

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA GREVİN SONA ERMESİNİN
SONUÇLARI**

Fatih SERT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Abdulkadir ALTINSOY

EYLÜL - 2024

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA GREVİN SONA ERMESİNİN
SONUÇLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih SERT

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

**“Bu tez 05/09/2024 tarihinde hibrit olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri
üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Doç. Dr. Abdulkadir ALTINSOY	Başarılı
Doç. Dr. Serdar ORHAN	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☐

Hayır ☒

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Fatih SERT
05/09/2024

ÖN SÖZ

Bu tez çalışmasının hazırlanmasındaki katkılarından ve desteklerinden ötürü başta danışmanım Doç. Dr. Abdulkadir ALTINSOY olmak üzere jüri üyeleri Doç. Dr. Serdar ORHAN ve Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK hocalarıma teşekkür ederim.

Tez konuma dair araştırma isteğimin oluşmasında ve tezin yönteminin belirlenmesinde destek olan, bilimsel görüşünü hiçbir zaman esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TAŞDEMİR hocama teşekkür ederim.

Çalışma hayatımda desteklerini hissettiğim ve varlıkları için mutluluk duyduğum, tezimle ilgili sabırla ve ilgiyle fikir teatisinde bulunduğum mesai arkadaşlarım ve kıymetli dostlarıma teşekkür ederim.

Hayatımda bana duydukları güvenle emin adımlarla ilerlememi sağlayan sevgili aileme, desteğini her zaman hissettiğim, çalışmak için gerekli motivasyonu bulamadığımda beni teşvik etmek için elinden geleni yapan kıymetli eşime ve tez yazım sürecimin nihayete erdiği dönemde ailemize dahil olup neşemize neşe katan güzel kızıma teşekkür ederim.

Fatih SERT
05/09/2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix

GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: GREV	4
1.1. İş Uyuşmazlığı.....	4
1.2. İş Uyuşmazlığı Çözüm Yolları	6
1.2.1. Barışçı Çözüm Yolları.....	7
1.2.1.1. Uzlaştırma.....	7
1.2.1.2. Arabuluculuk	8
1.2.1.3. Tahkim.....	9
1.2.2. Kavgacı Çözüm Yolları.....	9
1.2.2.1. Grev	10
1.2.2.2. Lokavt.....	11
1.2.3. Türk Hukukunda İş Uyuşmazlıkları Çözümünde Uygulanan Sistem	12
1.3. Grev Kavramı ve Grev Hakkı.....	21
1.3.1. Uluslararası Belgelerde Grev Hakkı	23
1.3.2. Bir Hak Olarak Grev	24
1.3.3. Grev Hakkının Anlamı	25
1.3.4. Grev Hakkının Hukuki Niteliği.....	26
1.3.5. Grev Hakkının Sınırlanması.....	27
1.3.6. Grev Hakkına Yargı Müdahalesi	28
1.4. Grevin Tarihi	29
1.4.1. Batıdaki Sendikal Gelişmeler.....	30
1.4.1.1. Sendika Özgürlüğü Dönemi	30
1.4.1.2. Yasaklanma Dönemi.....	31
1.4.1.3. Hak Olarak Tanınma Dönemi.....	31
1.4.2. Türkiye’deki Sendikal Gelişmeler	31

1.4.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem	31
1.4.2.2. Cumhuriyet Dönemi	34
1.5. Grev Türleri	35
1.5.1. Tam Grev	35
1.5.2. Kısmi Grev	35
1.5.3. Menfaat Grevi	35
1.5.4. Hak Grevi	36
1.5.5. Siyasi Grev	36
1.5.6. Nöbetleşe ve Dönen Grev	36
1.5.7. Oturma Grevi	37
1.5.8. Dayanışma Grevi	37
1.5.9. Vahşi Grev	37
1.5.10. Genel Grev	38
1.5.11. Kısa Süreli Grev	38
1.5.12. Uyarı Grevi	38
1.6. Grevin Unsurları	39
1.6.1. Maddi Unsurları	39
1.6.1.1. İşi Bırakanların İşçi Olması	39
1.6.1.2. İşin Tamamen Bırakılması	40
1.6.1.3. Görmekle Yükümlü Olunan İşin Bırakılması	41
1.6.2. Manevi Unsurları	41
1.6.2.1. Toplu Karar	42
1.6.2.2. Amaç Unsuru	42
1.6.3. Grev Sayılmayan İş Bırakma Halleri	43
1.6.3.1. Ücret Ödenmemesi Nedeniyle İş Bırakma	43
1.6.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Dayanarak İşin Bırakılması	44
1.7. Kanuni Grev	44
1.7.1. Kanuni Grevin Şartları	45
1.7.1.1. Toplu Menfaat Uyuşmazlığının Bulunması	45
1.7.1.2. Uyuşmazlığın Usulüne Göre Ortaya Konması	46
1.7.1.3. Uyuşmazlığın Barışçı Yollarla Giderilememesi	46

1.7.1.4. Yetkili Sendika Tarafından Usulüne Uygun Grev Kararı Alınmış Olması.....	46
1.7.1.5. Grev Kararının Bildirilmesi ve İlanı	47
1.7.1.6. Grev Kararının Uygulamaya Konulması	48
1.8. Kanun Dışı Grev	48
2. BÖLÜM: GREVİN SONA ERME HALLERİ	50
2.1. Tarafların Anlaşması	50
2.1.1. Uyuşmazlık Taraflarının Anlaşıp TİS İmzalaması	50
2.1.2. Tarafların Uyuşmazlığı Özel Hakeme Götürmeye Yönelik Anlaşması.....	51
2.2. Grevci Sendikanın Kararıyla Sona Erme.....	51
2.3. Grevci Sendikanın Sona Ermesi	52
2.3.1. Sendikaların Kendiliğinden Sona Ermesi	53
2.3.1.1. İlk Genel Kurul Toplantısının Süresinde Yapılmaması ve Zorunlu Organların Oluşturulmaması	53
2.3.1.2. Sendika Yönetim Kurulunun Oluşturulmasının İmkansız Hale Gelmesi.....	54
2.3.1.3. Üst Üste İki Olağan Genel Kurul Toplantısının Yapılmaması.....	54
2.3.1.4. Sendikanın Acze Düşmesi	55
2.3.2. Sendikanın Hiç Üyesinin Kalmaması	55
2.3.3. Sendikanın Kendi Kararıyla Sona Ermesi.....	55
2.3.4. Mahkeme Kararıyla Sendikanın Sona Ermesi/Kapatılması (İnfisah)	56
2.3.4.1. Sendika Tüzüklerinde Kanuna Aykırılık Bulunması.....	56
2.3.4.2. Anayasada Belirtilen Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Faaliyette Bulunulması	56
2.4. Grevci Sendikanın 3/4 Oranında Üye Kaybı Sonucu	57
2.4.1. Grevin Başlamış Olması	58
2.4.2. Sendikanın Grevin Uygulandığı Ünitedeki Üyelerinin Ayrılması.....	59
2.4.3. Sendika Üyeliğinden Ayrılan İşçilerin Kapsamı.....	61
2.4.4. Grevin Etkinliğini Yitirip Yitirmediğinin Tespitinin Gerekliliği.....	62
2.5. Grevin Sona Ermesi Sayılıp Sayılmayacağı Hususundaki Tartışmalı Haller.....	63
2.5.1. Grevci Sendikanın Faaliyetlerinin Durdurulması	63
2.5.1.1. Tüzük ve Belgelerde Kanuna Aykırılığın Bulunması	64

2.5.1.2. Kapatılma Davasında Tedbir Kararı Olarak Faaliyetin Durdurulması	64
2.5.1.3. Faaliyetin Durdurulmasının Sonuçları.....	65
2.5.2. İşçilerin Kendiliğinden İşbaşı Yapmaları.....	66
2.5.3. İşyerinin Kapatılması	68
2.5.4. Grevin Çok Uzun Sürmesi Halinde Sona Ermiş Sayılıp Sayılmayacağı ...	69
2.5.5. Grev Oylaması	70
2.5.5.1. Oylama Talebi	71
2.5.5.2. Oylamanın Yapılması	72
2.5.5.3. Oylamanın Sonucu.....	73
2.5.6. Grev Ertelemesi.....	75
2.5.6.1. Erteleme Nedenleri	77
2.5.6.2. Grev Ertelemesinin Sonuçları.....	79
2.5.6.3. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması	80
3. BÖLÜM: GREVİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI	83
3.1. Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermenin Sonuçları	85
3.2. Sendika Kararıyla Sona Ermenin Sonuçları	87
3.3. Sendikanın Sona Ermesiyle Sona Ermenin Sonuçları	88
3.4. Sendikanın 3/4 Oranında Üye Kaybıyla Sona Ermenin Sonuçları.....	89
3.4.1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi.....	92
3.4.1.1. İşkolu Barajı.....	94
3.4.1.2. İşyeri (Ünite) Barajı	97
3.4.2. Yetki Belgesinin Düştüğü Diğer Durumlar.....	99
3.4.3. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Değerlendirmesi	101
3.4.4. Uyuşmazlığın Akıbeti	106
3.5. Sendikanın Faaliyetlerinin Durdurulmasıyla Sona Ermenin Sonuçları.....	108
3.6. İşçilerin Kendiliğinden İşbaşı Yapmalarıyla Sona Ermenin Sonuçları	108
3.7. İşyerinin Kapatılmasıyla Sona Ermenin Sonuçları.....	109
3.8. Grev Ertelmesiyle Sona Ermenin Sonuçları	111
3.9. Grev Oylamasıyla Sona Ermenin Sonuçları	113
3.10. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulmasıyla Sona Ermenin Sonuçları.....	116

SONUÇ	118
KAYNAKÇA.....	127
ÖZ GEÇMİŞ	134



KISALTMALAR

AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DERK	: Dernekler Kanunu (5253 s.)
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
GGASŞ	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization
İDDK	: Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu
MGKGSTGCK	: Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin Teşkilat ve Görevleri Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356 s.)
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (2822 s.)
TMK	: Türk Medeni Kanunu (4721 s.)
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UHK	: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1593 s.)
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu
YTGOY	: Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Sektörlere Göre Yapılan Yetki Tespitleri.....	14
Tablo 2: Sektörlere Göre Verilen Yetki Belgeleri.....	15
Tablo 3: Sektörlere Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri.....	16
Tablo 4: Arabuluculuk Çalışmaları	17
Tablo 5: Yüksek Hakem Kurulunca Sonuçlandırılan Toplu İş Sözleşmeleri.....	18
Tablo 6: Türkiye'deki Grev ve Lokavt Uygulamaları	19
Tablo 7: İşkollarına Göre İşçi ve Sendikalı İşçi Sayıları, Temmuz 2023.....	21



ÖZET	
Başlık: Türk İş Hukukunda Grevin Sona Ermesinin Sonuçları	
Yazar: Fatih SERT	
Danışman: Doç. Dr. Abdulkadir ALTINSOY	
Kabul Tarihi: 05/09/2024	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 134 (ana kısım)
Bu çalışmada grevin sona erme halleri ve grevin sona ermesinin sonuçları ele alınmıştır. Kanundaki ve literatürdeki tüm sona erme halleri çalışmanın kapsamına dahil edilmiş, grevin sona ermesiyle grev olgusunda ve grevin sona ermesinden ortaya çıkan sonuçlar ayrı ayrı incelenmiştir. Grevin sona erme halleri literatürde her yazar tarafından farklı bir sınıflandırma yapılarak açıldığı ve tartışmalı bazı sona erme hallerinin birbirinden ayrı kaynaklarda yer aldığı görülmüştür ve doktrinde grevin sona ermesinin tüm yanlarıyla ele alındığı derli toplu bir çalışma ortaya koyma ihtiyacına binaen gerçekleştirilmiştir. Grevin sona erme hali olarak kanunda sayılanlarla birlikte grev yasağı veya grev engeli olarak tanımlanan bazı durumlar da kapsam dahilinde tutulmuştur. Grevin sona ermesinin sonuçları, grevin, taraflarının ve uyuşmazlığın sonucu olarak ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Buna göre grevin ne zaman ve nasıl sona ereceği, uyuşmazlık tarafları için hangi sonuçların doğacağı, uyuşmazlık çözümünün nasıl olacağı incelenmiştir. Çalışmada, literatürde grev yasağı olarak kabul görmüş ancak sona erme hali olduğunu düşündüğümüz grev erteleme, grev oylaması ve grevin durdurulması sona erme hali olarak incelenmiştir. Kanunda açıkça belirtilmemiş, üye kaybı sebebiyle grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesinde yetki belgesinin geçerliliği tüm yönleriyle ele alınmıştır. Kanunda açıkça düzenlenmediğinden doktrinde ve Yargıtay’da açık boşluk veya bilinçli boşluk olduğu tartışılmıştır. Çalışmada, boşluk ayrımı ve uyuşmazlığın çözümü, kanunun sistematigi göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda grevin sona erme hallerine ilişkin doğacak sonuçlardan en dikkat çekeninin, üye kaybı nedeniyle grevin sona erdirilmesinde yetki belgesinin düşmesi veya geçerliliğini sürdürmesine doğrudan karar verilmemesi gerektiği, grevin sona ermesiyle birlikte lokavt kararının veya uygulamasının varlığına göre yetki belgesinin de geçerliliğini sürdürmesi gerektiğine ulaşılmıştır. Diğer sona erme hallerinin sonuçları bakımından da tartışmalı hususlar ele alınmıştır.	
Anahtar Kelimeler: Toplu İş Hukuku, Grev, Grevin Sona Ermesi, Yetki Belgesi	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Consequences of Termination a Strike in Turkish Labor Law	
Author of Thesis: Fatih SERT	
Supervisor: Assoc. Prof. Abdulkadir ALTINSOY	
Accepted Date: 05/09/2024	Number of Pages: ix (pre text) + 134 (main body)
In this study, the termination of a strike and the consequences of the termination of a strike are analyzed. All cases of termination in the law and in the literature are included in the scope of the study, and the consequences arising from the termination of the strike are analyzed separately. The study was carried out due to the fact that the cases of termination of the strike are explained by each author in the literature by making a different classification and that some controversial cases of termination are included in separate sources, and the need to present a comprehensive study in which all aspects of the termination of the strike are addressed in the doctrine. In addition to the cases listed in the law as the termination of a strike, some situations defined as strike prohibition or strike barrier are also included in the scope. The consequences of the termination of the strike are evaluated separately as a result of the strike, the parties and the dispute. Accordingly, when and how the strike will end, which consequences will arise for the parties to the dispute, and how the dispute will be resolved are analyzed. In the study, strike postponement, strike ballot and strike suspension, which are accepted as strike prohibition in the literature but are considered to be terminations, are analyzed as terminations. The validity of the authorization certificate in the termination of the strike by court decision due to loss of members, which is not explicitly stated in the law, is discussed in all aspects. Since it is not explicitly regulated in the law, it has been discussed in the doctrine and the Court of Cassation as an open gap or a conscious gap. In the study, the distinction of the gap and the solution of the dispute are evaluated by considering the systematics of the law. As a result of the study, it is concluded that the most striking consequence of the termination of the strike is that the termination of the strike due to the loss of members should not be decided directly, and the authorization certificate should continue to be valid depending on the existence of a lockout decision or practice. Controversial issues have also been addressed in terms of the consequences of other terminations.	
Keywords: Collective Labor Law, Strike, Termination of Strike, Authorization Certificate	

GİRİŞ

Toplu iş uyuşmazlıkları ve grev hakkının gelişimi Sanayi Devrimi'yle birlikte ortaya çıktığı söylenebilir. Makineleşmeyle başlayan sanayileşme akımı insanları köylerden şehirlere göç etmeye yöneltmiş ve büyük sanayi tesislerinde çalışmaya başlayan bir işçi sınıfının oluşumuna yol açmıştır. Önceleri küçük işletmelerde çalışan işçilerin de uyuşmazlıkları bulunurken büyük sanayi tesislerinde çok sayıda işçinin çalışması ve hak ve menfaatlerinin korunmasına yönelik bir mücadele ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bireysel düzeyde bulunan iş uyuşmazlıkları varlığını sürdürürken büyük işçi topluluklarının uyuşmazlıklarını ifade eden toplu iş uyuşmazlıkları da oluşmuştur. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde tarihsel süreç içerisinde makine kırma eylemleri gibi farklı boyutlardaki tepkiler yer almış olsa da gelinen son noktada belirli şartlar dahilinde grev ve lokavt uygulamaları gelişmiştir.

Grev, işçilerin menfaatlerini koruyabilmeleri adına işverene karşı uygulayabildikleri bir toplu iş uyuşmazlığı mücadele aracı olarak Türk toplu iş hukukunda önemli bir yer tutar. Dünyadaki gelişimine paralel olarak Türk hukukunda da sanayileşmenin gelişmesiyle birlikte toplu iş uyuşmazlıklarının ve grevin doğduğu söylenebilir. Cumhuriyet öncesi dönemden itibaren varlığını sürdüren grev olgusu, kısıtlama düzenlemelerinden sonra süreç içerisinde hak olarak tanımlanmış ve çeşitli kanunlarla günümüze kadar gelmiştir. Son düzenleme 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile gerçekleştirilmiştir.

Grevin başlangıcı, hakkın konusunu teşkil etmesi ve sürdürülmesi gibi olgularla birlikte grevin sona ermesinin de kanunda yer bulması ancak sona erme hallerinin ve sonuçlarının kimi eksiklikler barındırması ve detaylı bir şekilde ele alınması, grevin sona ermesiyle birlikte ortaya çıkan sonuçların değerlendirilmesi ihtiyacı sebebiyle bu çalışmanın hazırlanması kararlaştırılmıştır.

Grevin sonuçlarından ayrı bir kavram olarak grevin sona ermesinin sonuçlarının incelenmesi, tüm sona erme halleri bakımından farklı sonuçların doğması sebebiyledir.

Çalışmanın Konusu

Çalışmanın konusunu Türk iş hukukunda grevin sona erme halleri ve sonuçları teşkil etmektedir. Grevin birden fazla sona erme hali olduğu gibi, gerçekte bir sona erme hali

olup olmadığı tartışmalı bazı durumlar da çalışmanın kapsamına alınmıştır. Grevin sona ermesinin daha iyi açıklanabilmesi için grevin tanımı, Türk hukukundaki yeri, grev hakkının kapsamı, türleri gibi greve ilişkin temel açıklamaları da kapsam dahilinde tutulmuş ve birinci bölümde incelenmiştir. Grevin sona erme hallerinin hangileri olduğu ve tartışmalı durumlara ilişkin literatürdeki tartışmalardan da yola çıkarak her sona erme hali ikinci bölümde ele alınmıştır. Buna göre grevin sona ermesiyle ortaya çıkan hukuki sonuçlar üçüncü bölümde değerlendirilmiştir. Çalışmanın kapsamında grevin sonuçları bulunmamaktadır. İkisi birbirinden farklı kavramlardır. Grevin sonuçları, grev olgusunun gerçekleşmesiyle, sona ermesine ihtiyaç kalmadan yürürlükteyken de hukuk süjeleri bakımından ortaya çıkan tüm sonuçları kapsamaktadır. Ancak grevin sona ermesinin sonuçları ise doğrudan grevin sona ermesinden kaynaklanan ve grevin sona ermesinden bağımsız değerlendirilemeyecek sonuçları kapsamaktadır. Bu çalışmada grevin sona ermesiyle birlikte grevin sona ermesinin sonuçlarının ele alınmıştır.

Çalışmanın Önemi

Çalışmanın konusunun kapsamının bu şekilde sınırlandırılmasının sebebi, literatüre bakıldığında grevin sona erme hallerinde ve her sona erme hali bakımından ortaya çıkacak sonuçlarda bir bütünlük bulunmaması ve farklı görüşler doğrultusunda farklı düzenlemelerle karmaşık bir yapı içerisinde literatüre sunulmuş olduğu görülmüştür. Bu karmaşık yapının bir bütün halinde grevin tüm sona erme hallerini ve sona ermesinin tüm sonuçlarını ele alan derli toplu bir çalışmanın bulunmadığı tespit edilmiştir. Tespite ulaşılırken Türk hukuk sistemi incelendiği için Türk hukuk literatürü ele alınmıştır ve Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan tez çalışmalarında böyle bir çalışmanın bulunmadığı görülmüştür. Grevin sona erme halleri ve sona ermenin sonuçlarındaki karmaşıklığı gidermesi bakımından bu çalışmanın önemli bir boşluğu doldurması hedeflenmiştir.

Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacını literatürde dağınık bir şekilde yer alan tartışmaların bir araya getirilmesi ve kanun koyucunun bazı muğlak bıraktığı, öğretinin ve içtihadın birbiriyle örtüşmediği hususların belirleyip çalışmanın sınırlılıkları ve ölçeği dahilinde öneriler sunmak oluşturmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmanın yöntemi hukuk araştırmalarında kullanılan ancak yöntem literatüründe tam olarak sınıflandırmasının güç olduğu bir yöntem belirlenmiştir. Buna göre öncelikle grev kavramının genel olarak ele alınması, grevin sona erme hallerinin daha iyi anlaşılması için açıklaması yapılmaktadır. Grevin sona erme halleri kanunda farklı yerlerde düzenlenmekte ve buna göre sona erme hallerinin hangileri olduğunun derlemesi yapılmaktadır. Grevin sona erme hallerinde içtihat bakımından farklı yaklaşımlar bulunabilmekte ve yargı kararlarıyla kanunda düzenlenen sona erme halleri karşılaştırmalı olarak incelenmektedir. Grevin sona ermesinin sonuçları tespit edilirken muhakeme yöntemi ile grev olgusunun sona ermesi ile hem grevin kendisinde hem de grevin sona ermesinin sebep olduğu hukuki sonuçlar birlikte incelenmektedir. Çalışmanın tamamında incelenen hukuk kuralları yargı kararları ve doktrindeki görüşlerle karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Bu açıklamalardan sonra çalışmanın yönteminin normatif ve karşılaştırmalı nitel analiz olduğu söylenebilir.

1. BÖLÜM: GREV

Çalışma hayatında iş uyuşmazlıklarının ortaya çıkmasıyla iş mücadelesi de gündeme gelmektedir. Grevin de iş mücadelesi olması¹ sebebiyle öncelikle iş uyuşmazlıklarının incelenmesi ve iş uyuşmazlıkların çözümünde grevin mahiyeti açıklanmalıdır.

1.1. İş Uyuşmazlığı

Çalışma hayatı temelde üç taraftan oluşmaktadır. Bunlar işçi, işveren ve Devlet'tir. Bunlardan işçi ve işveren tarafı doğrudan karşı karşıya gelebilir ve Devlet de egemenlik yetkisine dayanarak müdahale eden ve düzenleyen taraf olarak kendini gösterir. Esasen toplu iş hukukunun uyuşmazlık kısmı da işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkları ele almaktadır².

Çalışma hayatının tarafı olarak işçi ve işverenin hak veya menfaatlerinin çatışması durumunda bir iş uyuşmazlığı meydana gelir. İş uyuşmazlıkları bireysel iş hukuku bağlamında veya toplu iş hukuku bağlamında oluşabilir. Bir işçinin bireysel olarak haklarına veya menfaatlerine ilişkin işverenle yaşanan bir uyuşmazlık bireysel iş hukukunun konusunu, ancak toplu bir şekilde temsil edilmek suretiyle işçilerin genelini

¹ Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku*, 4. bs (Ankara: Seçkin, 2022), 566; M. Kemal Oğuzman, *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*, 2. bs (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1967), 14; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku 2 - Toplu İş İlişkileri*, 3. bs (İstanbul: Beta, 2016), 553; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 4. bs (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2022), 516; Öner Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 10. bs (İstanbul: Beta, 2020), 663; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 1. bs (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2020), 539; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 10. bs (Ankara: Turhan Kitabevi, 2022), 431; Ünal Narmanlıoğlu, *Grev*, 1. bs (Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990), 6; İlker İnan Akçay, "Türkiye'de Emegin Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963", *Çalışma ve Toplum* 2, sy 25 (01 Ocak 2010): 41-64, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71792/1155145>; Dilek Dulay Yangın, *İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler - Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, 1. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021); Eda Manav Özdemir, "İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler", içinde *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, 1. bs (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 709-52; Pınar Armağan Yıldırım, "Anayasa Mahkemesi Kararları Çerçevesinde İş Mücadelesi" (Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), <https://www.proquest.com/docview/3073241095/abstract/20FFD9DA38C4088PQ/1>.

² Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 409; Şahlanan, *Toplu İş*, 509.

ilgilendiren bir uyuşmazlık da toplu iş hukukunun konusunu oluşturur³. Bu çalışma kapsamında da toplu iş hukuku bağlamındaki iş uyuşmazlıkları dikkate alınmaktadır. İş uyuşmazlıkları için iki ayırım kullanılmaktadır, Bireysel/Toplu iş uyuşmazlığı ve Hak/Menfaat uyuşmazlığı⁴. Yukarıdaki paragrafta da izah edildiği üzere bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları içerik olarak uyuşmazlık konusunun tabi olduğu hukuk ve konu bağlamında belirlenir. Konu bakımından iş sözleşmesinin yapılması, sürdürülmesi ve sona erdirilmesi gibi bireysel iş hukukuna tabi uyuşmazlıklar bireysel iş uyuşmazlığı, toplu iş sözleşmesinin yapılması, sürdürülmesi ve sona ermesi gibi toplu iş hukukuna tabi uyuşmazlıklar da toplu iş uyuşmazlığı olarak nitelenir. Uyuşmazlığın taraflarından ve kapsamından ziyade uyuşmazlığın içeriğinin ön plana çıktığı ayırmada; hak uyuşmazlığı, taraflardan birinin mevzuat, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ihlaliyle ortaya çıkmaktadır. Hatta buradaki uyuşmazlık işçi ve işveren arasında olursa bireysel uyuşmazlık ancak toplu iş sözleşmesi gibi taraf olarak işçi sendikasını da alan bir uyuşmazlık olursa toplu iş uyuşmazlığı olarak görülür⁵. Bununla birlikte menfaat uyuşmazlığında ise yeni bir hakkın tesisi, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya mevcut hakkın korunmasına yönelik doğan uyuşmazlıklar söz konusudur. Menfaat uyuşmazlığında taraf olarak işveren karşısında işçi tek başına yer aldığına sonuç elde edilemeyeceği gibi işçiler tarafından kollektif niteliğe büründürülmesinde toplu menfaat (çıkar) uyuşmazlığı söz konusu olacaktır ve tarafların grev/lokavt gibi kollektif özellikteki mücadele araçları gündeme gelecektir⁶.

³ Oğuzman, *Grev*, 1; Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 34. bs (İstanbul: Beta, 2021), 1130; Sur, *Toplu İlişkiler*, 409; Şahlanan, *Toplu İş*, 511.

⁴ Oğuzman, *Grev*, 1; Kenan Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2. bs, c. 2 (İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1985), 354; Akyiğit, *Toplu İş*, 539; Sur, *Toplu İlişkiler*, 410; Şahlanan, *Toplu İş*, 510; Zeynep Şişli, “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”, *Ankara Barosu Dergisi*, sy 2 (01 Mart 2012): 48, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abd/issue/33799/374283>; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1129.

⁵ Manav Özdemir, “İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler”, 711.

⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 540.

1.2. İş Uyuşmazlığı Çözüm Yolları

İş uyuşmazlıklarının çözümünde benimsenmiş çeşitli sistemler bulunmaktadır; otoriter (mutlakiyet⁷), kısmi serbesti ve serbesti sistemleri⁸.

Otoriter (mutlakiyet) sistem, tarafların uyuşmazlıklarını zorunlu olarak hakeme götürdükleri sistemdir. Taraflar arasında kavgacı bir çözüm yolu uygulanamayacağı gibi özel hakeme de götürülemeyecektir. Zorunlu hakem genelde çalışma hayatının üçüncü tarafı olan Devlet tarafından saptanmakta ve uyuşmazlık tarafları hakemin kararına uymak mecburiyetindedir. Bu sistem genelde otoriter siyasi rejimlerde uygulanmakta olup, sanayileşme sürecini tamamlayamamış bazı demokrasilerde de daha hızlı ekonomik ilerleme için tarafların hak ve menfaatlerinin elde edilmesinde adil bir sistem uygulayarak zaman kaybına uğramak yerine üretimin ve ekonomik döngünün aksamasına müsaade etmemek amacıyla geçici olarak otoriter uygulamalara da başvurabileceği söylenebilir⁹. *Serbesti sistem*, tarafların barışçı çözüm yollarına başvurup başvuramamalarının ihtiyarı olduğu, tercihe göre kendi belirledikleri hakeme başvurma veya arabulucuya gitme gibi bir yolu seçebilecekleri gibi hiç bu yolları kullanmadan doğrudan kavgacı çözüm yollarını uygulayabildikleri sistemdir¹⁰. Bu sisteme göre taraflara bir sınırlandırma getirilmez, kendi aralarında istedikleri aracı kullanarak uyuşmazlığı çözüme kavuşturabilirler. Buradaki serbesti, grev veya lokavt gibi kavgacı çözüm yollarının hiçbir sınırlama olmaksızın uygulanması demek değildir. En özgürlükçü sistemlerde dahi grev/lokavtın düzenlemeleri bulunmaktadır, buradaki serbesti, çözüm yollarının seçiminde kendini göstermektedir¹¹.

Kısmi serbesti sistem, grev ve lokavt serbestisinin belirli hallere yönelik kanunla sınırlandırıldığı sistem olarak tanımlanabilir. Bu sistemin uygulanmasında öncelikle barışçı çözüm yolların tüketilmesi sınırlandırması getirilmekte ancak yine de tarafların bu yollarla anlaşıp anlaşmamaları iradelerine bırakılmaktadır. Bununla birlikte bazı işlere ve işyerlerine yönelik de grev/lokavt yasağı da sınırlandırma olarak yer alabilmektedir¹².

⁷ Ferit H Saymen, “İş İhtilafları ve Hal Yolları”, *İçtimai Siyaset Konferansları Dergisi*, sy 2 (1949): 122.

⁸ Oğuzman, *Grev*, 5; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:359; Sur, *Toplu İlişkiler*, 411.

⁹ Oğuzman, *Grev*, 5; Sur, *Toplu İlişkiler*, 412; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1131.

¹⁰ Oğuzman, *Grev*, 5; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1131; Sur, *Toplu İlişkiler*, 412.

¹¹ Sur, *Toplu İlişkiler*, 413.

¹² Oğuzman, *Grev*, 6; Sur, *Toplu İlişkiler*, 412; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1131.

Türkiye hukukunda uygulanan sistem, grevin tarihi anlatılırken daha detaylı anlatılacak olmasına karşın kısaca Türk hukukunda 3008 sayılı kanun döneminde ve Türkiye’de 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinin neticelerinin yürürlükte olduğu bir dönem olarak kabul edilebilecek 1980-1983 yılları arasında 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun¹³ ile Yüksek Hakem Kurulu’na çok geniş yetkiler verilerek otoriter bir sistem uygulanmakta iken günümüzde 6356 sayılı STSK doğrultusunda *kanunla sınırlandırılmış kısmi serbesti sisteminden*¹⁴ söz edebiliriz. Buna göre Türk hukukundaki sistem, öncelikle barışçı çözüm yollarından olan arabulucuya başvurma veya özel hakem yollarının tüketilmesi, sonuç alınamaması halinde kavgacı çözüm yollarının kanunla düzenlenmiş sınırları dahilinde gerçekleştirilmesinden oluşan kısmi serbesti sistemdir¹⁵. Bununla birlikte bazı işlerde grev ve lokavt yasaktır ve doğrudan zorunlu hakeme gidilmesi söz konusudur.

Türk iş hukukunda ortaya çıkan toplu iş uyuşmazlıkları için iki tür çözüm yolu vardır. Barışçı çözüm yolları ve kavgacı çözüm yolları. Barışçı çözüm yolları tüketilmeden kavgacı çözüm yollarına başvurulamamaktadır¹⁶.

1.2.1. Barışçı Çözüm Yolları

Barışçı çözüm yolları uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim olarak sıralanabilir¹⁷.

1.2.1.1. Uzlaştırma

Uzlaştırma, genel olarak tarafların çözüm için görüşmelerine katılan bir uzlaştırmacı ile sürecin tamamlanma çabasıdır. Uzlaştırmacı burada bir kişi olabileceği gibi bir kurum olarak da görünebilir. Uzlaştırmacının soruşturma veya araştırma yapma gibi bir yetkisi bulunmamakta¹⁸, hatta taraflara yönelik toplumsal bir baskı yapması dahi mümkün

¹³ Resmi Gazete, 27/12/1980, 17203.

¹⁴ Sur, *Toplu İlişkiler*, 413.

¹⁵ Sur, 413; Şahlanan, *Toplu İş*, 517; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1132; Akyiğit, *Toplu İş*, 560.

¹⁶ Oğuzman, *Grev*, 13; Sur, *Toplu İlişkiler*, 454; Şahlanan, *Toplu İş*, 516; Akyiğit, *Toplu İş*, 562; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1133.

¹⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 561; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1133; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 523; Şahlanan, *Toplu İş*, 513; Sur, *Toplu İlişkiler*, 413.

¹⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 561.

değildir. Uzlaştırma yöntemi Türk hukukunda 275 sayılı TİSGLK'da¹⁹ düzenlenmiş bulunmasına karşın 2822 sayılı TİSGLK'da²⁰ ve halen yürürlükte olan 6356 sayılı STSK'da²¹ yer bulamamıştır.

1.2.1.2. Arabuluculuk

Öncelikle burada bahsedilen arabuluculuğun kavram karmaşasına yol açmaması için hukuk sistemimizdeki yerini belirtmek gerekir. Arabuluculuk bireysel iş hukukunda ve toplu iş hukukunda ayrı ayrı yer almaktadır. Bireysel iş hukuku kapsamında yer alan arabuluculuk 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda²² yer alan ve dava şartı olarak zorunlu tutulmuş olan arabuluculuktur, bireysel iş uyuşmazlıklarına yöneliktir ve arabulucunun nitelikleri farklıdır. Ancak burada bahsedilecek olan arabuluculuk toplu iş uyuşmazlıklarını konu almaktadır ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında tarafların anlaşamaması halinde gerçekleşir, tarafların çözüme gitmeleri yönünde çaba gösterir.

Arabuluculuk toplu iş uyuşmazlıklarında olağan veya olağanüstü olarak görünmektedir. *Olağan arabuluculuk*, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başlarken, sürerken veya sona erdikten sonra bir sebeple görüşmeler çözümle neticelenmezse o zaman tarafları kavgacı uyuşmazlık çözüm yollarına yönelten iş mücadelesi başlamadan önce gerçekleşir²³. Toplu görüşmenin neticelenememiş olduğunun görevli makama bildirilmesi ile olağan arabuluculuk süreci başlar.

Olağanüstü arabuluculuk ise taraflar zaten iş mücadelesine başlamış olup, mücadelenin sulh ile sona erdirilmesi ve anlaşma sağlanabilmesi için gerçekleştirilen arabuluculuktur. Olağanüstü arabuluculuk, henüz uygulanmaya konmamış bir grev kararına istinaden veya uygulanmaya başlamış bir greve de istinaden gerçekleşebilir²⁴. Burada iş mücadelesinin gerçekleştirilmesinin önlenmesi değil, kararı alınmış veya uygulanmaya başlanmış

¹⁹ Resmi Gazete, 24/7/1963, 11462.

²⁰ Resmi Gazete, 7/5/1983, 18040.

²¹ Resmi Gazete, 7/11/2012, 28460.

²² Resmi Gazete, 25/10/2017, 30221.

²³ Akyiğit, *Toplu İş*, 569; Şahlanan, *Toplu İş*, 518; Sur, *Toplu İlişkiler*, 421; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1135.

²⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 572; Sur, *Toplu İlişkiler*, 422; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1140; Şahlanan, *Toplu İş*, 522.

hukuka uygun bir iş mücadelesinin devam etmesinin önlenmesi amaçlanmaktadır²⁵. Olağanüstü arabuluculuk neticesinde eğer çözüme ulaşılamazsa ve taraflar özel hakeme başvurmazlarsa arabulucu uyuşmazlığı doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na götürmektedir²⁶.

Arabuluculuk yolunda, görüşmelere katılan arabulucu sıfatını haiz üçüncü bir gerçek kişinin bulunduğu, uzlaştırmacılıktan farklı olarak²⁷ arabulucunun taraflara öneri sunma ve araştırma soruşturma faaliyetlerinde bulunma yetkisi bulunmaktadır. Ancak yine de taraf iradelerini engellemeden, onların yerine geçmeden, onları belirli bir yönde karar vermeye zorlamadan faaliyetlerini gerçekleştirecektir.

1.2.1.3. Tahkim

Bu çözüm yolunda, uyuşmazlık taraf iradeleriyle veya tarafların ortak iradesi dışında hakeme götürülerek çözüme kavuşturulmaktadır²⁸. Taraflar kendi iradeleriyle hakeme bırakılırsa iradi tahkim, eğer sadece taraflardan biri veya yetkili makamın isteğiyle hakeme bırakılıyorsa zorunlu tahkim gerçekleşmektedir. Tahkim yolunda, hakemin verdiği karar bağlayıcıdır, doğrudan TİS yerine geçmektedir.

