

# SENDİKANIN ÜYE KAYBI SEBEBİYLE YASAL GREVİN MAHKEMECE SONA ERDİRİLMESİNİN YETKİ BELGESİNE ETKİSİ<sup>(\*)</sup>

(\*\*) **Şerefettin GÜLER**

## ÖZ

Bu çalışmada 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 75/6'ncı maddesine göre mahkeme kararından sonra işçi sendikasının yetki belgesinin ne olacağı konusu incelenmiştir. 6356 sayılı Kanunda hangi hallerde yetki belgesinin düşeceği tek tek sayılmıştır. Ancak, 6356 sayılı kanunun 75. maddesinin son fıkrasında yetki belgesinin düşeceğine dair bir düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla burada kanun koyucu tarafından düzenlenmesi unutulmuş açık bir boşluk bulunmaktadır. Bu durumda işçi sendikasının yetki belgesinin düşüp düşmeyeceği yahut ne kadar süre ile devam edeceği konusunun belirlenmesi gerekmektedir. Hukuk Genel Kurulu, incelediğimiz bu kararında işçi sendikasının yetkisinin düşeceğine karar vermiştir. Ancak, kanaatimizce 6356 sayılı Kanunun 75. maddesinin son fıkrasına göre yetki tespit başvuru tarihindeki üyelerinin dörtte üçünü kaybettiği tespit edilen sendikanın uygulamaya koyduğu grevin sona erdirilmesine mahkemece karar verilmesi

ile yetki belgesi düşmeyecektir. Bu inceleme neticesinde kanun koyucu tarafından düzenlenmesi unutulmuş bu açık boşluğun nasıl çözümlenmesi gerektiği de gösterilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yetkili İşçi Sendikası, Grev, Yetki Belgesi, Toplu İş Sözleşmesi.

## THE EFFECT OF COURT DECISION FOR THE TERMINATION OF LEGAL STRIKE ON THE BASIS OF DECLINE OF THE UNION MEMBERS TO THE CERTIFICATE OF COMPETENCE

### ABSTRACT

In this study, the legal status of trade union's certificate of competence following the court decision according to article 75/6 of the Trade Unions and Collective Labor Agreements Act no 6356 was examined. The Law no. 6356 has specified the conditions in a case by case manner where the certificate of competence shall be deemed void. However, no provision to clarify the status of

(\*) **Makalenin Geliş Tarihi** / 24.10.2018 - **Makale Kabul Tarihi** / 22.11.2018

(\*\*) **Dr. / TÜHİS TİS Mütaviri**, sguler12@yahoo.com

this certificate as null and void has been made in the last paragraph of Article 75 of the Law no.6356. Therefore, there is a clear regulatory gap which is presumably forgotten by the legislator. In this case, it is necessary to determine whether the trade union's certificate of competence will annul or how long it will continue its existence. In the decision which we examined, the General Law Chamber of the Court of Appeals decided that the competence of the trade union will be annulled. However, in our opinion, in accordance with the last paragraph of article 75 of the Law No. 6356, losing its three quarters of its members at the date of the application for the determination of the competence and the annulment of the strike by the court decision, shall not automatically lead to the nullification of the certificate of competence. As a result of this examination, it was also shown how this explicit regulatory gap should be solved by the legislator.

**Keywords:** Representative Trade Union, Strike, Certificate of Competence, Collective Labor Agreement.

### **GİRİŞ<sup>(\*\*\*)</sup>**

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 Kanunun 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 anlatımla yetkisinin devam edeceği benimsenmelidir. Ancak yetkinin devam edeceğinin kabulü durumunda bundan sonraki aşamada ne yapılacağını, yetkinin daha ne kadar süre devam

(\*\*\*) T.C.YARGITAY HUKUK GENEL KURULU, Esas No. 2017/9-2783, Karar No. 2017/1427, Tarihi: 22.11.2017

edeceğini Kanunun sistematiğine 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 düzenlemesi 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 düşmesi 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 sistematiği ile benzer hukuki durum ve olguların düzenlendiği hükümlerden yararlanılmalı başka bir deyişle kıyas yapılmalıdır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun sistematiğine 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 öngörü-

len belirli süreler içinde belirlenen yükümlülükleri yerine getirmemesinin sonucu olarak öngörülmüştür. Bunlar sendikanın belirlenen süreler içinde işvereni ya da işveren sendikasını toplu görüşmeye çağırılmaması, 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 Kuruluna 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 hükmünün 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.

### **1. DAVA**

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

### **1.1. 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.

### **1.2. 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.

### **1.3. Yerel Mahkeme Kararının Özeti**

Mahkemenin önceki kararı Dairemizin 29.03.2016 Gün, 2016/9772 Esas, 2016/7725 Karar sayılı kararıyla dava dilekçesinin davalı tarafa tebliği ile ön inceleme prosedürü 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 incelenmek-sizin 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.

#### **1.4. Temyiz**

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

#### **1.5. 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 Kanunda, hangi durumlarda işçi sendikasının yetkisinin hükümsüz olacağı, sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 75. maddesinin son fıkrasında  $\frac{3}{4}$  oranında üye kaybı olması halinde yetkinin düşeceğine dair herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Bu nedenle yetki belgesinin bu sebeple düşeceğini kabul etmek mümkün değil-

dir. Mahkemece yetki belgesinin geçersizliğine ilişkin talebin reddi gerekirken yetki belgesinin geçersizliğine karar verilmesi hatalıdır.

3. Hükmün 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.

## **2. HUKUK GENEL KURULU KARARI**

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

Dava grevin sona erdirilmesi ve yetki belgesinin geçersizliğinin tespiti istemine ilişkindir.

