümden düşmeyeceği başka bir anlamla yetkisinin devam edeceği benimsenmelidir. Ancak yetkinin devam edeceğinin kabulü durumunda bundan sonraki aşamada ne yapılacağını, yetkinin daha ne kadar süre devam edeceğini kanunun sistematığına bakarak belirlemek olanaklı değildir.

Kanunun 75'inci maddesinin gerekçesinde de "Maddede grev ve lokavtın sona erdirilmesi düzenlenmiştir. Ancak grevin sona erdirilmesinin lokavtı sona erdirmeyeceği hükmü getirilmiştir. Lokavtın devam edebilmesi imkânı, lokavtı saldırı lokavtına dönüştürmeyecektir. Çünkü menfaat uyuşmazlığı çıkarılmadan ve işçi sendikasının grev kararı alması koşuluna bağlı olarak kullanılan bu hakkın, grevi sona erdirilmesine rağmen devam etmesini haklı kılan olgu, menfaat uyuşmazlığı bitmemiş olmasıdır.

İşçi sendikasının veya işveren sendikasının tüzel kişiliğinin sona ermesi, grev ve lokavtı da sona erdirecek ve

yetki belgesi hükümsüz kalacaktır. Ayrıca yetki tespiti tarihindeki üye işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden ayrılmaları hâlinde iş mahkemesinin tespit kararı ile grev sona erecektir." şeklinde açıklamalara yer verilmiştir.

Şu hâlde maddenin gerekçesinden yola çıkarak bir sonuca ulaşmak mümkün değildir.

Sendikanın yetkisinin daha ne kadar süre devam edeceğini ve böyle bir durumda ne yapılması gerektiğini mevcut hükümler uyarınca belirlemek mümkün olmadığına göre, burada kanun koyucu tarafından düzenlenmesi unutulmuş açık bir kanun boşluğu olduğunu kabul etmek zorunludur. Nitekim sendikanın yetkisinin devam edeceğini belirten doktrindeki görüşler dahi bu durumda kanunda bir boşluk bulunduğunu kabul etmekte ancak kanuni bir düzenleme yapılması gerektiğine dikkat çekmektedir.

Başka bir anlatımla doktrin görüşleri değerlendirildiğinde, kanunda düzenleme olmaması nedeni ile işçi sendikasının yetkisinin düşmemesi gerektiğini belirten görüşler de grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesi hâlinde yetkinin de düşmesi gerektiğini, ancak bunun için kanuni düzenleme yapılmasına ihtiyaç olduğunu belirtmektedirler. O hâlde ortada bir açık kanun boşluğu bulunduğu ve bunun doldurulması gerektiğine göre Kanunun sistematığı ile benzer hukuki durum ve olguların düzenlendiği hükümlerden yararlanılmalı başka bir deyişle kıyas yapılmalıdır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun sistematığına bakıldığında kanunun esas itibari ile sendikanın yetkisinin düşeceği hâlleri ikili bir ayırım içinde düzenlediği görülmektedir.

Birinci gruptaki yetkinin düşeceği veya yetki belgesinin hükümsüz kalacağı kabul edilen hâller toplu görüşme aşamasına ilişkin olup sendikanın kanunda öngörülen belirli süreler içinde belirlenen yükümlülükleri yerine getirmemesinin sonucu olarak öngörülmüştür. Bunlar sendikanın belirlenen süreler içinde işvereni ya da işveren sendikasını toplu görüşmeye çağırması, ilk toplantıya katılmaması, uyuşmazlığı görevli makama bildirilmemesi hâlleridir.

İkinci gruptaki hâller ise, grev yasaklarında; grev oylaması sonucu grev yapılmaması yönünde karar çıkması ya da Bakanlar Kurulu kararı ile grevin ertelenmesi durumlarında kanunda öngörülen süreler içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmaması, süresinde grev kararı alınmaması, süresinde alınan grevin bildirilen tarihte uygulamaya konulmaması hallerini kapsamaktadır.