1.2.2. Kavgacı Çözüm Yolları

Barışçı çözüm yolları tüketildikten sonra hala daha sonuç alınamıyorsa o zaman kavgacı çözüm yolları devreye girecektir²⁹. Kavgacı çözüm yolları grev ve lokavt olarak kendisini gösterir. Grev işçi tarafının kullandığı iş mücadelesi aracı, lokavt ise işveren tarafının kullandığı iş mücadelesi aracıdır. Çalışmanın kapsamı bakımından sadece grev incelenmektedir ancak uyuşmazlık çözümleri arasındaki yerini tespit için barışçı yollar ve lokavt da bu bağlamda ele alınmıştır.

²⁵ Akyiğit, *Toplu İş*, 573.

²⁶ Sur, *Toplu İlişkiler*, 422.

²⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 541.

²⁸ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 533; Narmanlıoğlu, *Grev*, 375; Sur, *Toplu İlişkiler*, 416; Şahlanan, *Toplu İş*, 526; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1133; Aziz Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 7. bs (İstanbul: Beta, 2019), 388; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 659; Akyiğit, *Toplu İş*, 555.

²⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 565; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 553; Şahlanan, *Toplu İş*, 539.

1.2.2.1. Grev

Grev, iş mücadelesi aracı olarak toplu iş uyuşmazlığının işçi tarafının, topluca iş bırakmalarıyla, işveren tarafı üzerinde isteklerini yerine getirme için kullandıkları bir baskı aracıdır³⁰. Grev Türk hukukunda Anayasa ve 6356 sayılı kanunda düzenlenmektedir. Ancak Anayasa md. 90³¹ gereğince tarafı olunan uluslararası insan hak ve hürriyetlerine ilişkin sözleşmelerle kanunların çelişmesi durumunda uluslararası sözleşme hükümleri geçerli olacağı için grevin tanımı yapılırken normlar hiyerarşisine göre öncelikle taraf olunan uluslararası sözleşme, Anayasa ve kanun hükmü üzerinden ele alınacaktır.

Grev, uluslararası sözleşmelerde Avrupa Sosyal Şartı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde güvence altına alınmıştır. Türkiye de Avrupa Sosyal Şartını imzalarsa dahi kapsam dışı bırakılan maddeler grev hakkını tanımlayan maddeler olduğu için Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerine taraf olması sebebiyle grev hakkını tanımıştır.

Anayasa md. 54'te açıkça grev bir hakkı teminat altına alınmıştır³². Buna göre AY md. 54'te hangi uyuşmazlıklarda grev hakkının kullanılabileceği, sınırlama getirilecekse bunun kanunla yapılacağı, yasaklama veya erteleme hallerinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu eliyle çözüme kavuşturulacağı gibi hususlar güvence altına alınmıştır³³.

Grevin kanunla düzenlenmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 58'de tanımlanmıştır. Buna göre grev, bir işyerinde işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işi bırakmalarına denir³⁴. Grev, ortaya çıkan bir iş uyuşmazlığının giderilmesi

³⁰ Ali Fuat Başgil, *Türkiye İş Hukuku* (İstanbul: Sertel Matbaası, 1940), 31; Oğuzman, *Grev*, 20; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:434; Melda Sur, *Grev Kavramı - Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, 1. bs (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987), 17; Narmanlıoğlu, *Grev*, 49; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 554; Akyiğit, *Toplu İş*, 569; Şahlanan, *Toplu İş*, 541; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1144; Ekmekçi, *Toplu İş*, 516; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 664; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 406.

³¹ Resmi Gazete, 9/11/1982, 17863 (Mükerrer).

³² Ekmekçi, *Toplu İş*, 515; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 431; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 556.

³³ Resmi Gazete, 9/11/1982, 17863 (Mükerrer).

³⁴ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1144.

için bir iş mücadelesi aracıdır³⁵. Kanundaki tanımlama, Türk İş Hukuku'nda kanuna uygun grevin tanımıdır. Grevin unsurları başlığı altında, bu tanımın içerisindeki ifadeler irdelendiği için burada detaylandırılmamıştır.

1.2.2.2. Lokavt

Lokavt, kavgacı iş mücadelesi araçlarından işveren tarafının, işçilere karşı kullandığı bir baskı aracıdır³⁶. Lokavt Anayasa'da md. 54'te grev hakkıyla birlikte düzenlenmiş olmasına rağmen lokavt için hak olarak tanımlanmamıştır. Anayasa'da hak olarak ayrıca belirtilmemiş olsa doktrinde lokavt'ın hak olduğu genel kabul görmektedir³⁷.

6356 sayılı STSK'da md. 59'da düzenlenmiş olup, bir işçi kuruluşunun almış olduğu grev kararına karşılık işverenin doğrudan kendisi, işveren vekili veya bağlı olduğu işveren sendikası tarafından alınacak bir kararla, işyerindeki faaliyetin tamamen durdurulmasını sağlayan topluca işten uzaklaştırma lokavt olarak tanımlanmıştır. Gerçekten de lokavtın temelinde işçilerin topluca işten uzaklaştırılmaları, uzaklaştırma işleminin uyuşmazlığın işveren tarafının yapması ve işyerindeki faaliyetin tamamen durması temel unsurunu oluşturur³⁸.

Kanundaki tanımlama üzerinden belirlenecek olursa hukuka uygun lokavtın unsurları, usulünce alınmış ve işveren tarafına bildirilmiş grev kararının bulunması, usulüne uygun lokavt kararı alınması ve bildirilmesi, lokavt yasağı bulunmaması ve işçilerin topluca işten uzaklaştırılmalarıdır³⁹.

Lokavt iş mücadelesi araçlarından işveren tarafının kullanabildiği bir araçtır ve alınmış bir grev kararının akabinde lokavt kararı alınıp uygulanabilmesiyle, iş mücadelesi ile sınırlı olduğu da anlaşılmaktadır. Şöyle ki, grev ve lokavtın uygulandığı bir uyuşmazlıkta

³⁵ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 554.

³⁶ Oğuzman, *Grev*, 152; Başgil, *Türkiye İş Hukuku*, 31; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:537; Akyiğit, *Toplu İş*, 663; Sur, *Toplu İlişkiler*, 524; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 710; Şahlanan, *Toplu İş*, 641; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 492; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1147; Ekmekçi, *Toplu İş*, 529.

³⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 663; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:537; Sur, *Toplu İlişkiler*, 525; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 494.

³⁸ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 494; Sur, *Toplu İlişkiler*, 526; Akyiğit, *Toplu İş*, 664; Şahlanan, *Toplu İş*, 642; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 711; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:541.

³⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 665 vd. Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 713 vd. Sur, *Toplu İlişkiler*, 529 vd. Şahlanan, *Toplu İş*, 643 vd. Ekmekçi, *Toplu İş*, 530 vd. Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 499 vd.

tarafardan hangisi direnme gücünü yitirirse pazarlık gücünü kaybeder ve mücadeleyi kazanan tarafın isteği doğrultusunda toplu iş sözleşmesi bağitlanmış olur.

1.2.3. Türk Hukukunda İş Uyuşmazlıkları Çözümünde Uygulanan Sistem

Türk hukukunda halihazırda barışçı çözüm yollarından arabuluculuk ve tahkim yolları 6356 sayılı kanunda yerini bulmuş ve uygulanmaktadır. Arabuluculuk uyuşmazlıklarda zorunlu olarak uygulanmakta, tahkim ise şartlarına göre zorunlu veya ihtiyari olabilmektedir⁴⁰. Barışçı çözüm yolları tüketilmeden kavgacı çözüm yollarına başvurulamamaktadır (STSK md. 60). Barışçı çözüm yollarındaki amaç, tarafların kavgacı yollara başvurmalarında toplumun pek çok kesiminin etkileneceği ve zarar göreceği için barış yoluyla anlaşmanın saęlanmasıdır⁴¹. Barışçı çözüm yollarından arabuluculuk müessesesi, bireysel iş uyuşmazlıklarındaki dava şartı olan zorunlu arabuluculuk müessesesinden farklıdır, karıştırılmaması için literatürde kimi yazarlar tarafından resmi arabuluculuk olarak da adlandırılmaktadır⁴². Resmi arabuluculuk sürecinde anlaşma sağlanamazsa o zaman kavgacı çözüm yolları uygulanabilmektedir. Kavgacı çözüm yollarından önce grev yasağı veya engeli olan, grev ertelemesi kararı verilen ya da grev oylamasında greve hayır oyu ile grevin engellenmesi durumunda zorunlu olarak Yüksek Hakem Kurulu'na başvurularak uyuşmazlığın çözülmesi ve toplu iş sözleşmesinin bağitlanması gerekmektedir. Taraflar kendi aralarında YHK'yi özel hakem olarak tayin edebilir ve uyuşmazlığı çözüme kavuşturabilirler. Zorunlu olarak YHK tarafından karara bağlanan uyuşmazlık çözümlerine zorunlu tahkim, tarafların kendi iradeleriyle YHK'yi özel hakem tayin etmeleriyle sona erdirilen uyuşmazlık çözümüne de ihtiyari tahkim denilir⁴³.

Türkiye'de kavgacı çözüm yollarının uygulanması grev ve lokavt olarak kendini gösterir. Bunun için barışçı çözüm yollarıyla uyuşmazlık çözüme kavuşturulamamış olmalı ve

⁴⁰ Akyiğit, *Toplu İş*, 542; Sur, *Toplu İlişkiler*, 413; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 373; şahlanan, *Toplu İş*, 513.

⁴¹ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 526; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1133.

⁴² Nizamettin Aktay, "Türk İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Müessesesi ve Bazı Öngörüler", *Sicil* 4, sy 16 (2009): 130-35, <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil16-130-135.pdf>; Akyiğit, *Toplu İş*, 542.

⁴³ Akyiğit, *Toplu İş*, 555 vd. Sur, *Toplu İlişkiler*, 416; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 533; şahlanan, *Toplu İş*, 526 vd.

grev veya lokavt yasağı, engeli bulunan bir durum da olmamalıdır. Kavgacı çözüm yollarıyla uyuşmazlığın çözümü herhangi bir süreye bağlı değildir, taraflar baskıya ne kadar direnebilirse o kadar sürebilir⁴⁴.

Türk iş hukukunda uygulanan sistem yukarıda açıklanmıştır. Bu sistemin uygulamasıyla birlikte ortaya çıkan iş uyuşmazlıklarının akıbeti ise yine bu başlık altında değerlendirilecektir. Buna göre toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin doğrudan TİS imzalanması yoluyla sona ermesi veya barışçı yollarla uyuşmazlığın giderilmesi ya da kavgacı yollarla iş mücadelesine girilmesine ilişkin veriler incelenmiştir.

Tablolar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet sitesinde yayınlanan resmi verilerden elde edilmiştir. Tablolarda 2013-2023 yılları arasındaki veriler yer almaktadır. Tablolardan elde edilen verilerle Türkiye’de toplu iş sözleşmesi süreci başlayan işyerlerinden ne kadarı süreci tamamlayabildiği ve hangi aşamada sürecin tamamlandığı belirlenmiştir.

Öncelikle yetki tespiti yapılan işyeri, işçi ve yetki tespit sayıları ele alınmıştır.

⁴⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 565 vd. Şahlanan, *Toplu İş*, 539 vd. Ekmekçi, *Toplu İş*, 515 vd. Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 553 vd. Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 406 vd. Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1141 vd.

Yıl	Sektör	Tespit Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
2013	Kamu	2.116	16.165	274.247
	Özel	862	5.329	263.317
	Toplam	2.978	21.494	537.564
2014	Kamu	1.047	4.568	100.842
	Özel	990	9.033	440.764
	Toplam	2.037	13.601	541.606
2015	Kamu	988	15.141	261.396
	Özel	3.620	11.849	649.035
	Toplam	4.608	26.990	910.431
2016	Kamu	997	5.499	106.193
	Özel	3.760	8.796	569.699
	Toplam	4.757	14.295	675.892
2017	Kamu	1.039	13.708	230.547
	Özel	4.886	11.635	746.077
	Toplam	5.925	25.343	976.624
2018	Kamu	1.158	10.985	278.335
	Özel	2.154	6.134	418.617
	Toplam	3.312	17.119	696.952
2019	Kamu	1.429	12.594	361.303
	Özel	1.720	9.632	617.283
	Toplam	3.149	22.226	978.586
2020	Kamu	1.763	11.509	405.332
	Özel	1.375	5.615	344.211
	Toplam	3.138	17.124	749.543
2021	Kamu	1.494	18.837	506.130
	Özel	1.795	6.282	658.647
	Toplam	3.289	25.119	1.164.777
2022	Kamu	1.636	13.801	658.278
	Özel	1.376	9.074	413.126
	Toplam	3.012	22.875	1.071.404
2023	Kamu	1.809	17.510	554.627
	Özel	1.845	10.326	720.557
	Toplam	3.654	27.836	1.275.184

Tablo 1: Sektörlere Göre Yapılan Yetki Tespitleri⁴⁵

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri, 2023.

Tablo 1'e göre 2013-2023 yılları arasında kamu ve özel sektörde ayrı ayrı yapılan yetki tespit sayıları verilmiştir.

⁴⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma İstatistikleri Daire Başkanlığı, "İş Uyuşmazlığı İstatistikleri", 2023, <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/is-uyusmazligi-istatistikleri/>, Erişim Tarihi: 14/08/2024.

Yıl	Sektör	Yetki Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
2013	Kamu	2.340	16.322	282.461
	Özel	973	4.295	306.117
	Toplam	3.313	20.617	588.578
2014	Kamu	1.188	6.069	118.202
	Özel	856	7.950	403.689
	Toplam	2.044	14.019	521.891
2015	Kamu	1.005	14.248	265.043
	Özel	2.900	8.584	504.617
	Toplam	3.905	22.832	769.660
2016	Kamu	975	6.082	107.055
	Özel	3.658	8.792	625.182
	Toplam	4.633	14.874	732.237
2017	Kamu	1.028	12.978	214.225
	Özel	4.844	11.163	686.992
	Toplam	5.872	24.141	901.217
2018	Kamu	1.043	7.183	189.808
	Özel	1.488	5.400	378.327
	Toplam	2.531	12.583	568.135
2019	Kamu	1.443	16.037	435.342
	Özel	1.704	7.884	647.810
	Toplam	3.147	23.921	1.083.152
2020	Kamu	1.566	9.716	351.041
	Özel	1.302	6.879	333.837
	Toplam	2.868	16.595	684.878
2021	Kamu	1.709	20.417	519.197
	Özel	1.814	6.609	623.141
	Toplam	3.523	27.026	1.142.338
2022	Kamu	1.592	10.217	578.955
	Özel	1.316	4.232	364.591
	Toplam	2.908	14.449	943.546
2023	Kamu	1.876	21.148	670.964
	Özel	1.803	13.824	724.129
	Toplam	3.679	34.972	1.395.093

Tablo 2: Sektörlere Göre Verilen Yetki Belgeleri

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri, 2023.

Tablo 2’de sektörlere göre verilen yetki belgesi, işyeri ve işçi sayıları verilmiştir. 2023 yılı verileri üzerinden Tablo 1’le kıyaslandığından 3.654 yetki tespiti yapılmasına rağmen 3.679 yetki belgesi verilmiştir.

Yıl	Sektör	Sözleşme Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
2013	Kamu	1.827	12.516	240.119
	Özel	819	4.841	421.810
	Toplam	2.646	17.357	661.929
2014	Kamu	1.175	6.632	111.131
	Özel	506	5.836	258.292
	Toplam	1.681	12.468	369.423
2015	Kamu	892	13.143	247.433
	Özel	745	5.420	413.121
	Toplam	1.637	18.563	660.554
2016	Kamu	790	4.977	72.477
	Özel	1.939	4.748	409.159
	Toplam	2.729	9.725	481.636
2017	Kamu	849	12.439	230.317
	Özel	3.620	10.604	569.869
	Toplam	4.469	23.043	800.186
2018	Kamu	864	5.081	82.797
	Özel	2.653	6.451	536.512
	Toplam	3.517	11.532	619.309
2019	Kamu	1.142	12.829	327.029
	Özel	1.163	5.402	407.267
	Toplam	2.305	18.231	734.296
2020	Kamu	942	7.590	172.891
	Özel	882	7.426	494.194
	Toplam	1.824	15.016	667.085
2021	Kamu	1.853	19.393	622.459
	Özel	1.569	6.587	414.560
	Toplam	3.422	25.980	1.037.019
2022	Kamu	1.338	10.181	319.036
	Özel	1.180	4.957	576.823
	Toplam	2.518	15.138	895.859
2023	Kamu	1.733	23.125	877.076
	Özel	1.266	11.141	404.315
	Toplam	2.999	34.266	1.281.391

Tablo 3: Sektörlere Göre İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri, 2023.

Tablo 3'te sektörlere göre imzalanan toplu iş sözleşmeleri, işyeri ve işçi sayıları verilmiştir. Buna göre 2023 yılı verileri üzerinden Tablo 2'yle kıyaslandığında 3.679 yetki belgesi verilmesine rağmen 2.999 toplu iş sözleşmesi bağtlanmıştır. Böylece 2023 yılı içerisinde 680 yetki belgesi, başkaca bir ifadeyle 706 işyerinde toplu iş sözleşmesi görüşmeleri neticesinde uyuşmazlık ortaya çıkmıştır.

Yıl	Arabuluculuk Sonuçları	Arabuluculuk Sayısı	Kapsadığı Uyuşmazlık	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
2013	Anlaşma	139	139	5.858	77.941
	Uyuşmazlık	490	736	5.436	430.885
	Toplam	629	875	11.294	508.826
2014	Anlaşma	138	138	1.207	36.373
	Uyuşmazlık	335	498	5.821	266.965
	Toplam	473	636	7.028	303.338
2015	Anlaşma	136	187	4.206	122.775
	Uyuşmazlık	746	746	6.417	244.895
	Toplam	882	933	10.623	367.670
2016	Anlaşma	83	83	445	24.420
	Uyuşmazlık	2.672	2.699	6.345	376.707
	Toplam	2.755	2.782	6.790	401.127
2017	Anlaşma	135	135	4.104	91.624
	Uyuşmazlık	3.441	3.491	9.019	402.874
	Toplam	3.576	3.626	13.123	494.498
2018	Anlaşma	119	119	580	29.549
	Uyuşmazlık	1.387	1.555	6.069	401.613
	Toplam	1.506	1.674	6.649	431.162
2019	Anlaşma	137	137	775	79.176
	Uyuşmazlık	1.103	1.222	13.553	533.859
	Toplam	1.240	1.359	14.328	613.035
2020	Anlaşma	161	161	3.918	109.003
	Uyuşmazlık	821	988	4.102	368.879
	Toplam	982	1.149	8.020	477.882
2021	Anlaşma	158	158	5.006	112.732
	Uyuşmazlık	1.306	1.614	14.649	702.520
	Toplam	1.464	1.772	19.655	815.252
2022	Anlaşma	184	184	1.191	83.219
	Uyuşmazlık	928	928	5.050	272.493
	Toplam	1.112	1.112	6.241	355.712
2023	Anlaşma	207	207	1.997	101.392
	Uyuşmazlık	934	1.266	11.010	767.928
	Toplam	1.141	1.473	13.007	869.320

Tablo 4: Arabuluculuk Çalışmaları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri, 2023.

Tablo 4’te süresi içerisinde imzalanamayan toplu iş sözleşmesi sebebiyle zorunlu olarak gerçekleştirilen barışçı çözüm yolu olan arabuluculuk süreçleri toplamda ve sonuçlarına göre ayrı ayrı, kapsadığı uyuşmazlık sayısı ile birlikte verilmiştir. Buna göre arabuluculuk süreci uyuşmazlık ile sonuçlanan toplu iş sözleşmesi süreçleri, zorunlu veya ihtiyari

olarak yüksek hakem kuruluna veya özel hakeme gidebilir. Şartların oluşması halinde iş mücadelesi araçlarıyla sürecin sonuçlandırılması da mümkündür. Şöyle ki, yukarıda da bahsedildiği üzere bir toplu iş sözleşmesi süreci başlatılmış ve görüşmelerden sonuç alınamadığı gibi zorunlu arabuluculuk sürecinde de anlaşmaya varılamadıysa taraflar kendi iradeleriyle özel hakeme başvurabileceği gibi Yüksek Hakem Kurulu’nu da hakem olarak tayin edebilirler. Tercih etmemeleri durumunda uyuşmazlık grev kararının alınmasıyla mücadeleciler sürece dönüşebilir. Tablo 5’teki veriler bu ihtimallere yanıt olmaktadır.

Geliş Nedeni	Sektör	Toplu İş Sözleşme Sayısı		İşyeri Sayısı		İşçi Sayısı	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023
- Grev ve lokavt yasağı -Grev oylamasında grevin reddi -Grev ve lokavt ertelemeesi	Kamu	25	23	109	57	1.125	1.937
	Özel	460	345	895	648	49.817	24.907
	Toplam	485	368	1.004	705	50.942	26.844
- Özel hakem olarak	Kamu	33	40	1.259	140	13.163	4.970
	Özel	51	81	155	146	9.107	5.007
	Toplam	84	121	1.414	286	22.270	9.977
Toplam	Kamu	58	63	1.368	197	14.288	6.907
	Özel	511	426	1.050	794	58.924	29.914
	Toplam	569	489	2.418	991	73.212	36.821

Tablo 5: Yüksek Hakem Kurulunca Sonuçlandırılan Toplu İş Sözleşmeleri

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri, 2023.

Tablo 5’te YHK tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmelerine ilişkin veriler verilmiştir. YHK tarafından bağitlanması zorunluluğa veya ihtiyariliğe bağlı olması, YHK’nın özel hakem olarak seçilmesi veya grev ve lokavt yasağı, grev oylamasıyla grevin reddi ve grev ve lokavt ertelemeesi olması sebebiyle olduğu da anlaşılmaktadır. Bakanlık verilerinden yalnızca 2022-2023 yılları hakkında bilgiye ulaşılabilmektedir.

Yıllar	Sektör	Grev				Lokavt			
		Sayı	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Greve katılan işçi sayısı	Sayı	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Lokavta Uğrayan İşçi Sayısı
2013	Kamu	2	59	14.109	186	0	0	0	
	Özel	16	128	38.119	16.446	0	0	0	0
	Toplam	18	187	52.228	16.632	0	0	0	0
2014	Kamu	1	56	13.848	0	0	0	0	0
	Özel	11	51	11.633	6.603	1	10	302	205
	Toplam	12	107	25.481	6.603	1	10	302	205
2015	Kamu	4	76	14.645	335	0	0	0	0
	Özel	22	90	16.394	7.605	1	1	131	42
	Toplam	26	166	31.039	7.940	1	1	131	42
2016	Kamu	1	56	13.848	0	0	0	0	0
	Özel	19	35	4.756	2.518	1	1	131	42
	Toplam	20	91	18.604	2.518	1	1	131	42
2017	Kamu	3	132	14.758	881	0	0	0	0
	Özel	22	40	21.000	2.852	0	0	0	0
	Toplam	25	172	35.758	3.733	0	0	0	0
2018	Kamu	1	56	13.848	0	0	0	0	0
	Özel	11	14	1.913	1.296	1	1	220	220
	Toplam	12	70	15.761	1.296	1	1	220	220
2019	Kamu	3	81	20.807	29	0	0	0	0
	Özel	8	12	1.439	738	0	0	0	0
	Toplam	11	93	22.246	767	0	0	0	0
2020	Kamu	2	80	20.620	2	0	0	0	0
	Özel	8	11	1.096	509	0	0	0	0
	Toplam	10	91	21.716	511	0	0	0	0
2021	Kamu	2	80	20.620	2	0	0	0	0
	Özel	12	24	1.830	484	0	0	0	0
	Toplam	14	104	22.450	486	0	0	0	0
2022	Kamu	2	62	14.891	542	0	0	0	0
	Özel	13	16	1.754	521	0	0	0	0
	Toplam	15	78	16.645	1.063	0	0	0	0
2023	Kamu	2	57	13.894	36	0	0	0	0
	Özel	16	24	2.387	866	0	0	0	0
	Toplam	18	81	16.281	902	0	0	0	0

Tablo 6: Türkiye'deki Grev ve Lokavt Uygulamaları

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri, 2023.

Tablo 6’da grev ve lokavt sayıları, işyeri ve işçi sayıları, sektörlere göre ayrı ayrı belirtilmiştir. Böylece 2013-2023 yılları arasındaki iş uyuşmazlıklarının her aşamada nasıl sonuçlandığını ve iş mücadelesine dönüşen uyuşmazlıkların sayısı görülerek kıyaslama yapılabilir.

Toplu iş sözleşmesi süreci ve iş uyuşmazlıklarına dahil olan işçi sayısı Türkiye’de işkollarına göre sendikalı/sendikasız işçi sayıları, sendikalılık oranlarına göre yorum yapabilmek için Tablo 7’de Temmuz 2023 itibariyle verilmiştir.

İşkolu No	İşkolu	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1	Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık	192.487	42.741	22,20
2	Gıda Sanayii	678.737	91.089	13,42
3	Madencilik ve Taş Ocakları	216.585	43.350	20,02
4	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	602.454	67.360	11,18
5	Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	1.282.607	111.230	8,67
6	Ağaç ve Kağıt	286.161	23.251	8,13
7	İletişim	202.905	30.443	15,00
8	Basın, Yayın ve Gazetecilik	97.720	11.370	11,64
9	Banka, Finans ve Sigorta	320.205	109.342	34,15
10	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	4.167.249	306.053	7,34
11	Çimento, Toprak ve Cam	200.620	40.508	20,19
12	Metal	1.929.621	352.754	18,28
13	İnşaat	1.659.575	54.319	3,27
14	Enerji	262.146	81.510	31,09
15	Taşımacılık	947.308	100.241	10,58
16	Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk	245.138	19.890	8,11

17	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	683.766	267.407	39,11
18	Konaklama ve Eğlence İşleri	1.275.826	54.628	4,28
19	Savunma ve Güvenlik	234.369	76.806	32,77
20	Genel İşler	927.880	537.648	57,94
Toplam		16.413.359	2.421.940	14,76

Tablo 7: İşkollarına Göre İşçi ve Sendikalı İşçi Sayıları, Temmuz 2023

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Uyuşmazlığı İstatistikleri, 2023.

1.3. Grev Kavramı ve Grev Hakkı

Grev, hiçbir zaman tam olarak tanımlanamayan karmaşık sosyolojik bir olgu olarak ifade edilmektedir⁴⁶. Yine de grev kavramı Fransızca'dan Türkçe'ye geçmiş ve yerleşmiştir. Paris'te Seiene Nehri'nin kenarında bulunan Grev Meydanı'ndan ismini almaktadır. Önceleri idamların infazlarının gerçekleştirildiği meydana iş arayanların topluca beklemeleri “grev yapmak” diye tabir edilmiştir. Böylece iş aramak için bekleyen işsiz insanların da grev yaptığı, grevde olduğu şeklinde dile getirilmiştir⁴⁷. Günümüzdeki anlamına ise 19. yüzyılda ulaşmış ve çeşitli menfaatlerin elde edilmesi amacıyla topluca ve kendi istekleri ile işçilerin iş bırakmaları eylemi anlamına gelmektedir⁴⁸.

Grev kelimesi de hukukumuzda Cumhuriyet döneminden sonra kullanılmaya başlanmıştır, 1845 tarihli Polis Nizamnamesi'nde “tatil-i mesalih”, 1909 tarihli Tatil'i Eşgal Kanunu'nda ise “tatil'i eşgal” veya “terk-i hizmet” ifadeleriyle kullanılmıştır⁴⁹. 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda ise “grev” kavramı kullanılmış ve böyle devam etmiştir⁵⁰.

⁴⁶ H. Şebnem Seçer, “Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum* 1, sy 12 (01 Ocak 2007): 153, <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71790/1155151>.

⁴⁷ Sur, *Grev Kavramı*, 7.

⁴⁸ Sur, 7.

⁴⁹ Sur, 7.

⁵⁰ Resmi Gazete, 15/6/1936, 3330.

Grev kavramı genel anlamında, yukarıda da bahsedildiği üzere, belirli bir menfaat veya isteklerinin yerine gelmesi amacıyla işçilerin topluca iş bırakmaları eylemidir⁵¹. Grev kavramının sınırlarının iyi çizilmesi gerekmektedir. Grev eylemi hak olarak kabul edilmediğinde topluca iş bırakma olgusu, işçinin iş görme borcuna aykırılık teşkil edecektir. Ancak grev olarak tanımlanırsa borca aykırılık söz konusu olmayacaktır. Aynı şekilde grevin yasaklı olduğu dönem uygulamalarında işçilerin iş bırakma eyleminin grev olarak hüküm doğurması, grev yasağının ihlali anlamına gelecek ancak grev oluşturmayan bir eylemin gerçekleştirilmesinde yine iş görme borcuna aykırılık oluşacaktır⁵².

Bir eylemin grev olarak kabul edilip edilmemesi, bağlı olunan hukuk düzeninde grevin tanımıyla ilgilidir. Türk hukukunda mevzu 6356 sayılı kanun 58. maddeye göre grev için, işçilerin topluca hareket etmesi, işyerinde faaliyeti durdurma veya önemli ölçüde aksatmak amacının bulunması, aralarında anlaşarak ya da bir kuruluş kararına uyarak iş bırakmaları olarak tanımlansa da md. 58/2’de, kanuni grevin tanımı yapılmış ve toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlığın bulunması ve çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının ve çalışma şartlarının korunması veya geliştirilmesi hususunda yapılırsa kanuni grev olarak hüküm doğuracağı belirtilmiştir. Bununla birlikte STSK md. 60’ta da kanuni grevin şartları belirtilmiştir. Kanuni grev tanımına uymayan her türlü hareket ve topluca eylem grev olarak sayılmayacaktır⁵³.

STSK md. 58 gerekçesinde de belirtildiği üzere, genel grev, siyasi grev, dayanışma grevi veya işyeri işgali, iş yavaşlatma ve verimi düşürme gibi her türlü direnişin kanuna aykırı olarak hüküm doğuracağı ve grev olarak hukuk düzeninde karşılık bulmayacağı da ifade edilmiştir⁵⁴.

⁵¹ Sur, *Grev Kavramı*, 17; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 553; Narmanlıoğlu, *Grev*, 5; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 406.

⁵² Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 441; Narmanlıoğlu, *Grev*, 10; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 558.

⁵³ Sur, *Grev Kavramı*, 17.

⁵⁴ Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 441.

1.3.1. Uluslararası Belgelerde Grev Hakkı

Grev hakkı uluslararası belgelerde öncelikle Avrupa Sosyal Şartı'nda, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde düzenlenmektedir.

Grev hakkının düzenlenmesi öncelikle 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nda (ASS) yer almaktadır. Şartın 5. ve 6. maddeleri örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı çerçevesinde grev hakkını tanımaktadır⁵⁵.

ASS'nin 5. maddesinde tüm çalışanların örgütlenme özgürlüğü, örgütlerin sınırlanamayacağı veya engellenemeyeceği, kolluk kuvvetlerinin örgütler hakkında ne ölçüde müdahale edebileceğinin mevzuatta belirleneceği, 6. maddesinde ise tüm çalışanların toplu pazarlık hakkı kapsamında işçilerin ve işverenlerin müzakereleri için uygun ortam sağlanması, işçi ve işveren örgütleri arasında istihdama yönelik toplu sözleşmelerin yapılması, uyuşmazlık çıkması durumunda tahkim uygulamaları ve iş mücadelesinde tarafların toplu eylem haklarını güvence altına alınmıştır.

Türkiye tarafından 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, 3581 sayılı 16/06/1989 tarihli Uygun Bulma Kanunu⁵⁶ ve 89/14434 sayılı ve 7/8/1989 tarihli Bakanlar Kurulu kararı⁵⁷ ile kabul edilmiştir. Türkiye tarafından sözleşmenin onaylanan maddeleri arasında grev hakkına dair düzenleme içeren 5. ve 6. maddeler onaylanmamıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) 1996 yılında imzalanmıştır⁵⁸. Gözden Geçirilmiş Şart, Türkiye tarafından 6/10/2004 tarihinde imzalanması ve 5547 sayılı 27/9/2006 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun'la onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir⁵⁹. Aynı şekilde Gözden Geçirilmiş Şart'ın 5. ve 6. maddeleri aynı bırakılmış ve Türkiye tarafından da kapsam dışı bırakılmıştır.

⁵⁵ Council of Europe, "European Social Charter (ETS No. 035)", 18 Ekim 1961, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=035>.

⁵⁶ Resmi Gazete, 4/7/1989, 20215.

⁵⁷ Resmi Gazete, 14/10/1989, 20312.

⁵⁸ Council of Europe, "European Social Charter (revised) (ETS No. 163)", 03 Mayıs 1996, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=163>.

⁵⁹ Resmi Gazete, 3/10/2006, 26308.

1966 yılında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde md. 8'de grev hakkına yer verilmiştir⁶⁰.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmede doğrudan grev hakkından bahsedilmese dahi “*sendikal faaliyetler*” kavramı çerçevesinde sendikal haklar ve dolayısıyla grev hakkı teminat altına alınmıştır⁶¹. Türkiye’de de 87 sayılı UÇÖ sözleşmesi 3847 sayılı ve 25/11/1992 tarihli kanunla⁶² uygun bulunmuş ve 93-3967 sayılı ve 8/1/1993 tarihli Bakanlar Kurulu kararıyla⁶³ kabul edilmiştir.

UÇÖ tarafından hazırlanan 8/6/1949 tarihli 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'yle işçilerin sendikal hakları ve toplu pazarlık hakları teminat altına alınmıştır⁶⁴. Türkiye tarafından 98 sayılı sözleşme 8/8/1951 tarihli 5834 sayılı kanunla da onanmıştır⁶⁵.

1.3.2. Bir Hak Olarak Grev

Grev sosyolojik bir olgu olduğu kadar hukuki bir hak olarak da zaman içerisinde tanzim edilmiştir. Grev eylemlerinin başlangıcında anarşi hareketleriyle özdeşleştirilen ve toplumun huzurunu ve güvenliğini bozduğu düşünülen⁶⁶ grev eylemlerinin bir hak olarak görülmesinden ziyade engellenmesinin gerekliliği hukuk düzenleri içerisinde yer almaktadır⁶⁷.

⁶⁰ United Nations, “International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, 16 Aralık 1966, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.

⁶¹ International Labour Organization, “C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)”, 09 Temmuz 1948, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087.

⁶² Resmi Gazete, 22/12/1992, 21432.

⁶³ Resmi Gazete, 25/2/1993, 21507.

⁶⁴ International Labour Organization, “C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)”, 08 Haziran 1949, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.

⁶⁵ Resmi Gazete, 14/8/1951, 7884.

⁶⁶ Muvaffak Akbay, “Grev Bir Hak Mıdır?”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, sy 3 (01 Mayıs 1950): 86-104, https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000000205.

⁶⁷ Oğuzman, *Grev*, 14 vd.

Demokratik esaslara dayanan toplumların sayısının artması ve uluslararası antlaşmalarla grevin bir hak olarak kabul edilmesinin başlangıcıyla, hukuk düzenleri içerisinde de grev bir hak olarak tanımlanmıştır⁶⁸.

Grev, temelde eylem olarak bir zarar verme halini ifade eder. İşverene yönelik kazançtan mahrum kalma veya işlerin yavaşlamasıyla daha olumsuz ekonomik sonuçlara yol açabilen bir eylemdir. Zarar verme hakkının bulunması tezat bir durum gibi görünse dahi menfaat uyumsuzluklarının çözümünde işçi tarafının işveren tarafına yönelik baskı aracı olarak kullanabilmesi ve tarihsel süreç içerisinde işçilerin grev yapması sosyolojik ve ekonomik bir ihtiyaç olarak ortaya çıktığı için, grevin zarar verme boyutundan ziyade mücadele aracı olma özelliği daha baskın durumdadır. Bu sebeple de karşı tarafa zarar verme boyutu olan bir eylem çalışma yaşamının en temel hakkı olarak günümüz hukuk sistemlerinde karşılık bulmuştur⁶⁹.

Türk hukuk sisteminde grev hakkı anayasal çerçevede düzenlenmiş olup sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlığı altında md. 54'te düzenlenmiştir. Grev doğrudan hak olarak tanımlanmış ve iyiniyet kurallarına aykırı tarzda veya toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı şeklinde sınırlama da yapılmıştır. Grev hakkının kullanımına dair usul ve esaslar ve grev hakkına dair getirilecek sınırlamaların kanunla yapılabileceği de teminat altına alınmıştır (AY md.54/1-3).

Anayasa'da belirlenen grev hakkına dair 6356 sayılı STSK'da daha detaylı düzenlemelerle hakkın kullanımı ve sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (STSK md. 58-75).

1.3.3. Grev Hakkının Anlamı

Grev olgusu tek başına hukuk düzeninde bir anlam ifade edememekte ve hak olarak düzenlenmesiyle meşru bir zemin kazanmaktadır. Grev hakkının da hukuk düzeninde meydana getirdiği sonuçları hak olmasını anlamlandırmaktadır⁷⁰.