Davacı şirket vekili davalı sendikanın başvurusu üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla işyerinde çalışan 614 (altıyüzdört) işçiden 457 (dört yüzelli yedi) işçiyi üye kaydederek Kanu-

nun 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 yüzelli 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 Türk Metal Sendikası 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 katıldı-

ğını, 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 Çelik-İş Sendikası vekili davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece bilirkişi incelemesi yaptırıldıktan sonra gün tayin edilip ön inceleme duruşması yapılmadan dosya üzerinden davanın kabulüne, davalı sendika tarafından davacı iş yerinde alınan grevin 10.02.2016 tarihi itibarı ile 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 belirtilerek 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 yüzelliyedi) olan üye sayısının grevin uygulamaya konulduğu 04.12.2015 tarihinde 33 (otuzüç)'e düştüğü, 424 (dört yüz yirmidört) 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 iş yerinde uygulanmakta olan grevin 10.02.2016 tarihi itibarı 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, Kanununun 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 anlaşılacağı, 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 Kuruluna başvurulmama-



sının, süresi içinde grev kararının uygulamaya konulmamasının, grev kararının uyuşmazlık tuta-nağının 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 Kuruluna başvurulmamasının yetki belgesini hükümsüz kılan haller olarak düzenlendiği, bu düzenlemelerde yetki belgesinin geçersizliğinin çoğunluğu kaybetmeden sendikanın iradi bir davranışına bağlan-dığı, yetki belgesi alan sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak üzere gerekli işlemleri bir an önce yap-ması zorunluluğu getirildiği, aksi takdirde yetki belgesinin geçersiz sayılacağına öngörüldüğü, kısaca kanunda yetki belgesinin hü-kümden 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, Anayasanın 54 ve 90'uncü maddeleri hükümleri ile bu husustaki uluslararası düzenlemelere ve Anayasa Mahkemesinin 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 sendi-

kanın yetkisinin ne olacağı konusundaki boşluk nedeni ile hâkimin davayı reddedemeyeceği, işçi haklarının korunması, işçilerin sendika seçme özgürlüğü, uluslararası anlaşmalar, Anayasa Mahkemesinin 2013/8463 sayılı kararı, grev gücü olmayan sendikаныn yetkisinin devam etmesinin işçiye zarar vereceği gerekçesi de eklenerek önceki kararda direnilmiştir.

Direnme kararı davalı Türk Metal Sendikası 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 sendikаныn yetki belgesinin bu nedenle geçersiz hâle gelip gelmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Hukuk Genel Kurulundaki 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 sarfedilen 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 sarfedilen 75,00-TL çeşitli posta ve tebligat gideri,

300,00-TL 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 sarfedilen 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 Kurulunca 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 iliş-

kin düzenlemeler üzerinde kısaca durmakta fayda vardır.

## 2.1. Yetki Tespiti ve Kesinleşmesi, Yetki Belgesi

Toplu iş hukukunun asıl süjele-ri sendikalardır. Birer özel hukuk tüzel kişisi olan sendikalar, üye-lerinin çalışma koşullarını iyileştir-mek, mevcut olanları korumak ve mensuplarının ortak menfaatleri-ni 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 tanımla-nan sendikaların amacı, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekono-mik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağitlanacak bir toplu iş sözleşmesidir.

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

Toplu iş sözleşmesi işçilerle işverenler arasındaki iş ilişkisi-ni değil, sadece bir veya birçok iş yerinde, işletmede yahut da bir iş kolunda uygulanabilecek çalış-ma/çalıştırma şartlarını düzenle-mekte; bu konuda genel, objektif

ve emredici kurallar öngörmek (koymak) suretiyle tarafların üye-leri arasındaki ilişkilerin de tabi olacağı bir statü yaratmaktadır. Öte yandan, aynı zamanda ve do-ğal olarak toplu iş sözleşmesi onu bağitlayanlar, akit taraflar arasın-da 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 yapıl-ması, içeriği ve sona ermesine iliş-kin hükümleri içerir.

(2) Toplu iş sözleşmesi, taraf-ların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve de-netimini ve uyuşmazlıkların çözü-mü için başvurulacak yolları dü-zenleyen hükümleri de içerebilir." şeklinde ifade edilmiştir.

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

Görüldüğü üzere bir işçi sen-dikasının 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 işyeri, 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 işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Bu durumda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip işçi sen-

dikasının 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 itibari ile toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek iş yerindeki işçilerin yarısından fazlasını; işletmede ise yüzde kırkı 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 Bakanlığına 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 Kanununun 43'üncü maddesine göre ise;

(1) Kendilerine 42'inci maddede 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 sendi-

kaları 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 değişiklikle yetki tespitine itirazlar hakkında verilecek kararlar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesinin bir ay içinde karar vereceği; bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde ise Yargıtay'ın bir ay içinde kesin olarak temyiz incelemesini hükme bağlayacağı düzenlenmiştir.

Bu şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir işyerinde ya da işletmede toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğu tespit edilen işçi sendikasının yetkisi Kanununun 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 kesinle-

şecektir.

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.

## **2.2. 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 Kanununun 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 Kanununun 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 Kanununun 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 olmasa 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 işyeri ya da işletmede ilan edilecektir.

Taraflar arasında anlaşma sağlanamaması durumunda resmî arabuluculuk aşamasının anlaş-

mazlıkla 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 Kanunu'nun 60'uncü 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'uncü 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 konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmayacaktır.

6356 sayılı Kanunun "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 yapılması 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 Kuruluna 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 olmadığı tespit edilirse grev oylamasının sonuçları işletme merkezine 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 olmadığı tespit edilirse 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 Komutanlığının 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 gördüğü 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 Kanun'un 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 anla-

şarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

(3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözümlür. 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 Kanun'da 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 Kuruluna başvurmadığı takdirde yetkisi düşecektir.

Yine Kanunun 51'inci maddesi-

nin 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 Kuruluna başvuru yapılabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.

Bundan başka 6356 sayılı Kanununun 75'inci maddesinin dördüncü fıkrası gereğince 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.