İkinci gruptaki yetkinin düşeceği ya da yetki belgesinin hükümsüz sayılacağı hâllere bakıldığında; esas itibari ile grevin yapılamaması ya da yapılamaz hâle gelmesine bağlanan sonuç olduğu açıktır. Yetkili sendika işvereni ya



da işverenin üyesi olduğu sendikayı toplu görüşme masasına oturmaya zorlayacak elindeki tek ve en etkin aracı başka bir deyişle silahı kaybettiğine göre artık yetkisinin devamında fayda kalmadığını öngören kanun koyucu bu durumlarda sendikanın yetkisinin düşeceğini, yetki belgesinin hükümsüz kalacağını, geçerliğini yitireceğini kabul etmiştir.

Belirtmek gerekir ki, iş yerinde grev uygulaması sonucu dörtte üç oranında üyesini yitiren sendikanın işçiler adına hareket gücü ortadan kalkar. Kanun işçilerin haklarına bir an önce ulaşabilmelerini sağlamak üzere, yetki belgesi alan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak üzere gerekli işlemleri bir an önce yapması zorunluluğu getirmiş, aksi takdirde yetki belgesinin geçersiz sayılmasını öngörmüştür. Kısaca, kanunda yetki belgesinin hükümden düşmesine, grevin uygulanamaz hâle gelmesinin zorunlu bir sonucu olarak yer verilmiştir.

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 hükümünün de kalmayacağını, yetkisinin düşeceğini kabul etmek gerekir.

Aksi durum yeni bir sendikanın örgütlenerek sağladığı çoğunlukla işçileri temsil etmesi, işçilerin sosyal ve ekonomik durumları düzeltmek için işverenle toplu pazarlık masasına oturarak toplu iş sözleşmesi yapmasını giderek işçilerin Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan ve korunan sendikal hak ve özgürlüklerini kullanmasını engelleyecektir.

Aynı zamanda uyguladığı grev, mahkeme kararı ile sonlandırılan sendikanın yetkisinin daha ne zamana kadar devam edeceği konusu askıda kalacağından bu durum toplu iş sözleşmesi düzeninin tıkanmasına, işleyemez hâle gelmesine yol açacaktır.

Somut uyuşmazlığa tekrar dönecek olursak; davalı sendikanın başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 21.05.2015 tarih ve 74038328/103.02.-10348 sayılı yazı ile 14.05.2015 başvuru tarihi itibari ile davacı şirkete ait ...../KOCAELİ adreslerinde kurulu 110.....041 ve 112.....041 SGK sicil numaralı işyerlerinde çalışan 614 (altı yüz on dört) işçiden 457 (dört yüz elli

yedisi)'sini üye kaydederek kanunun aradığı çoğunluğu sağladığı belirtilen davalı Sendika lehine olumlu yetki tespiti yapılmış; 10.06.2015 tarih ve 74038328-103.03-E-12291 sayılı yazı ile de yetki tespitinin itiraz edilmeden kesinleşmesi nedeni ile davalı sendikanın işletme toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna dair yetki belgesi verilmiştir.

Bu aşamadan sonra davalı sendika yönetim kurulunun 11.11.2015 tarih ve 68 sayılı kararı ile davacı şirkete ait .... ilçesinde bulunan iki adet iş yerinde toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde anlaşma sağlanamaması nedeni ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 60'uncü maddesinde öngörülen sürede grev kararı alınmasına, grevin 04.12.2015 tarihinde uygulanmasına, prosedürün ikmalî konusunda Kocaeli Şubesi'nin yetkilendirilmesine karar verilmiş; davalı Sendika 13.11.2015 tarih ve 001528 yevmiye numaralı Ankara 43. Noterliği'nden keşide ettiği ihtarname ile davacı şirkete ve Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne sendika yönetim kurulunun 11.11.2015 tarih ve 68 sayılı kararı ile grev kararı alındığı ve grevin 04.12.2015 tarihinde uygulanacağını bildirdiği, davacı işverence alınmış veya uygulamaya konulmuş bir lokavt kararının olmadığı görülmüştür.