⁶⁸ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 557; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 434; Haluk Dayıgilli, "Grev Hakkına Dair", *Çalışma ve Toplum* 1, sy 12 (01 Ocak 2007): 13-18, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71790/1155119>.

⁶⁹ Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 433; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 555; Kadir Arıcı, *Toplu İş Hukuku 2 - Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 1. bs (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), 338.

⁷⁰ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 557; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 339.

Şöyle ki, hak olarak güvence altına alınmadığında bireysel olarak işçi ile işveren arasındaki sözleşmeye aykırılık teşkil edecek eylemlerin bir hakkın kullanılması olması sebebiyle korunmasını sağlamaktadır. Aralarındaki sözleşme gereğince işçinin işverene karşı iş görme borcu vardır ve yerine getirmediğinde sözleşmeye aykırılık teşkil edeceği gibi sözleşmenin haklı nedenle feshedilmesini dahi sağlayabilir. Ancak güvence altına alınmış hakkın kullanımında böyle bir durum söz konusu olmayacaktır.

Grevin hak olarak tanımlanmasından sonra bu hakkın kullanımının da belirli bir düzen içerisinde tutulması, hakkın kullanımının hukuk düzenine zarar vermemesini sağlayacaktır. Belirtmek gerekir ki az veya çok her hukuk sistemi içerisinde grev hakkına dair sınırlandırmalar yapılmaktadır⁷¹. Grev yapılabilecek durumlar ve sona erdiren durumların belirli olması, iş barışı ve işveren tarafından belirsiz bir şekilde grevle karşılaşma ihtimalinin verdiği güvensizliği ortadan kaldırmaktadır. Aynı şekilde işçi tarafının da grev hakkı olduğu için sınırsız bir şekilde, haklarının korunmasından ziyade keyfî isteklerinin yerine gelmesi için kullandıkları bir eziyet aracına dönüşmesini de engellemektedir. Sınırları belirlenmiş bir hakkın kullanımı sürecin tüm taraflarına güven vermektedir⁷².

1.3.4. Grev Hakkının Hukuki Niteliği

Grev hakkı, kendine özgü bir haktır. Hakkın özünde başkasına ekonomik olarak zarar verme olmasına rağmen, bir hakkın kullanılmasının bir başkasına zarar vermeme esasıyla bağdaşmamaktadır⁷³.

Öte yandan hakkın görünümü topluca kullanılabilen bir hak olmasıyla birlikte işçinin doğrudan kendisinin iş bırakmasını gerektirdiği için ferden kullanılan bir hak olarak da kullanılmaktadır. Türk hukukunda grev hakkının kullanımı sadece topluca kullanım halinde, yetkili sendikanın usulüne uygun aldığı grev kararına katılmakla mümkün kılınmaktadır. Bu sebeple çift görünümlü bir hak olarak da nitelenebilmektedir⁷⁴.

⁷¹ Bu konu aşağıda ayrı bir başlık olarak detaylıca incelenmiştir.

⁷² Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 559.

⁷³ Narmanlıoğlu, 559; Narmanlıoğlu, *Grev*, 11.

⁷⁴ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 560; Narmanlıoğlu, *Grev*, 12.

1.3.5. Grev Hakkının Sınırlanması

Grev hakkının sınırlanması, kanuni grev ve kanuna uygun olmayan grev şeklinde bir ayırım yapılarak incelenmektedir. Anayasa’da grev hakkını düzenleyen md. 54’te grev hakkındaki sınırlamaların ve hakkın kullanımının usul ve esaslarının kanunla düzenleneceği yer almaktadır. Bu doğrultuda 6356 sayılı STSK md. 58-75 arasında da grevin kanuni sınırları belirlenmiştir. Kanuni grevin sınırları içerisinde grev hakkı kullanılabilen ancak kanuna uygun olmayan şekilde gerçekleştirilen eylemler grev olarak hüküm doğurmayacağı için hakkın kullanımından kaynaklanan güvence de söz konusu olmayacaktır⁷⁵.

Türk hukukunda grev hakkının sınırlanması Anayasa’da ve kanunda belirtildiği kadarıyla sınırlıdır. Anayasa’da md. 54’te düzenlenen grev hakkıyla birlikte sınırlama olarak grev hakkının kullanımını iyiniyet kurallarına uygun tarzda ve toplum zararını ve milli serveti tahrip edecek şekilde olmaması yönünde belirlenmiştir. Bununla birlikte grev oylamasıyla grevin engellenmesi veya grev ertelenmesi gerçekleşirse uyuşmazlığın çözümünün YHK’ye götürülerek çözülmesi de düzenlenmiştir. Greve katılan işçilerin, greve katılmayan işçileri engelleme gibi bir haklarının bulunmadığı da açıklanmıştır. Grevin kanundan kaynaklanan sebeplerle sınırlanması ise belirli hallerde söz konusudur, grev oylamasıyla grevin engellenmesi, kesin veya geçici grev yasakları, grevin ertelenmesi, hakkın kötüye kullanılması ve tabiki kanundaki usule uyulmadan yapılmaya çalışılan ve kanun dışı olarak hüküm doğuran grev hallerinde grev hakkı sınırlandırılmış olur.

Kanun dışı grev, sonuçları bakımından işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesini haklı nedenle feshe götürecek kadar önemli iş görme borcunun yerine getirilmemesi sonucunu doğurur⁷⁶.

Hakkın kötüye kullanılması, Anayasa’da yer alan iyiniyet kurallarına aykırı olmayacak tarzda grev hakkının kullanılmasıyla örtüşmektedir.

⁷⁵ Özgür Oğuz ve Emre Karabacak, “Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, sy 49 (2016): 73.

⁷⁶ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 695; Sur, *Toplu İlişkiler*, 502; Akyiğit, *Toplu İş*, 658; Oğuz ve Karabacak, “Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları”, 75.

Grev oylamasıyla işçiler tarafından grevin uygulanması engellenirse de grev yapılamaz hale gelir ve uyuşmazlığın YHK'ye götürülmesi gerekmektedir⁷⁷.

Grev ertelemeesi gerçekleştiğinde de grev hakkı sınırlanmış ve artık grev yapılamamaktadır. Şöyle ki, bir grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olduğuna Cumhurbaşkanı tarafından karar verilmesi durumunda grev 60 günlüğüne ertelenir ve sürenin sonunda uyuşmazlık YHK'ye götürülür. Artık grev yapılamayacaktır, yapılırsa kanun dışı grev olarak hüküm doğurur⁷⁸.

Grevin kesin veya geçici olarak yasak olduğu durumlarda da grev hakkı kullanılamayacaktır⁷⁹.

1.3.6. Grev Hakkına Yargı Müdahalesi

Grev hakkına yönelik yargının müdahalesi de söz konusu olabilmektedir. Öyle ki, grevin kanuna aykırı olduğuna yönelik tespit davası açıldığında tedbir kararı olarak grevin durdurulması veya grevin kötüye kullanılması sebebiyle mahkeme kararıyla grev durdurulabilir⁸⁰. Grevi sona erdiren bir hal olarak grevi uygulayan sendikanın, grevin yapıldığı ünitadaki üyesi işçilerin en az 3/4 oranında üyelikten ayrılmaları durumunda mahkeme tarafından grev sona erdirilebilmektedir. Grevin durdurulması veya mahkeme kararıyla sona erdirilmesinde muhatap işçi kuruluştur yani sendika olsa dahi ferdin grev haklarını kullanamayan yine işçilerin kendisidir. Bu sebeple de müdahalenin grev hakkına yönelik olduğu söylenebilir⁸¹.

⁷⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 594; Sur, *Toplu İlişkiler*, 478; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 670; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 440.

⁷⁸ Sur, *Toplu İlişkiler*, 471; Akyiğit, *Toplu İş*, 605; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 655; Mehmet Bulut, *Türkiye'nin Grev Erteleme Serüveni* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020); Aziz Çelik, "Milli Güvenlik Gereğçeli Grev Ertelemeleri", *Çalışma ve Toplum* 3, sy 18 (01 Ocak 2008): 87-135, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71801/1155243>; Ekmekçi, *Toplu İş*, 542.

⁷⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 573; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 630; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 431; Şahlanan, *Toplu İş*, 557; Oğuz ve Karabacak, "Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları", 76.

⁸⁰ Akyiğit, *Toplu İş*, 622; Sur, *Toplu İlişkiler*, 477; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 684.

⁸¹ Oğuz ve Karabacak, "Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları".

1.4. Grevin Tarihi

Grevin tarihini okuyabilmek için işçi sınıfının tarihine ve sendikaların tarihine bakmamız gerekmektedir. İşçi sınıfı Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan toplumsal bir sınıftır. Tarıma dayalı toplumlarda çiftçi olarak çalışan insanların sanayi devrimi sonrasında makineleşmeyle birlikte sanayi tesislerinin kurulmasıyla ortaya çıkan insan emeği ihtiyacını karşılamak için köyden kente göç edip öncelikle gecekondualarda yaşayıp zorlu çalışma şartlarında çalışarak geçimini temin etmeye çalışan ve emeğini kullanan kişilerden oluşan toplumsal sınıfa işçi sınıfı denilebilir. Kavramsal olarak işçi sınıfı kavramının tam karşılığını veya derinliğini bu çalışma kapsamında ifade etmek mümkün değilse de farklı toplumlarda işçi sınıfının oluşumu farklılık göstermiştir. İş hukukunun doğduğu coğrafya ile sanayi devriminin gerçekleştiği ve işçi sınıfının doğduğu kabul edilen coğrafya batı toplumları, haliyle Avrupa toplumlarıdır.

Sanayi Devriminin İngiltere’de James Watt’ın buhar makinesini İngiltere’de bulmasıyla başladığı, sanayileşmenin ve insan gücüne ihtiyacın da ilk olarak İngiltere’de ortaya çıktığı, işçi sınıfının oluşumunun da yine burada gerçekleştiği kabul edilir. İşçi sınıfının haklarının mücadelesi ve kendileriyle ilgili düzenlemeler ilk olarak doğum yeri olan İngiltere ve Avrupa ülkelerinde ortaya çıkmıştır.

Sanayi devrimi kapitalist ekonomi sisteminin bir ürünüdür, ne kadar çok üretim o kadar çok kazanç temel prensibi ile hareket edilmektedir. Ahlak normlarının zayıf olduğu batı toplumlarında sanayi tesislerinde çalışan işçilerin de insani çalışma şartları içerisinde yaşamaları amacından ziyade kapitalist sistem içerisinde daha az maliyetle daha çok üretim yapabilmek üzerine çalışma şartları kurgulanmıştır. Öncelik insan yaşamı veya işçilerin hakları değil, üretim ve para kazanmaktır. Bu sebeple işçiler kendi çalışma şartlarını kendi mücadeleleri ile değiştirebilmiştir. İşçilerin büyük sermaye sahipleri ve devlet otoriteleri karşısında istedikleri değişikliklerin gerçekleştirebilmeleri için topluca hareket etmiş ve işçi toplulukları kurmuşlardır. Kurdukları işçi toplulukları sendika olarak tanımlanmaktadır. Sendikalar aracılığıyla seslerini duyurabilmiş ve sistem içerisinde taraf olarak yer bulabilmişlerdir. Günümüzde dahi devlet, işveren ve işçi taraflarından oluşan çalışma hayatında işçi tarafını temsil kabiliyeti sendikaların üzerindedir. Bu sebeple grevin tarihsel boyutu sendikaların tarihiyle birlikte incelenebilecektir.

1.4.1. Batıdaki Sendikal Gelişmeler

Sendikacılığın doğuşu batıdan gerçekleştiği için öncelikle batıdaki sendikal gelişmeler ele alınmalıdır. Batı'daki sendikal gelişmeler üç dönemde incelenmektedir, özgürlük dönemi, yasaklanma dönemi ve hak olarak tanınma dönemi⁸².

1.4.1.1. Sendika Özgürlüğü Dönemi

İşçi sendikaları ortaya çıkmadan önce günümüz anlamında işçi sınıfı bulunmadığı için el emeğiyle çalışma ya tarım işleriyle uğraşarak ya da esnaf ve zanaatkarlıkla gerçekleştirmekteydi. Tarım işlerinde çalışanlar kendi evinde, çiftliğinde vs olduğu için belki birleşme ihtiyacı hissetmediler veya birleşmelerine imkan olmadı ancak esnaf ve zanaatkarlar daha organize olabildiler⁸³. Bu şekilde çalışanlar da kendi aralarında birleşerek meslek kuruluşları oluşturmuş ve meslekleri hakkında düzenlemeler yapmışlardır. Bu meslek kuruluşlarında çırakların ve kalfaların yetiştirilmelerine yönelik kurallarla birlikte, mesleği kimlerin icra edip edemeyeceğine ilişkin düzenlemeler de oluşturulmuştur. Ayrıca mesleğin icrasına yönelik ilkeler oluşturularak, üretim yapan esnafların belirli bir standart üzerine çalışmalarını sağlamıştır⁸⁴.

Belirli bir süre sonra esnaf ve zanaatkarların arasında ustaların çırak ve kalfalara yönelik baskı ve zulmünden rahatsızlık duyan ve kendi aralarında da birleşmek isteyen çırak ve kalfalar ortak çıkarlarını savunmak için *işçi arkadaşlık kuruluşları* kurmuş ve dayanışma gerçekleştirmiştir⁸⁵. Dar anlamda sendika kavramının oluşumu sanayi devrimi ile başlamış olsa da çırak ve kalfaların dayanışması ve meslek kuruluşları da temelde sendikal hareket olarak kabul edilebilmektedir. Bu hareket kamu otoriteleri veya meslek kuruluşları tarafından engellenmeye çalışılsa da genel hukuki bir düzenleme bulunmadığı için bu dönemi sendika özgürlüğü dönemi olarak tanımlanabilmektedir⁸⁶.

⁸² Sur, *Toplu İlişkiler*, 11.

⁸³ Leo Huberman, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, 12. bs (İstanbul: İletişim Yayınları, 2009), 68.

⁸⁴ Huberman, 69.

⁸⁵ Sur, *Toplu İlişkiler*, 12.

⁸⁶ Sur, 12.

1.4.1.2. Yasaklanma Dönemi

18. yüzyılın sonlarında birleşme yasakları görülmeye başlanmıştır. Fransız İhtilali'nin ardından, önce loncalar kapatılarak isteyen herkesin istediği meslekte çalışma ve iş alma özgürlüğü getirilmiştir. Ardından birleşme yasasıyla her türlü mesleki birleşim ve oluşum ortadan kaldırılmıştır. Mesleki kuruluşların arasında sendikalar da yer aldığı için, bu yasaktan sendikalar da etkilenmiştir⁸⁷.

Bu dönemde getirilen yasaklamalar, ihtilalin de etkisiyle mesleki gruplaşmaların ayrı bir sınıf oluşturması ve ticaret özgürlüğüne engel olması sebep olduğu için bireylerin özgürlüğünün geliştirilmesi amacıyla getirilmiştir.

1.4.1.3. Hak Olarak Tanınma Dönemi

19. yüzyılın ortalarında birleşme yasakları kaldırılıp meslek örgütleri ve sendikaların kurulumunun önü açılmıştır. Öncelikle İngiltere'de 1824 yılında birleşme özgürlüğü yeniden tanınmış, 1871 yılında sendikalar yasası kabul edilmiş ve grev 1875 yılında suç olmaktan çıkarılmıştır. Akabinde Fransa'da 1864 yılında birleşme yasağı kaldırılmış ve 1884 yılında mesleki birleşme özgürlüğü tanınmıştır⁸⁸.

1.4.2. Türkiye'deki Sendikal Gelişmeler

Türkiye'deki sendikal gelişmeleri Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti dönemleri olarak ayrı ayrı ele almak gerekmektedir. İşçi birlikleri ve loncalardan günümüz anlamındaki sendikalara kadar olan süreç bir bütün içerisinde olup, Osmanlı dönemindeki gelişmeleri hariç tutmamak gerekmektedir⁸⁹. Bunun için kronolojik sıra esas alınacak ve öncelikle Osmanlı dönemi, sonrasında Cumhuriyet dönemi incelenecektir.

1.4.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı dönemindeki sendikal gelişmeler İkinci Meşrutiyet öncesi ve sonrası olarak ikiye ayrılarak incelenmesi gerekmektedir. Zira ikinci meşrutiyet ile işçi hareketlerinde

⁸⁷ Sur, *Toplu İlişkiler*, 12.

⁸⁸ Sur, *Toplu İlişkiler*, 13.

⁸⁹ Sur, *Toplu İlişkiler*, 14; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 424.

ciddi artış görülmüş ve Tatil-i Eşgal kanunu çıkarılmıştır. Bunun sebeplerine aşağıda ayrıca değinilecektir.

1.4.2.1.1. İkinci Meşrutiyet Öncesi

Tanzimat'tan önceki dönemde doğrudan sendika olarak tanımlanmasa da çalışma hayatında meslek kuruluşları zaviyeler ve sonrasında loncalar etkili olmuştur. Bu kuruluşlar sınıf esasına göre değil meslek esasına göre oluştukları için sendikal değil korporatif nitelik taşımaktadırlar⁹⁰. Zaviye ve loncaların fonksiyonları mesleğe giriş, ilerleme ve mesleğin yürütümünün belirli koşul ve kurallara tabi tutulmasını sağlamaktır. Sendikalar, sanayi devrimi neticesinde ortaya çıkan işçi sınıfıyla birlikte ortaya çıkmışlardır. Ancak ülkemizde sanayi devriminin getirdiği sanayileşme hareketleri ancak Cumhuriyet dönemiyle birlikte ortaya çıktığı için Osmanlı döneminde işçi sınıfından söz etmek de zordur. Osmanlı'nın ekonomik yapısında bir kırılma olarak tanımlanan⁹¹ 1838 yılında İngiltere ile yapılan Balta Limanı Ticaret Anlaşması, ardından Tanzimat Fermanı'nın da 1839'da ilanı ile ithal malların pazardaki etkisi artmış ve yeni gelişmekte olan Osmanlı sanayisi zayıf kalmıştır⁹². İşçi sınıfının oluşmaması, bununla birlikte işçi sorunlarının ve toplu iş uyuşmazlıklarının da ortaya çıkmasına uygun ortam oluşmamıştır⁹³. Bu sebepten sendikacılık haliyle doğuşundan çok sonraları ülkemizde gelişmiş ve kendini gösterebilmiştir⁹⁴.

Ülkemizde ilk sendika olarak 1871'de kurulan “Ameleperver Cemiyeti” zikredilse de aslında bir hayır kurumu mahiyetindedir. İlk sendikanın 1895 yılında Tophane işçileri tarafından kurulan “Osmanlı Amele Cemiyeti” olduğu söylenebilir. Bununla birlikte işçi

⁹⁰ Sur, *Toplu İlişkiler*, 14.

⁹¹ Mete Gündoğan ve Yakup Özaraç, “Osmanlı İmparatorluğunda Siyasal İdare ile Finansal İdare Arasındaki Güç Mücadelesi: Balta Limanı Anlaşması'ndan Birinci Dünya Savaşı'na”, *Adam Academy Journal of Social Sciences* 12, sy 2 (31 Aralık 2022): 403-39, <https://doi.org/10.31679/adamakademi.926669>.

⁹² Ülkü İleri, “Tanzimat'tan Cumhuriyet'e İşçi Örgütlenmelerini Hazırlayan Etmenler”, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 3, sy 7 (09 Kasım 2015): 34, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hakisderg/issue/7581/99519>.

⁹³ Narmanlıoğlu, *Grev*, 36.

⁹⁴ Şevket Pamuk, *Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi*, 9. bs (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2018), 51-159.

hareketlerinin de 1870’li yıllardan itibaren başladığı söylenebilir. Bu hareketler herhangi bir sendika veya örgüt bağlamında değil, kendiliğinden işçilerin kurumsal olmayan bir örgütlenmesiyle gerçekleştirilen eylemlerdir. 1872 yılında Beyoğlu telgraf işçileri tarafından ilk grev gerçekleştirilmiş ve ikinci meşrutiyete kadar (1908) toplam 23 grev yapılmıştır⁹⁵. Bazı kaynaklarda 1473 yılında Kütahya’da bir seramik işletmesinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmemesi halinde çalışmaya devam etmeyeceklerini Saray’a bildirmeleri eylemini Osmanlı’daki ilk grev olarak kabul etmektedir⁹⁶.

1.4.2.1.2. İkinci Meşrutiyet Sonrası

İkinci meşrutiyet sonrasında Türkiye coğrafyasında grev hakkına dair gelişmeler yaşanmıştır. İkinci meşrutiyet hem ekonomik hem de siyasal değişikliklerin yaşandığı ve işçi toplumunun kadar tüm kesimlerin hayatında önemli değişikliklerin olduğu bir kırılma noktasıdır. 1908 yılına kadar grevler ve işçi örgütlenmeleri bakımından ciddi bir eylem görülmemiş olsa da 1908 ağustos ve eylül aylarında önceden görülmemiş bir grev hareketliliği yaşanmıştır⁹⁷. Meslek sendikacılığı üzerinden örgütlenmiş olup, çoğunluğu yabancılar tarafından yönetilen demiryolu, tütün, maden, marangoz, yükleme ve iplik işlerinde grevler çokça görülmüştür.⁹⁸

1908 işçi hareketlerinden sonra örgütlenmeleri ve hareketlilikleri düzenlemek amacıyla 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılmıştır. Kanunda kamu hizmeti gören işyerlerinde barışçı çözüm yolları denenmeden grev yapılmasına imkan vermemekte, diğer işyerlerindeyse böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Yine de grev hakkını ortadan kaldırmadan kullanımı şarta bağlanmıştır. O dönemdeki grevlerin çoğunluğu kamu hizmeti gören demiryolu, tramvay ve liman işletmelerindeki işçi hareketlerine bir düzenleme getirmek amacıyla kanunun sınırının çizildiği anlaşılmaktadır⁹⁹.

⁹⁵ Ahmet Makal, *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri: 1850-1920, Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi* (Ankara: İmge Kitabevi, 1997), 261.

⁹⁶ Hasan Doğan, “Osmanlı Devleti’nin Son Döneminde Grev Hakkı ve Ta’til-i Eşgâl Kanunu”, *Belleten* 82, sy 293 (01 Nisan 2018): 265-94, <https://doi.org/10.37879/belleten.2018.265>.

⁹⁷ M. Şehmus Güzel, *Türkiye’de İşçi Hareketi: 1908-1984*, 1. bs (İstanbul: Kaynak Yayınları, 1996).

⁹⁸ Sur, *Toplu İlişkiler*, 15; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 425.

⁹⁹ Sur, *Toplu İlişkiler*, 16.

1.4.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilanından itibaren ülke içerisinde birikmiş bir sermaye bulunmaması sebebiyle sanayi tesisleri ve işçi sınıfı da bulunmamaktadır. Buna rağmen işçilerin örgütlenme çabalarını sürdürdükleri görülmektedir¹⁰⁰. 1923'te toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde işçilerin sendika kurma hakkının düzenlenmesi isteği dahi müzakere edilmiştir. 1925 tarihli Takrir-i Sükun Kanunu ile işçi örgütleri de dahil pek çok örgütsel yapı kaldırılmıştır.

1926 tarihli Türk Kanunu Medenisi ile dernek kurmak serbest kılınmış olmasına rağmen Tatil-i Eşgal Kanunu'nun hala yürürlükte olması ve 1936 tarihli İş Kanunu'na göre grevin yasaklanmış olması sebebiyle cemiyet kurma serbestiyetinin pek bir anlamı bulunmamıştır. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile, "aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayanan" derneklerin kurulması yasaklanmıştır¹⁰¹. Böylelikle işçi örgütlenmeleri tamamen kaldırılmıştır.

İkinci Dünya Savaşı'nın akabinde Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılmış ve sınıf esaslı cemiyet kurma imkanı getirilmiştir. Bu sayede sendikaların da tekrar kurulması mümkün olmuştur. 1947 yılında çıkarılan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu ilk sendikalar kanunu olup, serbestiyet bulunmaktadır.

1961 Anayasası ile sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları anayasal temelde güvence altına alınmıştır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile sendikal örgütlenmeler, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları düzenleme altına alınmış ve hakkın kullanımı yaygınlık kazanmıştır¹⁰².

1982 Anayasası döneminde 274 ve 275 sayılı kanunlar yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. 1961 Anayasası'nın getirdiği özgürlükçü düzenlemeler yerine daha sınırlandırılmış ve müdahaleye açık bir sistem oluşturulmuştur.

2012 yılında iki kanun birleştirilip sistematığı geliştirilerek 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Türk hukukunda günümüzde bu kanun hükümleri yürürlüğünü korumaya devam etmektedir.

¹⁰⁰ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 427.

¹⁰¹ Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 425; Sur, *Toplu İlişkiler*, 17.

¹⁰² Sur, *Toplu İlişkiler*, 19, Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 434.

1.5. Grev Türleri

Toplu iş uyuşmazlıklarının tarafı işçilerin toplu hareketlerinden yola çıkarak amaç unsurunu göz önünde bulundurarak çeşitli sınıflandırma yapılabilir. Literatürde genel olarak kabul görmüş bir sınıflandırma olmamasına rağmen temel metinlerde kabul edilen belirli grev türlerine burada yer verilmiştir¹⁰³.

1.5.1. Tam Grev

Grev yapılan işyerinde iş tamamen durması, işçilerini işyerlerini terk etmeleri durumundaki grev tam grevdir¹⁰⁴. Grev olgusu normalde tam grev olarak kabul edilmektedir¹⁰⁵.

1.5.2. Kısmi Grev

Grev yapılan işyerindeki işçilerin tümünün değil ama kilit noktalarda yer alan ve iş bırakmalarıyla işyerini felce uğratabilecek işçilerin grev yapması kısmi grev olarak tanımlanır¹⁰⁶.

1.5.3. Menfaat Grevi

Bir menfaat uyuşmazlığı çerçevesinde işçilerin gerçekleştirdikleri grev menfaat grevi olarak tanımlanabilir¹⁰⁷. Menfaat uyuşmazlığı yeni bir hakkın tesisi, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya mevcut hakkın korunmasına yönelik ortaya çıkmaktadır. İşçilerin menfaati genel olarak iktisadi ve sosyal durumlarında bekledikleri olumlu bir değişikliğin meydana gelmesidir¹⁰⁸. Bu değişikliğin bekledikleri seviyede gerçekleşip gerçekleşmemesi üzerine uyuşmazlıklar oluşmaktadır.

¹⁰³ Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:440; Aslı Naneci Arıcı, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları” (Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016), 69; Sur, *Toplu İlişkiler*, 451; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 699; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 336.

¹⁰⁴ Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:441.

¹⁰⁵ Naneci Arıcı, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları”, 70.

¹⁰⁶ Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:442; Naneci Arıcı, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları”, 70.

¹⁰⁷ Naneci Arıcı, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları”, 94.

¹⁰⁸ Oğuzman, *Grev*, 1.

1.5.4. Hak Grevi

Hak uyuşmazlığı çerçevesinde işçilerin gerçekleştirdiği grev, hak grevidir¹⁰⁹. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş bir hakkın kullanılamaması sebebiyle yapılan grevdir. Mevzuatımızda bu durum için işçilerin her birine yargı yolu açık olup 6356 sayılı kanunda hak grevi düzenlenmemiştir. Böylelikle hak grevi yapılması kanuna aykırı bir grev oluşturacaktır.

1.5.5. Siyasi Grev

"Yasama organını veya hükümeti yeni bir politika uygulamaya, kamu otoritelerini bir karar almaya veya bir karar almaktan kaçınmaya zorlamak amacıyla yapılan grev", siyasi grev olarak adlandırılır¹¹⁰. Bu grev türünde muhatap işveren değil hükümet veya yasama organıdır. İşçiler de işçi sıfatıyla değil vatandaş sıfatıyla bu görevi gerçekleştirmektedir. Taleplerine yönelik işveren tarafından da bir cevap gelmesi mümkün değildir. Hem üretimin ve işte işin durdurulması veya aksatılmasıyla kamuoyunun dikkatini çekmek, işverenin ticari faaliyetlerinin aksaması ve ekonomik varlığında zarara uğraması, böylece hükümet veya yasama organı üzerinde baskı oluşturmaya sebep olması amaçlanmaktadır.

Siyasi grev barındırdığı amaca göre iki farklı türe ayrılabilir. Devrimci bir yaklaşımla doğrudan hükümetin değişmesi gibi bir amaca sahipse isyan grevi olarak tanımlanabilir. Hükümetin politikalarında değişikliğe sebep olması amaçlanıyorsa buna da dar anlamda siyasi grev denilebilir¹¹¹.

1.5.6. Nöbetleşe ve Dönen Grev

Nöbetleşe grevde işçilerin hepsi aynı anda iş bırakmayarak bir kısmının işbaşı yapıp bir kısmının iş bırakması şeklinde gerçekleştirilen grevdir¹¹². Böyle gerçekleştirilen grevlerde işin tamamen durdurulması değil önemli ölçüde aksatılması söz konusudur.

¹⁰⁹ Naneci Arıcı, "Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları", 95.

¹¹⁰ Melda Sur, "Siyasî Grev", *Çalışma ve Toplum* 4, sy 23 (01 Ocak 2009): 12, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71831/1155435>; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 700; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:444; Naneci Arıcı, "Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları", 77.

¹¹¹ Sur, "Siyasî Grev", 13; Naneci Arıcı, "Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları", 78.

¹¹² Naneci Arıcı, "Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları", 71; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:442.

Dönen grevde belirli bir çalışan kategorisinin grev yapıp ardından başka bir çalışan kategorisinin göreve başlaması şeklinde görünebileceği gibi aynı iş yerinde farklı birimlerde çalışanların birbirini takip eden sırayla greve girmeleri şeklinde de olabilmektedir¹¹³.

1.5.7. Oturma Grevi

İşçilerin iş yerinden ayrılmayarak iş yapmamaları ve topluca oturmaları şeklinde gerçekleşen eylemine oturma grevi denilir¹¹⁴.

1.5.8. Dayanışma Grevi

Sempati grevi olarak da ifade edilen dayanışma grevi, başka bir iş yerinde gerçekleşen greve destek olmak ve başka iş yerindeki işçilerin hak ve menfaatlerini koruma amacıyla grev yapılmasıdır¹¹⁵. Muhatabı bakımından benzerlik gösterebildiği için siyasi grev ile yakın bir grevdir. Ülkemizde de dayanışma grevi örnekleri geçmişten bugüne zaman zaman görülmektedir.

1.5.9. Vahşi Grev

İşçilerin kollektif bir irade olmadan yani sendika örgütlenmesi altında bulunmadan gerçekleştirilen, plansız ve anlık gelişebilen¹¹⁶, grevci işçilerin saldırganlık eğilimleri gösterdikleri¹¹⁷ grev, vahşi grev olarak tanımlanır¹¹⁸. Herhangi bir sendika bağlılığı bulunmadan gerçekleştirilmesi, örgütlenmelerinin zor olmasına rağmen gerçekleşmiş olması, işyerindeki çalışma barışının had safhada olduğunu gösterir ve iş bırakma eylemi süresince saldırganlık gösterilmesi beklenmektedir¹¹⁹.

¹¹³ Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:442; Naneci Arıcı, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları”, 71.

¹¹⁴ Naneci Arıcı, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları”, 90; Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:441.

¹¹⁵ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 702; Narmanlıoğlu, *Grev*, 174; Sur, *Toplu İlişkiler*, 453; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 476; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 467.

¹¹⁶ Alvin Ward Gouldner, *Wildcat Strike* (London : Routledge and Kegan Paul, 1955), 89.

¹¹⁷ Jerome F. Scott ve George C. Homans, “Reflections on the Wildcat Strikes”, *American Sociological Review* 12, sy 3 (1947): 278-87, <https://doi.org/10.2307/2086517>.

¹¹⁸ Tunçomağ, *İş Hukuku*, 2:443; Naneci Arıcı, “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları”, 69.

¹¹⁹ Gouldner, *Wildcat strike*, 91.

Sendika örgütlenmesi bulunmadan gerçekleştirilebileceği gibi sendika bulunsa bile toplu pazarlık görüşmelerinde sendikanın talepte bulunmadığı bir ücret veya hak sebebiyle, sendika kararı bulunmadan veya sendikanın olumsuz kararı olmasına rağmen topluca iş bırakmaları şeklinde de görülebilir.

1.5.10. Genel Grev

Ülkenin tamamında, belirli bir veya birkaç şehirde, belirli bir bölgede uygulanan herhangi bir işkolu sınırlaması veya iş yeri sınırlaması bulunmadan tüm işçilerin katıldığı katılabildiği, belirli veya belirsiz süreli yapılan grevdir¹²⁰.

Toplu iş sözleşmelerinin süresi ve genel olarak yenilendikleri tarihlerin farklı iş kolları ve işyerlerinde benzer tarihlere denk gelmesi durumunda, pek çok iş yerinde aynı anda grev yapılması genel grevi oluşturmayacaktır. Sadece rastlantısal olarak aynı zaman diliminde grev yapılıyor olması amaç bakımından genel grev kapsamında olmadığı için sayılmayacaktır.

1.5.11. Kısa Süreli Grev

Süresi nispeten daha kısa süren grevlere verilen isimdir¹²¹. Hukukumuzda grevin gerçekleşebilmesi için asgari belirli bir süre görülmediği için kural olarak kısa sürede grevlerin grev sayılmayacağı gibi bir nitelendirme yapılamaz. Yargıtay'ın çeşitli kararlarında birkaç saat gibi kısa süreli gerçekleştirilen grevleri, her somut olay bakımından farklı değerlendirerek grev olup olmadığı belirtilmiştir.

1.5.12. Uyarı Grevi

İşverenin uygulayacağı yeni bir düzenleme öncesinde işçiler tarafından işvereni kararından vazgeçirmek amacıyla yapılan grevdir¹²². Bu şekilde yapılan grev sürekli değil kısa sürelidir hatta çoğu zaman tek seferliktir. Amaç unsuru bakımından yukarıda bahsedilen kısa süreli grevden ayrılmaktadır. 1975 yılında İzmir'de Türk-İş tarafından yapılan grev uyarı grevi niteliği taşıdığı kabul edilmektedir.

¹²⁰ Sur, *Toplu İlişkiler*, 452; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 702; Naneci Arıcı, "Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları", 86.

¹²¹ Naneci Arıcı, "Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları", 91.

¹²² Naneci Arıcı, 91.

1.6. Grevin Unsurları

Grev ilk olarak işçilerin topluca işi bırakmalarını ifade eder. Yani öncelikle çalışmanın durması ya da işin bırakılması gerekmektedir. İş bırakma topluca bir karara uyma şeklinde ortaya çıkar. Topluca bu karara uymak grevin manevi unsurunu, işin bırakılması ise maddi unsurunu ifade ettiği kabul edilmektedir. Maddi unsur manevi unsur ayrımı her yazar tarafından yapılmıyorsa da literatürde genel olarak varlığı kabul edildiği için bu tanımlama kullanılmıştır. Aşağıda grevin maddi unsurları ve manevi unsurları detaylıca ele alınacaktır¹²³.

1.6.1. Maddi Unsurları

Grevin maddi unsurları ilk olarak işin tamamen bırakılması, işi bırakanların işçi olması, bıraktıkları için ise görmekle yükümlü oldukları yani iş sözleşmelerinde kendi üzerlerinde ifa borcu bulunan işi bırakmalarıdır¹²⁴.

1.6.1.1. İş Bırakanların İşçi Olması

İş bırakanların doğrudan işçi olması gerekmektedir¹²⁵. İşçi sıfatını haiz olmayan kimselerin işi bırakması grev oluşturmaz. Kanuna göre grevin öznesi işçilerdir. Aynı şekilde işin bırakılması, iş sözleşmesi ile iş görme ifa borcuna sahip olan kişinin işi bırakması gerektiğinden iş görme borcu olmayan birisinin işi bırakması da mümkün olmayacaktır.

Grev bağımlı olarak çalışan kimselerin başvurabileceği bir iş uyuşmazlığı çözüm yoludur. Bağımsız çalışanların doktor, eczacı, avukat benzeri kimselerin bağlı olarak çalıştıkları bir işveren olmadığı için iş mücadelesi içerisine girmeleri de mümkün değildir. Bu bakımdan bağımsız çalışanların grev yapması da mümkün olmayacaktır¹²⁶.

¹²³ Narmanlıoğlu, *Grev*, 51; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 570; Sur, *Toplu İş İlişkiler*, 443; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 420; Ekmekçi, *Toplu İş*, 516; Şahlanan, *Toplu İş*, 541.

¹²⁴ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 571; Narmanlıoğlu, *Grev*, 52; Sur, *Toplu İş İlişkiler*, 443.

¹²⁵ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 571; Sur, *Toplu İş İlişkiler*, 443; Narmanlıoğlu, *Grev*, 54; Akyiğit, *Toplu İş*, 570.

¹²⁶ Narmanlıoğlu, *Grev*, 54; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 574; Sur, *Toplu İş İlişkiler*, 443.