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 bil-

dirmemesi 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 çözümlenemediğine 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 Kuruluna başvurması 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.

### **2.3. 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 hâde işi bırakarak işvereni isteklerini kabule zorlarlar (Tuncay, A.Can/Kutsal Savaş, B.: Toplu İş Hukuku, 5. Bası, İstanbul Kasım 2016, s. 373).

Grev esas itibariyle 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

boğun 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 başvurusunun 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 işyerleri kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilerek grev hakkı düzenlenmiş, bu çerçevede 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 Kanununun 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 alınamamış 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.

## 2.4. 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 demokrasilerde 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 olabilme, toplu pazarlık ve grev haklarını gündeme getirmektedir

(Narmanlıoğlu, age. s.8).

Sendikal hak veya sendika hakkı olarak adlandırılabilir 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 amacıyla 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 "toplular 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 Sözleşmelerini 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 amacıyla 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'ıncı maddesinin son fıkrası uyarınca, "Usulüne göre

yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine 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.

### **2.5. Somut Uyuşmazlıkla İlgili Düzenlemeler**

6356 sayılı Kanunun 75'inci maddesinin altıncı 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 hük-

me yer verilmemiştir.

6356 sayılı Kanunun 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 Kanunun 75/6, gerekse mülga 2822 sayılı Kanunun 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.

## 2.6. Doktrindeki Görüşler

Yetkinin düşmesi gerektiğini savunan ilk görüşe göre, her ne kadar 6356 sayılı Kanunda 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 gününü içerisinde görevli makama bildirilmemesi (madde 49); grev yasaklarında; grev oylamasında greve hayır çıkması hâlinde, Bakanlar Kurulu'nun grevi ertelemesi sonunda 6 işgünü içerisinde Yüksek Hakem Kuruluna 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 gerek-

tiği, 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, işyerinde yeni ve belki de daha etkili olabilecek başka bir sendikal örgütlenmenin önünün tıkanması ve işyerinin 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 Tesktıl 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 belgesi-

nin geçerliliğine etkisi konusunda 2822 sayılı Kanunda 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 Kanunun 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 işyerinde 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 Kuruluna 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 sürelere 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 belgesinin geçerliliğini devam ettirmesine izin verilmesinin düşünülemeyeceği, aksine yorumun toplu sözleş-



me 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 kâbulü hâlinde toplu iş sözleşmesi yetkisinin daha ne kadar süre geçerliliğini devam ettireceği sorusunu da yanıtız 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 Kanunda 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 Kurulunca çözülmesinin öngörüldüğü, bu hâlde yetki belgesinin akıbeti hakkında kanun koyucunun bir düzenlemeye gitmesi gerektiği savunulmuştur (Güler, Ş.: Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Sona Erdirilmesi, Ça-

İşma 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 itibarıyla gecikmeden toplu görüşme çağrısında bulunmak (m.17/ I-II), toplantıya katılmak (m.19/III), grev oylaması sonucu Yüksek Hakem Kuruluna 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: Yargıtayın 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 Kanununun 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 konulmuşsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmuşsa 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 erdirme kararı ile birlikte sendikanın yetkisi de düşmelidir. Alınmış bir lokavt kararı varsa ve lokavt süresi içerisinde uygulamaya konulmuş ise, mahkemenin grevi sona erdirme 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).

### **2.7. Kanun Hükümlerinin Yorumlanması, Kanun Boşluğu ve Kanun Boşluğunun Doldurulması**

Türk Medeni Kanununun 1'inci maddesi uyarınca " Kanun, sözüyle ve özüyle değindiği 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 Kurulunun 22.02.1997 gün ve 1996/1 E., 1997/1 K. sayılı kararın-

da 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 sistematiği 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 sorununa 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 değerde 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 bulunduğu 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'nun 27.02.2008 gün ve 2008/21140 E.-2008/205 K. sayılı kararı).

Hâkimin kanun boşluğunu doldurması onun için bir yetki olduğu kadar aynı zamanda bir görevdir. Zira Anayasa'nın 36'ıncı 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 kıyastır. 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 uyumsuzluğu ile hakkında kural öngörülmemiş olay ya da hukuki ilişkideki çıkar uyumsuzluğu 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 uyumsuzluğunu çözüme bağlamış olması ve ayrıca hakkın da düzenleme bulunmayan çıkar uyumsuzluğu için de uygun çözüm sağlaması gereklidir.

## **2.8. 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 uyumsuzluk bulunmamaktadır.

Uyumsuzluk, 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 üçü-

nü 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 Kanunun 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 anlatımla yetkisinin devam edeceği benimsenmelidir. Ancak yetkinin devam edeceğinin kabulü durumunda bundan sonraki aşamada ne yapılacağını, yetkinin daha ne kadar süre devam edeceğini Kanunun sistematiğine bakarak belirlemek olanaklı değildir.

Kanunun 75'inci maddesinin gerekçesinde de "Maddede grev ve lokavtın sona erdirilmesi düzenlenmiştir. Ancak grevin sona erdirilmesinin lokavtı sona erdirmeye-

ceği 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 lokavtıda 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 sistematiği ile benzer hukuki durum ve olguların düzenlendiği hükümlerden yararlanılmalı başka bir deyişle kıyas yapılmalıdır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun sistematiğine bakıldığında Kanunun esas itibari ile sendikanın yetkisinin düşeceği hâlleri ikili bir ayrım 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 Kuruluna 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 sözleşme-