Bununla birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın mahkemeye hitaben yazdığı 11.01.2016 tarih ve 74038328-103-E-697 sayılı yazıda ise 23.12.2015 tarihinde iş yerinde 617 (altı yüz on yedi) işçinin çalıştığı, 16 (on altı) işçinin davalı sendikaya üye olduğu, 04.12.2015 günü ve sonrasında ise toplam 622 (altı yüz yirmi iki) çalışan işçiden 33 (otuz üç) işçinin davalı sendikaya üye olduğunun sistemdeki verilerden anlaşıldığı belirtilmiştir.

Sonuç olarak yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden ve bu nedenle uygulamaya başladığı grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesine karar verilen davalı sendikanın yetkisinin düştüğünü kabul etmek gerekir.

Hâl böyle olunca, mahkemece davalı Sendikanın yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği için 04.12.2015 tarihinde uygulamaya koyduğu grevin sonlandırılmasına ve buna bağlı olarak yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesine ilişkin direnme kararı yerindedir.

Bu nedenle direnme kararı onanmalıdır.

## SONUÇ

Davalı sendika vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile direnme kararının ONANMASINA, gerekli temyiz ilam harcı peşin alınmış olduğundan başkaca harç alınmasına yer olmadığına, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 22.11.2017 gününde oy birliği ile karar verildi.

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi****Esas No.:** 2022/5004**Karar No.:** 2022/667**Tarihi:** 26.05.2022**Karar Özeti:**

6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanabilmesi ve anılan hükümdeki şartların mevcut olduğu gerekçesiyle grevin son bulunduğu tespitinin talep edilebilmesi için, öncelikle fiilen uygulanmaya başlamış bir grevin söz konusu olması gerekmektedir. Nitekim anılan maddenin başında açık bir şekilde "Grevi uygulayan sendikanın" ibaresi kullanılmakla bu hususa vurgu yapılmıştır. Bu anlamda olmak üzere somut uyuşmazlıkta uygulanan bir grev söz konusu olmadığı için 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanması olanaklı değildir.

Kanuni süre içinde grev kararının alınması, ancak bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda 6356 sayılı Kanun'un 60'ıncı maddesinin dördüncü fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükmün ilk cümlesinde belirtildiği üzere "Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. ..." Hükmün ilk cümlesinde sendikanın yetkisinin devam edip etmeyeceği belirtilmemiş ise de aynı fıkranın devamında "... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa ..." yetki belgesinin hükmü kalmayacağı belirtilmiştir. Aynı fıkrada düzenlenmesi itibarıyla, bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda da yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı kabulü gerekmektedir.

**İlgili Mevzuat:**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 60/4, 75/6

**Yargıtay Kararı**

Taraflar arasındaki "Grevin sona erdirilmesi" ile "İşçi sendikasının yetkisinin düştüğünün tespiti" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesi'nce davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesi'nce istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın esası hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

**I. DAVA**

Davacı vekili dava dilekçesinde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 27.10.2020 tarihli yetki tespitinin 05.11.2020 tarihinde müvekkiline tebliğ edildiğini, ilgili tespit yazısına göre müvekkili işyerinde çalışan 108 işçiden 61'inin davalı işçi sendikasına üye bulunduğunu, yetki tespitine itiraz olmaması sebebi ile bakanlık tarafından 16.11.2020 tarihinde davalı Sendikaya yetki belgesi verildiğini, akabinde toplu iş sözleşmesi müzakereleri başlamış olup süreç bitiminde davalı Sendika tarafından 14.04.2021 tarihinde 30.04.2021 tarihinde grev uygulanmak üzere karar alındığını ve taraflarına tebliğ edildiğini, yetki tespit yazısı ile bildirilen sendikalı işçi sayısı her ne kadar 61 olarak belirtilmişse de geline gün itibarı ile bu sayının tahminen 11 olarak değiştiğini, müvekkili şirkette davalı Sendikaya üye olan yalnızca 11 işçi kaldığını ve bu 11 işçiden hiçbiri fiiliyatta grev uygulamasına katılmadığından grev kararının da hükmü kalmadığını, sendikanın yetki tespiti için başvuru yaptığı tarihten itibaren üye sayısının dörtte üçten fazlasını kaybettiği tespit edildiğinden grevin sona erdirilmesine karar verilmesini talep etme gereğinin hasıl olduğunu, grev uygulama tarihi olan 30.04.2021 tarihinde üye işçilerin isimlerinin celbi ile davalı Sendikanın temsil yetkisinin kalmadığının tespiti gerektiğini, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına göre grev hakkını düşüren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 75'inci maddesinin altıncı fıkrası hükmünün aynı zamanda Sendikanın yetkisinin de düşürülmesini öngördüğünü, temsil kabiliyeti kalmayan T... Sendikası'nın toplu iş sözleşme yapma yetkisinin de kalmadığının tespiti gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle T... Sendikası'nın müvekkili işyerinde aldığı grev kararının hüküm kesinleşinceye kadar ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasına, T... Sendikası'nın müvekkili işyerinde aldığı grev kararının üye sayısının 3/4'ünden fazla kaybı ve fiili olarak hiçbir işçinin greve katılmaması sebebi ile 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrası gereği sona erdirilmesine ve davalı sendikanın müvekkili işyerindeki yetkisini kaybettiğinin/düştüğünün tespitine karar verilmesini reddini talep etmiştir.