Hukukumuzda bağımlı çalışanlar grubunda devlet memurları da yer alıyor olsa da mevzuatımız memurlara grev hakkını tanımamaktadır¹²⁷. Sonuç olarak bağımlı çalışan herkesin değil sadece bir işverenin emri altında, iş sözleşmesi ile çalışan, iş görme borcu olan işçilerin grev hakkı bulunmaktadır. İlgili bölümde grev hakkına dair gerekli açıklamalar yapıldığı için burada detaylıca tekrar ifade edilmemiştir.

Mevzuatımızda işçi olarak sayılmayan çırak ve stajyerler de grev yapamamaktadır, topluca katıldıkları eylemler olsa da grevin unsuru oluşmadığı için bu eylemler grev sayılmamaktadır. Bu sebeple işçi sayılmayan kimselerin iş bırakmaları iş mücadelesi olarak değil doğrudan çalışmaktan kaçınmalarını ifade etmektedir.

İşi bırakan işçilerin 4857 sayılı iş kanunu kapsamında işçi olarak sayılmaları zorunlu değildir. Basın iş kanunu veya deniz iş kanunu veya Borçlar kanununun ilgili hükümleri uyarınca işçi olarak tanımlanan kimseler de grev yapabilmektedirler. İşçilerin özel sektör veya kamu sektöründe çalışıyor olması işçi sıfatını haizlikleri bakımından bir engel oluşturmadığı için ister kamu ister özel sektörde olsun işçiler grev yapabilmektedir. Buradaki önemli husus iş sözleşmesi ile çalışılıyor olmasıdır.

İşveren vekili olup iş sözleşmesi ile çalışan kimseler de sıfat bakımından işçi olmalarına karşın bu işçilerden temsilci olarak toplu iş sözleşmesinde ya da toplu görüşmede taraf olarak hareket etmiş olanlar işveren sayılacakları için bu işveren vekillerinin de kanun nezdinde işveren sayıldıkları ve grev yapamayacakları belirtilmelidir¹²⁸.

1.6.1.2. İşin Tamamen Bırakılması

Yukarıda da bahsedildiği üzere grevin varlığı temel olarak işin bırakılması ile gerçekleşir¹²⁹. Bu unsur greve karakteristiğini vermektedir. Diğer iş uyuşmazlıkları mücadele yollarından bu bakıma ayrılmaktadır.

İşçilerin işi tamamen bırakması yani yarım da olsa iş görme edimlerini yerine getirmemeleri gerekmektedir. İşin bırakılması birbirinden farklı şekillerde görünebilir. İşçiler çalışmayı keserek bırakabilecekleri gibi hiç işbaşı yapmadan da veya iş yerinde olsa dahi herhangi bir faaliyette bulunmayarak işi bırakabilirler. Buradan da anlaşılacağı üzere işin bırakılması için illaki işçilerin iş yerinde olmaması gerekli değildir.

¹²⁷ Narmanlıoğlu, *Grev*, 55; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 574; Sur, *Toplu İş İlişkiler*, 443.

¹²⁸ Narmanlıoğlu, *Grev*, 58; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 575.

¹²⁹ Narmanlıoğlu, *Grev*, 67; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 583; Sur, *Toplu İş İlişkiler*, 443.

İşçilerin işi bırakması kendi iradeleriyle gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Gayri iradi bir şekilde işbaşı yapamamaları veya iş görememeleri durumunda işin bırakılması unsurunun gerçekleştiği söylenemez. Örneğin teknik bir aksaklık veya kendileri dışında meydana gelen bir problem sebebiyle işçilerin çalışmaması grev sayılmaz.

İşçilerin iş bırakmayı mesai saatleri içerisinde gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Çalışma saatleri haricinde işçilerin protesto niteliğindeki eylemleri grev olarak kabul edilemez. Örneğin birlikte hareket ediliyor olsa dahi ara dinlenmelerinde çalışmama veya fazla çalışmadan kaçınma grev olarak tanımlanamaz.

Öte yandan işin bırakılma süresinin kısa veya uzun olması da önemli değildir¹³⁰. Grevin gerçekleşebilmesi için gerekli şartlar sağlandığı takdirde, maddi unsur olan işin bırakılması, işi bırakanın işçi olması, işçinin görmekle yükümlü olduğu işi bırakması ve topluca hareket ederek grev amacıyla yapıldığı takdirde, manevi unsurlar aşağıda değerlendirilecektir, kısa sürede dahi olsa bu eylem grev olarak tanımlanabilir.

1.6.1.3. Görmekle Yükümlü Olunan İşin Bırakılması

İşçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görmekle yükümlü oldukları işi bırakmaları gerekir¹³¹. Zaten ifa yükümlülüğü olmayan işleri yapmaktan kaçınması veya yapmaya başlasa dahi o işi görmeyi bırakması, bir iş yerindeki pek çok işçinin kendi görevi olmayan işleri yapmaktan kaçınması şeklinde topluca gerçekleştirilen bir eylem dahi olsa bu grev sayılmaz.

1.6.2. Manevi Unsurları

Grevin gerçekleşebilmesi için o işçilerin sadece işi bırakması değil aynı zamanda toplu bir şekilde ve ortak amaç doğrultusunda işi bırakmaları gerekmektedir. Toplu hareket etmek ve ortak amaç unsuru grevin manevi unsurlarını teşkil eder¹³².

¹³⁰ Sur, *Toplu İlişkiler*, 444; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 587, Narmanlıoğlu, *Grev*, 70.

¹³¹ Sur, *Toplu İlişkiler*, 445.

¹³² Narmanlıoğlu, *Grev*, 77; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 591, Sur, *Toplu İlişkiler*, 448, Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 419.

1.6.2.1. Toplu Karar

Grevin oluşabilmesi için işçilerin topluca işi bırakmaları üzerinde anlaşmaları gerekmektedir¹³³. Bir kuruluşun kararına uyarak işi bırakmaları da anlaşma olarak sayılabilir. Bu kuruluş, işçinin üyesi olduğu sendika olabileceği gibi sendika üyesi olmayanların da sendikanın aldığı karara uyarak işi bırakmaları grev sayılır. Tek başına işi bırakan bir işçinin hareketi de grev sayılmayacaktır.

Zaten grevin varlığı ve ona kendi özelliğini kazandıran yanı kolektif bir hareket olmasıdır¹³⁴. Grev kavramı ortaya çıkış serüveni göz önünde bulundurulduğunda grevin kolektif yönü daha iyi anlaşılacak ve manevi unsura esas teşkil ettiği fark edilebilecektir. Bu husus grev kavramı tartışılırken incelenmiştir.

1.6.2.2. Amaç Unsuru

İşçilerin topluca iş bırakması manevi unsurun oluşması için tek başına yeterli değildir. Topluca iş bırakma eyleminin ortak amaç doğrultusunda gerçekleşmesi gerekmektedir¹³⁵. Bu amaç ise iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacı olmalıdır. Bu amacı taşımayan ama bir şekilde işçilerin topluca işi bırakmaları grev teşkil etmeyecektir. Bu amaç literatürde “grev niyeti” olarak da tanımlanmaktadır¹³⁶.

Buradan hareketle işçilerin topluca herhangi bir etkinliğe katılmak amacıyla iş bırakmalarını grev olarak saymak mümkün değildir. İşçilerin bu faaliyetleri sonuç olarak iş yerinde işin aksamasına veya durmasına sebep olan değilse de amaç bu yönde olmadığı için grev sayılmayacaktır¹³⁷.

İşçilerin işi bırakmaları ile iş yerindeki faaliyetin durdurulabilmesi veya önemli ölçüde ak satılabilmesi, işi bırakan işçilerin sayısının azlığı sebebiyle mümkün olmasa dahi manevi unsur bulunduğu ve bu sebeple grevin gerçekleştiği söylenebilir. Her zaman için

¹³³ Sur, *Toplu İlişkiler*, 448; Narmanlıoğlu, *Grev*, 77; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 591; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 419.

¹³⁴ Sur, *Toplu İlişkiler*, 448.

¹³⁵ Narmanlıoğlu, *Grev*, 82; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 596; Sur, *Toplu İlişkiler*, 448; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 421, Akyiğit, *Toplu İş*, 571.

¹³⁶ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 597; Narmanlıoğlu, *Grev*, 84.

¹³⁷ Narmanlıoğlu, 597.

iş yerinde faaliyeti durduracak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatacak etkiye sahip sayıdaki işçi tarafından grev yapılması, grevin varlığı için gerekli değildir.

İşlerin tabi oldukları kanundan veya iş sözleşmelerinden kaynaklanan haklarını kullanmaları sebebiyle topluca işin bırakılması da grev oluşturmayacaktır¹³⁸. Örneğin işçilerin fesih bildirimini yoluyla iş sözleşmelerini fesi yoluna giden veya haklı sebeplerden biriyle iş sözleşmesini fes eden pek çok işçinin aynı anda ve topluca işi bırakmaları rastlantısal olarak aynı ana denk gelmesine rağmen grev yapmak niyetiyle değil sahip olunan bir hakkın kullanımını amacı taşıdığı için grev sayılmayacaktır.

1.6.3. Grev Sayılmayan İş Bırakma Halleri

Bazı durumlar vardır ki iş bırakma gerçekleşse dahi grev olarak sayılmamaktadır. Tabi ki her türlü iş bırakma grev sayılmamasına karşın hukuk düzeni bakımından korunacak bir değer bulundurmaz. Herhangi bir neden olmadan iş sözleşmesinin hükümlerine aykırı gelip işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesi durumunda sözleşmeye aykırılık söz konusu olacak ve ona göre sonuç doğuracaktır. Aşağıda ele alınan iş bırakma halleri, hukuk düzeni tarafından korunan iş bırakma halleridir ve bu sebeple iş görme borcunun yerine getirilmemesi sebebiyle sözleşmeye aykırılığın söz konusu olmadığı kanunla belirlenmiştir¹³⁹. Kanunda iş görme borcunun yerine getirilmemesinin korunduğu durumların başında grev gelir. Hukuka uygun bir şekilde yürürlüğe konan bir grev olduğunda işçi eğer greve katılırsa iş görme borcunu yerine getirmeyecek, çünkü iş görme borcunun ifası kesintiye uğrayacaktır. Ancak grev dışında başka bir sebeple işçinin iş görme borcunu yerine getirmemesinin korunduğu haller işçinin ücretinin ödenmemesi sebebiyle iş bırakması ve iş sağlığı ve güvenliği kanununa dayanarak işin bırakılmasıdır.

1.6.3.1. Ücret Ödenmemesi Nedeniyle İş Bırakma

İş sözleşmesi ile işverenin borçları arasında yer alan ücret ödeme borcunu ifa etmemesi nedeniyle işçinin işi bırakması Türk Borçlar Kanunu'nun 97. Maddesinde düzenlenen ödemezlik def'inin kullanılmasıdır¹⁴⁰. 4857 sayılı iş kanununun 34. Maddesinde yer alan düzenlemeye göre, açıkça belirtildiği üzere ücreti ödenmeyen işçinin ücreti ödeme

¹³⁸ Sur, *Toplu İlişkiler*, 449; Narmanlıoğlu, *Grev*, 84; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 598.

¹³⁹ Şahlanan, *Toplu İş*, 544.

¹⁴⁰ Şahlanan, *Toplu İş*, 544.

gününden itibaren 20 gün geçtikten sonra iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı tanımlanmıştır. Kanun metninde doğrudan geçtiği üzere, bu sebebe dayanarak işçilerin topluca iş bırakması grev olarak nitelendirilemeyeceği belirlenmiştir.

1.6.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa Dayanarak İşin Bırakılması

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun 13. Maddesinde düzenlendiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini işveren tarafından uyulmaması halinde işçilerin işi bırakma hakkı bulunmaktadır. Bu hakkı kullanan işçilerin topluca iş bırakma hareketi grev sayılmaz¹⁴¹.

1.7. Kanuni Grev

Grev hakkı yukarıda da denildiği üzere toplum düzenine doğrudan etkileyebilecek nitelikte bir eylem olduğu için kanun koyucu tarafından herhangi bir düzenlemeye tabi tutulmadan serbest bırakılması modern toplumlarda mümkün değildir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde şüphesiz grevin gerçekleşebilmesi için belli şartların varlığı kamu düzeni bakımından gerekli görülmüştür. Türk hukukunda kanuni grev ve kanun dışı (yasa dışı) grev kavramları oluşmuştur. Buna göre kanunda sayılan şartları sağlayan grevler kanuni grev, sağlamayan grevler ise yasa dışı grev olarak tanımlanmaktadır¹⁴².

Literatürde kanun dışı veya yasadışı kelimeleri aynı anlamı karşılamakta ve farklı yazarlar tarafından kullanılmaktadır. Bu çalışmada da genel kabul olan kanuna (yasaya) uygun olarak gerçekleştirilen grevleri kanuni grev, uygun olmayarak gerçekleştirilen grevlerin yasa dışı grev olarak tanımlanması tercih edilmiştir.

Kanuni grev kavramında temel dayanak noktası teşkil eden kanun 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunudur. Kanunun 58. maddesinde grevin tanımı yapılarak hangi şartları taşıyan grevlerin bu tanıma uygun olduğu belirtilmiş ve bu şartları sağlamayan grevler kanunun kapsamı dışında tutularak yasadışı grev şeklinde vasıflandırılmıştır. Buna göre; toplu iş sözleşmesinin yapılması esnasında meydana gelen bir uyuşmazlık halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma koşullarını korumak veya iyileştirmek amacı taşıyan, aynı zamanda bu kanun hükümlerine uygun

¹⁴¹ Şahlanan, *Toplu İş*, 545.

¹⁴² Akyiğit, *Toplu İş*, 572; Oğuzman, *Grev*, 42; Narmanlıoğlu, *Grev*, 91; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 604; Sur, *Toplu İlişkiler*, 450; Ekmekçi, *Toplu İş*, 521; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 420.

olarak gerçekleştirilen grev kanuni grev olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlama da kanun hükümlerine uygun olabilmesi için; grevin kanunda belirlenen amaç doğrultusunda ve öngörülen usul, şekil, süre ve yasaklara uyularak işçilerin topluca çalışmamak yoluyla bir iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bir işçi sendikası topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarının gerçekleşmiş olmasıdır.

1.7.1. Kanuni Grevin Şartları

Kanuni grevin oluşabilmesi için aşağıdaki şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

1.7.1.1. Toplu Menfaat Uyuşmazlığının Bulunması

Öncelikle grev yapılmasına esas teşkil edecek bir toplu menfaat uyuşmazlığının bulunması gerekmektedir¹⁴³. Yukarıda da açıklandı üzere iş uyuşmazlıkları bireysel veya toplu olabileceği gibi menfaat (çıkar) uyuşmazlığı ve hak uyuşmazlığı olarak görülebilmektedir. Grev için toplu iş uyuşmazlığı olması ve bu uyuşmazlığın menfaat uyuşmazlığı olması gerekmektedir.

Türk hukukunda hak uyuşmazlığına dayanarak gerçekleştirilen hak grevi yasadışı sayılmış olup kanuna uygun grev menfaat grevi olarak tanımlanmıştır¹⁴⁴.

Uyuşmazlığın tarafları olarak işçi tarafını sadece işçi sendikası oluşturmakta ancak işveren tarafını işverenin bizzat kendisi yahut bağlı olduğu işveren sendikası oluşturmaktadır.

Uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında ortaya çıkması gerekmektedir. Uyuşmazlığın konusunun ise kanunda açıkça ifade edildiği gibi “işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarının ve çalışma koşullarının korunması veya iyileştirilmesi amacı” olarak tanımlanan mesleki amaç teşkil eder. Bu amaç “mesleki iş uyuşmazlığı” olarak da tanımlanmaktadır¹⁴⁵. Bu amacın gerçekleşmesi genel olarak toplu iş sözleşmesi yapılması ve sözleşmeye bu konularda hüküm eklenmesi şeklinde olmaktadır.

¹⁴³ Akyiğit, *Toplu İş*, 572; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 608; Narmanlıoğlu, *Grev*, 95; Şahlanan, *Toplu İş*, 547; Ekmekçi, *Toplu İş*, 521.

¹⁴⁴ Naneci Arıcı, *Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları*, 94.

¹⁴⁵ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 610.

1.7.1.2. Uyuşmazlığın Usulüne Göre Ortaya Konması

Konusu ve tarafları oluşmuş toplu menfaat uyuşmazlığının kanunda öngörülen usul de belirlenmesi gerekmektedir. Buna göre öncelikle toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili işçi sendikasının belirlenmesinden sonra tarafların toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlaması gerekmektedir¹⁴⁶. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi aşağıda detaylıca açıklanacağı için burada değinilmemiştir.

Yetkili işçi sendikasının görüşme çağrısına diğer tarafın uymasıyla görüşmenin yer ve zamanı aralarında kararlaştırılabilir. Eğer bu konuda anlaşamazlarsa veya karşı taraf çağrıyla dikkate almazsa taraflardan birinin başvurusu üzerine “görevli makam” tarafından tespit edilecektir.

1.7.1.3. Uyuşmazlığın Barışçı Yollarla Giderilememesi

Uyuşmazlık barışçı yollarla giderilemezse o zaman kavgacı mücadele araçlarının kullanımı söz konusu olacaktır. Barışçı yollar yukarıda açıklandığı üzere arabuluculuk ve tahkimdir. Ancak burada kanuni grevin şartı bakımından tüketilmesi gereken barışçı yol arabuluculuktur¹⁴⁷.

Tahkim ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından uyuşmazlığın çözülmesi barışçı yol olarak zikredilmiş olsa da 6356 sayılı kanunun sistematığında grev kararı alınabilmesi için arabuluculuk barışçı yolunun tüketilmesi öngörülmüştür. Tahkim veya YHK kararıyla uyuşmazlığın çözülmesi grevi sona erdiren bir hal değil, barışçı çözüm yoludur.

STSK md. 50/5 uyarınca, arabuluculuk süreci içerisinde görüşmeler neticesinde anlaşmanın sağlanamadığı arabuluculuk tespit tutanağıyla belirlenmelidir, böylelikle barışçı yollarla uyuşmazlığın giderilemediği tespit edilmiş olsun.

1.7.1.4. Yetkili Sendika Tarafından Usulüne Uygun Grev Kararı Alınmış Olması

İşçi sendikası tarafından grev kararının alınmış olması gerekmektedir. Sendikanın da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olması gerekmektedir. Yetki olmadan alınan

¹⁴⁶ Şahlanan, *Toplu İş*, 550; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 614; Narmanlıoğlu, *Grev*, 104.

¹⁴⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 572; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 626; Narmanlıoğlu, *Grev*, 139; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 425.

grev kararı hukuka uygun değildir, uygulanmaya geçilirse yasa dışı grev söz konusu olur¹⁴⁸.

Sendikanın yetki belgesi işverenle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlamadan önce bulunması gerekmektedir. Yetki belgesi tek başına yeterli değil, grev kararı alınabilmesi için uyuşmazlığın barışçı yollarla çözüme kavuşturulamamış olmalıdır.

Arabuluculuk tutanağının işçi sendikasına tebliğinden itibaren 60 gün içerisinde grev kararı alınabilir. Bu süre içerisinde grev kararı alınmazsa sendikanın yetki belgesi düşer (SYSK md. 60).

Grev kararı alınabilmesi için ilgili ünite grev yasağının bulunmaması gerekmektedir¹⁴⁹. Grev yasakları kanunda düzenlenmiştir (STSK md. 62), buna göre can ve mal kurtarma işleri, cenaze işleri ve mezarlıklar, şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz ve petrol üretim ve dağıtım işlerinde, Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı tarafından doğrudan işletilen işyerlerinde, itfaiye ve hastanelerde grev sürekli olarak yasaklanmıştır. Bunun yanında Cumhurbaşkanı tarafından verilecek kararla genel hayatı önemli ölçüde etkileyecek afetlerin yaşandığı yerlerde, bu durum süresince geçerli olmak üzere grev yasaklanabilir (STSK md. 62/2). Ayrıca başladığı yolculuğu yurt içinde henüz bitirmemiş ulaşım araçlarında da grev yapılamaz (STSK md. 62/3).

1.7.1.5. Grev Kararının Bildirilmesi ve İlanı

Yetkili sendika tarafından alınan grev kararı, grevin uygulanacağı tarihten altı gün öncesinden karşı tarafa grevin uygulanacağını bildirilmesi gerekmektedir. Bu süre içerisinde bildirilmeyen grev kararı sebebiyle işçi sendikasının TİS yapma yetkisi düşer¹⁵⁰.

¹⁴⁸ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 629; Akyiğit, *Toplu İş*, 588; Narmanlıoğlu, *Grev*, 145; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 454; Şahlanan, *Toplu İş*, 551; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 426; Ekmekçi, *Toplu İş*, 524.

¹⁴⁹ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 630; Şahlanan, *Toplu İş*, 557; Akyiğit, *Toplu İş*, 590; Narmanlıoğlu, *Grev*, 145; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 431.

¹⁵⁰ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 651; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 426; Ekmekçi, *Toplu İş*, 525.

1.7.1.6. Grev Kararının Uygulamaya Konulması

Alınan grev kararı, karşı tarafa bildirilen tarihte uygulama konulmalıdır. Grev kararı uygulamaya konulmazsa sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer¹⁵¹.

Grevin uygulanmasını engelleyen bir durumunda bulunmaması gerekmektedir. Şöyle ki, grev oylamasında greve hayır kararı çıkması veya Cumhurbaşkanı tarafından grev erteleme kararı verilmesi durumunda grevin uygulanması engellenmektedir¹⁵².

1.8. Kanun Dışı Grev

Kanuni grevin şartları oluşmadan gerçekleştirilen her türlü grev kanun dışı grev olarak tanımlanmaktadır¹⁵³ (STSK md. 58/3). Grevin kanun dışılığının esas olarak iki farklı unsuru görülebilmektedir, yapılan eylemin grev niteliği barındırmasına rağmen amaç unsuru bakımından kanuni grevle uyuşmaması ve grev niteliği barındırmasına rağmen kanundaki şartlarının yerine getirilmemiş veya eksik bırakılmış olmasıdır¹⁵⁴.

Eylemin amaç unsuru bakımından kanuni grevle uyuşmaması, kanuni grev için mesleki amaç unsuru söz konusu olmasına rağmen yapılan eylemlerin mesleki amaç unsurunu aşması durumunda da kanun dışı grevden söz edilebilecektir¹⁵⁵. Amaç unsuruyla uyuşmayan grevlerin toplu eylem hakkı bakımından değerlendirilmesi ise Anayasal veya kanun düzeyinde tanımlanmış bir hak olmayan toplu eylem hakkına dair tarafı olunan uluslararası andlaşmalarda tanınması sebebiyle Türk hukukunda da amaç unsurunu taşımayan kanun dışı grevlerin bu kapsamda tutulması gerektiği yönünde görüşler de bulunmaktadır¹⁵⁶.

¹⁵¹ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 651; Şahlanan, *Toplu İş*, 556; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 456; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 426; Ekmekçi, *Toplu İş*, 528.

¹⁵² Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 653; Şahlanan, *Toplu İş*, 560; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 436; Akyiğit, *Toplu İş*, 593; Narmanlıoğlu, *Grev*, 185.

¹⁵³ Akyiğit, *Toplu İş*, 652; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 695; Şahlanan, *Toplu İş*, 614; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 468; Ekmekçi, *Toplu İş*, 656; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 502.

¹⁵⁴ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 696.

¹⁵⁵ Akyiğit, *Toplu İş*, 652; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 468.

¹⁵⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 653, Şahlanan, *Toplu İş*, 615; Mesut Gülmez, “‘Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir’ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi”, *Çalışma ve Toplum* 4, sy 43 (2014): 233-56, <https://www.calismatoplum.org/makale/karar-inceleme-toplu-eylem-hakkina-dahil-protesto-grevleri-yasa-disi-grev-degildir-yargitay-7-hukuk-dairesi-karari-karar-elestirisi>.

Grev kararı alınabilmesine yönelik şartların gerçekleşmemesi, grevin uygulamaya konmasına yönelik şartların gerçekleşmemesi ve uygulamaya konmuş bir grevin devam etmesini engelleyen durumlar olmasına rağmen greve devam edilmesi durumları, kanuni grevin şartları yerine getirilmeden sürdürülen kanun dışı grev halleridir¹⁵⁷.



¹⁵⁷ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 699; Şahlanan, *Toplu İş*, 615; Tuncay - Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 468; Çelik vd., *İş Hukuku*, 1196.

2. BÖLÜM: GREVİN SONA ERME HALLERİ

Bir iş mücadelesi yolu olarak meydana gelen grevin varlığı elbet belirli hallerde sona erecektir. Sona erme ile birlikte bazı sonuçlar ortaya çıkar. Bu sonuçların uyumsuzluk tarafları bakımından ayrı ayrı görünüşleri de bulunmaktadır.

Grev temelde geçici bir iş mücadelesi aracıdır. Esas niteliği sürekli olmaması, uyumsuzluğun çözümü için kullanılan bir araç olmasıdır. Bu geçiciliği ile birlikte Türk İş Hukuku'nda grevin süresi bakımından bir sınırlama bulunmamaktadır. Bu iş mücadelesinde ulaşılmak istenen hedefe varıp varamama veya diğer belirli sona erme hallerinin gerçekleştiği ana kadar grev devam eder.

Grevin sona erme halleri STİSK md 75'te düzenlenmiştir. İradi bakımdan sınıflandırılacak olursa grevin sona ermesi tarafların iradesi ile, mahkeme kararıyla veya kendiliğinden sona ermektedir.

Bu başlık altında incelenecek olan kanuni grevin sona erme halleri ve sonuçlarıdır. Kanuna aykırı kanun dışı grevin sona erme halleri kapsam dışı bırakılmıştır. Buna göre kanuni grev aşağıdaki hallerde sona ermektedir.

2.1. Tarafların Anlaşması

Tarafların anlaşmasıyla grevin sona ermesi iki türlü olabilir, ilki tarafların toplu iş sözleşmesi üzerinde anlaşmaya varmasıdır ki bu durumda iş uyumsuzluğu da ortadan kalkmış kabul edilir ve grev sona erer. Diğerisi ise tarafların uyumsuzluğu özel hakeme götürmeye yönelik anlaşmaya varmasıdır.

2.1.1. Uyumsuzluk Taraflarının Anlaşp TİS İmzalaması

Kanuni grevin oluşumu şartları incelendiğinde grevin yapılabilmesi zaten toplu iş sözleşmesinin imzalanması amacıyla yapılabilmektedir. Haliyle tarafların anlaşmasıyla toplu iş sözleşmesi imzalanması ile grev sona erer. Bu sona erme hali tarafların iradeleri ile gerçekleşir ve grevin en doğal yoldan sona ermesi olarak kabul edilebilir¹⁵⁸ çünkü iş mücadelesinin amacında iki tarafında güçlerini kullanarak birbirlerini anlaşmaya mecbur bırakıp pazarlık güçlerine göre anlaşma sağlayabilmeleridir.

¹⁵⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 636; Ekmekçi, *Toplu İş*, 716; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 692; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 376; Sur, *Toplu İlişkiler*, 521.

2.1.2. Tarafların Uyuşmazlığı Özel Hakeme Götürmeye Yönelik Anlaşması

Uyuşmazlık süresince taraflar anlaşamayıp kendi iradeleriyle özel hakeme başvurup uyuşmazlığın çözülmesi üzerine anlaşabilirler. Özel hakeme başvurulması halinde grev sona erer. Buradaki anlaşma toplu iş sözleşmesi üzerine bir anlaşma değil uyuşmazlığın çözümünde hangi usulün uygulanacağı yani özel hakem kararının çözüm olarak kabul edileceğine yönelik anlaşmadır¹⁵⁹. Grev kararı alındıktan sonra aralarında anlaşmalarıyla özel hakeme götürülmesi durumunda bu anlaşma grevi sona erdirecektir ancak iş mücadelesi araçları kullanılmaya başlanmadan önce uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesinde anlaşılırsa grev kararı dahi alınmamış olacağı için grevin sona ermesinden de söz edilemeyecektir.

Özel hakeme götürmeye yönelik anlaşmanın yazılı olması gerekmektedir. Özel hakeme başvurulması durumunda özel hakem kararı doğrudan toplu iş sözleşmesi haline gelir. Taraflar aralarında anlaşarak Yüksek Hakem Kurulu'nu özel hakem olarak tayin edebilirler¹⁶⁰ (STSK md. 52).

Tarafların iş mücadelesine başlamasından önce toplu iş sözleşmeleri görüşmesi sırasında meydana gelen uyuşmazlığın çözümü için özel hakeme başvurularında anlaşma yaparlarsa arabuluculuk ve grev süreçleri devam etmez. Hatta özel hakeme götürülmesine yönelik anlaşılmasından sonra iş mücadelesi yollarının kullanılması kanuna aykırılık teşkil eder, yasa dışı grev ve lokavt söz konusu olur.

2.2. Grevci Sendikanın Kararıyla Sona Erme

Grevi uygulayan işçi sendikasının o yetkili organı tarafından grevi sona erdirmeye ilişkin karar alınması durumunda grev taraf iradesi ile sona ermiş olur¹⁶¹. Bu sona erme halinin tamamlanabilmesi için sona erdirme kararının, kararın alındığı tarihten itibaren ertesi iş günü sonuna kadar görevli makama bildirilmesi gerekmektedir. Görevli makamın grevin sona erdiğini iş yerinde ilan etmesi ile grev sona erer.

Bu sona erme halindeki taraf iradesi doğal olarak işçi tarafının iradesini esas alır. İşveren tarafından bu iradeye herhangi bir müdahalesi söz konusu değildir. Tarafların anlaşması

¹⁵⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 637; Ekmekçi, *Toplu İş*, 716; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 377; Şahlanan, *Toplu İş*, 639.

¹⁶⁰ Akyiğit, *Toplu İş*, 637; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 377.

¹⁶¹ Akyiğit, *Toplu İş*, 637; Sur, *Toplu İş İlişkiler*, 519; Tuncay – Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 511; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 690; Ekmekçi, *Toplu İş*, 717.

sona erme hallerinde ister toplu iş sözleşmesi yapılma anlaşması olsun isterse de özel hakeme gitme anlaşması olsun, işçi ve işveren tarafının ortak iradesi söz konusudur. Ancak bu sona erme halinde sadece işçi tarafının iradesi geçerli olmakla birlikte zaten grevin işveren tarafına yönelik bir iş mücadelesi aracı olması sebebiyle de grevci sendika tarafından grevin sona erdirmeye kararını alması işverenin lehine bir durum olarak kabul edilebilir ve taraf iradesinin olmaması ve kendisi için olumsuz bir netice teşkil etmez. Alınan sona erdirmeye kararının görevli makam tarafından iş yerinde ilan edilmesi gerekmektedir. 2822 sayılı eski kanun döneminde, karar o yerde yayınlanan bir gazete ya da mutad yayın organlarıyla ilan edilmesi düzenlenmiştir. Ancak 6356 sayılı kanunun 75. maddesine göre grevin sona erme anı karşı tarafa bildirilmesi ile değil iş yerinde ilan edilmesi ile gerçekleşir (STSK md. 75/1-2). Grevin devam edip etmemesine yönelik hükümlerin doğrudan muhatabı olan işçilerin öğrenme anının grevin sona erme anı olarak kabul edilmesi daha isabetlidir. Her ne kadar işçi tarafını temsil eden işçi sendikası olsa da işçilerin kendi iradeleri ile işe gelip gelmemeleri veya iş yerinde gerçekleştirdikleri hareketlerinden sendika değil kendileri sorumludur ve doğrudan iş sözleşmeleri etkilenir. Grevin sona erme anının karşı tarafa bildirilmesi değil iş yerinde ilan edilmesi de işçilerin bu sorumlulukları karşısında işçi sendikasının olabilecek ihmali neticesinde etkilenmelerini önleyecektir. Yeni kanundaki bu düzenleme daha isabetlidir.

2.3. Grevci Sendikanın Sona Ermesi

Bu sona erme halinde grev kendiliğinden sona erer. Grevi uygulayan sendikanın herhangi bir nedenle kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi durumunda meydana gelir¹⁶². Sendikanın faaliyetlerinin durdurulması halinde grevin sona erip ermeyeceğinin de incelenmesi gerekmektedir. Bunun için öncelikle işçi sendikasının grev yapmasının faaliyet olarak tamamlanıp tamamlanmayacağı gündeme gelecektir. İşçi sendikalarının faaliyet serbestisinde çalışma hayatına ilişkin toplu pazarlıkla ilgili faaliyetleri yer almaktadır. Toplu pazarlık süreci ve uyuşmazlık çıkması halinde grev yapılması da doğal olarak işçi sendikasının faaliyetlerine dahildir. Faaliyeti durdurmanın sonuçları bakımından fiil ehliyetinin geçici kaybı söz konusu olacağından mallarının idaresi ve menfaatlerinin korunması ve yeniden genel kurul yapılabilmesi için medeni kanun

¹⁶² Akyiğit, *Toplu İş*, 637; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 693; Tuncay – Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 512; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 519; Ekmekçi, *Toplu İş*, 716.

gereğince kayyım atanır (STSK md. 31/3). Faaliyetin durdurulmasının toplu iş sözleşmesi için alınmış bir yetkinin kaybına sebep olmaz ancak toplu iş sözleşmesi yapılmasına engel olur. Hali hazırda yapılmış bir toplu iş sözleşmesi varsa o sözleşmeye taraf olma sıfatı devam eder. Bu durumda işçi sendikasının varlığı devam ettiği ve kayyım vesilesiyle yönetimi sürdürüldüğü için halihazırda uygulanan bir grev sona ermiş sayılmaz¹⁶³.

Sendikalar kendiliğinden sona erebileceği gibi kendi kararıyla sona ermesi veya mahkeme kararıyla sona erdirilebilmesi mümkündür. Sendikaların sona erme halleri aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1. Sendikaların Kendiliğinden Sona Ermesi

Bazı hallerin varlığında sendikalar başka bir işlem veya karara ihtiyaç duymadan kendiliğinden sona ererler. Kendiliğinden sona erme halleri ise ilk genel kurul toplantısının süresinde yapılmaması veya zorunlu organların oluşturulmaması, yönetim kurulunun oluşmasının imkansız hale gelmesi, üst üste iki olağan genel kurul toplantısının yapılmaması, sendikanın acze düşmesi ve sendikanın hiç birisinin kalmamasıdır¹⁶⁴.

2.3.1.1. İlk Genel Kurul Toplantısının Süresinde Yapılmaması ve Zorunlu Organların Oluşturulmaması

Sendikalar tüzel kişiliklerini kazanmalarından itibaren en geç altı ay içerisinde ilk genel kurul toplantılarını süresinde yapması gerekmektedir¹⁶⁵ (STSK md. 12/1). Sendikaların zorunlu organlarını oluşturmaması da bu sebeple kendiliğinden sona ermesine sebep olmaktadır (TMK md. 87/2). Sendikaların zorunlu organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur (STSK md. 9/1). İlk genel kurulun oluşturulmaması zorunlu organların oluşturulmaması sebebiyle kendiliğinden sona erme hali olup oluşturulursa dahi toplanmaması da kendiliğinden sona erme sebebidir. Bu sona erme halinde TMK md. 87/2’de yer alan düzenlemenin lafzında “ve” bağlacı kullanılarak hem ilk genel kurul toplantısının belirlenen sürede yapılmamış olmasına hem de zorunlu

¹⁶³ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 693.

¹⁶⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 317; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 299; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 213; Tuncay – Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 178.

¹⁶⁵ Akyiğit, *Toplu İş*, 318; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 300; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 213; Şahlanan, *Toplu İş*, 300.

organların oluşturulmamış olmasını öngördüğü kabul edilebileceği gibi öğreti de belli yazarlar tarafından buradaki ve bağlacının veya anlamında kullanıldığı kabul edilmektedir¹⁶⁶. Örneğin ilk genel kurul toplantısına altı ay içerisinde yapmış olsa dahi diğer zorunlu organların oluşturulmaması sebebiyle sendikanın kendiliğinden sona erip ermeyeceği gündeme gelecektir. İlk genel kurul toplantısında diğer zorunlu organlar oluşturulamamış olursa sendikanın sona ermeyeceğini söylemek mümkün olmayacağı için buradaki “ve” bağlacını “veya” şeklinde anlamalı ve ilk genel kurul toplantısı yapılmış olsa dahi zorunlu organlar oluşturulamamışsa bunun kendiliğinden sona erme hali olduğu kabul edilmelidir.

Zorunlu organların oluşturulmamasından dolayı sona erme hali yetkili iş mahkemesinde açılan dava ile tespit edilmesi ile gerçekleşecektir (STSK md 80/1).

2.3.1.2. Sendika Yönetim Kurulunun Oluşturulmasının İmkansız Hale Gelmesi

Sendikanın tüzüğü gereğince yönetim kurulunun oluşturulmasının gerekliliklerinin yerine getirilmesine rağmen yönetim kurulu oluşamıyorsa bu halde yönetim kurulunun oluşturulması imkansız hale gelmiş demektir. STSK md. 9/1’de yer aldığı üzere yönetim kurullarının kaç üyeden oluşacağı alt ve üst sınırlarla belirlenmiş ve asil üyelerle aynı sayıda yedek üyelerin bulunacağı düzenlenmiştir. Sendika tüzüğündeki usul uygulandığında kanunun aradığı yeterliliklerin sağlanamaması durumunda sendikanın kendiliğinden sona ereceğini söylenebilir¹⁶⁷ (TMK md. 87/4).