si 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 hükmünün 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 Bakanlığınca 21.05.2015 tarih ve 74038328/103.02.-10348 sayılı yazı ile 14.05.2015 başvuru tarihi itibarı ile davacı şirkete ait Gaziler Mah. Deniz Sok. No:11 Kartepe/KOCAELİ ve Gaziler Mah. Elem Cad. Kartepe/KOCAELİ adreslerinde kurulu 1102414.041 ve 1122704.041 SGK sicil numaralı işyerlerinde çalışan 614 (altıyüzondört) işçiden 457 (dört yüzelliyedisi)'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 Kartepe 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 madde-sinde öngörülen sürede grev kararı alınmasına, grevin 04.12.2015 tarihinde uygulanmasına, prosedürün ikmalî konusunda Kocaeli Şubesinin yetkilendirilmesine karar verilmiş; davalı sendika 13.11.2015 tarih ve 001528 yevmiye numaralı Ankara 43. Noterliğinden keşide ettiği ihtarname ile davacı şirkete ve Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 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 Bakanlığının mahkemeye hitaben yazdığı 11.01.2016 tarih ve 74038328-103-E-697 sayılı yazıda ise 23.12.2015 tarihinde iş yerinde 617 (altıyüzon-yedi) işçinin çalıştığı, 16 (onaltı) işçinin davalı sendikaya üye olduğu, 04.12.2015 günü ve sonrasında ise toplam 622 (altıyüzyirmiiki) çalışan işçiden 33 (otuzüç) 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.

## 2.9. 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.

## 3. KARARIN İNCELENMESİ

6356 sayılı Kanunun 58. maddesinin birinci fıkrasında "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçü-

de aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyararak işi bırakmalarına grev denir" hükmü bulunmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere grev geçici bir süre uygulanan amaç maddesi ile sınırlandırılmış bir uygulamadır. Keza grev işi durdurma özelliği taşır. Grev aynı zamanda toplu bir hareket ve en nihayet grev hesaplı bir iş durdurmadır (Makal, 1987: 9).

Grev aşamasına gelmiş bir sendika yönetimi grev kararı alırken sorumlu ve rasyonel davranacağı kabul edilir. Esasen bu düşünce seçimle işbaşına gelen bütün kurumların yöneticileri için geçerlidir. Ancak bazen işçi sendikası müzakere süresince yaşanan atmosferin de etkisi ile sağlıklı değerlendirme yapamayabilir. Hatta bazen toplu pazarlık masalarında gerilen sınırlar, yükselen tansiyon restleşmelere dahi sebep olabilir. Bu durum masanın bittiği aşamada da kendini gösterebilir. Çünkü en başında gösterilen rijit tavırlar daha sonra taraflara manevra imkânı bırakmayabilir. Dolayısıyla işçi sendikası bazen istemese de grev kararı almak zorunda kalabilir. Keza talep listesi çok yüksek tutulduğu zaman bundan geri adım atılmayınca süreç greve doğru gidebilir (Güler, 2011: 293).

İşyerinde veya işletmede yetkili sendikaca grev kararı alınıp

ilan edildikten sonra bu işyerinde çalışan işçilerce bir grev oylaması talebi ve bu oylamanın sonucu ile işçi sendikasının almış olduğu grev kararına işçiler katılmakta veyahut karşı çıktıklarını ve kabul etmediklerini oyları ile belli etmektedirler. Grev kararı akabinde uygulamaya geçilmeyi önlemek açısından grev oylaması bir fren görevi görmektedir. Bu bir bakıma işçi sendikasının üyeleri tarafından bir daha düşünmeye sevk edilmesi olarak da değerlendirilebilir. Ancak kanun koyucu bu düzenlemeden sonra dahi işçilerin 6356 sayılı Kanununun 75. maddesinin son fıkrası ile uygulanmakta olan bir grevi dahi sonlandırabilmelerine olanak sağlamıştır. Ancak uygulanmakta olan bu grevin sonlanabilmesi için bazı şartların yerine gelmesi ve buna uygun adımların atılması gerekmektedir. Bu incelemede olayın teorik yönü irdelenmeksizin Hukuk Genel Kurulu kararı incelenerek; bu kararın katılıp katılmadığımız yönleri irdelenecektir (Güler, 2011: 293-294).

Sendikanın üye kaybı nedeniyle grevin sona erdirilmesi için; yetkili işçi sendikası alınmış yasal bir grev kararı bulunmalı, yasal grev uygulamaya taşınmış, belli sayıda işçi sendika üyeliğinden ayrılmış ve son olarak ilgililerden birinin Mahkemeye başvuru yapılmış olması gerekir.

### **3.1. Grevin Mahkeme Kararıyla Kaldırılmasının Yetki Belgesine Etkisi**

İncelemekte olduğumuz Hukuk Genel Kurulu kararının dayanağını oluşturan 6356sayılı Kanun'un 75. maddesinin son fıkrasında belli sayıda işçinin ayrılmasının greve etkisi düzenlenmiş olmakla beraber sonrasında ne olacağına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Grev kararının mahkeme kararıyla sona erdirilmesinden sonra yetki belgesinin ne olacağına dair herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği gibi bu durumda yetki belgesinin ne kadar süre ile geçerli olacağı yahut toplu iş sözleşmesinin nasıl imzalanacağına dair de bir hüküm bulunmamaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun sistematığına bakıldığında Kanunun esas itibari ile sendikanın yetkisinin düşeceği hâlleri ikili bir ayrım 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 çağırılmaması, 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 Kuruluna başvurulmaması, süresinde grev kararı alınmaması, süresinde alınan grevin bildirilen tarihte uygulamaya konulmaması hallerini kapsamaktadır. Esasında Kanun koyucu her iki grup için de işçi sendikasını yahut taraflardan birini süreci işletmeye yani toplu iş sözleşmesi ile neticelendirmeye çalışmaktadır. Bir başka ifade ile belirsizliğe mahal vermeksizin sürecin hızlı bir şekilde sonuçlanması için düzenlemeler yapılmıştır. Nitekim 2822 sayılı kanun döneminde örneğin arabuluculuk için "....görevli makam başvuru üzerine veya re'sen altı işgünü içinde 15 inci maddede öngörülen mahkemeye başvurmak suretiyle resmi listeden bir arabulucunun tayinini talep eder" düzenlemesine yer verilmişti. Ancak, altmış günün sonunda başvurulmazsa ya da başvurulsa dahi mahkemenin ne kadar süre içinde arabulucu atayacağına dair bir düzenleme yapılmamıştır. Öyle ki tarafların zaman kazanmak istemeleri halinde bu durum adeta amaca hizmet eden bir düzenleme olarak kullanılabilirdi. Ancak bu ve benzeri belirsizlik

durumlarına 6356 sayılı Kanun-da yer verilmemiştir. Dolayısıyla bu düzenlemelerden de anlaşılabilirliği gibi bir an önce toplu iş sözleşmesinin imzalanması temel hedef olarak ortaya konmuştur.