**II. CEVAP**

Davalı vekili cevap dilekçesinde; bakanlığın 16.11.2020 tarihli yazısı ile işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya müvekkili sendikanın yetkili olduğuna karar verdiğini, müvekkili sendikanın işveren ile üyesi olan işçiler adına toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlamak için kanuni prosedürü başlattığını, davacı işverenin ise çoğunluk tespit kararının kendisine ulaşmasından sonra farklı bir yol izlemeye başladığını ve 30.10.2020, 04.11.2020, 05.11.2020 tarihlerinde ve devamındaki kısa bir süre içinde sendikadan istifa etmeyen ve bakanlık tarafından belirlenen

üye sayısının neredeyse yarısını bulan işçilerin iş sözleşmesine son verdiğini, aynı tarihlerde işveren baskısına dayanamayan 23 işçinin de müvekkili sendikadan istifa ettiğini, tüm bunların işyerindeki üye sayısının azalmasında davacı işverenin büyük gayretleri bulunduğunu gösterdiğini, bir kişinin hukuk dışı yollarla sağladığı bir durumu kendi lehine kullanmasını hukukun korumayacağı, davacı tarafın dayandığı Hukuk Genel Kurulu kararının emsali olmayan tek bir karar olduğunu, bu kararın gerek yargı çevrelerinde ve gerekse iş hukuku ile ilgili akademik çevrelerde çokça tartışılan ve eleştirilen bir karar olduğunu, bu bakımdan çokça eleştirilen Hukuk Genel Kurulu kararının yerinde olmayıp kanundaki boşluğun Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru yolu ile giderilmesinin daha uygun olacağını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini talep etmiştir.

### III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...  
Ayrıntısı ve gerekçesi Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 22/11/2017 tarih, 2017/ 9-2783 Esas ve 2017/1427 Karar sayılı ilamında açıklandığı üzere davalı T... Sendikası'nın başlattığı grevin üyelerinin dörtte üçünden fazlasını kaybetmesi sonucu sonlandırılmasına karar verilmesi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin hükümden düşmesine sebep olacağı, sendikanın işçiler adına hareket etme kabiliyetinin kalmadığı, toplu iş sözleşmesi yapma çoğunluğunu kaybettiği, yetkinin sendikada kalmasının çalışanlara her hangi bir katkısının olmayacağı, bu hususta kanunda düzenleme olmamasının açık kanun boşluğu olduğu, davaya bakan mahkemenin açık kanun boşluklarını doldurmakla görevli olduğu, kanunda düzenleme yok diye mahkemenin hüküm vermekten kaçınmayacağı değerlendirilerek davalı T... Sendikası'nın toplu iş sözleşme yapma yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar vermek gerekmiş ..." gerekçesiyle davanın kabulü ile davalı T... Sendikası tarafından davacı işyerinde başlatılan grevin 01.11.2021 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına, davalı T... Sendikası'nın toplu sözleşme yapma yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine karar verilmiştir.