2.3.1.3. Üst Üste İki Olağan Genel Kurul Toplantısının Yapılmaması

Sendikaların genel kurullarının toplantılarının yapılabilmesi için toplantı yeter sayısı ve karar sayısı gibi bir takım sınırlamalar kanunda düzenlenmiştir. (STSK md. 12) genel kurul toplantısının yeter sayıların sağlanamaması nedeniyle toplanamamasını veya genel kurul toplantılarının yapılmaması durumlarında ne olacağı 6356 sayılı kanunda değil onun atıf yaptığı medeni kanun hükümlerine göre belirlenecektir (STSK md 80). TMK md. 87/5’e göre Üst üste iki defa genel kurul toplantısının yapılmaması veya yapılamaması durumunda sendika kendiliğinden sona erer¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 319.

¹⁶⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 319; Sur, *Toplu İlişkiler*, 214; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 300.

¹⁶⁸ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 300; Akyiğit, *Toplu İş*, 320; Sur, *Toplu İlişkiler*, 214.

2.3.1.4. Sendikanın Acze Düşmesi

Acizlik, borçlarını ödeyemez duruma gelmek anlamına gelmektedir. Sendikanın borçlarına ödeyemez duruma düşmesi sendikanın sona ermesine sebep olmaktadır¹⁶⁹ (TMK md. 87/3). Buradaki acizlik halinin geçici olarak değil sürekli ve kesin bir şekilde borçlarını ödeyememe durumu olması gerekmektedir.

2.3.2. Sendikanın Hiç Üyesinin Kalmaması

6356 sayılı kanunda veya onun gönderme yaptığı Türk Medeni Kanunu ve Dernekler Kanunu'nda işçi sendikasının hiç üyesinin kalmaması durumu düzenlenmemiş olmakla birlikte öğretideki genel kabule göre hiç üyesi kalmayan bir sendika kendiliğinden sona erecektir¹⁷⁰.

Kanun koyucu sendikaların varlığını ve anlamını üyeleri ile birlikte kabul etmek yerine sendikalara bağımsız bir tüzel kişilik kazandırarak ayrı bir tanımlama yapılmıştır. Bu doğrultuda incelendiğinde sendikaların hiç üyesinin kalmaması kendiliğinden sona erme hali olarak kabul edilmesine dayanak olmamalıdır görüşü de öğretilde savunulmaktadır¹⁷¹.

2.3.3. Sendikanın Kendi Kararıyla Sona Ermesi

Sendikalar, kanunda yazılı sebepler gerçekleşmiş olmasa dahi kendi kararıyla varlığını sona erdirebilir. Kendi varlığını sona erdirmeye kararına fesih denir. Sendikaların kendini feshetme kararını vermeye yetkili organ genel kuruldur (STSK md. 11/1-j). Ancak kanunda genel kurulun fesih kararı verebilmesi için toplantı yeter sayısı belirtilmemiş olmasına rağmen karar yeter sayısı olarak sendika üye tam sayısının salt çoğunluğunun aranması gerektiğini düzenlenmiştir. Fesih kararı alınabilmesi için toplantı yeter sayısının kanunda düzenlenmemiş olmasına rağmen öğretilde TMK md. 78 ve STSK md. 13/1 uyarınca en az üçte iki çoğunlukla toplantının yapılması, eğer yeterli çoğunluk sağlanamazsa ikinci toplantıya katılanların üye tam sayısının üçte birinden az olmaması gerektiği savunulmaktadır¹⁷².

¹⁶⁹ Şahlanan, *Toplu İş*, 300; Akyiğit, *Toplu İş*, 321; Sur, *Toplu İlişkiler*, 214; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 300.

¹⁷⁰ Sur, *Toplu İlişkiler*, 214.

¹⁷¹ Akyiğit, *Toplu İş*, 321.

¹⁷² Sur, *Toplu İlişkiler*, 206.

2.3.4. Mahkeme Kararıyla Sendikanın Sona Ermesi/Kapatılması (İnfisah)

Bazı durumlarda İlgililerin başvurusu üzerine mahkeme kararıyla sendikaların kapatılması mümkündür. Kapatma kararı süreklilik arz eder ve sendikanın tüzel kişiliğini sona erdirir¹⁷³.

Sendikaların kapatılma nedenlerine STSK, DerK ve Türk Medeni Kanunu'nda (md. 89) yer verilmesine rağmen öğreti de tüm yazarlar tarafından sadece STSK'deki kapatılma nedenlerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir. Sendikalar işçi sınıfının haklarının savunulmasında kendi iradeleriyle hareket edebilecekleri tek olgu olduğundan kapatılma nedenleri dar yorumlanması ve sadece bu kanundaki kapatılma sebepleri dikkate alınmalıdır. Buna göre 6356 sayılı STSK'de yer alan kapatılma sebepleri şunlardır; sendika tüzüklerinde kanuna aykırılık bulunması ve Anayasa'da belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunulmasıdır.

2.3.4.1. Sendika Tüzüklerinde Kanuna Aykırılık Bulunması

Sendikaların kuruluşunda veya sonrasındaki tüzük değişikliklerinde kanuna aykırılık söz konusu ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya ilgili valiliğin başvurusuyla ve başvuru neticesinde alınan mahkeme kararı doğrultusunda aykırılık ve eksikliklerin giderilmesi için en fazla 60 günlük süre tanınır. Süresi içerisinde aykırılık veya eksiklik giderilmezse sendikanın kapatılmasına mahkeme tarafından karar verilir¹⁷⁴. Önel süresi tanınıp eksiklik veya aykırılığın giderilmesine imkan tanınması çalışma hayatında sendikaların varlığına ilişkin bir güvence olarak kabul edilebilir.

2.3.4.2. Anayasada Belirtilen Cumhuriyetin Niteliklerine ve Demokratik Esaslara Aykırı Faaliyette Bulunulması

Buna göre cumhuriyetin nitelikleri ne ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunan sendikalar hakkında, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Başsavcısının talebi

¹⁷³ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 301; Akyiğit, *Toplu İş*, 324; Sur, *Toplu İlişkiler*, 215; Şahlanan, *Toplu İş*, 302; Tuncay – Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 178.

¹⁷⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 324; Sur, *Toplu İlişkiler*, 215; Şahlanan, *Toplu İş*, 302; Tuncay – Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 179.

üzerine mahkeme kararıyla kapatılabilir¹⁷⁵ (STSK md. 31/1). Eğer ki kapatma davasına gerekçe gösterilen faaliyeti sendikanın yöneticileri tarafından bireysel olarak gerçekleştirilmişse mahkeme re'sen sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verebilir. Bu durumda mahkemenin kapatma kararı yerine faaliyetlerin geçici olarak durdurulması kararını vermesi bir zorunluluk değil mahkeme takdirine bırakılmıştır. Durumun gerekliliklerinden ötürü faaliyetlerin sendika tarafından değil de yöneticiler tarafından bireysel olarak gerçekleştirilmesine rağmen sendika hakkında kapatma kararı da verebilir (STSK md. 31/2). Sendikanın doğrudan kendi kişiliği ile kapatmaya neden olacak aykırı faaliyeti gerçekleştirmesi durumunda zaten böyle bir ayırım bulunmayacaktır. Muhakeme açısından anayasada yer alan Cumhuriyetin niteliklerinin tespitinde bir belirsizlik olmasa da demokratik esaslar ve onlara aykırılığın ne olacağının tespiti net değildir.

2.4. Grevci Sendikanın 3/4 Oranında Üye Kaybı Sonucu

Grevin sona erme hallerinden bir diğeri olarak grevi uygulayan sendikanın grevin uygulandığı iş yerindeki üyelerinin 3/4 oranında kaybı söz konusu olduğunda grevin sona erdiği söylenebilir¹⁷⁶. Buna göre grevci sendikanın 3/4 oranında üye kaybı durumunda ilgililerden biri mahkemeye başvurarak grevin sona erdirilmesini isteyebilir. 6356 sayılı STSK md. 75/6'da şöyle düzenlenmiştir:

“(6) 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.”

Öncelikle işyerinde yetki belgesini almış sendikanın usulüne uygun grev kararı alınmış ve uygulanmaya başlanmış bir grev olması gerekmektedir.

Yasada ifade edilen ilgililer kelimesi grevden etkilenen herkesi kapsamaktadır. İlgili kişi işverenin kendisi olabileceği gibi uyuşmazlık işveren tarafı sendika ise işveren sendikası

¹⁷⁵ Akyiğit, *Toplu İş*, 325; Şahlanan, *Toplu İş*, 302; Sur, *Toplu İlişkiler*, 215; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 304; Tuncay – Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 179.

¹⁷⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 638; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 693; Sur, *Toplu İlişkiler*, 519; Tuncay – Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 512; Ekmekçi, *Toplu İş*, 717.

ve grevin uygulandığı iş yerinde çalışan işçiler de ilgili olarak bu yolla dava açabilmektedir¹⁷⁷.

İşverenin kendisi veya greve katılan işçiler doğal olarak grevden etkilenen en temel taraflardır, bu sebeple ilgili tanımını ilk olarak kendileri karşılamaktadır. İş yerinde çalışan işçiler, grevci sendikanın üyesi olmasalar veya greve hiç katılmasalar bile, grev yasağı kapsamında çalışan işçiler olsa bile bu hüküm kapsamında ilgili sıfatıyla mahkemeye başvurabilir¹⁷⁸.

Grevci işçi sendikasının üye kaybı ile kastedilenin ne olduğu konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Öncelikle sendika üyesi işçinin kendi iradesiyle üyelikten istifa etmesi en temel ayrılma yolu olarak görülmekte ve kanunda bahsedilen üyelikten ayrılma ifadesini doğrudan karşılamaktadır. Ancak işçinin ölümü veya başkaca bir sebepten sendika üyeliğinin sona ermesi halinde de üye kaybından sayılacak olup olmadığı belirli değildir. Öğretide kimi yazarlar tarafından sadece istifa yoluyla üyelikten ayrılmayı esas kabul edip üyeliğin diğer sona erme hallerine göre gerçekleşmesi durumunda grevin sona erdirilmesindeki 3/4 oranına dahil edilmemesi gerektiği savunulmaktadır¹⁷⁹. Kimi yazarlar ise üyelikten ayrılma ifadesini sadece istifa olarak değil diğer sebeplerle sendika üyeliğinin sona ermesini de kapsayacağını düşünmektedir¹⁸⁰. Bu tartışma aşağıda detaylıca ele alınmıştır.

Sendikanın üye kaybı nedeniyle grevin sona ermesinin unsurlarını¹⁸¹ ve tartışmalı halleri Yargıtay kararlarıyla karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

2.4.1. Grevin Başlamış Olması

Usulüne uygun bir şekilde grev kararı almış olan sendika tarafından başlamış bir grevin bulunması gerekmektedir. Grev kararı alınabilmesi için sendikanın yetki belgesini almış olması gerekmektedir. Yetki belgesi ve grev kararı alındıktan sonra sendikanın bu

¹⁷⁷ Şahlanan, *Toplu İş*, 634; Sur, *Toplu İlişkiler*, 519.

¹⁷⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 639.

¹⁷⁹ Akyiğit, 640.

¹⁸⁰ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 694; Şahlanan, *Toplu İş*, 635.

¹⁸¹ Ercan Akyiğit, “Grevci Sendikanın Grev Uygulanan Ünitelerde Üye Kaybı Sonucu Grevin Sona Erdirilmesi ve Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşüp Düşmeyeceği”, *MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, sy 1 (Haziran 2022): 125.

kararını uygulamaya koymuş olması gerekir. Bu sebeple grevin sona ermesi için uygulanmaya başlamış bir grev olması gerekir¹⁸². Grev kararı alınmış olsa dahi henüz uygulamaya başlamayan bir grev sürecinde sendika üye kaybı gerçekleşse dahi bu sebeple grev sona erdirilemez.

Kanuna aykırı olarak alınmış bir grev kararı, uygulansa dahi yine bu sebeple sona erdirmeye gerçekleştirilemez. Çünkü kanunda kastedilen usulüne uygun alınmış grev kararı olması gerekliliği, kanuna aykırı gerçekleştirilen grevlerde bu sebeple sona erdirmeye durumunu mümkün kılmamaktadır.

2.4.2. Sendikanın Grevin Uygulandığı Ünitedeki Üyelerinin Ayrılması

Yetki belgesine sahip ve usulüne uygun bir şekilde grev kararı almış bir sendikanın, grevin uygulanmaya başlamasından sonra, grevin uygulandığı ünitedeki üyesi işçilerin 3/4'ünün üyelikten ayrılması gerekmektedir. Burada tartışılması gereken hususlar ayrılma ifadesinin hangi halleri kapsadığı, üyelikten ayrılmanın oranı ve üyelikten ayrılmanın barındırdığı anlam şeklindedir¹⁸³.

Öncelikle üyelikten ayrılmanın hangi halleri kapsadığı incelenmelidir. Ayrılma ile sadece istifa olgusu geçerli kabul edilecek yoksa üyeliğin tüm sona erme halleri dahil edilecek midir? Kanun metninde doğrudan “ayrılma” ifadesi kullanılmaktadır. Ayrılmak kelimesi yerine çekilme kelimesi kullanılmadığı için tüm sona erme halleri dahildir denilebilir. Ancak grev hakkı gibi önemli bir hakkın kullanımını sınırlandırırken dikkatli olunması gerekmektedir. Kapsamını belirlerken hangi sonuçları doğuracağı ve sebep-sonuç ilişkisine de tartışmak gerekmektedir. Üye kaybı nedeniyle grevin sona erme sebebinin sendikanın iş yerindeki işçileri temsil kabiliyetinin ortadan kalkması olup olmadığına göre değerlendirilebilir. Eğer üye kaybı ile grevin sona ermesi sendikanın temsil kabiliyetinin kaybolması sebebiyle gerçekleştiğini kabul edersek işçilerin istifa dışında diğer sebeplerle sendika üyeliğinden ayrılmasını da kanundaki üyelikten ayrılma kapsamı içerisinde tutmamız gerekir. Ama grevin sona ermesinde doğrudan kanunun uygulaması dışında amaçsal yorum yaparak kanun koyucunun açık bir şekilde ifade etmediği amacının sendikanın temsil kabiliyetinin ortadan kalkması olduğu gibi bir kabul olmaksızın, sadece ayrılma kelimesini esas alırsak diğer sebeplerle sendika üyeliğinin

¹⁸² Akyiğit, *Toplu İş*, 639; Şahlanan, *Toplu İş*, 634; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 693.

¹⁸³ Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”.

sona ermesini iş yerindeki işçilerin 3/4 oranında üyelikten ayrılmasını hesap ederken dahil edilmelidir.

Öğretideki tartışmalarda kanun koyucunun amacının ne olup olmadığı üzerinde de durulmaktadır. Kanunun gerekçesinde grevin etkisiz hale geldiği için sona erdirildiği ifade edilmiş olup buna dayanarak grevin etkisiz hale gelmesi incelenmektedir¹⁸⁴. Bu açıdan yaklaşıldığında sendika üyeliğinin her türlü sona ermesinin dahil edilmesi gerekir çünkü öyle veya böyle sendikanın üye sayısının azalması grevin etkisini azaltacaktır. Ancak yine de grevin iradi bir olgu olması sebebiyle, sendika üyesi işçilerin iradesi söz konusudur. İrade dışı bir şekilde sendika üyeliğinin sona ermesi durumunda üyelikten ayrılan işçilerin sayısına dahil etmek grevi uygulayan işçilerin iradesini göz ardı etmek anlamına gelir¹⁸⁵. Kaldı ki kanunun diğer kısımlarında üyelikten çekilme ifadesi kullanılmasına rağmen sadece burada ayrılma ifadesinin kullanılması, kanun koyucunun aradaki farkı bilmesine rağmen özellikle ayrılma kelimesini tercih ettiğini göstermektedir. Her ne kadar literatürde kanunun gerekçesi ile uyumlu olduğu kabul ediliyor olsa da grevin etkisini oluşturan temel unsur işçilerin iradesidir. Bu sebeple istifa dışındaki diğer sona erme hallerinin dahil edilmemesi isabetlidir.

Yargıtay'da 2009 yılında vermiş olduğu bir kararında, üyelikten ayrılmanın “*istifa, işkolu değiştirmesi, emeklilik, ölüm gibi sebeplerle*”¹⁸⁶ gerçekleşmesi gerektiğini belirterek geniş anlamda değerlendirmiştir.

Sendika üyeliğinden ayrılma istifa yoluyla gerçekleşirse, üyenin istifa dilekçesini vermesinden itibaren bir ay geçtikten sonra üyeliği sona erer. Eğer ki grev uygulanmaya başlandıktan sonra veya başlamadan hemen önce sendika üyesi işçiler üyelikten istifa ederse ve üyeliğin sona ermesi için gereken bir aylık süre henüz geçmemişse hala sendika üyesi kabul edilirler ve üyelikten ayrılan işçiler arasına dahil edilmezler¹⁸⁷. Yargıtay da bir aylık süre dolmadan üyelikten ayrılan işçilerin arasına dahil edilmeyeceğini

¹⁸⁴ Şahlanan, *Toplu İş*, 635.

¹⁸⁵ Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, 133.

¹⁸⁶ Yargıtay 9. HD, “E.2009/33838 K.2009/27396” (Legalbank İçtihat Bankası, 15 Eylül 2009), legalbank.net.

¹⁸⁷ Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, 130.

kararlarında ifade etmektedir¹⁸⁸. Ancak literatürde grevin etkisinin ön planda değerlendirilmesi gerektiğini düşünen yazarlar tarafından, bir aylık sürenin dahi beklenmemesi gerektiği görüşü savunulmaktadır¹⁸⁹.

2.4.3. Sendika Üyeliğinden Ayrılan İşçilerin Kapsamı

Sendika üyeliğinden ayrılan işçilerin, grevin uygulandığı üniteye çalışan işçiler olması, gerekmektedir. Aynı sendikanın üyesi olup grevin uygulandığı iş yerinde değil de başka işyerinde çalışan işçilerin sendika üyeliğinden ayrılması, bu sebeple grevin sona erdirilmesinde üyelikten ayrılan işçilerin sayısına dahil edilmez. Ancak işletme toplu iş sözleşmesi bağlamında uygulanan grevde, işletmeye dahil olan her iş yerinde oranı ayrı ayrı değerlendirilerek veya işletmenin bütünündeki işçileri bir arada değerlendirerek mi hesaplanacağı belirlenmelidir¹⁹⁰. Bu husus kanunda açıkça düzenlenmemiştir.

Kanunun lafzında işyerindeki işçiler ifadesi geçiyor olsa da işletme toplu iş sözleşmesi kapsamındaki tüm işyerleri ayrı ayrı değerlendirilmemelidir. Grev kararı alınırken her iş yeri bağımsız uygulamaya sahip olmadığı için, grev kararında ve uygulamasında bir bütünlük olduğu için grevin sona erdirilmesinde de ayrı ele almamak gerekir. Bu doğrultuda öğretideki bir görüş, işletmenin bütünlüğünden yola çıkarak tüm işyerlerini kapsadığını söylemektedir¹⁹¹. Hatta işletme içerisindeki grev yasağı olan iş yerlerini dahi dahil etmektedir¹⁹².

Diğer bir görüşe göre işletmenin bütünlüğü açısından aynı şekilde düşünse de grev yasağı kapsamındaki işyerleri için aynısı söylenememektedir¹⁹³. TİS kapsamındaki grevi bir bütün olarak ele alırsak grev yasağı kapsamında olan ama işletmeye dahil işyerlerinde grevin varlığından söz edemeyeceğimiz için buradaki üye kayıtlarını ve toplam işçi sayısını işletme bütününe dahil etmemiz gerekir. Grev hakkının kullanılabilmesi ve hakkın kullanımının sınırlandırılabilmesi birbirinden ayrı değerlendirilmelidir. Bu

¹⁸⁸ Yargıtay 9. HD, “E.1990/19612 K.1990/10153” (Legalbank İçtihat Bankası, 12 Ekim 1990), legalbank.net.

¹⁸⁹ Şahlanan, *Toplu İş*, 223, 635.

¹⁹⁰ Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, 129.

¹⁹¹ Şahlanan, *Toplu İş*, 636.

¹⁹² Ekmekçi, *Toplu İş*.

¹⁹³ Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, 129; Akyiğit, *Toplu İş*, 623.

sebeplerdir ki grevin bütünlüğü gereği, işletme kapsamındaki tüm iş yerlerinden grev yasağı kapsamında olmayanların tümünün birlikte ele alınması gerekmektedir. Aynı şekilde grup TİS kapsamında hangi işyerleri dahil edilmişse o işyerlerindeki işlerin sayısı ve ayrılımların sayısı dikkate alınmalıdır. Gruba dahil olup ancak greve gidilmemiş olan işyerlerindeki işçiler ve ayrılımlar dahil edilmemelidir¹⁹⁴.

Sendika üyeliğinden ayrılan işçilerin sayısının tespitinde kapsam ne kadar önemliyse zamansal olarak hangi andaki sayının esas alınacağı da önemlidir. Bu husus kanunda açıkça düzenlenmiş olup sendikanın yetki tespiti için başvurduğu tarihteki üye sayısının dikkate alınacağı belirtilmiştir (STSK 75/6).

2.4.4. Grevin Etkinliğini Yitirip Yitirmediğinin Tespitinin Gerekliliği

2822 sayılı kanun döneminde, 6356 sayılı kanunun 75/6. maddesi ile aynı düzenlemeyi elen alan TSGLK 51. maddenin gerekçesinde, grevin etkinliğini yitirmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁹⁵. Yeterli oranda üye sendikadan ayrılrsa dahi buna göre grevin sona erdirilebilmesi için grevin etkinliğini yitirdiği araştırılmalı ve ondan sonra grevin sona erdirilmesine mahkeme tarafından karar verilmelidir. Bu düzenleme, üye kaybı ile grevin sona erdirilmesi için temel sebep olarak görülen grevin anlamını kaybetmesiyle ve toplu pazarlık sisteminin amacı açısından yararının kalmamasıyla örtüşmekte ve anlaşılabilmektedir¹⁹⁶. Öğretide de grevin etkisiz kalması halinde yargı müdahalesiyle grevin sona erdirilmesinin amaçlandığı kabul edilmektedir¹⁹⁷.

Ancak 6356 sayılı kanunun 75. maddesinde veya gerekçesinde grevin etkisizliğinin araştırılması veya grevin etkisiz kaldığının tespit edilmesi gibi bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna göre sadece sendikanın grevin uygulandığı işyerindeki üyelerinin $\frac{3}{4}$ oranında ayrılmasının tespiti yeterli kabul edilmekte ve grev mahkeme kararıyla sona erdirilebilmektedir. Kimi yazarlar tarafından, kanunda açıkça belirtilmiş olmasa dahi belirli orandaki sendika üyesi işçinin sendika üyeliğinden ayrılmasıyla

¹⁹⁴ Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, 129.

¹⁹⁵ Yargıtay 9. HD, “E.2009/33838 K.2009/27396”; Yargıtay 9. HD, “E.1998/15964 K.1998/15467” (Legalbank İçtihat Bankası, 02 Kasım 1998), legalbank.net.

¹⁹⁶ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 512.

¹⁹⁷ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 694.

birlikte grevin etkinliğinin de yitirilip yitirilmediğinin tespit edilip ona göre grevin sona erdirilmesi gerektiği savunulmaktadır¹⁹⁸.

Grevci sendikanın dörtte üç ye kaybı sebebiyle grevin mahkeme kararıyla sona erdirilebilmesi için ilgililerden birinin mahkemeye başvurmuş olması gerekmektedir. İlgili, sürecin taraflarından birisi olabileceği gibi grevin uygulandığı işyerindeki bir işçi, işveren veya varsa işveren sendikası da olabilir.

2.5. Grevin Sona Ermesi Sayılıp Sayılmayacağı Hususundaki Tartışmalı Haller

Bazı hallerin grevin sona erme hali olarak hüküm doğuracağının kabulünde kanunun açıkça bir ifadesi olmadığı gibi doktrinde de tartışmalıdır. Bu kapsamda, sendikanın faaliyetlerinin durdurulması, işçilerin kendiliğinden işbaşı yapmaları, işyerinin kapatılması, grevin çok uzun sürmesi, grev oylaması ile greve hayır kararının çıkması ve grev ertelemesi kararı alınarak uyuşmazlığın barışçı yollarla çözüme kavuşturulması halleri incelenecektir.

2.5.1. Grevci Sendikanın Faaliyetlerinin Durdurulması

Bu sona erme hali kanunda açıkça belirtilmemiş olup aksine 2822 sayılı yasada hüküm bulunmasına rağmen 6356 sayılı yasada dahil edilmemiştir. 2822 sayılı yasada 51/3 maddesinde grevi uygulayan sendikanın faaliyetlerinin durdurulması durumunda grevin kendiliğinden sona ereceği düzenlenmiştir. Yeni yasada kanun koyucu bu hususta sessiz kalmıştır. STSK md. 76'da sendikanın faaliyetlerinin durdurulması düzenlenmiş ve kanunun yedinci ve on ikinci bölümlerinde belirtilen işlem ve uygulamaların durdurulacağı ifade edilmiştir. Bununla birlikte grev yedinci ve on ikinci bölümün içinde değildir. Buradan anlaşıldığı üzere grevi uygulayan sendikanın faaliyetlerinin durdurulması durumunda grevin devam edeceği anlařılmaktadır¹⁹⁹.

Grevi sona erdirmeyen bir hal olmasına rağmen neden bu bölümde yer verildiği değerlendirilirse, eski kanun döneminde bir sona erme hali olarak düzenlenen ancak yeni dönemde özel olarak sona erme hali şeklinde düzenlenmeyen, grevin devam edeceğine yönelik doğrudan bir düzenleme de bulunmayan bir kurum olduğu için, tartışılması yerinde olacaktır.

¹⁹⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 627; Akyiğit, "Sendikanın ye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi", 136.

¹⁹⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 649.

Sendikaların kapatılması gereken durumlarda kapatmadan önce veya kapatılması söz konusu olmasa dahi bazı durumlarda faaliyetlerinin durdurulmasına mahkeme tarafından karar verilmesi mümkün kılınmıştır²⁰⁰. Faaliyetlerinin durdurulması söz konusu olduğunda sendika veya konfederasyonların tüzel kişilikleri sona ermez ancak durdurma süresi ile sınırlı olmak üzere fiil ehliyetini ortadan kaldırır²⁰¹.

Sendikaların faaliyetlerinin durdurulması iki aşamada meydana gelebilir, tüzük veya belgelerde kanuna aykırılık ve kapatma davasında tedbir olarak faaliyetin durdurulması şeklinde karşımıza çıkar²⁰².

2.5.1.1. Tüzük ve Belgelerde Kanuna Aykırılığın Bulunması

Sendikalar kurucuları tarafından tüzüğünü, sendika merkezinin bulunduğu il Valiliği'ne vermeleriyle tüzel kişilik kazanırlar. Tüzel kişilik kazanmaları herhangi bir izne bağlı olmasa da sonrasında idare tarafından incelenir. Bu inceleme valilik veya bakanlık tarafından kanuna uygunluk denetimi şeklinde yapılır. Yapılan inceleme ile idare tarafından bir kanuni aykırılık tespit edilirse bir aylık süre içerisinde aykırılığın giderilmesini ister. Bu süre içerisinde kanuna aykırılığın giderilmemesi halinde bakanlık veya valilik mahkemeye başvurur²⁰³.

Mahkeme kurucuları da dinleyerek üç iş günü içerisinde sendikanın durdurulmasına karar verebilir. Kanuna aykırılığın giderilmesi için 60 günü geçmeyecek şekilde süre verir. Mahkeme burada sendikanın faaliyetini durdurma kararı vermek zorunda değildir, gerekli görürse durdurabilmesine imkan sağlanmıştır²⁰⁴.

2.5.1.2. Kapatılma Davasında Tedbir Kararı Olarak Faaliyetin Durdurulması

Sendikaların yukarıda da belirtildiği üzere kapatılma sebebi olarak gösterilen cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunması durumunda hakkında kapatma davası açılırsa, yargılama süresince resen veya talep

²⁰⁰ Akyiğit, 314; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 305; Şahlanan, *Toplu İş*, 294; Sur, *Toplu İş ilişkiler*, 211.

²⁰¹ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 305; Sur, *Toplu İş ilişkiler*, 212; Akyiğit, *Toplu İş*, 317.

²⁰² Akyiğit, *Toplu İş*, 315; Sur, *Toplu İş ilişkiler*, 212; Şahlanan, *Toplu İş*, 294; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1000.

²⁰³ Şahlanan, *Toplu İş*, 295; Ekmekçi, *Toplu İş*, 261; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 306; Şahlanan, *Toplu İş*, 294.

²⁰⁴ Şahlanan, *Toplu İş*, 296; Akyiğit, *Toplu İş*, 315.

üzerine sendikaların faaliyetlerinin durdurulmasına ve yöneticilerinin geçici olarak görevden alınmasına karar verilebilir²⁰⁵. Bu durumda da sendikaların faaliyetleri durdurulmuş olur.

Buradaki faaliyetlerin durdurulması kararı yargılama süresince sınırlı ve tedbir niteliğinde olup hüküm kurulduktan sonra devam etmeyecektir. Zaten sendikanın kapatılmasına yönelik karar verilirse durdurma kararının uygulanabilirliği ortadan kalkmış olacağı, kapatılmama kararı verilirse sendikanın hukuka uygun bir şekilde faaliyetlerine devam edeceği ortadadır.

2.5.1.3. Faaliyetin Durdurulmasının Sonuçları

Öncelikle TİS tarafı sendikanın üyesi olmayan ve TİS'den faydalananların ödediği dayanışma aidatından sendikanın mahrum kalması söz konusu olacaktır²⁰⁶ (STSK md. 36/6). 2822 sayılı eski yasadaki düzenlemeye göre dayanışma aidatının ödenmeyeceğiyle birlikte üyelik aidatının da ödenmeyeceği düzenlenmişti. Ancak yeni yasada üyelik aidatıyla ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Öğretide ne kadar yeni yasada bahsedilmemiş olsa da dayanışma aidatının ödenmediği yerde üyelik aidatının ödenmesinin de yerinde olmayacağına dair görüş mevcuttur²⁰⁷. Aidatın ödenmemesi durumu sendikanın faaliyetlerinin durdurulduğu süre ile sınırlıdır, faaliyetlerinin durdurulması sona erdiğinde aynı şekilde üyelerin ve dayanışma aidatı ile TİS'den yararlananların aidat yükümlülükleri yeniden başlar. Ancak tabi ki arada geçen süre hesaba katılmaz, sendikanın faaliyet serbestisinin başlangıcından itibaren aidat borcu doğar²⁰⁸.

Sendikanın faaliyetinin durdurulması fiil ehliyetinin sınırlandırılması olduğundan ehliyetin kullanımı için bir erk ihtiyacı söz konusudur. Bu sebeple de kayyım atanması düzenlenmiştir. Sendikaların mallarının yönetimi, çıkarlarının korunması ve süresi

²⁰⁵ Ekmekçi, *Toplu İş*, 262; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 177; Sur, *Toplu İlişkiler*, 212; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 305.

²⁰⁶ Şahlanan, *Toplu İş*, 300; Ekmekçi, *Toplu İş*, 264.

²⁰⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 316.

²⁰⁸ Akyiğit, 317; Ekmekçi, *Toplu İş*, 264; Sur, *Toplu İlişkiler*, 213.

içerisinde genel kurul yapılmasının sağlanması için bir veya üç kayyım atanabilir²⁰⁹ (STSK md. 31/3).

Sendikanın faaliyetinin durdurulmuş olması, TİS yetkisi bulunan bir sendikanın yetki kaybına neden olmamakla birlikte faaliyetleri durdurulmuşken TİS yapmasına engel olur. Tarafı olduğu ve hali hazırda devam eden bir TİS bulunması durumunda ise taraf sıfatı devam eder fakat yorum davası açamaz ve değişiklik yapamaz. Yorum davası açmak ve TİS’de değişiklik yapmak sendikal bir faaliyet olduğundan bu faaliyeti gerçekleştirmesi mümkün olmayacaktır²¹⁰.

Grevin bir sendika faaliyeti olduğu aşıkardır ama yine de faaliyetlerin durdurulmasında kapsama alınmaması anlaşılması güç bir durumdur²¹¹. Eski kanun döneminde olduğu gibi doğrudan grevin sona ereceği düzenlenseydi uygulama bakımından da kolaylıklara sebep olacaktı ancak durdurma kapsamında ele alınacak olursa, faaliyetleri durdurulan sendikanın yürüttüğü greve katılan işçiler, sendikanın faaliyetlerin durdurulduğu esnada işyerinde çalışmaya devam edip, faaliyetleri serbest bırakıldığında tekrar iş mi bırakacaklardır? Grevin de sendikanın faaliyetleriyle birlikte durdurulmasının uygulama açısından sorunlara yol açacağı görünmektedir. Bu sebeple, faaliyetleri durdurulan sendikanın yürüttüğü grevin akıbeti kanunda doğrudan düzenlenmemiş olsa da sona ereceği yönünde bir ifade bulunmadığı için grevin devam etmesi daha isabetli görülmektedir.

Faaliyetin durdurulması durumunda grevin devam edip etmeyeceğine dair bir Yargıtay kararı bulunamadığı için bu konudaki görüşü hakkında bir yorumda bulunulmamıştır.

2.5.2. İşçilerin Kendiliğinden İşbaşı Yapmaları

Grevi uygulayan işçilerin herhangi bir şekilde sendika kararı veya mahkeme kararı olmadan kendiliğinden grev yapmayı bırakıp işbaşı yapmaları durumunda grevin akıbetinin ne olacağı hakkında bir düzenleme yapılmamıştır ve aydınlatılması gerekmektedir. Yukarıda bahsedilen belli oranda üye kaybı ile sona ermeden farklı olarak işçilerin tümünün grev yapmayı bırakması halinde grevin kendiliğinden sona ereceği ya da mahkeme kararı ile mi sona ereceği belli değildir.

²⁰⁹ Sur, *Toplu İlişkiler*, 212; Akyiğit, *Toplu İş*, 317; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 177.

²¹⁰ Akyiğit, *Toplu İş*, 317; Şahlanan, *Toplu İş*, 299.

²¹¹ Akyiğit, *Toplu İş*, 650.

Kanunun ruhundan yola çıkarak 3/4 oranında üye kaybı yaşanmasına karşın mahkemeye başvurarak grevin sona erdirilmesi mümkünse grev yapan işçilerin tamamının kendiliğinden işi bırakmalarının da grevi sona erdireceğine ulaşılmaktadır. Zaten ortada grev yapan hiçbir işçinin bulunmaması durumunda grevin varlığından da söz edilemeyecektir.

Öğretide kimi yazarlar tarafından kabul edilen görüşe göre, greve katılan işçilerin tamamının görevi bırakmaları veya çok büyük bir kısmının işbaşı yapmaları durumunda dahi, grevi kaldıran bir sendika kararı veya mahkeme kararı olmadıkça grevin devam edeceği belirtilmektedir. Bu görüşün dayanağında ise iş yerinde kilit noktalarda çalışan işçilerin grev yapması, sayıca az olsa bile grevin etkililiğini sürdürmesine sebep olur²¹². Grevin etkililiği devam ettiği sürece belli oranda işçinin sendika üyeliğinden ayrılması söz konusu olsa dahi mahkeme kararıyla grev sona erdirilemeyecektir²¹³.

Sendika tarafından greve katılan hiçbir işçinin kalmaması halinde veya çok az işçi kalmış olsa dahi grevi sürdüren işçilerin kilit noktalarda olmaması durumunda yani grevin etkisinin kalmaması halinde grevi sona erdirmesi beklenir. Sendika grevi sona erdirmeye kararı almasa dahi grev kendiliğinden sona ermeyecektir²¹⁴. Ancak sendika buna rağmen görevi sürdürme kararında olsa bile, işçilerin büyük bir kısmının desteklemediği bir grevin kimse için bir yararının olmayacağı ve mahkeme tarafından grevin kaldırılmasının talep edilebileceğine yönelik literatürde görüş bulunmaktadır²¹⁵. Benzer şekilde greve katılan işçinin kalmaması durumunda grevin sona erdirilmesine yönelik mahkemeden talepte bulunmasına destek veren başka bir görüşe göre, belirli oranda işçinin sendika üyeliğinden istifa etmesi durumu ile benzeştirilerek aynı şekilde 4/3 oranında işçinin greve katılmadığının tespiti ile sona erdirilebileceği belirtilmektedir²¹⁶.

Grevin etkilerinin devam edip etmemesi veya 6356 sayılı kanunun sistematığında grevi işçilerin iradesi ile özdeşleştirmeyerek sendikanın şahsında tanımlanması nedeniyle işçilerin greve katılıp katılmamasının grevin akıbetini değiştirmemesi gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak yine de bu durumdaki greve müdahale edilmesi gerektiği ve bu

²¹² Oğuzman, *Grev*, 127.