Hukuk Genel Kurulu kararı-na göre "ikinci 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." Her ne kadar grev işçi sendikasının elindeki en önemli silahlardan biri olsa da bazen işçi sendikası kendi inisiyatifi ile veya perde arkasından yönlendirerek bu hakkından vazgeçmektedir. İşçi sendikası grev oylaması yolu ile üyelerini yönlendirerek hayır oyu çıkartmakta ve sürecin Yüksek Hakem kurulu kararı ile sonuçlanmasını sağlamaktadır. Grev işçi sendikası için toplu iş sözleşmesine ulaşmaya çalışırken kullandığı silahlardan sadece biridir. Grev her zaman işçi

sendikası için avantaj da olmayabilir. Neticede her iki taraf da birbirini test edecek ve en dirençli olan taraf kazanacaktır. Bu taraf her zaman işçi sendikası ve üyeleri olmayabilir. Unutmamak gerekir İşçi elden ağıza yaşadığı için grev her şeyden önce eldekini alacak ve ağıza bir şey kalmayınca da sıkıntıyı işçi ve üyesi olduğu sendika çekecektir. İşçi işsiz kalması halinde sendikanın kısa bir zaman için kısıtlı olarak sunacağı yardımlar da bu riskin uzun süre göze alınmasına imkân vermeyecektir.

Yetki belgesinin düşmesi, hükümsüz kalması demek işçi sendikasının o zamana kadar yaptığı tüm çalışma ve emeklerin adeta boşa gitmesi anlamına gelir. Hiçbir işçi sendikası kolay kolay yetkisinin düşmesine müsaade etmez. Kaldı ki kanun koyucunun tek tek saydığı hallerde tüm sorumluluk işçi sendikasına yüklenmiş ve işçi sendikasını üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeye zorlamıştır. Şu halde Kanun koyucunun yetki düşer düzenlemesine yer vermediği halde yargı (adalet) eliyle yetkinin düşeceğini söylemek oldukça zorlama bir çözüm yoludur.

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. 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 anlatımla yetkisinin devam edeceği benimsenmelidir. Ancak yetkinin devam edeceğinin kabulü durumunda bundan sonraki aşamada ne yapılacağını, yetkinin daha ne kadar süre devam edeceğini Kanunun sistematığıne bakarak belirlemek olanaklı değildir. 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 öngörme-

diği davranış biçiminin çözümsüz bırakılması düşünülemez. 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. Hukuk Genel Kurulunun bu açıklamalarında isabetle belirttiği gibi 6356 sayılı Kanunun 75. maddesinde açık bir boşluk olduğu ve bu boşluğun kıyas yolu ile doldurulması gerektiği yönündedir.

Hukuk Genel Kurulu kararında da belirtildiği üzere "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 âdet hukukunda bir kural bulunup bulunmadığını araştıracaktır. Örf ve âdet hukukunda somut olaya uygulanabilecek bir kural mevcut ise boşluğun örf ve âdet hukukunun sözü edilen kuralı ile doldurularak

çözüme gidilmesi gerekecektir. Örf ve âdet 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." Buradan da anlaşılacağı üzere hukukun görevi toplumsal yaşamı düzenlemek ve ilişkilerden doğacak sorunları gidermektir. Kanun koyucunun bir düzenleme öngörmediği davranış biçiminin çözümsüz bırakmayacaktır. Ancak hâkim bunu yaparken, kanun koyucunun yapacağı gibi,  *tarafların karşılıklı menfaatlerini tespit edip* bu şekilde karar vermesi gerekir. Ancak incelememize konu Hukuk Genel Kurulu kararında tarafların karşılıklı menfaatlerinin korunduğu ve buna göre karar verildiğini söylemek oldukça zor. Hatta denebilir ki işçi sendikasının yetki belgesinin düşeceğine karar vererek bir tarafın menfaati tamamen ortadan kaldırılmıştır.

Hukuk Genel Kurulu kararına

göre "yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden, artık işçilerin çoğunluğunu temsil gücünü yitiren,  *tabanı kalmayan işçi sendikasının* uyguladığı grev mahkeme kararı ile sonlandırıldığına göre yetki belgesinin hükmünün de kalmayacağını, yetkisinin düşeceğini kabul etmek gerekir." Oysa bu noktada kıyas yapılırken benzer durumlar için kıyas yapmak daha yerinde bir yorum olacaktır. Nitekim Hukuk Genel Kurulu da bu kararında "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 uyumsuzluğu ile hakkında kural öngörülmemiş olay ya da hukuki ilişkideki çıkar uyumsuzluğu 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 uyumsuzluğunu çözüme bağlamış olması ve ayrıca hakkında düzenleme bulunmayan çıkar uyumsuzluğu için de uygun çözüm sağlaması gereklidir." Örneğin bizim sistemimizde önce grev kararı alınıp sonra grev oylaması yapılmaktadır. Üstelik grev kararı yetkili işçi sendikasının organla-