### IV. İSTİNAF

#### A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

#### B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili, cevap dilekçesinde belirttiği sebeplerle kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

### C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"... Sendika üyesi işçilerin 3/4'lük kısmının sendika üyeliğinden ayrıldığı, çalışan 69 işçiden sadece 10 işçinin sendika üyesi olması nedeniyle grev uygulamasının uygulamaya konduğu 30/04/2021 tarihinde ise T... Sendikası'nın 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu on birinci bölümü Grev ve Lokavtı sona erdirme başlığı 75. Madde 6. fıkrası gereğince davacı tarafın mahkemeye başvurması üzerine grevin durdurulması şartlarının oluştuğu anlaşıldığından mahkemenin kararı bu yönü ile doğrudur.

Somut olayda davacı grevin durdurulması ile birlikte davalı sendikanın yetkisini kaybettiğinin/ düştüğünün tespitini istemiştir. Dava dilekçesinin içeriğinde 30/04/2021 tarihinde sendikanın yetkisinin kalmadığının tespitinin gerektiği belirtilmiştir.

Yetki belgesinin hükümsüz kalması konusunda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 46/2 (yetki belgesi alındıktan sonra on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırma), 47/2 (toplu görüşmeye çağrı tarihinden itibaren otuz gün içinde toplantıya gitmeme, toplantıya başlamama), 51/1 (grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren alt iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaması), 59/4 (Süresi içinde grev kararının uygulamaya konulmaması), 60/1 (grev kararının uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınmaması ve bu süre içinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilmemesi) ve 61/3 (Grev oylaması sonucunda grevin yapılmaması kararının verilmesi ve grev kararının uygulanmaması üzerine altmış gün içinde anlaşma sağlanmaması veya alt iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmaması) maddelerinde düzenlemelere yer verilmiştir.

Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerinde çalışan işçilerin 108 kişi olduğu, 61 kişinin sendika üyesi olduğu sendikanın başvuru tarihi olan 26/10/2020 tarihinde işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesi aldığı ve itiraz edilmeden bu yetkinin kesinleştiği sabittir. Sendika yetki tespitinin düşme nedenlerinden hiçbiri bu olayda yoktur.

Fakat İlk Derece Mahkemesi'nce davalı T... Sendikası'nın toplu sözleşme yapma yetki belgesinin geçersizliğinin tespitine, karar verilmiştir.

Sendikanın 3/4 üyesini kaybetmesi grevin sona ermesinin nedeni olabilir. Fakat sendikanın yetki tespiti tarihinde şartları taşıdığı sabit olmakla yetkinin geçersiz olduğunu kabul etmek mümkün değildir.

"..." gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına, davanın esası hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davacının davasının kısmen kabul

kısmen reddi ile davalı T... Sendikası tarafından davacı işyerinde başlatılan grevin 01.11.2021 tarihi itibarıyla sonlandırılmasına, mahkemenin grev sonlandırma kararının işyerinde ilanına, ilanın yapılacağı 01.11.2021 tarihinde grevin sona ermesine, gereği için karardan bir suretin ilgili birim olan Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne gönderilmesine, davalı T... Sendikası'nın toplu sözleşme yapma yetki belgesinin geçersizliği/düştüğü talebinin ise reddine karar verilmiştir.

## V. TEMYİZ

### A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili ile davalı vekili temyiz başvurusunda bulunmuştur.

### B. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili, dava dilekçesinde belirttiği sebeplerle kararın bozulmasını ve davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.
2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde; grevin kaldırılmasına ilişkin kararın yerinde ve doğru olmadığını, kararlarda ve dosya kapsamında da görüleceği üzere işyerinde 69 kişi çalışmakta olup 10 sendika üyesi bulunduğunu, ayrıca hâlen işe iade davaları devam eden 21 işçi bulunduğunu, mahkeme ve dairenin bu üyelerin durumunu herhangi bir şekilde tartışmadan karar vermesinin hatalı olduğunu, bu üyelerin de sayılması ile 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasındaki 3/4'ün altına düşme şartının da gerçekleşmemiş olacağını, Hukuk Genel Kurulu kararındaki süreci yürüterek sendikaların, dolayısıyla işçilerin toplu iş sözleşmesi imzalamasının önüne geçen birçok işveren bulunduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulmasını talep etmiştir.