²¹³ Akyiğit, *Toplu İş*, 650.

²¹⁴ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 511.

²¹⁵ Şahlanan, *Toplu İş*, 641.

²¹⁶ Ekmekçi, *Toplu İş*, 734.

müdahalenin yasal olmayan bir müdahale olarak değerlendirilememesi gerektiği görüşü baskındır²¹⁷.

Sendika grevi sona erdirmese ve mahkeme tarafından sona erdirilmesine karar verilmemişse, bu durumda grev hakkının kötüye kullanıldığına dayanılarak grevin durdurulması istenebilir²¹⁸ (STSK md. 72).

2.5.3. İşyerinin Kapatılması

Temel olarak bir iş yerinin ticari faaliyet amacıyla açılması ne kadar girişim özgürlüğü kapsamındaysa aynı şekilde iş yerinin kapatılması da girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirilir²¹⁹. Ancak belirli hallerde bu girişim özgürlüğünün sınırlandırılması gündeme gelebilir. İş yerinin işveren tarafından kapatılması çalışma ve girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirilemeyip sınırlandırılabilmesi, iş mücadelesi sırasında iş yerinin tasfiyesi amacı ile değil de uyuşmazlığın lehine çözülmesinde karşı tarafa yönelik baskı unsuru olarak kullanılması durumunda söz konusu olur²²⁰.

İş mücadelesi başlamadan önce alınan bir karar gereği iş yerinin kapatılması söz konusuysa bu durum girişim özgürlüğü olarak değerlendirilebilecekken iş mücadelesi başladıktan sonra kapatma kararının alınması özgürlüğün sınırlandırılmasını gerektiren bir durum olarak ortaya çıkacaktır²²¹.

İş yerinin kapatılması kararı değerlendirilirken gerçek ve samimi olup olmamasına göre ele alınır²²². Eğer kapatılma kararı gerçek ve samimi değilse bu durumda yasa dışı lokavt gündeme gelecektir²²³.

Öncelikle iş yerinin kapatılması durumunda peşinen yasa dışı lokavt olup olmadığına dair bir yargıya varılamaz. Her somut olay nezdinde iş yerinin kapatılması kararının gerçek

²¹⁷ Şahlanan, *Toplu İş*, 641; Ekmekçi, *Toplu İş*, 734.

²¹⁸ Sur, *Toplu İlişkiler*, 521.

²¹⁹ Ali Cengiz Köseoğlu, *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*, 1. bs (İstanbul: Beta, 2004); Ali Cengiz Köseoğlu, “İşyerinin Kapanması”, *Sicil* 4, sy 4 (2006): 43-68, <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil04-43-68.pdf>.

²²⁰ Şahlanan, *Toplu İş*, 640; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 719; Akyiğit, *Toplu İş*, 651.

²²¹ Akyiğit, *Toplu İş*, 651.

²²² Sur, *Toplu İlişkiler*, 521; Köseoğlu, “İşyerinin Kapanması”, 52.

²²³ Şahlanan, *Toplu İş*, 640; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 719; Akyiğit, *Toplu İş*, 651; Sur, *Toplu İlişkiler*, 522.

ve samimi olup olmaması o iş yerindeki özel duruma göre değişebilir. Sadece iş mücadelesinin öncesinde veya sonrasında alınmış bir karar olması da tek başına yasa dışı lokavt tespitinde bulunulmasına yeterli gelmeyecektir.

İş yerinde sürdürülen iş mücadelesinde işçi tarafını baskılamak ve uyuşmazlığın çözüme ulaşmasında bir araç olarak lokavtın kullanılması mümkündür. Ancak lokavt şartlarını yerine getirmeden sadece iş yerinin kapatılmasıyla iş mücadelesini sona erdirmeye yönelik bu hareket gerçek ve samimi olmaktan uzak ve yasa dışı lokavt statüsünde sayılabilecektir.

Yargıtay'ın bazı kararlarında konu olabildiği üzere iş yerinde gerçekleştirilen grev sırasında iş yerinin kapatılması ve aynı nitelikteki işin aynı araç gereçlerle sadece farklı bir adreste farklı şirkete ait işyerinde gerçekleştirilmesi de kanuna karşı hile niteliğinde değerlendirilmiştir.

2.5.4. Grevin Çok Uzun Sürmesi Halinde Sona Ermiş Sayılıp Sayılmayacağı

Uygulanmaya başlanmış bir grevin çok uzun sürmesi durumunda hakkın kötüye kullanılması nedeniyle mahkeme tarafından grevin durdurulup durdurulamayacağı literatürde tartışma bulmuştur²²⁴. Bu sebeple konu burada ele alınacaktır.

Kanuna uygun bir şekilde yürütülen bir grev çok uzun sürdüğü için hakkın kötüye kullanımı kapsamına alınıp alınamayacağı tartışılmalıdır. Anayasal düzlemde koruma altına alınmış grev hakkı, uygulanmasında karşılaşılan bir zorluk sebebiyle uygulaması durdurulacak değildir. Zaten grevin doğasında iki tarafın da mücadele sırasında birbirlerinin eylemlerine ne kadar dayanabildiklerine göre mücadelenin seyri netleşecektir. İki tarafta birbirlerine karşı mücadeleye devam edebiliyorlarsa grevin sona erdirilmesi gibi bir ihtiyaç duymayacaktır, çünkü grevin kendisi bunu amaçlamaktadır.

Bu durumda sadece grevin uzun sürmesi sebebiyle hakkın kötüye kullanımı yönünde bir yargılama mümkün değildir. Grevin sürdürülmesi dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmediği sürece, yani gerçekten bir hakkın kötüye kullanımı söz konusu değilse bu durumda grev devam edebildiği kadar sürer²²⁵.

²²⁴ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 695.

²²⁵ Narmanlıoğlu, 695.

2.5.5. Grev Oylaması

Grev oylaması, toplu iş mücadelesinde işçi tarafını temsil eden işçi sendikasının bulunmasına rağmen sendikaya üye olan veya olmayan tüm işçilerin grevden ve işyerindeki çalışma barışının bozulmasından etkilenmeleri mümkün olacağı, sadece sendikaya üye işçilerin etkisiyle değil, tüm işçilerin kararının bir sonucu olarak grevin yerine getirilmesinin sağlanmasını sağlayan demokratik bir yoldur²²⁶.

Grev oylamasının bir sona erme hali olup olmaması kanunda açıkça belirtilmemiştir. Doktrinde de grev oylaması grevi engelleyen bir durum olarak değerlendirilmektedir²²⁷. Ancak aşağıda değerlendirileceği üzere grev oylamasından grevin yapılmamasına yönelik sonuç çıkması durumunda grev gerçekleştirilemeyeceği için bir sona erme hali olarak ele alınmalıdır.

Grev oylaması için talepte bulunmasından önce alınmış olan grev kararının hukuka uygun alınması ve iş yerinde ilan edilmesi gerekmektedir. Hukuka aykırı olarak alınmış bir grev kararına dayanarak grev oylaması talebinde bulunulamaz²²⁸.

Şunu da belirtmekte fayda vardır ki sendika tarafından usulüne uygun bir şekilde alınan grev kararının uygulanabilmesi için grev oylaması şart değildir²²⁹. Grev oylaması isteğe bağlı bir durumdur, belirli sayıdaki işçiler tarafından süresi içerisinde talepte bulunulmazsa grev oylamasına gidilmez. Grevin uygulanmaya başlaması için grev oylaması talep edilebilecek sürenin beklenmesine de gerek yoktur. Yargıtay tarafından yeni kanun döneminde verilen bir kararda da belirtildiği üzere grevin başlaması için grev oylamasının beklenmesi gerekmediği ifade edilmiştir²³⁰.

²²⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 594; Sur, *Toplu İlişkiler*, 478; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 670; Ekmekçi, *Toplu İş*, 552; Şahlanan, *Toplu İş*, 571; Fevzi Demir, “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 2, sy 22 (Haziran 2011): 121-37.

²²⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 593; Ekmekçi, *Toplu İş*, 552; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 436; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 670; Sur, *Toplu İlişkiler*, 471; Şahlanan, *Toplu İş*, 570.

²²⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 594; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 441; Demir, “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, 123.

²²⁹ Şahlanan, *Toplu İş*, 571; Sur, *Toplu İlişkiler*, 478.

²³⁰ Yargıtay 9. HD, “E.2015/3584 K.2015/7508” (Legalbank İçtihat Bankası, 19 Şubat 2015), legalbank.net.

2.5.5.1. Oylama Talebi

6356 sayılı kanunda grev oylaması md. 61’de düzenlenmiş olup diğer hükümleri *Toplu İş Sözleşmesi ve Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik*’te düzenlenmiştir. Buna göre grev oylamasının gerçekleştirilebilmesi için, grev kararının ilanından itibaren altı iş günü içerisinde, grev kararının ilan edildiği tarihte ilgili işyerindeki tüm işçilerin en az dörtte biri tarafından yazılı talepte bulunulması suretiyle süreç başlatılır²³¹.

Talepte bulunan işçilerin sendika üyesi olup olmamaları önemli değildir. Sendika üyesi olmamalarına rağmen grev oylaması talebinde bulunabilme imkanı grev gibi kavgacı bir mücadele aracının iş yerindeki tüm işçileri etkileyecek olması bakımından önemlidir. Kanunda greve katılıp katılmamalarına göre işçilerin toplu iş sözleşmesinden faydalanıp faydalanamayacağı belirleniyor olsa da çalışma barışının tüm işçileri ilgilendirmesi sebebiyle grev oylaması gibi demokratik esaslara uygun bir aracın sendika üyesi olmayan işçiler tarafından kullanılabilmesi doktrindeki pek çok yazar gibi isabetli görülmektedir²³².

Grev oylaması için talepte bulunacak işçilerin sayısının belirlenmesinde grev kararı alınan iş yerindeki işçilerin sayısı esas alınmalıdır²³³. İş yerinde çalışan ama işçi statüsünde olmayan stajyer, çırak ve greve katılması yasak olan özel güvenlik görevlileri gibi kimselerin sayısı, grev oylaması talebinde bulunmak için dörtte bir oranında tespitinde toplam işçi sayısına dahil edilemeyecekleri gibi oylamaya da katılamazlar²³⁴. Aynı şekilde, aynı işverenin işçisi olup başka bir iş yerinde çalışan işçiler de diğer iş yerindeki grev oylaması talebinde bulunamayacakları gibi oylamaya da katılamazlar. Ancak kimi yazarlar tarafından özel güvenlik görevlileri gibi greve katılması yasak

²³¹ Akyiğit, *Toplu İş*, 595; Şahlanan, *Toplu İş*, 571; Sur, *Toplu İlişkiler*, 478; Ekmekçi, *Toplu İş*, 553.

²³² Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1154; Akyiğit, *Toplu İş*, 594; Şahlanan, *Toplu İş*, 571; Sur, *Toplu İlişkiler*, 478; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 670; Ekmekçi, *Toplu İş*, 553; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 348; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 442; Demir, “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 670.

²³³ Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 349; Akyiğit, *Toplu İş*, 595; Sur, *Toplu İlişkiler*, 479; Ekmekçi, *Toplu İş*, 554; Şahlanan, *Toplu İş*, 571.

²³⁴ Şahlanan, *Toplu İş*, 571; Demir, “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, 133.

kimseler de grev oylaması talebinde bulunurken toplam işçi sayısına dahil edilip grev oylamasına katılabilecekleri yönünde görüş belirtmektedir²³⁵.

Hukuka uygun bir şekilde oluşturulmuş alt işverenlik ilişkisi kapsamında alt işveren işçileri de asıl işverenin iş yerindeki grevle ilgili oylamaya yönelik talepte bulunamazlar ve oylamaya katılamazlar. Ancak asıl işveren ve alt işveren arasındaki alt işverenlik ilişkisi hukuka aykırıysa alt işveren işçileri en başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı için grev oylaması talebinde bulunma ve oylamaya katılma hakkına sahip olacaktır²³⁶.

Talebin 6 iş günü içerisinde yazılı olarak yapılması gerekmektedir. 6 iş günü hak düşürücü süredir. Talebin yapılacağı makam eğer grev kararı işyeri toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında ortaya çıkan bir uyuşmazlığa dayanarak alınmışsa işyerinin bağlı olduğu, işletme toplu iş sözleşmesi sebebiyle alındıysa işletmenin her bir işyerinin bağlı olduğu, grup toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı sebebiyle alındıysa grubun her bir işyerinin bağlı bulunduğu görevli makamdır²³⁷.

2.5.5.2. Oylamanın Yapılması

Grev oylaması için görevli makama yazılı talepte bulunulduktan sonra altı iş günü içerisinde görevli makam tarafından grev oylamasının yapılacağı gün ve saat tespitinin yapılması, grev oylamasını iş saatleri dışında veya iş saatleri içerisinde ancak iş akışını herhangi bir kesintiye uğratmayacak şekilde belirlenmesi gerekmektedir²³⁸. Altı günlük süre içerisinde hem grev oylamasının yapılacağı gün ve saati duyurmak hem de grev oylamasının gerçekleştirilmesi gerekmektedir²³⁹. Grev oylamasının gün ve saati, oylamadan en az bir iş günü öncesinde iş yerinde ilan edilir. Grev oylaması grev kararı alınan iş yerinde gerçekleştirilir²⁴⁰.

²³⁵ Akyiğit, *Toplu İş*, 599.

²³⁶ Akyiğit, 596.

²³⁷ Akyiğit, 597; Şahlanan, *Toplu İş*, 572; Ekmekçi, *Toplu İş*, 553.

²³⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 599; Şahlanan, *Toplu İş*, 573; Sur, *Toplu İlişkiler*, 479; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1155; Ekmekçi, *Toplu İş*, 554; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 443.

²³⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 599.

²⁴⁰ Sur, *Toplu İlişkiler*, 479; Şahlanan, *Toplu İş*, 573; Ekmekçi, *Toplu İş*, 555; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 443.

İşveren veya işletmenin bütünü yöneten işveren vekillerinin oylamaya katılamayacağı yönetmelikte düzenlenmiştir (YTGOY md. 13/3). İşletmenin bütünü yönetmese dahi toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işveren vekili olarak katılan kimseler de grev oylamasına ve oylama talebinde bulunurken toplam işçi sayısına dahil edilirler²⁴¹.

Grev oylaması görevli makam tarafından görevlendirilen memurun gözetimi altında, serbest, eşit ve gizli oy, açık tasnif ve döküm esaslarına göre gerçekleştirilir²⁴².

2.5.5.3. Oylamanın Sonucu

Grev oylaması neticesinde oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunun grevin uygulanmaması yönünde oy vermesi durumunda grev uygulanmaz²⁴³. Burada hemen belirtmek gerekir ki 2822 sayılı kanun döneminde grev oylaması sonucu oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğuna değil de iş yerindeki tüm işçilerin sayısının salt çoğunluğuna göre grevin uygulanıp uygulanmayacağına belirlenmesi, 6356 sayılı kanun döneminde sadece oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunun kararına göre grevin akıbetinin belirlenmesi literatürde tartışmalara sebep olmuştur. Yeni kanunun getirdiği oylamaya katılanların salt çoğunluğunun kararının dikkate alınması grev oylamasının sendika aleyhine sonuçlanmasının ihtimalini artıracak göz önünde bulundurularak eleştirilmekte²⁴⁴, grev oylaması talebinde bulunulurken iş yerindeki tüm işlerin sayısına göre talepte bulunması gereken işçi sayısı belirlenip oylama sonucunun grevi etkilemesi bakımından sadece oylamaya katılanların çoğunluğunun kararına bırakılması grevi desteklemeyen bir anlayış olarak görülmektedir²⁴⁵. Eski kanun döneminde işçilerin grev oylamasına katılmayarak grevi destekledikleri, yeni kanun döneminde ise grev oylamasına katılmayarak grevi desteklememeleri yönünde bir sonuç olacağını da ifade edilmektedir²⁴⁶.

²⁴¹ Akyiğit, *Toplu İş*, 600.

²⁴² Demir, “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”, 133; Akyiğit, *Toplu İş*, 599; Sur, *Toplu İlişkiler*, 479; Şahlanan, *Toplu İş*, 573.

²⁴³ Sur, *Toplu İlişkiler*, 479; Şahlanan, *Toplu İş*, 573; Akyiğit, *Toplu İş*, 601; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 444.

²⁴⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 601.

²⁴⁵ Şahlanan, *Toplu İş*, 574.

²⁴⁶ Ekmekçi, *Toplu İş*, 555.

6356 sayılı kanundaki grev oylaması sonucunun iş yerindeki tüm işçilerin sayısının salt çoğunluğunun değil de sadece oylamaya katılan işçilerin sayısının salt çoğunluğunun kararıyla belirleniyor olması Anayasa Mahkemesi'ne taşınmış olup 2014 yılında mahkemenin bu hususta verdiği kararda, işçilerin greve katılıp katılmaması serbest olduğu gibi grev oylaması talebinde bulunması veya grev oylamasına katılması da serbest olduğu, kanunda işçilerin grev oylamasına katılmasının önünde herhangi bir engel bulunmaması sebebiyle, grev oylamasının sonucunun belirlenmesinde sadece grev oylamasına katılan işçilerin salt çoğunluğunun nisap alınması, grev hakkına ölçsüz bir müdahale teşkil etmeyeceği şeklinde karar verilmiştir²⁴⁷.

Oylama sonucunda grevin yapılmasına yönelik karar çıkarsa grevin uygulanmasına yönelik süreç başlayacaktır²⁴⁸.

Oylama sonucuna yönelik itiraz yolu açıktır, buna göre oylama sonucunun belirlenmesinden itibaren üç iş günü içinde, işçi sendikası, işveren sendikası veya sendikaya üye olmayan işveren tarafından mahkemeye itiraz edilebilir²⁴⁹. İtiraz edilecek mahkeme yetkili iş mahkemesidir.

Grev oylaması talebinin sendika üyesi olsun olmasın tüm işçilerin kullanabileceği bir hak olmasına rağmen oylamaya itirazı işçilerin değil sadece işçi sendikasının yapabiliyor olması literatürdeki pek çok yazar tarafından²⁵⁰ isabetli bulunmamaktadır.

İş Mahkemesi tarafından kendisine gelen itiraz üç iş günü içinde kesin olarak karara bağlanır. Mahkeme kararıyla oylama sonucu iptal edilirse, kararın görevli makama tebliği itibari ile altı iş günü içerisinde tekrar grev oylaması yapılır ve bu süre içinde grev uygulanamaz²⁵¹. Kanunda bu hususta açık bir hüküm bulunmamakta, yönetmelikte düzenlenmiştir (YTGOY md. 15).

²⁴⁷ AYM, “E. 2013/1 K. 2014/161” (Norm Kararlar Bilgi Bankası, 22 Ekim 2014), <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2014-161-nrm.pdf>.

²⁴⁸ Ekmekçi, *Toplu İş*, 558; Şahlanan, *Toplu İş*, 575.

²⁴⁹ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1155; Şahlanan, *Toplu İş*, 576; Sur, *Toplu İlişkiler*, 479.

²⁵⁰ Şahlanan, *Toplu İş*, 576; Sur, *Toplu İlişkiler*, 480; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 445.

²⁵¹ Sur, *Toplu İlişkiler*, 480; Akyiğit, *Toplu İş*, 602; Ekmekçi, *Toplu İş*, 557; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 445.

Grev oylamasında çıkan karar doğrultusunda grevin yapılamaması durumunda işçi sendikasının iş mücadelesine nasıl sürdüreceği üçüncü bölümde grevin sona ermesinin sonuçları arasında değerlendirilecektir.

2.5.6. Grev Ertelemesi

Grev erteleme kararı, barındırdığı teknik ve hukuki sonuç bakımından grev için bir sona erme hali anlamına geldiği için sona erme hali olarak değerlendirilebilir. Öğretide bazı yazarlar da grev erteleme kararını bu kapsamda değerlendirmiştir²⁵². Bu başlık altında grev erteleme kararının gerçek anlamda bir sona erme hali olup olmadığı tartışılmıştır.

Bunun için öncelikle grev erteleme kararının ne olduğu ve barındırdığı anlam üzerinden bir inceleme yapılmıştır.

Grev erteleme kararı, 2822 sayılı yasada da varlığını sürdüren bir uygulama idi. Aynı şekilde 6356 sayılı yasada da mevcudiyetini korumuştur. İlk olarak Bakanlar Kurulu kararı ile genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olan grevler en çok 60 güne kadar ertelenebilmekteydi. Grevin erteleme kararı ve grev yasakları ile ilgili Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iki önemli iptal kararı ile bazı değişiklikler gerçekleşmiştir. Grev yasakları arasında sayılan şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerini düzenleyen kanun hükmü 2014 yılında iptal edilmiştir²⁵³. Sonrasında kanun koyucu tarafından büyükşehirlerdeki şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerinde ekonomik ve finansal istikrarı bozma niteliğinin bulunması durumunda tekrar grev kapsamı dışında tutulma isteği ile grev erteleme hallerine dahil edilmiştir. Ancak bu sırada ülkemizde yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile grev erteleme kararı almaya yetkili merci olarak Cumhurbaşkanı gösterilmiştir. Grev erteleme kararının dolaylı olarak bir grev yasağı hali olduğu yönünden bu düzenlemenin de grev yasakları arasına dahil etme amacı taşıdığı düşünülmektedir²⁵⁴. Bununla birlikte AYM tarafından 2019 yılında verilen bir kararla²⁵⁵ da büyükşehir belediyelerindeki toplu taşıma ve bankacılık hizmetlerine yönelik grev erteleme nedeni sayılma düzenlemesi iptal edilerek

²⁵² Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 14. bs (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 748; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 375.

²⁵³ AYM, “E. 2013/1 K. 2014/161”.

²⁵⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 607.

²⁵⁵ AYM, “E. 2018/90 K. 2019/85” (Norm Kararlar Bilgi Bankası, 14 Kasım 2019), <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2019-85-nrm.pdf>.

grev erteleme nedenleri arasında sadece genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikteki grevler hakkında erteleme kararı verilebilir şeklinde düzenleme yürürlüğünü sürdürmektedir.

Karşılaştırmalı olarak incelenecek olursa grev erteleme si sadece Türk hukukunda bulunan bir uygulama değildir. Grevin erteleme si, nedenleri yönünden ciddi bir şekilde Amerikan Labor Management Relations Act'teki düzenlemelerle benzerlik gstermektedir²⁵⁶. Ancak ABD'deki grev erteleme sürecinde devlet başkanının kararı tek başına yeterli olmamakta, mahkeme kararıyla grev erteleme si gerçekleşmektedir ve bu karar temyiz edilebilmektedir. Nedenleri bakımından benzeşse de hukukumuzda grev erteleme sinin uygulanması daha farklı şekilde gerçekleşmektedir.

Grev erteleme si, grev kararı verilmiş ve uygulamaya başlanmış veya başlanmamış bir grevin bulunması durumunda, Cumhurbaşkanı tarafından belirli nedenlere dayanılarak 60 gün süre ile ertelenebilmesidir²⁵⁷.

Erteleme kararı ile bu süre içerisinde arabuluculuk görüşmeleri ile uyuşmazlığın giderilmesi yönünde çaba gösterilir. Taraflar uzlaşmaya varırsa TİS bağıtlanır ve uyuşmazlık czlr ancak taraflar bu sürede anlaşamadıkları nın üzerinde anlaşarak özel hakeme gidebilirler. Taraflar hiçbir şekilde anlaşamazsa bu durumda sürenin sona ermesinden itibaren altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmaları gerekmektedir. Eğer süresi içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmazsa işçi sendikasının yetkisi düşer (STSK md.63).

Grev erteleme si sadece bir erteleme kararı olarak kalmayıp aynı zamanda grevin akıbetini doğrudan tayin edecek bir sonucu doğurmaktadır. Bu sebeple de grev hakkının bir sınırlandırılması olarak karşımıza çıkmakta ve çokça tartıřılmaktadır²⁵⁸. Bu başlık altında

²⁵⁶ Sur, *Toplu İlişkiler*, 471; Hasan Ali Kaplan, "Türk İş Hukukunda Grev Ertelmesi", içinde *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 2*, ed. Tankut Centel (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2016), 250.

²⁵⁷ şahlanan, *Toplu İş*, 561; Sur, *Toplu İlişkiler*, 472; elik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1186; Akyiğit, *Toplu İş*, 607 vd.

²⁵⁸ Nurşen Caniklioğlu, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", *alışma ve Toplum* 4, sy 39 (01 Ocak 2013): 289-316, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71802/1155330>; Bulut, *Türkiye'nin Grev Ertelme Serüveni*; Devrim Ulucan ve Esra Baskan, "Türk İş Hukukunda Grevin Ertelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi", içinde *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, ed. Kübra Doğan Yenisey (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), 177-202; Kaplan, "Türk İş Hukukunda Grev Ertelmesi".

grev ertelemesinin nedenlerini, sürecin detaylarını ve en nihayetinde doğurduğu sonuç bakımından grevin bir sona erme hali olup olmadığı tartışılmıştır.

2.5.6.1. Erteleme Nedenleri

Öncelikle grev ertelemeyi gerektiren bir nedenin bulunması gerekir²⁵⁹. AYM'nin son kararından sonra kanunda sayılı sınırlı nedenlere indirgenmiş, yorum yoluyla veya anlaşmayla artırılması ya da azaltılması geçerli olmayacaktır²⁶⁰. O halde grev ertelemesine neden olabilecek sebepler, grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olmasıdır. Genel sağlık ve milli güvenlik kavramlarının içi doldurulması gerekmektedir. Genel sağlık kavramı için Umumi Hıfzısıhha Kanunu'na bakılabilir. Böylelikle genel sağlık, memleketin sağlık şartlarını düzeltmek veya insanların sağlığına zarar veren hastalık ve türlü olumsuzlukların ortadan kaldırılması, engel olunması, mücadele edilmesi ve yeni gelecek nesillerin tam sağlıklı bir şekilde yetişmesini sağlamak için her türlü hareketin gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilir (UHK md.1).

Genel sağlık kavramının tanımına da Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu (İDDK) bir kararında şöyle yer vermiştir²⁶¹, “toplumun önemli bir kesiminin sağlık bakımından mühim bir tehlike ile karşı karşıya kalması ve bu tehlikenin anayasal bir hak olan grev hakkının kullanılmasının sürelili de olsa engellenmesini sağlayan bir yetkinin kullanılmasını mecbur kalınması gerektiği” durumlar genel sağlığı bozucu nitelikte olduğu ifade edilmiştir.

Genel sağlık kavramına göre öğretisi de de daha çok tartışma konusu bulan ve açıklaması daha zor bir kavram olan milli güvenlik kavramıdır. Ülkemizde bu kavram 1960 ihtilalinden sonra hukuk sistemimizde yer almış ve kullanılması bakımından hak ve özgürlüklerin ihlal edilebilmesine imkan tanınması ile tartışmalarda yer almıştır²⁶².

²⁵⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 608.

²⁶⁰ Kaplan, “Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi”, 254; Bulut, *Türkiye'nin Grev Erteleme Serüveni*, 15; Türker Topalhan, “Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi ve Uygulamaları”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1, sy 2 (01 Aralık 1999): 17-39, <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuiibfd/issue/28359/301532>; Akyiğit, *Toplu İş*, 608.

²⁶¹ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, “E. 2003/271 K. 2005/273”, *Danıştay Dergisi* 35, sy 110 (14 Nisan 2005): 63-65.

²⁶² Hasan Tunç ve Ayhan Döner, “MGK ve Milli Güvenlik Kavramı”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 1, sy 1 (1998): 3-23,

Milli güvenlik kavramı, dar anlamda yalnızca milli savunma ile ilgili konuları kapsasa da geniş anlamda düşünüldüğünde siyasi, ekonomik ve hukuki açıdan çok geniş ve tehlikeli kabul edilebilecek bir kapsama sahiptir²⁶³.

Kavram, mevzuatımızda Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinin Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde tanımlanmaktadır; “dışarıdan ve içeriden gelecek her türlü saldırı, bozguncu teşebbüs, doğal afet ve büyük yangınlara karşı koyabilmek, devlet otoritesini korumak, sürdürmek ve savaştan galip çıkabilmek için tüm milli güç ve gayret ile faaliyetlerin tam anlamıyla gerçekleştirilmesidir” (MGKGSTGCK md.2/d).

Danıştay tarafından 1969 tarihli bir kararda²⁶⁴, “ülke genelinde meydana gelen iç ve dış tehditlere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması” olarak tanımlanmıştır.

Kavramın anlaşılması için yakın zamandan bir örnek olarak 15 Temmuz darbe girişiminden bahsedilebilir²⁶⁵.

Erteleme nedenlerinin en az birinin varlığına karar verecek bir mercie ihtiyaç vardır²⁶⁶. Yukarıda bahsettiğimiz Amerikan hukuk sisteminde devlet başkanı tarafından mahkemeye öneri sunulması ve mahkeme kararıyla grevin ertelenmesi öngörülmüşken Türk hukuk sisteminde doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından karar alınmasıyla grev ertelenmesi gerçekleşmektedir. Bu makam hükümet sistemi değişmeden önce Bakanlar Kurulu iken²⁶⁷ yeni sistemde Cumhurbaşkanlığı'dır.

Anılan kavramlar yeterince somut olmadığı, hatta fazlasıyla soyut kavramlar olduğu için geçmiş uygulamalarda fazla eleştiriye maruz kalmıştır²⁶⁸. Cumhurbaşkanının aldığı karar üzerine yargı yolu bulunsa da idari işlemin tesisi bakımından bekletici bir sebep değildir. 2822 sayılı eski kanun döneminde Bakanlar Kurulu'nun aldığı erteleme kararı aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabileceğini ve yürütmenin durdurulması kararı istenebileceği

<https://dergipark.org.tr/en/pub/selcuksbmyd/issue/11287/134881>; Çelik, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”.

²⁶³ Tunç ve Döner, “MGK ve Milli Güvenlik Kavramı”.

²⁶⁴ Danıştay Dava Daireleri Kurulu, “E. 1967/711 K.1969/652”, *Danıştay Dergisi* 1 (19 Eylül 1969): 135.

²⁶⁵ Akyiğit, *Toplu İş*, 609.

²⁶⁶ Şahlanan, *Toplu İş*, 563; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1187; Akyiğit, *Toplu İş*, 610.

²⁶⁷ Narmanhoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 656.

²⁶⁸ Şahlanan, *Toplu İş*, 563.

öngörülmüştür. Ancak 6356 sayılı yeni kanunda açıkça Cumhurbaşkanı tarafından alınan grev ertelenmesi kararına karşı dava yoluna yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte Cumhurbaşkanı'nın aldığı tüm kararların idari bir işlem olduğu ve idarenin tüm işlemlerine yönelik dava yolunun açık olduğu hatırd tutulmalıdır. Buradan hareketle grev erteleme kararına karşı Danıştay'da iptal davası açılabilir ve hatta yürütmenin durdurulması kararı da istenebilir²⁶⁹.

2.5.6.2. Grev Ertelemesinin Sonuçları

Grev ertelenmesi kararından sonra ya taraflardan biri Danıştay'da iptal davası açacak ya da grev ertelenmesi kararı doğrudan uygulanmaya devam edilecektir. İptal davası açıldığında mahkemede yürütmenin durdurulması kararını verirse artık grev ertelenmesi kararı uygulaması durmuş olur. Mahkeme neticesinde greve ertelenmesi kararı iptal edilirse de erteleme uygulaması durmuş olur ve grev kaldığı yerden devam eder²⁷⁰.

Danıştay tarafından yürütmeyi durdurma kararı verilmediyse, dava reddedildiyse veya hiçbir şekilde iptal davası açılmadıysa grev 60 günlüğüne ertelenir. Bu süre zarfında arabuluculuk görüşmeleri gerçekleştirilir ve tarafların anlaşmasına yönelik çaba gösterilir. Arabuluculuk görüşmeleri neticesinde taraflar anlaşırsa toplu iş sözleşmesi imzalanır ve grev kararının uygulaması ortadan kalkar. Ancak taraflar anlaşamazsa 60 günlük sürenin sona ermesinden itibaren altı iş günü içerisinde herhangi birinin başvurusuyla uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na taşınır. Yüksek Hakem Kurulu'nun vereceği karar toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilir ve uyuşmazlık ortadan kalkar. Ancak taraflardan hiçbiri 60 günlük süre içerisinde hem anlaşmayıp hem de Yüksek Hakem Kurulu'na gitmezse işçi sendikasının yetkisi düşer²⁷¹.

Grev ertelemesine ilişkin bu düzenlemelerden sonra denilebilir ki, grev ertelenmesi kararı uygulandıktan sonra grevin hiçbir şekilde devam etmesine imkan bulunmamaktadır. İdari bir işlemle grev hakkı sınırlandırılmış olup kanunda açıkça grevin sona erme halleri arasında belirtilmemesine rağmen teknik-hukuki sonuç bakımından doğal olarak grevin

²⁶⁹ Şahlanan, 565; Akyiğit, *Toplu İş*, 611; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1189; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 657.

²⁷⁰ Akyiğit, *Toplu İş*, 611; Şahlanan, *Toplu İş*, 566.

²⁷¹ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1189; Akyiğit, *Toplu İş*, 612; Şahlanan, *Toplu İş*, 566.

başka bir sona erme halini oluşturmaktadır. Öğretide grev yasağı olarak anılsa²⁷² da kimi yazarlar tarafından grevin sona erme hali kapsamında da değerlendirilmektedir²⁷³. Sadece grev kararı alındıktan sonra değil grevin uygulanmaya başlamasından sonra grev ertelenmesi kararı alındığı için çoktan başlamış bir grev yasaklanamaz sonlandırılabilir. Bu sebeple grev ertelenmesi, bir diğer sona erme hali olarak kabul edilmiştir.

2.5.6.3. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulması

Grevin mahkeme kararıyla durdurulması iki şekilde görünebilir, grevin yasa dışı olduğuna ilişkin tespit davası sırasında telafisi güç ve imkansız durumların oluşmaması amacıyla tedbir kararı olarak grevin durdurulması ve hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin durdurulmasına yönelik mahkeme kararıyla grev durdurulabilir²⁷⁴.

Öncelikle grevin yasa dışı olduğuna yönelik tespit davası sırasında tedbir kararı alınmasıyla grev durdurulabilir. Bunun için grev kararının alınmış olması gerekmektedir. Zira henüz ortada grev kararı bulunmaması durumunda yasa dışı olduğu ileri sürülecek bir grev de bulunmamaktadır. Tespit davası sırasında STSK md. 71/2 gereğince mahkeme tarafından, telafisi güç ve imkansız durumların doğmaması için tedbir kararı verilmesi mümkündür²⁷⁵. Mahkeme grevin yasa dışı olup olmadığı hakkında kararını bir ay içerisinde verir. Kararın istinaf edilmesi üzerine BAM tarafından bir ay içerisinde kesin olarak karar verilir²⁷⁶.

Tedbir kararı olarak grevin durdurulması durumunda artık grevin uygulanmasına devam edilemez, eğer henüz uygulanmaya başlanmadıysa uygulamasına başlanamaz. Aksi takdirde yasa dışı grev hükmünü doğurur. Aslında zaten mahkeme kararıyla yasa dışı grev olup olmadığına yönelik bir tespit gerçekleşecek olsa da tedbir kararıyla durdurulmasına uyulmamasında, mahkemenin ayrıca kararı beklenmeden yasa dışı grev haline gelir.

²⁷² Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 654; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1190.

²⁷³ Ekmekçi, *Toplu İş*, 716; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 375.

²⁷⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 623; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 478; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 684; Şahlanan, *Toplu İş*, 632; Ekmekçi, *Toplu İş*, 726.

²⁷⁵ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 481; Ekmekçi, *Toplu İş*, 712; Akyiğit, *Toplu İş*, 623; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 687.

²⁷⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 624; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 482; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 688.

Tespit davası sırasında tedbir kararı verilmesi 6356 sayılı kanunda ayrı bir hüküm olarak düzenlense de (STSK md. 71/2) HMK md. 390 sebebiyle ihtiyati tedbir kararı verilmesi de mümkündür. Yasada ayrıca düzenlenmemiş olsaydı da HMK uyarınca ihtiyati tedbir kararıyla yine grevin durdurulması mümkün olacaktır²⁷⁷.

Grevin mahkeme kararıyla durdurulabilmesinin diğer görünümü ise hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin durdurulmasıdır²⁷⁸. Hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin durdurulması öncelikle Anayasa'da düzenlenmiştir (AY md. 54/2). Buna göre grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanılması engellenmektedir. Anayasa'da grev hakkıyla birlikte ele alınmış olması, hakkın kullanımının iyiniyet kurallarından bağımsız düşünülmemeyeceğini göstermektedir. Zaten hukukumuzda hakkın kullanımının korunması iyiniyet kurallarına bağlılığıyla bağdaştırıldığı için 6356 sayılı yasada ayrıca yer verilmemiş olsaydı da uygulama alanı bulabilecektir.