rı tarafından alınırken oylamaya tüm işçiler katılabilmektedir. Zaman zaman oylamada çok yüksek oranlarda hayır oyu çıkmakta ve işçi sendikası grev yapma hakkını kaybetmektedir. Ancak, bu durumda dahi işçi sendikası için kanun koyucu bir yol önermiş ve uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözülebileceğini hüküm altına almıştır. Dolayısıyla grev hakkını kaybetme, taban gücünü yitirme yetki belgesinin düşmesi için yeterli kriterler oluşturmadığı kanaatindeyiz. Öte yandan kıyasın kanaatimizce grev oylaması yolu ile yapılması gerekirdi. Böylece grev yapma hakkını kaybeden sendika için önerilmiş olan Yüksek Hakem Kurulu yolu burada da uygulanabilirdi. Hukuk Genel Kurulu kararında da belirtildiği üzere "Bu nedenle bu hükümlerin kıyasen uygulanması sureti ile yetki tespit başvuru tarihinde sahip olduğu üyelerinin dörtte üçünü kaybeden, artık işçilerin çoğunluğunu temsil gücünü yitiren, tabanı kalmayan işçi sendikasının uyguladığı grev mahkeme kararı ile sonlandırıldığına göre yetki belgesinin hükmünün de kalmayacağını, yetkisinin düşeceğini kabul etmek gerekir." Hukuk Genel Kurulunun kıyas için koyduğu ilke isabetli olmakla beraber yaptığı kıyas ve vardığı sonuç burada da isabetsiz olmuştur.

Hukuk Genel Kurulu kararında "... bir sendikanın örgütlenerek sağ-

ladığı 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" şeklinde karar vermiştir. Buna göre mahkeme kararı ile grev sona erdirilince işçi sendikasının yetkisi düşecek böylece yeni bir sendikanın örgütlenmesinin önü açılacak ve böylece istif eden işçiler yeni bir sendikaya üye olarak Anayasal ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan ve korunan sendikal hak ve özgürlüklerine kavuşacaklardır. Esasen kendi içinde de problemli tespitlere yer veren bu cümle ile aslında sendikanın yetki belgesinin düşmemesi gerektiği dile getirilmiştir.

Nitekim Hukuk Genel Kurulu kararı doğrultusunda Şahlanan da aynı konudaki bir incelemesinde şu tespitlere yer vermiştir: "Süresinde grev kararı almayan ve uygulamayan sendikanın yetkisinin düşeceğinin kabul edildiği bir sistemde, üstelikte mahkeme kararı ile işyerinde üye tabanı kalmadığı için grev uygulaması kaldırılan bir sendikanın yetkisinin düşeceği evveliyetle söylenebilir. Kaldı ki aksine yorum toplu sözleşme sisteminin tıkanmasına yol açacak



sonuçlar da doğurabilecektir. Gerçekten; işyerinde yetki belgesine sahip bir sendika varken Bakanlığın bir başka işçi sendikasının yetki başvurusunu işleme koyması ve bir başka sendikaya yetki vermesi mümkün değildir. İşyerinde çalışanların büyük çoğunluğunun üye olarak kalmak istemedikleri uyguladığı greve de katılmadıkları bir durumda, hâlâ sendikanın yetkisinin devam ettiğini ileri sürmek, işyerinde yeni ve belki de daha etkili olabilecek başka bir sendikal örgütlenmenin önünün tıkanması ve işyerinin etkili bir sendikal düzenin dışında tutulması sonucunu doğurur ki, Anayasa'nın sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak tanıdığı bir sistem içerisinde böyle bir sonucun kabul edilmesi isabetli bir yorum tarzı değildir (Şahlanan, 2017: 2). Bir işyerinde örgütlenme faaliyetini tamamlayan ve neredeyse tüm aşamaları geçen bir sendikanın başarılı olamaması üzerine yahut toplu iş sözleşmesine ulaşamaması üzerine dörtte üç üyenin istifası ve mahkeme kararı ile söz konusu sendikanın yetkisinin düşeceğini söylemek ve böylece işyerinde yeni ve belki de daha etkili olabilecek başka bir sendikal örgütlenmenin önünün açılması ve işyerinin etkili bir sendikal düzenin içine dahil edilmesi düşüncesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Dolayısıyla yetkinin düşeceği ve böylece yeni bir sendikal

örgütlenmenin önünün açılacağı düşünülüyorsa bunun gerçek hayatta bir karşılığının olmadığı rahatlıkla söylenebilir. Bu açıdan da değerlendirildiğinde işçilerin toplu iş sözleşmesiz kalmamaları için yetkinin düşmesi yerine başka bir çözümün kıyasen bulunması daha mantıklı gözükmektedir.

Hukuk Genel Kurulu kararında önemli bir başka tespit daha yapılmıştır. Buna göre "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." Asıl sıkıntı sendikanın yetkisinin ne kadar devam edeceğinden ziyade bir çözüm yolu bulunacaksa yetkinin düşmesi gibi ağır bir sonuçtan ziyade benzeri durumlara kıyasen bir çözüm yolu üretmek gerekir. Aksi bir düşüncüyü savunmak yetkinin süresiz devam edeceğini söylemek de rasyonel bir düşünce tarzı olmayacaktır. Bu durum sadece işçi sendikasına da bırakılmaksızın bir çözüme kavuşturulması gerekir.