### C. Gerekçe

#### 1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, işçi sendikası tarafından alınan karara davalı grevin sona erdirilmesi ile işçi sendikasının yetkisinin düştüğünün tespitine ilişkindir.

#### 2. İlgili Hukuk

1.6356 sayılı Kanun'un "Grevin tanımı" kenar başlıklı 58'inci maddesi şöyledir:

"(1) İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetini 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.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık

çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır."

2. 6356 sayılı Kanun'un "Kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması" kenar başlıklı 60'ncı maddesi de şöyledir:

"(1) 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.

(2) Uyuşmazlığın 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 uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmuşsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile.)

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir."

3. 6356 sayılı Kanun'un "Grev ve lokavtı sona erdirme kararı" kenar başlıklı 75'inci maddesinin altıncı fıkrası ise şöyledir:

"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 başvurulabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir."

4. Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli ve 2013/1 Esas, 2014/161 Karar sayılı kararının 169'uncu paragrafı şöyledir:



“Bir grevden söz edebilmek için işçilerin topluca çalışmak suretiyle işi bırakmaları gerekmektedir. Topluca işi bırakmanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece çalışma barışını önemli ölçüde aksatmış bulunup bulunmaması önem taşımaktadır. Bu anlamda tek bir işçinin işi bırakması grev olamaz, zira grev toplu bir harekettir. Bununla birlikte işçilerin topluca işi bırakmış bulunmaları da yeterli değildir. Topluca işi bırakmak suretiyle, o işyerinde işi durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının da bulunması gerekir. Son olarak grev için işçilerin aralarında anlaşması veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği bir karara uyması gerekmektedir”.

### 3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyumsuzluğun hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddelerinde yer alan düzenlemeler doğrultusundaki usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinin uyumsuzluk ile sonuçlanması ve tespit konusu işyeri yahut işletmede grev yasağının da bulunmaması durumunda, bir iş mücadelesi aracı olarak grev gündeme gelecektir.

3. Grev işçilere özgü ekonomik bir baskı aracıdır. Mevcut çalışma şartlarını beğenmeyen ve bunları düzeltmeyi amaçlayan işçiler işverenin bu talepleri ret etmesi durumunda toplu hâlde işi bırakarak işvereni isteklerini kabule zorlarlar (Aziz Can Tuncay/Burcu Savaş Kutsal, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2019, s.409). Kanuni grev ise işçilerin, kanunda belirlenen amaç içinde ve yine kanunda öngörülen usul, yasak ve sürelerle uyararak topluca çalışmak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bir işçi sendikasının topluca çalışmaması için verdiği karara uyararak işi bırakmalarıdır.

4. Dosya içeriğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 27.10.2021 tarihli ve 2461407 sayılı yetki tespit kararı ile davalı Sendikanın davacı işverene ait 1025272 sicil numaralı işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiği, yetki tespitine itiraz edilmediği ve 16.11.2020 tarihli yetki belgesi düzenlendiği, toplu görüşme sürecinin başladığı, taraflar arasında anlaşma sağlanamaması üzerine davalı Sendika tarafından 30.04.2021 tarihinde uygulan-

mak üzere 14.04.2021 tarihinde grev kararı alındığı anlaşılmaktadır.

5. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre 30.04.2021 tarihi itibarıyla uygulanmak üzere grev kararı alınmış ise de belirtilen tarihte hiçbir işçinin greve katılmadığı anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki belirlenen günde işyerinde veya işletmede hiçbir işçi greve katılmamış ise bu durumda grev bildirilen tarihte başlamamış sayılacaktır (Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.556; Ömer Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2022, s.726). Nitekim işin bırakılmasına müncer olmayan bir grev kararının uygulamaya konulduğundan ya da grevin başlatıldığından söz etmek hiçbir şekilde mümkün değildir (Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2016, s.682). Buna göre somut olayda kararlaştırılmış ve bildirilmiş olan bir grevin başlamaması söz konusudur.

6. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanabilmesi ve anılan hükümdeki şartların mevcut olduğu gerekçesiyle grevin son bulduğunun tespitinin talep edilebilmesi için, öncelikle fiilen uygulanmaya başlamış bir grevin söz konusu olması gerekmektedir (Şahlanan, s.634; Tuncay/Savaş Kutsal, s.512). Nitekim anılan maddenin başında açık bir şekilde “Grevi uygulayan sendikanın” ibaresi kullanılmakla bu hususa vurgu yapılmıştır. Bu anlamda olmak üzere somut uyumsuzlukta uygulanan bir grev söz konusu olmadığı için 6356 sayılı Kanun'un 75'inci maddesinin altıncı fıkrasının uygulanması olanaklı değildir.

7. Kanuni süre içinde grev kararının alınması, ancak bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda 6356 sayılı Kanun'un 60'uncü maddesinin dördüncü fıkrası uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hükmün ilk cümlesinde belirtildiği üzere “Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. ...” Hükmün ilk cümlesinde sendikanın yetkisinin devam edip etmeyeceği belirtilmemiş ise de aynı fıkranın devamında “... Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa ...” yetki belgesinin hükmü kalmayacağı belirtil- diğinden, aynı fıkrada düzenlenmesi itibarıyla, bildirilen tarihte grevin başlamaması durumunda da yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı kabulü gerekmektedir.

8. Açıklanan maddi ve hukuki olgulara göre Bölge Adliye Mahkemesi'nce davanın kabulüne, sendikanın grev hakkının düştüğünün tespiti ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen 16.11.2020 tarihli ve 2612716 sayılı yetki belgesinin hükmünün kalmadığının tespitine karar verilmesi gerekirken, anılan hususlar gözetilmeksizin yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

**VI. KARAR**

Açıklanan sebeplerle;  
Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,  
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,  
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine,  
26.05.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi****Esas No.:** 2022/548**Karar No.:** 2022/1762**Tarihi:** 15.02.2022**Karar Özeti:**

Somut olayda, işverence işçilere yol yardımı yapıldığı anlaşılmakta olup, mahkemece bu yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır. Aynı durum yemek yardımı için söz konusu değildir. İşverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin dört aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işçi, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak, yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Oysa işçi fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanmadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Bu itibarla somut olayda, yol yardımı bedelinin boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar kapsamına dahil edilmesi mümkün değildir.

**İlgili Mevzuat:**

4857 sayılı İş Kanunu m. 21

**Yargıtay Kararı**

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti**

Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde Basın

İş Kanunu'na tabi istihbarat şefi olarak çalıştığını, ... 15. İş Mahkemesi'nin 2014/90 Esasına kayıtlı işe iade davasında davacının işe iadesine karar verildiğini, kesinleşen karar ile işe iade başvurusunda bulunmalarına rağmen davacının işe başlatılmadığını, davacının geçersiz fesih tarihindeki son net ücretinin 6.550,00 TL olduğunu, fazla çalışma hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmediğini, ödenmeyen bu alacaklarının yüzde beş fazlalık ile birlikte ödenmesi gerektiğini, ayrıca feshe bağlı alacaklarının eksik ödendiğini ileri sürerek, başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti**

Davalı vekili, Basın İş Kanunu'na tabi istihbarat şefi unvanıyla çalışan davacının aylık ücretinin 6.550,00 TL olduğunu, davacıya aylık ücrete ek olarak ödenen tazminatın Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca ücrete dahil edilemeyeceğini, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde aylık 40 saatlik fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içerisinde olduğuna yönelik hüküm bulunduğunu, davacının tüm alacaklarını tahsil ettiğine dair ibraname imzalayarak işvereni ibra ettiğini beyanla, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

**İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti**

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**İstinaf Başvurusu**

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, taraflar vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

**Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti**

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, davacının bedel artırım dilekçesinin ikinci ıslah dilekçesi olarak değerlendirilmesinin hatalı olduğu, yıllık izin ücreti alacağından mahsubu gereken ödeme miktarında hataya düşüldüğü, davacının 07.12.2017 tarihli bilirkişi raporunda belirlenen ücrete itirazının olmadığı dikkate alındığında bu ücret miktarı yönünden davalı lehine usuli kazanılmış hak olduğu, fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücretine ilişkin yüzde beş fazlalık taleplerinin Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı gereğince reddi gerektiği gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının kabulüne, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilerek, davanın kısmen kabulüne dair yeniden hüküm kurulmuştur.

## Temyiz

Karar yasal süresi içerisinde taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

## Gerekçe

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Davalı işverence yapılan ödemenin boşta geçen süre ücreti ile başlatmama tazminatından mahsubu konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Bölge Adliye Mahkemesi'nce davacının geçersiz fesih tarihindeki aylık ücretinin 6.500,00 TL olduğu kabul edilerek, hüküm altına alınacak alacaklar yeniden hesaplanmıştır. Diğer taraftan İlk Derece Mahkemesi'nce hükme esas alınan ikinci bilirkişi raporunda davalı tarafın "iş iade" açıklaması ile davacıya ödediği 35.692,31 TL, önce boşta geçen süre ücretinden mahsup edilmiş, kalan miktar ise işe başlatmama tazminatından mahsup edilerek sonuca gidilmiştir. Tarafların bu mahsup yöntemine herhangi bir itirazı olmamış, Bölge Adliye Mahkemesi'nce de aynı yöntem izlenerek, bu ödeme, yeniden belirlenen ücret miktarı üzerinden hesaplanan alacaklardan mahsup edilmiştir. Ancak, İlk Derece Mahkemesi'nce boşta geçen süre ücretinin reddine karar verildiğinden, Bölge Adliye Mahkemesi'nce bu alacak yönünden yeniden bir hesaplama yapılmaksızın, İlk Derece Mahkemesi'nce işveren ödemesinin boşta geçen süre ücretinden mahsubu sonrasında kalan rakamın 8.348,09 TL olduğu kabul edilmek suretiyle, bu miktarın başlatmama tazminatından mahsubu yoluna gidilmiştir. Oysa, Bölge Adliye Mahkemesi'nce yeniden yapılan hesaplama göre davacının aylık ücreti ve dolayısıyla boşta geçen süre ücretinin miktarı da değişecek olup, artık işverence yapılan 35.692,31 TL tutarındaki ödemenin yeniden belirlenecek boşta geçen süre miktarından mahsup edilmesinden sonra kalan (ve işe başlatmama tazminatından mahsup edilecek) tutar da değişecektir. Yapılması gereken iş, Bölge Adliye Mahkemesi'nce yeniden belirlenen ücret miktarı ve aşağıda bozma kararının 3. bendi dikkate alınarak yeniden hesaplanacak boşta geçen süre ücretinden, işverence yapılan 35.692,31 TL tutarındaki ödemenin mahsubundan sonra kalan miktarın işe başlatmama tazminatından mahsubu suretiyle hüküm kurmaktır. Bölge Adliye Mahkemesi kararı açıklanan sebeple hatalı olup, kararın bu yönlerden bozulması gerekmiştir.

3-Taraflar arasındaki uyuşmazlık boşta geçen süreye iliş-

kin ücret ve diğer haklar kapsamına yol yardımının dahil olup olmadığı noktasındadır.

Boşta geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklar için, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok dört aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir.

Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Somut olayda, işverence işçilere yol yardımı yapıldığı anlaşılmakta olup, mahkemece bu yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır. Aynı durum yemek yardımı için söz konusu değildir. İşverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin dört aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olmayacaktır. Bu durumda işçi, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak, yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorundadır. Oysa işçi fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi, yararlanamadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da değildir. Bu itibarla somut olayda, yol yardımı bedelinin boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar kapsamına dahil edilmesi mümkün değildir.

Temyiz edilen kararın açıklanan sebeplerle bozulması gerekmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 15.02.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.