Aynı şekilde STSK md. 72/1'de düzenlendiği üzere grevin iyiniyet kurallarına aykırı, toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanılması durumunda grevin mahkeme kararıyla durdurulacağı düzenlenmiştir.

Burada hangi sebeple grevin durdurulabileceği doktrinde tartışmalıdır. İyiniyet kurallarına aykırılık, topluma zarar ve milli servete zarar unsurlarının her birinin birlikte mi aranması yoksa ayrı ayrı varlığının yeterli olması mı yoksa bir kısmının birlikte aranması mı gerektiği belirgin değildir. Bir görüşe göre iyiniyet kurallarına aykırılık ve diğer unsurların her birinin ayrı ayrı aranması, birinin varlığı halinde bu sebebe dayanarak grevin durdurulabilmesinin mümkün olduğu savunulmaktadır²⁷⁹. Bununla birlikte iyiniyet kurallarına aykırılığın tek başına yeterli olmayacağını hatta iyiniyet kuralına aykırılık olmadan gerçekleşen topluma zararın veya milli servete zararın yeterli olmayacağı, topluma zarar verme veya milli servete zarar verme olgularının iyiniyet kurallarına aykırılık sebebiyle oluşması gerektiği de savunulmaktadır²⁸⁰. Baskın olarak yer alan görüşe göre iyiniyet kurallarına aykırılık ve topluma ve milli servete zarar

²⁷⁷ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 482; Akyiğit, *Toplu İş*, 624.

²⁷⁸ Sur, *Toplu İlişkiler*, 477; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 478; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 686; Ekmekçi, *Toplu İş*, 726; Şahlanan, *Toplu İş*, 632; Akyiğit, *Toplu İş*, 624.

²⁷⁹ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 479.

²⁸⁰ Ekmekçi, *Toplu İş*, 729.

durumları her somut olay nezdinde ayrı ayrı ele alınmalı, baştan iyiniyetin varlığı veya yokluğundan bağımsızlaştırılmayıp, topluma veya milli servete zararın kesin hüküm teşkil etmemesi gerektiğinden, hakim takdirine göre belirlenmesi gerektiği ileri sürülmektedir²⁸¹. Baskın görüşün daha isabetli olduğu söylenebilmektedir.

Grevin topluma veya milli servete zarar vermesi olgusu her grev nispetinde gerçekleşebilir. Şöyle ki, grevin amacı zaten işverene karşı kavgacı bir mücadele aracı olmasıdır. Kavgacı mücadele aracı adı üstünde hiçbir şekilde karşı tarafı etkilemeyecek seviyede olmamalıdır yoksa anlamı kalmayacaktır. Karşı tarafın yani işverenin etkilenmesi demek, sermayeyi temsil eden işverenin bir şekilde zarara uğramasıdır. İşyerindeki işleyişin yavaşlaması veya önemli ölçüde azalması söz konusu olacaktır. Belirli bir bölgenin ürünlerinin üretildiği tek işyerinde greve gidilmesinde işveren üzerinde etki oluşturacak bir zararın topluma yönelik bir zarar oluşturacağı şüphesizdir belki ama bu kadar net karar verilemeyecek durumlarda dolaylı yoldan da grev ile topluma veya milli servete bir zarar verilmesi zaten grevin doğasında vardır²⁸². Bu sebeple grev hakkının kötüye kullanılmasının tespitinde iyiniyet kurallarına aykırılıkla arasında illiyet bağının aranması ve her somut olay nezdinde topluma veya milli servete yönelik oluşan zararın ayrıca tespit edilmesi gerekmektedir.

Grevin durdurulmasına yönelik karar verilebilmesi için hukuka uygun bir grev kararının veya uygulanmaya başlanmış hukuka uygun grevin bulunması gerekmektedir. Grevin durdurulması, ileride değineceğimiz üzere devam edilmesi halinde yasa dışı grev haline getirmektedir. Zaten yasa dışı olan bir grevin mahkeme kararıyla durdurulması söz konusu olamayacağı öğretide de ifade edilmektedir²⁸³.

Grev hakkının kötüye kullanılması sebebiyle uyuşmazlık taraflarından birisi veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı mahkemeye başvuruda bulunabilir²⁸⁴.

²⁸¹ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 686 dipnot 423; Ünal Narmanlıoğlu, “Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması ve Durdurmaya İlişkin Hükümün Yetki Belgesine Etkisi”, içinde *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, ed. Kübra Doğan Yenisey, 1. bs (On İki Levha Yayıncılık, 2019), 694; Şahlanan, *Toplu İş*, 633.

²⁸² Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 479.

²⁸³ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 685.

²⁸⁴ Şahlanan, *Toplu İş*, 633; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 686; Ekmekçi, *Toplu İş*, 729; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 481; Akyiğit, *Toplu İş*, 625.

3. BÖLÜM: GREVİN SONA ERMESİNİN SONUÇLARI

Bu bölümde grevin sona ermesiyle ortaya çıkan sonuçlar ele alınacaktır. Öncelikle kavramsal ayrım belirtilmeli ki, burada grevin sonuçları dahil edilmeyecektir. Grevin sonuçları genel olarak; işçi sendikasının yetkileri, grev gözcülerinin durumu, greve katılmayan işçiler bakımından greve katılma özgürlüğü ve işverenin çalıştırmama imkanı, greve katılmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaları, greve isteyerek değil de grev yapması yasak olduğu için katılamayan işçiler için sonuçları, greve katılan işçilerin iş sözleşmelerinin askıda kalması, işyerini terk etmeleri, başka iş yapmamaları ve oturdukları konutlarından faydalanabilmeleri ve işverenin yeni işçi almaması ve greve katılan işçiler yerine başkalarını çalıştırmaması olarak ifade edilebilir²⁸⁵. Görüldüğü üzere grevin sonuçları çok geniş bir kapsama sahip olup grevin doğurduğu sonuçlar kastedilmektedir. Burada ise grevin sonuçlarından farklı olarak grevin sona ermesi ile ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilecektir.

Grevin sona ermesinin sonuçları ise iş sözleşmelerinin askısının sona ermesi, lokavt uygulamasının devamına engel teşkil etmemesi, sendikanın yetki belgesinin sona erip ermeyeceği ve toplu iş uyuşmazlığının durumundaki değişiklik şeklindedir.

Grevin sona ermesinin sonuçları uyuşmazlık tarafları bakımından ve her sona erme hali bakımından ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir. Çünkü her taraf için ayrı ve her sona erme hali için birbirinden farklı hukuki sonuçlar doğabilmektedir. Buna göre uyuşmazlık tarafı olarak işçi, işçi sendikası ve işveren açısından ayrı ayrı değerlendirme yapılacaktır. Her sona erme hali için farklı sonuçları ele alınacak olsa da hepsinde ortak sona erme sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuçlar öncelikle ele alınmalı, sonrasında grevin hukuki niteliğinde ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmelidir.

Grevin sona ermesinin sonuçları genel olarak ele alındığında iki sonuçla karşılaşılmaktadır; iş sözleşmelerinin askıda kalma halinin sona ermesi ve lokavtın uygulanmasına veya devam etmesine engel olmaması²⁸⁶.

²⁸⁵ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 721 vd. Akyiğit, *Toplu İş*, 624 vd. Ekmekçi, *Toplu İş*, 623 vd. Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 688 vd. Sur, *Toplu İlişkiler*, 496 vd. Şahlanan, *Toplu İş*, 601 vd. Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1160 vd.

²⁸⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 651.

Greve katılan veya greve katılmasa dahi işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin iş sözleşmeleri grev süresince askıda kalmaktadır²⁸⁷ (STSK md. 67/1). İş sözleşmesinin askıda kalması hali, sözleşmenin taraflarının üzerindeki hak ve borçların askı hali süresince yerine getirilmemesini ifade eder. Bu durum tarafların sözleşmeye aykırılığını doğurmaz ve bu şekilde grev ve lokavt hakkının güvencesi sağlanmış olur²⁸⁸.

İş sözleşmesinin askıya alınmasında işçinin üzerindeki iş görme borcu, işverenin üzerinde ise ücret ödeme borcu askı süresince yerine getirilmez. İşçinin en temel borcu ve üretimdeki gücü olması sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmemesi işveren üzerinde ekonomik baskı oluşturmak amacı taşır. Bunun karşılığında işveren de ücret ödeme borcunu yerine getirmeyecektir. Ücret ödenmesi de iş sözleşmesinde işverenin üzerindeki en temel yükümlülüktür. Sosyolojik olarak grevde işçiler çalışmayarak kendi varlıklarının temel sebebine mahrum bırakmakta işverence ücret ödemeyerek sözleşmedeki temel sebebini yerine getirmemiş olacaktır.

İş sözleşmesinin askıda kalması süresince tarafların hak ve borçlarının tümünün yerine getirilmemesi söz konusu değildir. İşçinin iş görme borcu, işverenin ise bu iş görme karşılığında ücret ödeme borcunun durması yanında işçinin üzerindeki borçlardan olan sadakat ve sır saklama borcu, işverenin ise eşit işlem ve işçiyi koruma borcu devam etmektedir²⁸⁹. Bu devam eden borçların aykırılığı söz konusu olursa sözleşmeye aykırılığa göre sonuçlar askı süresinde de gerçekleşebilir²⁹⁰.

Grev neticesinde işverenin lokavt kararı almasına veya hali hazırda uygulanan bir lokavt varsa devam etmesine engel olan bir durum yoktur. Nasıl ki işçilerin grev yapması işveren tarafından gerçekleştirilen bir harekete tepki olarak yapılmıyorsa işveren tarafından da lokavt yapılması hukuki şart olarak grev karşılığında olması gerekli olsa bile iş mücadelesi açısından grev sona erdiğinde dahi uyuşmazlık için güçlü bir şekilde mücadele edebilmek için lokavt sürdürebilir²⁹¹.

²⁸⁷ Akyiğit, 651; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1180; Sur, *Toplu İlişkiler*, 496; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 738; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 515.

²⁸⁸ Sur, *Toplu İlişkiler*, 496; Şahlanan, *Toplu İş*, 602.

²⁸⁹ Sur, *Toplu İlişkiler*, 498; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 738; Şahlanan, *Toplu İş*, 603.

²⁹⁰ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 738.

²⁹¹ Akyiğit, *Toplu İş*, 652.

Burada bahsedilen iki sonuç genel olarak tüm sona erme halleri bakımından geçerlidir. Bu sonuçlar hakkında öğretide kimi yazarlar tarafından grevin sona ermesinin sonuçları olarak değil doğrudan grevin sonuçları olarak zikredildiği de görülmektedir²⁹². Ancak bir kısım yazarlar grevin sona ermesinin sonuçları arasında kabul etmektedir²⁹³. İş sözleşmesinin askı sürecinin sona ermesi ve lokavt uygulanmasına engel olmama sonucu grev sona erdiği için ulaşılan sonuçlardır. İş sözleşmesinin askı hali grev sona erdiğinde sona erer, grevin gerçekleşmiş olmasından dolayı gerçekleşen bir sonuç değil, grev sona erdiği için gerçekleşen bir sonuçtur. Aynı şekilde grevin sona ermesi sebebiyle lokavt uygulanmasına veya hali hazırda uygulanmakta olan bir lokavtın devam etmesine engel olmaması da grev sebebiyle değil grevin sona ermesi sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple grevin sona ermesinin sonuçları arasında belirtmek daha isabetlidir.

Kanunun metninde açıkça yazdığı üzere unutulmamalıdır ki herhangi bir sebeple sona ermiş bir grev, uygulanmakta olan bir lokavtı sona erdirmeyecek veya lokavt kararı alınmasına engel teşkil etmeyecektir²⁹⁴ (STSK md. 75/3).

3.1. Tarafların Anlaşmasıyla Sona Ermenin Sonuçları

Tarafların anlaşmasıyla grevin sona ermesi, önceki bölümde açıklandığı üzere iki türlü olabilir, tarafların toplu iş sözleşmesi yaparak anlaşması veya tarafların uyuşmazlığı özel hakeme götürmekte anlaşmaya varmasıdır²⁹⁵. Haliyle ikisi de birbirinden farklı sonuçlar doğurmaktadır, tarafların toplu iş sözleşmesinde anlaşmaları grevin ortadan kalkmasıyla birlikte taraf iradelerine uygun bir şekilde, kendi isteklerine göre anlaşma sağlanmış bir sözleşmeye ulaşmalarıdır. Uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi hususunda anlaşmaları ise kendi iradelerini öncelleyerek uyuşmazlık üzerinde hakkaniyetli bir karara varması için özel hakemin yetkilendirilmesi ve toplu iş sözleşmesinin bu şekilde bağıtlanması amaçlanmaktadır. Bu anlaşmada taraflar hakem olarak Yüksek Hakem

²⁹² Sur, *Toplu İlişkiler*, 496; Şahlanan, *Toplu İş*, 601; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 738.

²⁹³ Akyiğit, *Toplu İş*, 651; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1180; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 696; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 515.

²⁹⁴ Şahlanan, *Toplu İş*, 639; Sur, *Toplu İlişkiler*, 519; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1177; Ekmekçi, *Toplu İş*, 717.

²⁹⁵ Ekmekçi, *Toplu İş*, 716; Sur, *Toplu İlişkiler*, 521; Akyiğit, *Toplu İş*, 637.

Kurulu'nu belirleyebilir. Hakem tarafından verilen karar toplu iş sözleşmesi olarak sayılacak ve hüküm doğuracaktır²⁹⁶.

Toplu iş sözleşmesi imzalandığında iş mücadelesi amacına ulaşmış demektir. Zaten ilk başta toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşamadıkları için iş mücadelesi araçlarını kullanan taraflar, uyuşmazlıklarını nihayete erdirerek en doğal yoldan mücadeleyi sona erdirmiş anlamına gelmektedir²⁹⁷.

Tarafların arasında uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesine yönelik anlaşma yapıldığında, anlaşmanın taraflar arasında yapıldığı tarihte grev kendiliğinden sona erecektir. Grevin kendiliğinden sona ermesi sebebiyle tarafların ayrıca bir karar alması da gerekmemektedir²⁹⁸.

İşçiler için de artık iş sözleşmesinin askıda kalan hükümleri yürürlüğe devam edecek ve iş görme borcunu eskisi gibi yerine getirmeye devam edeceklerdir.

İş uyuşmazlığı çözüldüğü veya çözümü için anlaşmaya varıldığı bu durumda işçi sendikasının yetki belgesi hakkında tartışmalı bir durum bulunmamaktadır. Grev kararı almak ve uygulamak için işçi sendikasının yetki belgesine ihtiyacı olsa da yetki belgesi sadece iş uyuşmazlıklarının çözümü için gerekli değil, aynı zamanda toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve toplu pazarlık sürecinin tamamı için gerekli olduğundan varlığını korumaya ve işçi sendikasının yetki belgesini kullanabilmesine imkan sağlamaya aynı şekilde devam edecektir.

Toplu iş sözleşmesi imzalanmasına veya uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesine yönelik anlaşma olmasına rağmen greve devam edilmesi mümkün değildir. Grev artık sona erdiği için, gerçekleştirilen eylemler grev kapsamında değerlendirilemeyecek, aksine yasa dışı grevden bahsedilecektir. Greve devam edilmesi iki türlü olabilir, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla grevin kendiliğinden sona ereceği açıkça kanunda düzenlenmediği için sendika tarafından grevi sona erdirme kararının olmaması ve greve devam edilmesi yönünde hareket etmesi, diğeri ise sendika tarafından grevin sona erdirilme kararı bulunmasına rağmen işçilerin kendi başlarına greve devam etmeleri durumudur. Burada da sendika tarafından grev sona erdirilmiş olmazsa, bu duruma ilişkin kanunda bir düzenleme yer almamasına rağmen grevin ruhundan kaynaklanarak toplu iş

²⁹⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 637; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 377.

²⁹⁷ Ekmekçi, *Toplu İş*, 716; Akyiğit, *Toplu İş*, 636; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 692.

²⁹⁸ Ekmekçi, *Toplu İş*, 716; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 663.

sözleşmesi imzalanmasıyla amacı sona eren grevin kendiliğinden sona ermiş olduğunun kabul edilmesi gerekli olacağı için sendikanın hukuka aykırı bir şekilde greve devam etmesi söz konusu olur. Eğer sendikanın grevi sona erdirmeye kararı bulursa dahi işçiler tarafından greve devam etme, yani işverenle aralarında artık askı hali sona eren iş sözleşmelerindeki iş görme borcunu yerine getirmemeleri durumunda da bireysel iş hukuku bakımından sözleşmenin kendilerine yükledikleri borcu yerine getirmediği için doğacak olan sonuçlar gerçekleşecektir²⁹⁹.

İşveren açısından toplu iş sözleşmesi imzalanması veya uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi durumunda lokavt kararı almak veya uygulanan bir lokavta devam etmek uygun düşmeyecektir. İşçi sendikasıyla karşı karşıya taraf olduğu iş uyuşmazlığı nihayete erdiği için toplu iş sözleşmesinden doğan borçlarını ve işçileriyle arasında olan her bir iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarını yerine getirmesi gerekmektedir. Eğer ki lokavt kararı almak veya uygulanan lokavta devam etmesi gibi bir durum olursa bu da yasa dışı lokavt olarak sonuç doğuracaktır³⁰⁰. Yasadışı lokavtın yaptırımını olarak kanunda idari para cezası öngörülmüştür (STSK md. 78).

3.2. Sendika Kararıyla Sona Ermenin Sonuçları

Grev kararını alan ve uygulayan işçi sendikasının aldığı karar neticesinde grevi sona erdirmesi durumunda, sona erdirmeye kararının alındığı günü izleyen ertesi iş günü bitimine kadar kararın görevli makama bildirilmesi ve görevli makamın da bu durumu iş yerinde ilan etmesi gerekir. İş yerinde gerçekleştirilen bu ilan ile grev sona erer³⁰¹ (STSK md. 75/1-2).

Sendika kararıyla grev sona erdiğinde yine işçiler için işbaşı yapmak ve işverene karşı olan iş görme borcunu yerine getirmeleri gerekmektedir.

İşçi sendikası açısından yetki belgesinin düşeceğine dair açık bir hüküm yer almamasına ve iş mücadelesinde bir araç olan grevin kullanılıp uyuşmazlık tamamen çözülmese bile sendikanın mücadeleye devam edecek gücü kalmaması durumunda grevi sona erdirebilmesine göre söylenebilir ki yetki belgesi varlığını sürdürür. Çünkü grev sadece

²⁹⁹ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 692.

³⁰⁰ Ekmekçi, *Toplu İş*, 701; Akyiğit, *Toplu İş*, 673; Şahlanan, *Toplu İş*, 646; Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 532.

³⁰¹ Sur, *Toplu İş İlişkileri*, 519; Akyiğit, *Toplu İş*, 637; Şahlanan, *Toplu İş*, 638; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 691.

toplu iş sözleşmesi imzalanması, kendiliğinden sona erme veya mahkeme kararıyla sona erme halleri gerçekleşmeden, grevi uygulayan işçi tarafının direnme gücünün kalmaması ve uyuşmazlığın giderilmesinde pazarlık gücü zayıf bir şekilde masaya oturması da söz konusu olabilir. İş mücadelesinde başarılı olamasa da işçi tarafını temsile devam etmesinde bir engel bulunmamaktadır.

İşveren açısından grevin sona ermesi lokavt kararı almasına veya uygulanan bir lokavtı sona erdirmemesine engel teşkil etmese de ortada hukuka uygun bir lokavt bulunmadığı sürece işçilerinin işbaşı yapmalarını, iş görme borcunu gerçekleştirmelerini engellememesi gerekmektedir. Aksi takdirde iş sözleşmesindeki hükümlere aykırılığın sonuçları doğacaktır.

3.3. Sendikanın Sona Ermesiyle Sona Ermenin Sonuçları

Grevi uygulayan veya grev kararı almış olmasına rağmen henüz uygulamaya başlamamış sendikanın kapatılması, feshedilmesi veya infisahı hallerinde grev kendiliğinden sona erer ve yetki belgesi düşer³⁰² (STSK md. 75/4).

Bu sona erme halinde işçi sendikası açısından ortada tüzel kişilik kalmadığı için yetki belgesinin sahipliği de olamayacak, zaten kişiliği olmayan bir kurumun işçiler açısından temsil kabiliyeti söz konusu olmayacak ve hukuk sisteminde yok olduğu için toplu pazarlık yetkisi kendiliğinden hükümsüz hale gelecektir.

İşçiler açısından artık ortada bir sendika ve dolayısıyla grev kalmadığı için hem sendika üyelikleri hem de greve katılımları sona erecektir. Sendika üyelikleri sebebiyle artık üyelik aidatı da ödemeyeceklerdir. Eğer işçiler işbaşı yapmazsa bu kanuna aykırı bir grev haline gelir ki iş sözleşmelerindeki iş görme borcunu yerine getirmemiş olurlar.

İşveren açısından grevin bu şekilde kendiliğinden sona ermesi durumunda hem işçilerin iş başı yapmalarına müsaade ederek iş görme borçlarını yerine getirmelerini kabul edecek hem de iş görme karşılığında ücret ödeme borcunu yerine getirmesi gerekecektir. Ayrıca artık sendika üyeliği bulunmadığı için işçilerin sendika üyelik aidatlarının ücretlerinden kesilmemesinden de yine işveren sorumlu olacaktır.

Sendikanın sona ermesiyle grevin sona ermesi durumunda işveren tarafının da lokavt kararı alınması veya usulüne uygun bir şekilde alınmış lokavt kararı varsa uygulanması

³⁰² Ekmekçi, *Toplu İş*, 716; Akyiğit, *Toplu İş*, 637; Şahlanan, *Toplu İş*, 639; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 693; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 511.

mümkün olmayacaktır. İş uyuşmazlığı taraf ehliyet ve yetkisinin sona ermesi sebebiyle ortadan kalktığı için iş mücadelesi araçlarının kullanımı hem işçi hem de işveren tarafından gerçekleştirilmeyecektir. İşveren tarafının lokavt uygulaması durumunda yasa dışı lokavt olarak hüküm doğuracağı söylenebilir.

3.4. Sendikanın 3/4 Oranında Üye Kaybıyla Sona Ermenin Sonuçları

Sendikanın belirli oranda üye kaybı yaşamasıyla grevin sona ermesi özel bir durumdur. 2822 sayılı kanun döneminde düzenlendiği gibi 6356 sayılı kanunda da md. 75/6'da yer bulmuştur. Buna göre, işçi sendikası tarafından alınmış ve uygulama konmuş bulunan grev esnasında, sendikanın yetki tespiti için başvurduğu tarihte işyerindeki üyesi işçi sayısının en az dörtte üçünün üyelikten ayrıldığı tespit edildiğinde, ilgililerden biri mahkemeye başvurarak grevin sona erdirilmesini isteyebilir (STSK md. 75/6).

Öncelikle hukuka uygun bir şekilde alınmış ve uygulanmaya konmuş bir grev kararının bulunması gerekmektedir³⁰³. Hukuka aykırı bir şekilde alınan grev kararı hakkında bu yol kullanılamayacaktır.

Belirli sayıda üye kaybının tespit edilebilmesi için sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla yetki tespiti için Bakanlığa başvurduğu tarihte işyerinde üyesi olan işçi sayısının dikkate alınması gerekir³⁰⁴. Üyelikten istifa prosedüründe yürürlükte olan 30 günlük süre burada da hesaba katılır ve işçilerden bu sürenin içerisinde olan varsa, üyeliği henüz sona ermemiş olduğu için toplam üye işçi sayısında hesaba katılacaktır.

Üyelikten ayrılma ifadesinin kapsamı da tartışmalara yol açmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği üzere üyelikten ayrılma ile sadece işçinin kendi iradesi ile sendika üyeliğinden istifa etmesi mi yoksa ölüm, emeklilik gibi herhangi bir sebeple sendika üyeliğinin sona ermesi durumunda da üyelikten ayrılanların sayısına dahil edilip edilmeyeceği belirli değildir. Öğretideki baskın görüşe göre herhangi bir sebeple sendika üyeliğinden ayrılmanın dahil edilmesi gerektiği, üyelikten ayrılma ifadesinin geniş

³⁰³ Akyiğit, *Toplu İş*, 639; Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, 125; Ekmekçi, *Toplu İş*, 718; Ömer Ekmekçi, “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”, *Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, sy 2 (2006): 242-44; Şahlanan, *Toplu İş*, 634.

³⁰⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 640.

yorumlanması gerektiği yönündedir³⁰⁵. Diğer bir görüş ise üyelikten ayrılma ifadesinin iradi bir eylemi ifade ettiğini ve dar yorumlanması gerektiğini öne sürmektedir³⁰⁶. Gerçekten de üyelikten ayrılma ifadesinin iradi bir eylemi kastettiği anlaşılmaktadır. Ölüm, emeklilik, üyelikten ihraç, iş kolu değişikliği veya herhangi bir sebeple iş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle üyeliğin sona ermesi durumlarının sendika üyeliğinden ayrılma iradesini gösterir olduğu söylenemeyecektir. Kanun metninde açıkça yazmasa da yukarıda açıkladığımız ve aşağıda da tekrar ele alıp dikkatlice üzerinde duracağımız üzere grevin etkisiz hale gelmiş olması da Yargıtay tarafından üyelikten ayrılma ile gerçekleşmiş olması gerektiği³⁰⁷ düşünüldüğü için kendi iradesi dışında üyeliği sona eren işçilerin sayısını üyelikten ayrılanların sayısına dahil edersek grevin etkisiz kalıp kalmadığına etkisi olmayan üyelikteki azalmaları dahil etmiş oluruz. Başka bir deyişle, üye kaybı sebebiyle grevin sona ermesinde, grevin etkisiz kalmasının şart olarak aranmasına rağmen, grevin etkisizliğini gösterdiği iddia edilemeyecek sona erme hallerini üyelikten ayrılanların sayısına dahil etmek isabetli olmayacaktır. Örneğin grevde, grev gözcülüğü gibi etkin bir görevde yer alan işçinin ölümü sebebiyle sendika üyeliğinin sona ermesi durumunda grevin etkisini yitirmesini aradığımız üye kaybı gerçekleşir bu sayede grev etkisiz hale gelmiştir sona erdirilmiştir demek bu amaca uygun düşmeyecektir³⁰⁸. Bu sebeple üyelikten ayrılma ifadesinin dar yorumlanması gerektiği ve sadece sendika üyesi işçinin kendi iradesiyle doğrudan gerçekleştirdiği üyelikten istifa yoluyla sona eren sendika üyeliklerinin hesaba alınması gerekmektedir.

³⁰⁵ Şahlanan, *Toplu İş*, 635; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 693 dipnot 450; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1178; Şerefettin Güler, “Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi”, *Çalışma ve Toplum* 3, sy 30 (2011): 297, <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1383-7561829d.pdf>.

³⁰⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 641; Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”, 127; Ekmekçi, *Toplu İş*, 718; Ekmekçi, “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”; Sami Narter, “Grevin, Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunda Bulunan Boşluk Ve Yetki Belgesine Etkisi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, sy 4 (Nisan 2016): 160.

³⁰⁷ Yargıtay 9. HD, “E.2009/33838 K.2009/27396”.

³⁰⁸ Narter, “Grevin, Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunda Bulunan Boşluk Ve Yetki Belgesine Etkisi”, 160.

Önceki bölümde şartları açıklandığı üzere grevin dörtte üç oranında üye kaybıyla sona erdirilmesinde, şartların gerçekleştiğinin tespit edilmesi için ilgililerden biri tarafından iş mahkemesine başvurulabilir. Mahkeme tarafından verilecek karar üzerine grev sona erdirilirse, sona erme mahkeme kararının kesinleşmesi ile gerçekleşir. Mahkeme ilânında grevin sona erdiği tarih belirtilebilir, bu durumda belirtilen tarihte grev sona ermiş olur³⁰⁹. Grevin sona ermesi için tarafların ayrıca bir karar almasına gerek yoktur, mahkeme ilânı doğrudan hüküm doğurur.

Grevin sona ermesinden sonra işçiler için artık işbaşı yapmaları ve işverenle aralarındaki iş sözleşmesinin askıda kalan hükümlerinden olan iş görme borcunu yerine getirmeye devam etmeleri gerekmektedir. İşçilerin iş görme borcunu yerine getirmemeleri durumunda sözleşmeye aykırılık sebebiyle sorumlulukları doğacaktır.

İşveren tarafından da grevin sona ermesiyle lokavt kararı alınmasının veya uygulanmakta olan lokavta devam edilmesinin önünde bir engel bulunmamakla beraber, lokavt kararı olmamasına rağmen işçilerin iş görme borcunu yerine getirmelerini de engellememesi gerekmektedir.

Grevin dörtte üç oranda üye kaybı sebebiyle sona ermesinde en büyük sonuç işçi sendikası bakımından ortaya çıkmaktadır. Öyle ki, diğer sona erme hallerinde grevin sona ereceği haller düzenlenirken, iş uyuşmazlığı devam ediyorsa bu uyuşmazlığın nasıl giderilip toplu iş sözleşmesinin bağitlanacağına ilişkin bir sonuç öngörülmektedir. Ancak dörtte üç üye kaybı sebebiyle uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin bir sonuç öngörülmediği gibi sendikanın yetki belgesinin geçerliliğinin devam edip etmeyeceğine ilişkin bir düzenleme de getirilmemiştir. Aşağıdaki başlık altında, literatürde ciddi tartışmalara sebep olan ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir kararla tartışmaların son bulacağı öngörülen ancak kanundaki bu eksik düzenlemenin hakkaniyetle çözüldüğüne dair tam kanaatin oluşmamasına sebep olan bu konu detaylıca ele alınacaktır.

Grev dörtte üç oranda üye kaybı sebebiyle sona erdikten sonra iş uyuşmazlığının akıbetinin ne olacağı sorunu varlığını devam ettirmektedir. İş uyuşmazlıklarının her aşamasında toplu iş sözleşmesinin bağitlanması amacı vardır³¹⁰. Zaten uyuşmazlığın çıkma sebebi de toplu iş sözleşmesi oluşturulmasında sözleşme esaslarında anlaşmazlık

³⁰⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 644.

³¹⁰ Güler, “Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi”, 305.

yaşanmasıdır. Diğer sebeplerle ortaya çıkan uyuşmazlıklar greve konu edilememektedir. Kanunun getirdiği sistemde sona erme hallerinde ya sendikanın varlığı sona ermekte, ya alınan bir karar gereğince grev sona erdirilmekte, ileride ele alacağımız sona erme hallerinin sonucunda da uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'na götürülmekte veya toplu iş sözleşmesi bağtlanmaktadır. Ancak belirli sayıda üye kaybı ile grevin sona ermesi halinde uyuşmazlığın nasıl çözüleceği veya toplu iş sözleşmesine ilişkin nasıl bir gelişmenin olacağı öngörülmemiştir. Sadece grevin sona erdiği kanun metninde düzenlenmiştir.

2822 sayılı kanunda da grevin üye kaybı nedeniyle sona erdirilmesi düzenlenmekteydi. Ancak kanunun uygulamasında hangi tarihteki işçi sayısının esas alınacağı hususu belirli olmadığı için sorunlara yol açmakta ve tartışılmaktaydı³¹¹. 6256 sayılı yeni kanun düzenlenirken bu husus göz önünde bulundurulmuş, öğretilerdeki görüşlerden³¹² faydalanılarak sendikanın yetki tespiti için başvuru yaptığı tarihteki üye işçi sayısının esas alınmasıyla dörtte üç oranlama yapılacağı netleştirilmiştir. Ancak yine de yeni kanun metninde grevi bu sebeple sona erdirilen sendikanın yetki belgesine ne olacağına dair bir düzenleme getirilmemiştir. Bu durum kanun koyucunun bilinçli bir şekilde sustuğu veya açık bir kanun boşluğu bulunup bulunmadığı tartışmalarına yol açacaktır ancak konuyla ilgili güncel tartışmaların odağında yer alan bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı üzerinden konuyu aşağıda detaylıca ele alınacaktır.

Öncelikle sendikanın toplu iş sözleşmesi için aldığı yetki belgesinin hukuki niteliğinden bahsetmek daha isabetlidir.

3.4.1. Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, tarafları temsilen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapma, bağtılama ve uyuşmazlık çıkması halinde barışçı veya kavgacı çözüm araçlarını kullanabilme yetkisine sahip olma durumunu ifade eder³¹³. Toplu iş sözleşmesine taraf

³¹¹ Güler, 304.

³¹² Ekmekçi, *Toplu İş*, 719; Ekmekçi, “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”.

³¹³ Akyiğit, *Toplu İş*, 361; Ekmekçi, *Toplu İş*, 294; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 356; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 258; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1034; Şahlanan, *Toplu İş*, 362; Mustafa Ünlütepe ve Yasemin Başmanav, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde

olabilmekle toplu iş sözleşmesi bağlatmak farklı statü gerektirir. Buna göre toplu iş sözleşmesine taraf olabilme imkanı toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetini, toplu iş sözleşmesini imzalama ve uyuşmazlık çözüm yollarını kullanabilme imkanı ise toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini ifade eder.

Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, kanunda açıkça ifade edilmemiş olsa da toplu iş sözleşmesine taraf olabilme yeterliliğini ifade eder. Buna göre toplu iş sözleşmesinin işçi tarafında sadece ilgili işkolunda faaliyet gösteren bir işçi sendikası taraf olabileceği gibi işveren tarafında ise işverenin bizzat kendisi veya sendika üyesi ise üyesi olduğu işveren sendikası taraf olabilecektir. İşçi tarafı için toplu iş sözleşmesi ehliyeti, STSK anlamında tüzel kişiliği bulunan bir işçi sendikası olmasından ibarettir³¹⁴. Zaten 6356 sayılı kanunun toplu pazarlık sistematığında taraf olarak işçi tarafı sürekli olarak sendika aracılığıyla, işveren tarafı ise sendika üyesi değilse bizzat kendisi, sendika üyesi ise üyesi olduğu işveren sendikası aracılığıyla temsilini öngörmektedir.

Toplu iş sözleşmesi yetkisi, kapsam olarak ehliyete göre daha dar kapsamlıdır. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, toplu iş sözleşmesi yetkisini kapsar³¹⁵. Şöyle ki, yetki sahibi olabilmek için toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz bir kişilik olunması aranan en temel gerek şarttır. Ancak toplu iş sözleşmesi ehliyetini haiz olmak yetki sahibi olmak için yeterli değildir.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi işçi ve işveren tarafı için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. İşveren tarafı için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, STSK md. 41/4 gereğince işveren sendika üyesi değilse kendisine ait işyerinde doğrudan kendisi, işveren sendika üyesi ise kendisine ait işyerinde üyesi olduğu işveren sendikası toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşverenin toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini haiz olması için başkaca bir şart bulunmamakta, sayısal bir gereklilik aranmamakta, işyerinin sahibi olması yeterli

Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XVI, sy 1-2 (01 Haziran 2012): 258, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/63082/956884>; E. Murat Engin, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, *Çalışma ve Toplum* 4, sy 39 (01 Ocak 2013): 143-64, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71802/1155277>.

³¹⁴ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 255; Akyiğit, *Toplu İş*, 358; Ekmekçi, *Toplu İş*, 284; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 344; Ünlütepe ve Başmanav, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, 255.

³¹⁵ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 356.

görülmektedir³¹⁶. İşveren tarafı için toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti tam olarak yetkiyi de kapsayacak şekilde düzenlenmiştir³¹⁷.

İşçi tarafı için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ise bu kadar basit değil, başka bazı sayısal şartları da barındırmaktadır. İşçi tarafının yetkisi için iki ayrı sayısal gereklilik, işkolu barajı ve işyeri veya işletme (ünite³¹⁸) barajı bulunmaktadır. Buna göre ilk olarak işçi sendikasının kurulu olduğu işkolunda çalışan toplam işçilerin en az yüzde birinin üyesi olması³¹⁹ ve ikinci olarak işyeri toplu iş sözleşmesi için işyerinde çalışan işçi sayısının yarısından fazlasının, işletme toplu iş sözleşmesi için işletmenin bütününde çalışan işçilerin toplamının en az yüzde kırkının üyesi olması³²⁰ şartı bulunmaktadır.

3.4.1.1. İşkolu Barajı

İşkolu barajı eskiden beri Türk toplu iş hukukunda önemli tartışmalara sebep olan ve doğrudan grev hakkının kullanımı önünde duran bir engel olarak görülmüştür³²¹. 6356 sayılı kanun yürürlüğe girmeden önce işkolu barajı sendikalar için %10 olarak 2822 sayılı kanunda düzenlenmekteydi (TİSGLK md. 12). Gerek Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından gerekse de öğreti tarafından bu baraj eleştirilmekteydi³²². Sayısal

³¹⁶ Şahlanan, *Toplu İş*, 353; Ekmekçi, *Toplu İş*, 294; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 258; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1040; Ünlütepe ve Başmanav, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, 257.

³¹⁷ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 258.

³¹⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 367.

³¹⁹ Akyiğit, 362; Şahlanan, *Toplu İş*, 362; Ekmekçi, *Toplu İş*, 296; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 259; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 359.