Bu durum için nasıl bir çözüm bulunacağı konusunda 275 sayılı Kanun dönemindeki grev oylaması müessesesini baz alarak bir tahlil yapacak ve çözüm önerisi sunacağız. Bilindiği üzere 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı Toplu

İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 22. maddesi "grev oylamasını" düzenlemiştir. 275 sayılı TİSGLK'nun yürürlükte olduğu dönemde grev oylamasında hayır çıkması durumunda ne olacağı konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Çünkü bu dönemde yürürlükte olan 275 sayılı TİSGLK'nda grev oylamasında "hayır" çıkması durumunda ne olacağı konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bundan dolayı doktrinde çoğunluk işçi sendikasının yetkisinin bir süre daha devam edeceğini belirtmiştir. Doktrinde bu görüşü savunanlara göre "... grev oylaması ile grevin önlenmesine rağmen, tarafların toplu sözleşme yapma yetkisinin devam ettiğini, yani aralarında anlaşarak bir sözleşme imzalamaları halinde, bunun bu kanun (275 sayılı TİSGLK) anlamında bir toplu iş sözleşmesi olduğunun kabulü gerekir" (Reisoğlu, 1971:299). Aynı doğrultuda bir başka görüşe göre ise grev oylamasına katılan işçilerin çoğunluğu greve hayır demişse o işyerinde artık grev uygulanmayacak, alınmış olan grev kararı da ortadan kalkacaktır. Bu durumda grev oylamasını kaybeden işçi sendikasının toplu sözleşme yapma yetkisinin devam edeceğini kabul etmek gerekir (Esener, 1975: 563). Ancak doktrinde bir başka görüş ise işçi sendikasının grev oylamasını kaybetmesi yahut

başka bir ifade ile grev oylamasında hayır çıkması durumunda yetki belgesinin hükmünün kalmayacağı yönündedir. Bu görüşü savunanlar 2822 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeyi dahi yeterli bulmamışlardır. Buna göre "2822 sayılı Kanunla getirilen bu düzenleme ile eskiden mevcut olan boşluk doldurulmuş olmakla birlikte, bize göre yeterli bir çözüm sağlanmış değildir. Kanımızca, grev oylamasında grevin yapılmamasına karar verilmesi halinde toplu sözleşme yapma yetkisinin derhal düşeceği yolunda bir hükmün getirilmesi daha uygun olurdu. *Kanunun öngördüğü çözüm, her şeyden önce, grev gücü kalmayan bir sendikaya toplu sözleşme yetkisinin tanınması ve işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını tam olarak koruduğu kuşkulu olan bir toplu iş sözleşmesinin kabulü anlamındadır* (Çelik, 2009: 625, Tunçomağ, 1980: 291, Okur, 1975: 209).

Yargıtay ise 275 sayılı TİSGLK döneminde grev oylamasında "hayır" çıkması durumunda işçi sendikasının yetkisinin "makul bir süre" daha devam edeceği yönünde görüş ortaya koymuştur (Ünal, 1993: 63). Görüldüğü üzere 275 sayılı Kanun döneminde grev oylamasında hayır çıkması durumunda ağırlıklı olarak işçi sendikasının yetkisinin devam edeceği yönünde bir görüş ortaya çıkmıştır. Nitekim Yargıtay da "Makul

süre" ile işçi sendikasının yetkisinin devam edeceğini kabul etmiştir. 275 sayılı Kanun dönemindeki bu belirsizlik 2822 sayılı Kanun ile giderilmiştir. Buna göre grev oylamasında hayır çıkması durumunda işçi sendikasının önündeki en son çözüm yolu Yüksek Hakem Kuruludur. Böylece işçi sendikasının elinden grev gücü alınmış olsa bile işçilerin toplu iş sözleşmesiz kalmaması için bir çözüm yolu bulunmuştur. 6356 sayılı Kanunda da çeşitli farklılıklar olmakla beraber benzer düzenlemelere yer verilmiş ve Yüksek hakem Kurulu yolu korunarak toplu iş sözleşmesinin çıkması sağlanmıştır (Güler, 2011: 291-306).

Bu noktada bir paralellik kurarak önemli ölçüde üye kaybı yaşayan ve bir bakıma taban desteğini yitiren bir sendikanın yetkisi düşmeli midir? Kanaatimizce tıpkı grev oylamasında olduğu gibi dörtte üç üyenin sendikadan ayrıldığına tespiti ve grevin sona erdirilmesi için Mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra 6 (altı) işgünü içinde Yüksek Hakem Kuruluna başvurunun yapılması daha uygun bir çözüm olacaktır.

## SONUÇ

İncelemeye çalıştığımız Hukuk Genel Kurulu kararında üzerinde durulması gereken çok önemli tespitler bulunmaktadır.

1. 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 düzenlemesi unutulmuş açık bir kanun boşluğu olduğunu kabul etmek gerekir. Ancak burada bir şeyin daha altını çizmek gerekir. Bu açık boşluk 2822 sayılı Kanun döneminde de vardı. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanun hazırlanırken bu durumun göz önüne alınarak gerekli düzenlemenin yapılması gerekirdi. Nitekim 2822 sayılı Kanun yürürlükte iken de bu konu ile ilgili karar incelemeleri yapılmış ve doktrinde farklı görüşler olsa da çeşitli çözüm yolları önerilmiş idi. Kanunu hazırlayan ekip ve sonrasında kanun koyucunun bu çalışmalardan mutlaka istifade etmesi gerekirdi. Hukuk Genel Kurulu açık bir kanun boşluğu olduğunu belirterek isabetli bir tespitte bulunmuştur.
2. Kanun boşluğu bulunması halinde hâkimin yapması gereken diğer hukuk kaynaklarına başvurmadır. Hâkim önce örf ve âdet hukukunda bir kural bulunup bulunmadığını araştıracaktır. Örf ve

âdet hukukunda somut olaya uygulanabilecek bir kural mevcut ise boşluğun örf ve âdet hukukunun sözü edilen kuralı ile doldurularak çözüme gidilmesi gerekecektir. Örf ve âdet 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. Hukuk Genel Kurulunun bu tespiti de isabetli olmuştur. En azından önceki dönemlerde olduğu gibi herhangi bir çözüm yolu önermeksizin ve de mevcut boşluğa rağmen eski düzenin devamına imkân verilmiştir.

3. 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. Buradan da anlaşılacağı üzere hukukun görevi toplumsal yaşamı düzenlemek ve ilişkilerden

doğacak sorunları gidermektir. Kanun koyucunun bir düzenleme öngörmediği davranış biçiminin çözümsüz bırakmayacaktır. Ancak hâkim bunu yaparken, kanun koyucunun yapacağı gibi, tarafların karşılıklı menfaatlerini tespit edip bu şekilde karar vermesi gerekir. Ancak incelememize konu Hukuk Genel Kurulu kararında tarafların karşılıklı menfaatlerinin korunduğu ve buna göre karar verildiğini söylemek oldukça zor. Hatta denebilir ki işçi sendikasının yetki belgesinin düşeceğine karar vererek bir tarafın menfaati tamamen ortadan kaldırılmıştır. Bu yönüyle Hukuk Genel Kurulu kararı vardıği sonuç itibarıyla isabetsiz olmuştur.

4. Bir normun kıyas yolu ile uygulanabilmesi için o normun düzenlediği olay ya da hukuki ilişkideki çıkar uyumsuzluğu ile hakkında kural öngörülmemiş olay ya da hukuki ilişkideki çıkar uyumsuzluğu 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 uyumsuzluğunu çözüme bağlamış olması

ve ayrıca hakkında düzenleme bulunmayan çıkar uyuşmazlığı için de uygun çözüm sağlaması gereklidir. Dolayısıyla grev hakkını kaybetme, taban gücünü yitirme gibi nedenler yetki belgesinin düşmesi için yeterli kriterler oluşturmadığı kanaatindeyiz. Öte yandan kıyasın kanaatimizce grev oylamasında hayır çıkması sonucu ile yapılması gerekirdi. Böylece grev yapma hakkını kaybeden sendika için önerilmiş olan Yüksek Hakem Kurulu yolu burada da uygulanabilirdi. Hukuk Genel Kurulunun kıyas için koyduğu ilke isabetli olmakla beraber vardığı sonuç burada da isabetsiz olmuştur.

5. Bir işyerinde örgütlenme faaliyetini tamamlayan ve neredeyse tüm aşamaları geçen bir sendikanın başarılı olmaması üzerine yahut toplu iş sözleşmesine ulaşamaması üzerine dörtte üç üyenin istifası ve mahkeme kararı ile söz konusu sendikanın yetkisinin düşeceğini söylemek ve böylece işyerinde yeni ve belki de daha etkili olabilecek başka bir sendikal örgütlenmenin önünün açılması ve işyerinin etkili bir sendikal düzenin içine dahil edilmesi düşüncesi hayatın olağan

akışına aykırıdır. Dolayısıyla yetkinin düşeceği ve böylece yeni bir sendikal örgütlenmenin önünün açılacağı düşünülüyorsa bunun gerçek hayatta bir karşılığının olmadığı rahatlıkla söylenebilir. Dolayısıyla bu noktada Hukuk Genel Kurulunun yeni bir sendikal örgütlenmenin önünü açmak amacıyla mevcut yetkinin düşeceğine dair yaptığı tespit ve vardığı sonuç isabetsiz olmuştur.

6. Hukuk Genel Kurulu kararında "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" tespiti isabetli olmuştur. Yetki belgesinin süresiz devam edeceğini söylemek de rasyonel bir düşünce tarzı olmayacaktır. Tespit doğru olmakla beraber varılan sonuç burada da isabetsiz olmuştur
7. Son olarak üzerinde durulması gereken konu grev kaldırılmışsa ne olacak sorusuna bir çözüm yolu önermek olacaktır. Toplu müzakerenin her aşamasında amaç bir an önce toplu iş sözleşmesini

imzalamaktır. Bu müzakere döneminde olabilir, arabulucu döneminde olabilir, grev kararının alındığı bir dönemde olabilir yahut ta grev uygulama aşamasında olabilir. Yahut duruma göre yani kanuni şartlar oluşmuşsa Yüksek Hakem Kurulunca toplu iş sözleşmesi bağtlanabilir. Her halükârda işçilerin toplu iş sözleşmesiz kalmaması amaçlanmaktadır (Güler, 2011: 291-306). Bizim önerimiz; Mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulunca bağtlanmasıdır. Dolayısıyla 6356 sayılı Kanununun 75. maddesinin son fıkrasına bir cümle eklenmesi yapılarak tarafların karşılıklı hak menfaatleri korunacaktır. Önerimiz:“ Grevi uygulayan sendikanın, yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçilerin dörtte üçünün sendika üyeliğinden

ayrıldıklarının tespiti hâlinde, ilgililerden biri grevin sona erdirilmesi için mahkemece başvurabilir. Mahkemece belirlenecek tarihte grevin sona ereceği ikinci fıkradaki usule göre ilan edilir. İlan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer.”

*Sonuç olarak* Hukuk Genel Kurulu oldukça uzun ve zengin içeriğe sahip bir karar vermiştir. Kararın içinde çoğu isabetli ve önemli tespitlere de yer verilmiştir. Ancak, gidiş yolu ve tespitlerin büyük bir kısmı isabetli olmakla beraber Hukuk Genel Kurulunun 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 düştüğüne dair vardığı sonucun isabetsiz olduğu kanaatindeyiz.

## **KAYNAKÇA**

- Çelik, N. (2009),İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayını.
- Esener, T. (1975),İş Hukuku. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Güler, Ş. (2011),Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Sona Erdirilmesi. Çalışma ve Toplum Dergisi, 30, 291-306.
- Makal, A. (1987),Grev: Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar. Ankara: V Yayınları.
- Okur, A. R. (1975),Grev Oylaması, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, 2, 193-212.
- Reisoğlu, S. (1986),Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi. Ankara: Ayyıldız Matbaası.
- Reisoğlu, S. (1971),Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Şahlanan, F. (2017),İşletmede Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Kaldırılması Ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi. Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi Tekstil İşveren Hukuk 115,431, 1-5.
- Tunçomağ, K. (1980), İş Hukuku. İstanbul: Hukuk Fakültesi Yayın.
- Ünal, A.(1993),Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Grev Oylaması. Bursa.