³²⁰ Akyiğit, *Toplu İş*, 367; Şahlanan, *Toplu İş*, 368; Ekmekçi, *Toplu İş*, 303; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 263; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 360; Ünlütepe ve Başmanav, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, 264.

³²¹ Murat Özveri, *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Süreci ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)*, 1. bs (Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2013); Gülsevil Alpagut ve Mert Namlı, “İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi”, *Çalışma ve Toplum* 1, sy 72 (20 Ocak 2022): 65-92, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/68168/1060859>; Engin, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, 147.

³²² Metin Kutsal, “ILO Uzmanlar Komitesi Raporunda Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”, *Sicil* 1, sy 1 (Mart 2006): 89-97.

olarak oranın yüksek olmasının yanında UÇÖ tarafından çift aşamalı barajın bulunması en başta eleştirilen düzenleme olmaktaydı. Bununla birlikte %10 işkolu barajının güçlü sendikacılığı teşvik ettiği, sendika enflasyonunu düşürerek işçilerin temsil kabiliyeti daha yüksek ve kurumsal sendikalarla temsil edilmelerinin sistemimize daha uygun olduğu da ayrıca belirtilmektedir³²³.

Yeni yasa ile bu oran öncelikle %3'e indirilmiştir. Ancak Ekonomik ve Sosyal Konsey'de yer alan konfederasyonlara üye olan sendikalar için bu oranın %1'e düşürülmüştür. Sendikalar arasında bir ayrımcılığın söz konusu olduğu ve belirli konfederasyonlara üye sendikaların kanun nezdinde kayırıldığı en doğal şekilde ulaşılabilecek bir sonuçtur³²⁴. 2015 yılında Anayasa Mahkemesi verdiği kararında, sendikalar arasında böyle bir ayrım yapılmasıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey'de ismen sayılarak yer alan³²⁵ konfederasyonlara üye sendikaların toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bakımından diğer sendikalara nispeten daha avantajlı duruma getirildikleri, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmek için %3 işkolu barajı yerine %1 işkolu barajından yararlanarak yetki almak istemelerine rağmen bir nevi zorla ESK'deki konfederasyonlara üye olmaya zorlandığı, bunun sendika özgürlüğü ile bağdaşmadığı ve iptali gerektiğine karar vermiştir³²⁶. Her ne kadar STSK Geçici md. 6 ile konseye üye konfederasyonlara üye sendikalara %3 barajına kademeli bir şekilde geçiş statüsü eklenmiş olsa da her halükarda bu durum hem istatistiklerin güven vermemesinden hem de bahsi geçen konfederasyonlara üye sendikaların işyerlerinde örgütlenip rahatça toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alarak diğer sendikalara nazaran güçlü hale gelmesine ve Konsey'deki konfederasyonlara üye olmayan sendikaların daha da zayıflamasına sebep oluyordu³²⁷.

³²³ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 259; Şahlanan, *Toplu İş*, 41.

³²⁴ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 260; Akyiğit, *Toplu İş*, 363; Ekmekçi, *Toplu İş*, 297 dipnot 12.

³²⁵ Ekonomik ve Sosyal Konsey, 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma ve Esas Yöntemleri Hakkında Kanun'da doğrudan sınırlı bir şekilde sayılarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) konfederasyonlarından oluştuğu belirlenmiştir.

³²⁶ AYM, "E. 2014/177 K. 2015/49" (Norm Kararlar Bilgi Bankası, 14 Mayıs 2015), <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2015/49?KararNo=2015%2F49>.

³²⁷ Özveri, *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Süreci ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)*, 295.

İşkolu barajıyla birlikte gelen en büyük eleştirilerden birisi de bakanlığın yayınladığı işkolu istatistiklerinin hayali olduğunun kabul edilmesi ve gerçek rakamlarla örtüşmemesiydi³²⁸. Öyle ki, Bakanlık kendi tuttuğu eski istatistiklere göre sendikalaşma oranının işçilerde %60 gibi bir rakam olduğu, sendikal gelişmeler bakımından daha gelişmiş ülkelerde bile görülemeyecek yüksek bir oran olduğu iddia edilmektedir. Ancak yeni yasada SGK verileri üzerinden istatistik tutulması öngörüldüğü için bu veri yeni istatistiklere göre sadece %9,21 oranında yer almıştır³²⁹.

AYM tarafından verilen kararla iptal edilen %3 barajı, kararın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ve 6552 sayılı torba yasa ile 6356 sayılı kanunda gerçekleştirilen değişiklik ile herhangi bir konfederasyona üye olup olmadığı fark etmeksizin tüm sendikalara yönelik olarak %1 olarak değiştirilmiştir (STSK md. 41).

İşkolu istatistikleri Bakanlık tarafından belirlenir, her yılın Ocak ve Temmuz aylarında Resmi Gazete’de yayımlanır. İşkolu barajına yönelik tespitlerde bu istatistikler esas alınır. Yayımlanan istatistiklerin geçerliliği, bir sonraki istatistik dönemi gelip yeni istatistikler yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Bakanlık istatistiklerini tutarken her işverenin SGK’ya bildirdiği çalışan sayısına göre hesaplanır (YTGOY md. 5). Unutulmamalıdır ki yetki belgesi alınırken istatistiklere göre işkolu barajını sağlayan bir sendikanın yetki başvurusu yapıldıktan sonra veya yetki alındıktan sonra yeni istatistiklerin yayımlanmasıyla barajı aşmadığı anlaşılrsa dahi yetki başvurusu yapılırken geçerli olan istatistik dikkate alınır³³⁰ (YTGOY md. 5/5).

İstatistiklerim yayımlanmasından itibaren onbeş gün içerisinde Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilir. İtirazın konusu, istatistiklerin gerçekle örtüşmediği üzerine olabilir. Onbeş gün içerisinde itiraz edilmediği takdirde istatistikler kesinleşir. İstatistiklere süresi içerisinde itiraz edilirse mahkeme itiraz davasını onbeş gün içerisinde sonuçlandırır. Bu davada davalı taraf Bakanlık olacaktır. Mahkemenin kararına karşı ilgililer tarafından veya Bakanlık’ça istinaf yoluna başvurulabilir. İstinaf mercii Bölge Adliye Mahkemesi

³²⁸ Aziz Çelik, “Sendikasılaştırma İstatistikleri”, T24, 29 Ocak 2013, <https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/sendikasislastirma-istatistikleri>, 6172; Engin, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, 147.

³²⁹ Engin, “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”, 147.

³³⁰ Akyiğit, *Toplu İş*, 365; Şahlanan, *Toplu İş*, 365; Ekmekçi, *Toplu İş*, 301; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 261; Ünlütepe ve Başmanav, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, 261.

olup, BAM tarafından bir ay içerisinde karara bağlanır. İstinaf kararına karşı temyiz yolu da açıktır ve kullanılması halinde Yargıtay tarafından temyiz talebine ilişkin bir aylık süre içerisinde kesin olarak karar verilir. Yargıtay kararı kesin olup itiraz edilememektedir³³¹.

3.4.1.2. İşyeri (Ünite) Barajı

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi başvurusu işyeri bazında gerçekleştiriliyorsa işyerinde, işletme bazında gerçekleştiriliyorsa işletmenin bütününde sendikanın belirli bir oranda işçiyi kendi üyesi olarak kaydetmesi gerekliliğine işyeri barajı denir. Buna göre işyeri bazında TİS gerçekleştirilecekse işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletme bazında TİS gerçekleştirilecekse işletmenin bütünündeki işçilerin en az yüzde kırkının, başvuru yapan sendikanın üyesi olması gerekmektedir³³². Toplu iş sözleşmesinin yapılacağı düzeye göre farklı çoğunluk aranmaktadır.

İşyeri için başvuru yapıldığında sayısal oran olarak ifade edilen yarıysından fazlasının yüzde ellibir veya yüzde elli artı bir şeklinde değil, doğrudan yarıysından fazlası olduğunu ifade etmek gerekir. Örneğin yüz işçinin çalıştığı işyerinde gerekli sayı ellibir, doksandokuz işçinin çalıştığı işyerinde gerekli sayı elli, yüzbir işçinin çalıştığı işyerinde ise gerekli sayı yine ellibir olarak hesaplanacaktır³³³.

Kavram isimlendirmesi olarak literatürde çoğunluk işyeri/işletme barajı dese de her düzeyi tam olarak tanımlayabileceği için ünite barajı olarak tanımlayanların da görüşüne yer vermek amacıyla başlıkta yer vermeyi uygun gördük³³⁴.

İşletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılması amacıyla yetki başvurusunda bulunuluyorsa işletmenin bütünündeki işyerlerinde ayrı ayrı değil, tamamının toplamı üzerinden yüzde kırk oranında işçinin sendikanın üyesi olması aranacaktır. İşletme

³³¹ Ekmekçi, *Toplu İş*, 301; Akyiğit, *Toplu İş*, 365; Şahlanan, *Toplu İş*, 366; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 261; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1040; Sur, *Toplu İlişkiler*, 306.

³³² Ekmekçi, *Toplu İş*, 303; Şahlanan, *Toplu İş*, 368; Akyiğit, *Toplu İş*, 367; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 263; Sur, *Toplu İlişkiler*, 307; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 360; Ünlütepe ve Başmanav, “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”, 264.

³³³ Yargıtay 9. HD, “E. 2000/8746 K. 2000/8620” (Legalbank İçtihat Bankası, 15 Haziran 2000), legalbank.net; Akyiğit, *Toplu İş*, 367; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 263.

³³⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 367.

düzeyinde gerçekleştirilecek toplu iş sözleşmesine hakim olan işletmenin tamamına yönelik bütünlük anlayışı burada da görülebilmektedir³³⁵.

İşyeri barajı değerlendirilirken işyerindeki tüm işçilerin toplam sayıya dahil edilmesi gerekmektedir. Burada iş sözleşmesiyle çalışıp işçi olarak kabul edilenlerin tümü dahil edilir. Ancak hukuka uygun alt işverenlik ilişkisi çerçevesinde çalışan alt işveren işçileri dahil edilemeyecektir, alt işverenlik ilişkisi hukuka aykırı ise alt işveren işçileri en başından itibaren asıl işverenin işçisi olarak hüküm doğuracağı için alt işverenlik hukuka aykırı olursa toplam işçi sayısına dahil edilecektir³³⁶. İşçi sıfatına sahip olmayan çırak ve stajyerler ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ise toplam işçi sayısına dahil edilmeyeceklerdir.

İşletme TİS için yetki başvurusu yapıldığında, aynı anda birden çok sendikanın yetki başvurusunda bulunması ve iki sendikanın işletmede en az yüzde kırk oranında üyeye sahip olması şartını sağladığı varsayımında ne olacağı ise yönetmelikte düzenlenmiş olup, yetki tespiti için başvuru anında toplam en çok üyeye sahip olan sendika hangisiyse yetkinin ona verileceği belirlenmiştir³³⁷ (STSK md. 41/3).

Grup toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda literatürde grup toplu iş sözleşmesi için ayrı bir ünite barajı öngörülmediği, gruba dahil işverenin işyeri veya işletme düzeyinde katıldığına göre değişkenlik gösterdiği baskın bir şekilde ifade edilmektedir³³⁸. Buna göre gruba dahil işyerleri için yarıdan fazla işçinin üyesi olması barajı, grubun içerisinde işletme varsa işletmeler için de yüzde kırk barajı aranacaktır.

Çerçeve toplu iş sözleşmesi için herhangi bir baraj getirilmemiş, ESK’de yer alan bir konfederasyona bağlı sendika olması yeterli görülmüştür³³⁹.

Yetki başvurusu için gerekli koşullar bundan ibarettir denilebilir.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmek için Bakanlığa başvuruda bulunulması gerekmektedir. Bakanlık re’sen yetki verilmesine yönelik karar verememektedir. Bölüm içerisinde konunun daha fazla derinliğine inmenin,

³³⁵ Akyiğit, 368; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 263; Şahlanan, *Toplu İş*, 369.

³³⁶ Ekmekçi, *Toplu İş*, 318; Akyiğit, *Toplu İş*, 371.

³³⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 368; Şahlanan, *Toplu İş*, 369; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 263.

³³⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 373; Ekmekçi, *Toplu İş*, 303; Şahlanan, *Toplu İş*, 368; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 264; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1036.

³³⁹ Akyiğit, *Toplu İş*, 375.

tartışmamızın odağını kaçıracağını düşündüğümüz için yetki başvurusu, yetki kararına yapılabilecek itirazlar, yetki kararının kesinleşmesi ve yetki belgesinin verilmesine ilişkin daha detaylı bilgi vermemek daha isabetlidir. Bununla birlikte kısaca söylenebilir ki, şartları yerine getiren bir sendikanın başvurusu hakkında Bakanlık yetki verilmesine dair karar verip Bakanlığın kararına süresi içerisinde itiraz edilmemişse ve sürenin bitimini izleyen altı iş günü içerisinde başvuru yapan sendikaya yetki belgesi verilir³⁴⁰.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine ilişkin buraya kadar verdiğimiz bilgileri yeterlidir. Tartışılan konunun esasına dönecek olursa grevin dörtte üç üye kaybı ile sona erdirilmesinde kanunun açıkça düzenlemediği ama literatürde çokça tartışılmasına sebep olan ve tartışmaların hala sürdüğü yetki belgesinin düşüp düşmeyeceğini ele alınacaktır. Bunun için bir kıyaslama yapılabilmesi için 6356 sayılı kanunun sistematığında hangi hallerde yetki belgesinin düşeceği öngörülmüş bunları değerlendirmek gerekmektedir.

3.4.2. Yetki Belgesinin Düştüğü Diğer Durumlar

Yetki belgesi yukarıda şartları incelendiği üzere sendikalar tarafından elde edilmesi uzun ve zorlu bir süreci gerektiren yetkiyi ifade eder. Alınması zor olan bir yetkinin kullanılması da önemli bir hakkın ifasını gerçekleştirmeye yarar ki toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkının önemine dair önceki bölümlerde gerekli açıklamalar yapılmıştır. Sendikalar açısından önemli bir belge olan yetki belgesinin elde edilmesinin zor olması ve sayesinde kullanılacak olan hakkın kıymetli olması sebebiyle alelade düzenlemelerle sona ermesi veya geçersiz hale gelmesi de kolay kolay mümkün olmayacaktır.

Başka bir ifadeyle söyleyecek olursak, sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyabilmesi ve Türk hukuk sisteminde dar anlamda var olma sebepleri, üyeleri ve kendilerinin düzenlediği sözleşmeden aidat ödeyerek faydalanmak isteyen işçiler için toplu iş sözleşmesi bağtılamaktır. Toplu iş sözleşmesine giden yoldaki en büyük araç ise yetki belgesidir. Yetki belgesi ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanabilir ve işçilerin menfaatleri için çaba gösterilebilir. Aksi takdirde üyelerinin menfaatleri için sendikanın yapabileceği ciddi bir etki bulunmamaktadır. Sendikalar için bu kadar önemli olan yetki belgesinin geçersiz hale gelmesi veya sendikaların yetkisiz duruma düşmesi de ziyadesiyle önemli olup sınırlı hallerde gerçekleşebileceği kabul edilmelidir.

³⁴⁰ Ekmekçi, *Toplu İş*, 356; Akyiğit, *Toplu İş*, 388; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 280; Sur, *Toplu İlişkiler*, 326; Şahlanan, *Toplu İş*, 400.

Buradan hareketle öncelikle kanunda düzenlenmiş olan yetki belgesinin hükmünün düştüğü durumları³⁴¹ ele alınacaktır.

Bakanlık tarafından toplu iş sözleşmesi yapma yetki belgesi alan işçi sendikasının, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içerisinde karşı tarafı toplu iş sözleşmesi görüşmesine çağırılmazsa yetki belgesinin hükmü düşer (STSK md. 46/2).

Toplu iş sözleşmesi görüşmesine çağırının yapıldığı tarihten itibaren otuz gün içerisinde görüşmenin başlaması gerekmektedir. Çağrıyı yapan işçi sendikası gelmezse ve toplu görüşmeye başlanamadığında işçi sendikasının yetkisi düşer (STSK md. 47/2).

Toplu görüşme için tarafların aralarında kararlaştırdığı ilk toplantıya taraflardan birisi gelmez, gelse bile görüşmeye başlamazsa, görüşme başlamış olsa dahi sonrasında toplantıya devam etmezse veya taraflar aralarında toplu iş sözleşmesi bağitleme üzerinde bir anlaşmaya varamadıklarını tutanakla tespit ederlerse, anlaşmaya varılmadan toplu görüşme süresi sona ererse taraflardan birinin uyuşmazlığı altı iş günü içerisinde görevli makama bildirmesi gerekmektedir. Bildirilmediği takdirde yetkili işçi sendikasının yetkisi düşer (STSK md. 49/1).

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri neticesinde anlaşılammış ve uyuşmazlık meydana gelmiş ve grev ve lokavtın yasak olduğu durumlarda uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren veya grev erteleme gerçekleşmişse, erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması durumunda sürenin sona ermesinden itibaren taraflardan birinin Yüksek Hakem Kurulu'na altı iş günü içerisinde başvurması gerekmektedir. Uyuşmazlık YHK'ya götürülmediği takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STSK md. 51/1, 63/3).

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması ve tutanakla tespit edilmesinden itibaren işçi sendikası altmış işgünü içerisinde grev kararı alabilir. Bu süre içerisinde karşı tarafa altı işgünü önceden bildirmek kaydıyla, bildirilen tarihte grevin uygulanmasına başlanabilir. Bu sürede grev kararı alınmaması veya alınsa bile karşı tarafa bildirilmemesi durumunda işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi hükümsüz hale gelir (STSK md. 60/1).

³⁴¹ Ekmekçi, *Toplu İş*, 357; Aydın Başbuğ, “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”, *İş ve Hayat* 2, sy 4 (01 Şubat 2017): 72, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/29036/310469>.

Uyuşmazlık neticesinde alınan grev kararı süresi içerisinde uygulanmaya başlanmamışsa ve grev kararına karşılık alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt uygulanmaya başlanmamışsa yetki belgesi hükümsüz hale gelir (STSK md. 60/4).

Toplu iş görüşmeleri ile anlaşma sağlanamaması ve toplu iş uyuşmazlığının meydana gelmesi durumunda, grev için gerekli şartların sağlanmış olup işyerinde grev oylaması yapılması halinde ve oylama neticesinde grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı işgünü içerisinde işçi sendikasının karşı tarafla anlaşması veya bu süre içerisinde işçi sendikası tarafından Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerekmektedir. YHK'ya başvurulmadığı takdirde yetki belgesi hükümsüz hale gelir (STSK md. 61/3).

Grev gerçekleştirilirken grevi uygulayan sendikanın herhangi bir sebeple kapatılması, infisah etmesi veya feshedilmesi durumunda grev kendiliğinden sona erecektir. Ortada artık sendika kişiliği bulunmadığından, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için ehliyet şartı bulunduğu ve ehliyetin temelini işçi tarafı için hukuka uygun bir sendika kişiliğinin bulunması arandığından, şartı sağlama durumu ortadan kalktığı için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi de kendiliğinden düşer (STSK md. 75/4).

Görüldüğü üzere yetki belgesinin hükümsüz olacağına dair düzenlemeler yapılırken iş uyuşmazlığının akıbeti tayin edilmekte ve çözüme kavuşturulmaktadır. Bundan da görülebileceği üzere kanun sistematığında temel hedef işçilerin toplu iş sözleşmelerinin bağitlanmasıdır. Yoksa grevi uygulayan sendikanın varlığının korunması veya grevin ne olursa olsun bir şekilde devam ettirilmeye çalışılması amaçlanmamaktadır. Makul olan uyuşmazlığın giderilmesi ve TİS sürecinin nihayete erdirilmesidir. Ancak aşağıda daha detaylı ele alacağımız üzere sendikanın dörtte üç üye kaybı gerçekleştiğinde yetki belgesinin akıbeti tespit edilirken iş uyuşmazlığının nasıl çözüme kavuşturulacağı da belirlenmelidir.

3.4.3. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı Değerlendirmesi

2822 sayılı eski kanunda da yer alan dörtte üç oranda üye kaybı sebebiyle grevin sona erdirilmesi halinde sendikanın yetki belgesinin hükmünün ne olacağı belli değilken 6356 sayılı STSK döneminde de aynı hüküm korunmuş, eksikliklerin bir kısmı tamamlanmış ancak yine de sendikanın yetki belgesinin düşüp düşmeyeceğine ilişkin bir ifade eklenmemiştir. Öğretideki tartışmalar devam ederken bir mahkeme kararıyla hukuk

sistemindeki tartışmaların nihayete erdirilmesi de amaçlanarak kanunda ve yönetmelikte yer almayan bir düzenlemenin Yargıtay HGK kararıyla içtihat geliştirilmiş ve eksiklik giderilmek istenmiştir. Kocaeli 6. İş Mahkemesi'nin 2016 yılında verdiği bir kararında, grevi uygulayan sendikanın işyerindeki üye sayısının, yetki tespiti için bakanlığa başvurduğu tarihteki üye sayısına nispeten dörtte üç oranda azalması ve ilgililerden birinin mahkemeye başvurması ile hüküm kurulmuş, önceki Yargıtay kararlarında grevin etkisiz hale gelmesinin araştırılıp ona göre grevin sona erdirilmesi gerektiği belirtilmiş olsa da grevin etkisiz hale gelip gelmediğine bakılmaksızın grevin sona erdirilmesine ve sendikanın yetki belgesinin geçersiz hale gelmesine hükmedilmiştir³⁴².

Kararın temyiz edilmesiyle Yargıtay 9. HD tarafından, kanunda sendikanın yetkisinin hükümsüz hale geleceğine ilişkin bir düzenleme bulunmaması sebebiyle ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur³⁴³.

İlk derece mahkemesi, Yargıtay tarafından verilen bozma kararına direnmiş, direnme kararında ise, yetki belgesinin hükümsüz hale gelmesinin yasada düzenlenen sebeplerle gerçekleştiği ancak STSK md. 75/6 (grevi uygulayan sendikanın dörtte üç oranında üye kaybetmesi sebebiyle grevin sona ermesi hali) kapsamında yetki belgesi hakkında bir düzenleme yapılmadığı, kanunda bir boşluk bulunduğu ve kanunun gerekçesine bakılarak ve diğer hükümlerle kıyaslama yapılarak boşluğun doldurulması gerektiği, grev oylamasında greve hayır kararının çıkmasıyla sendikanın iradi bir şekilde tercihte bulunabilmesine imkan tanınarak uyuşmazlığın YHK'na götürülebileceğiyle kıyas yapılarak, mahkeme kararıyla sona erdirilen grev ile sendikanın iradesinden bağımsız bir şekilde gerçekleşen sona erme ile sendikanın artık temsil kabiliyetinin de bulunmadığı kabul edilerek işçiler adına hareket edebilmesinin işçiye zarar vereceği sebebiyle sendikanın yetkisinin sona ermesi gerektiğini ifade etmiştir.

İlk derece mahkemesinin kararında direnmesi üzerine dava Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na taşınmış ve yetki belgesinin hükümsüz kalacağına yönelik karar verilmiştir. HGK kararında, yetki belgesinin düşüp düşmeyeceğine dair düzenleme bulunmaması kanunda açık boşluk olarak tanımlanmış, bu sebeple boşluğun doldurulması gerektiğinden yola çıkarak, toplu iş sözleşmesi düzeninin tıkanmaması, uyuşmazlığın

³⁴² Kocaeli 6. İş Mahkemesi, “E. 2016/594 K. 2016/734”, 14 Haziran 2016.

³⁴³ Yargıtay 9. HD, “E. 2016/26723 K.2016/16531” (Legalbank İctihat Bankası, 22 Eylül 2016), legalbank.net.

giderilmesinin sağlanabilmesi için işçileri temsil kabiliyetinin bulunmadığı düşünülen sendikanın yetki belgesinin geçerliliğinin sürdürülmesinin anlamsız olduğu sebebiyle yetki belgesinin sona ereceği belirtilmiştir³⁴⁴.

HGK kararında grev ve iş mücadelesi temelli değil de açık boşluk veya bilinçli susma olup olmaması üzerinden tartışılmış olması kararın yeterince tatminkar olmamasına sebebiyet vermiştir. Yine de kararın değerlendirmesini yapmak için açık boşluk ve bilinçli susma kavramlarına değinip ondan sonra karara konu düzenleme eksikliğinin hangisi olduğuna karar vermek gerekmektedir.

Açık boşluk kavramı, kanunun metninde düz anlamından veya mefhumu muhalifinden yola çıkarak dahi olay hakkında herhangi bir hüküm getirilmediği açıkça anlaşılıyorsa buna açık boşluk denilir³⁴⁵. İlgili düzenlemenin amacına ve temel düşüncesine göre cevap vermesinin beklenilmesi ama cevap verilmemesidir.

Bilinçli boşluk (susma) kavramı ise, kanun metni hazırlanırken bilerek ve isteyerek bırakılmış, hakimın takdir yetkisine bırakılmış ve ona göre hüküm kurulması istenen boşluktur, doktrin ve içtihatlar yoluyla şekillenmesi istenen meseleler hakkında uygulanır³⁴⁶.

STSK md. 75/6’da sendikanın yetki belgesinin düzenlenmeme sebebi Yargıtay HGK’da açık boşluk olarak tanımlanmıştır. Buna dayanarak doğrudan hakimın hukuk yaratması gerektiği, HGK olarak içtihat geliştirerek yetki belgesinin hükümsüz hale geleceğine ilişkin karar kılınmıştır. Ancak md. 75/6’nın mefhumu muhalifinden yola çıkarak belirli bir sonuca ulaşılabilmektedir. Diğer tüm sona erme hallerinde yetki belgesinin hükmünün ne olacağı düzenlenmişken sadece dörtte üç üye kaybıyla sona ermesinde düzenlenmemiş olması, kanunun amacına göre düzenleme yapılması gerekirken yapılmadığını iddia etmeye yetmeyecektir. Üstelik 2822 sayılı kanun döneminde de benzer düzenleme yer

³⁴⁴ Yargıtay HGK, “E. 2017/2783 K. 2017/1427” (Legalbank İctihat Bankası, 22 Kasım 2017), legalbank.net.

³⁴⁵ M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, *Medeni Hukuk*, 21. bs (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015), 103; Sururi Aktaş, “Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı”, *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XIV, sy 1-2 (01 Haziran 2010): 19, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/63086/971639>; Çiğdem Kırca, “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 50, sy 1 (2001): 94, https://doi.org/10.1501/Hukfak_00000000608.

³⁴⁶ Oğuzman ve Barlas, *Medeni Hukuk*, 101; Aktaş, “Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı”, 21.

almaktayken ve o kanundaki düzenlemede yer alan eksikliklerin giderilmesi amacıyla yeni kanun hazırlanırken bu sona erme haline ilişkin daha detaylı bir metin hazırlanmış olmasına rağmen sadece bu sona erme halinde düzenlenmemiş olması bilinçli bir şekilde yetki belgesi düzenlemesinin boş bırakıldığını göstermektedir. Bu sebeple kanun metnindeki boşluğun açık boşluk değil bilinçli boşluk (susma) olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Doktrinde tartışmalarda Yargıtay HGK'nın kararını benimseyerek TİS sürecinin bu şekilde çözüme kavuşturulmasını isabetli bulanlar³⁴⁷ olmakla birlikte yetki belgesinin kıymetinin yüksek olması, sayesinde kullanılan hakların Anayasal çerçevede korunması ve sadece yorum yoluyla engellenerek sona erdirilmesini isabetli bulmayanlar³⁴⁸ da vardır.

İkiye ayrılan görüşlerden birinde, kanunun sistematüğinden yola çıkarak, sendikanın yetki belgesinin düşmesinin sebepleri iki temele dayandırılmıştır. Bunlardan ilk, sendikanın üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi sebebiyle yetkisini kaybedeceğidir ki süresi içerisinde çağrıda bulunmama, toplu görüşmeye katılmama, grev oylaması yapılması durumunda grev yapılmamasına yönelik karar çıkmasında sendikanın üzerine düşen vazifelerini yerine getirmediği söylenebilir. Bununla birlikte ikinci olarak sendikanın aldığı grev kararını süresi içerisinde uygulamaya koymayarak artık greve gitmesinin imkansız olduğu halde yetki belgesinin düşeceği düzenlenmiştir. Ayrıca sendikanın kapatılması, feshedilmesi veya infisah etmesi durumunda da yetki belgesinin

³⁴⁷ Nüvit Gerek, “Mahkeme Kararıyla Grevi Sonlandırılan Sendikanın Yetkisinin Düşeceğine İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Düşündürdükleri”, *Kamu-İş* 14, sy 4 (2019): 1-13; Ekmekçi, *Toplu İş*, 721; Ekmekçi, “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 512; Fevzi Şahlanan, “Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Mahkeme Kararı ile Kaldırılmasının Yetki Belgesine Etkisi”, içinde *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, ed. Kübra Doğan Yenisey, 1. bs (On İki Levha Yayıncılık, 2019), 272; Sur, *Toplu İlişkiler*, 520; Arıcı, *Toplu İş İlişkileri*, 377.

³⁴⁸ Akyiğit, *Toplu İş*, 646; Akyiğit, “Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi”; Güler, “Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi”; Başbuğ, “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”; Osman Güven Çankaya, “Uygulanmakta Olan Yasal Grevin Mahkeme Kararı ile Sona Erdirilmesinin Taraf İşçi Sendikasının Yetkisini Sona Erdirip Erdirmeyeceği ve Yasal Boşluk Sorunu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 2, sy 46 (Aralık 2021): 103-26, <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil46103126.pdf>.

düŖeceęi belirtilmiŖtir ki, toplu iŖ szleŖmesi ehliyetinin ortadan kalktığı bir durumda yetkinin tartıŖmasının dahi yapılamayacağı açıktır. Bu sebeplere dayanarak toplu iŖ uyuŖmazlıklarında iŖi tarafının kullanabileceği en büyük silah olan grev yapma imkanı ortadan kalkan sendikaların yetki belgesinin de hükümsüz olacağı görülmektedir, ye kaybı olmadan sadece srelere riayet edilmemesi durumunda dahi yetki belgesini geçersiz kılan kanunun, sendikanın dörtte  oran gibi yüksek bir oranda ye kaybı yaŖaması durumunda iŖiler üzerindeki temsil gücünü ve etkililiğini yitirdiği kabul edilerek hem grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesini hem de yetki belgesinin grevin sona ermesiyle birlikte hükümsüz hale geleceğini düzenlemesinin bekleneceği ne srlmektedir³⁴⁹.

Diğer grŖe göre, kanunda açıkça düzenlenmeden sendikaların en önemli görevlerinden olan toplu iŖ szleŖmesi bağıtlama, mücadele verme hakkını kullanabilmesini sağlayan yetki belgesinin sadece yorum yoluyla sona erdirilmesinin hakkaniyete aykırı olduğu grŖdr³⁵⁰.

Kaldı ki, sadece ye kaybı yaŖanmasının sendikanın veya grevin etkisini yitirdiğinin tek göstermesi olacağı da dŖnlemez. Greve katılım sendika yesi olmakla sınırlı değildir. Sendika yesi olmayanlar da greve katılabilmektedirler. Grev oylaması yapılırken de sendika yesi olsun olmasın tüm iŖilerin oylamaya katılabilmesi ngrlmŖtir. Sendika yesi olmadan greve katılanların sayısı sendika yesi olup da greve katılanların sayısından daha fazla ise bu durumda grev de sendika da temsil gücünü kaybetmiŖtir diye sona erdirilip bir de sendikanın yetki belgesinin iptal edilmesi fazla bir tepkidir. Sendika yesi olmadan menfaatleri uğruna iŖ mücadelesine giriŖmiŖ iŖilerin grev hakkı ve toplu iŖ szleŖmesi bağıtlama hakkı bu Ŗekilde engellenmiŖ olmaktadır.

BaŖka bir tartıŖma noktası ise, grev gözcülüğü gibi etkin bir görevde yer alan sendika yesi iŖinin, sendika üyeliğinden ayrılan ama grevde etkin bir görevi bulunmayan diğer iŖilerden sayıca az olmasıyla birlikte, kendisiyle birlikte greve katılan ama sendika yesi olmayan iŖilerle birlikte mücadelesini sürdürmesinin engellenmesi, grevin etkinliğini yitirdiği araŖtırılmadan yapılırsa zulme dnŖecektir. stne bir de sendikanın yetki

³⁴⁹ Ekmekçi, *Toplu İŖ*, 723.

³⁵⁰ Akyiğit, *Toplu İŖ*, 648; Akyiğit, "Sendikanın ye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi", 148.

belgesinin düşmesiyle uyuşmazlık süreci tamamen tıkanarak işveren lehine ama tamamen işçi aleyhine bir sonuca ulaşılmış olacaktır³⁵¹.

3.4.4. Uyuşmazlığın Akıbeti

Kanunun sistematığının amacı her daim işçilerin toplu iş sözleşmesini bağtlayabilmesini sağlamaktır. Bazı durumlarda yetki belgesinin hükmünün düşürülmesi de bu amaçladır ki, işçilerin menfaatlerini daha iyi savunabilecek bir sendika tarafından örgütlenme yapılsın ve TİS süreçleri başlatılsın. Bu sebeple her sona erme hali ile toplu iş uyuşmazlığının çözüme kavuşması için kanun koyucu tarafından bir yol da gösterilmiştir. Ancak grevi uygulayan sendikanın dörtte üç üye kaybı yaşamasıyla grevin sona ermesinde yetki belgesi hakkında bir düzenleme yapılmayarak uyuşmazlığın çözümü de askıda bırakılmıştır. Halbuki kanundan beklenen uyuşmazlığın bir şekilde çözülmesini ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını sağlamaktır. Literatürdeki tartışmalarda uyuşmazlığın çözümünün nasıl olacağına dair bazı öneriler de mevcuttur.

Öncelikle grevin sona ermesine karar verilmesi ve yetki belgesinin geçersiz kılınmasını son çare olarak gören görüşe göre, üye kaybı söz konusu olduğunda grevin etkinliğini yitirip yitirmediği araştırılmalı, grev hala etkin bir şekilde sürüyorsa grevin sona erme sebebi sayılmamalıdır. Grevin etkinliğini yitirdiği anlaşılırsa yine işçilerin iradesine yönelmeli ve grev oylaması yapılmalıdır. Greve evet oyu çıkarsa grevin sona ermesi söz konusu olmamalı ve mücadele devam etmelidir. Ancak greve hayır oyu çıkarsa bu sefer uyuşmazlığı çözümsüz bırakmayıp sendikanın yetkiyi hemen kaybetmesini değil, grev oylaması ile sona erme halinde olduğu gibi belirli bir süre içerisinde YHK'ye götürmemesi durumunda yetkiyi kaybedeceğini, akdi takdirde Yüksek Hakem Kurulu'nun vereceği kararla toplu iş sözleşmesinin bağtlanarak iş uyuşmazlığının çözüme kavuşmasını öngörmektedir³⁵².

Diğer bir görüş ise sendikanın yetki belgesinin doğrudan hükümsüz kılınmasını ve işyerinde yeni bir sendikanın örgütlenip yetki başvurusu yapmasıyla gerçekten o işçileri temsil kabiliyeti olan bir sendika tarafından toplu iş sözleşmesi bağtlanmasını öngörmektedir. Gerçekten de işyerinde örgütlü ve yetki belgesi bulunan bir sendika olduğu sürece başka bir sendika yetki alamayacak, mevcutta yetki belgesi bulunan

³⁵¹ Akyiğit, "Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Grevin Sona Erdirilmesi".

³⁵² Akyiğit, *Toplu İş*, 649.

sendikanın grevi mahkeme kararıyla sonlandırılmasına rağmen toplu iş sözleşmesi bağlatılmasına imkan sağlamayan ve uyuşmazlığın tıkanmasına sebep olan bir yetki belgesi işçiler için kesinlikle dezavantajlı bir durum oluşturacaktır. Bir kere yetki belgesi alarak TİS süresini başlatmış olan bir sendika, o işyeri için tek çözüm yolu değildir, pekala başka sendikalar da yetki belgesini alıp toplu iş sözleşmesi imzalayabilecektir³⁵³. Farklı bir görüş ve uyuşmazlığın çözüm önerisi olarak, grevin sona ermesiyle birlikte yetki belgesinin de geçersiz hale gelmesi temel olarak kabul edilmekle birlikte eğer grevin sona erdirilmesine mahkeme tarafından karar verildiğinde işyerinde uygulanmakta olan bir lokavt varsa veya lokavt kararı alınmışsa o zaman sendikanın yetki belgesinin düşmemesi gerektiği öne sürülmektedir³⁵⁴. Gerçekten de iş mücadelesi aracı olarak grevi düşündüğümüzde, grev kararı alındıktan veya uygulanmaya başlandıktan sonra işveren tarafından lokavt kararı alınabilir ve lokavt uygulanabilir. İki taraf arasında mücadele sürerken, hem de kavgacı mücadele araçları kullanılırken taraflardan birinin hem grevi sona erdirilip hem de yetki belgesi hükümsüz kılındığında diğer tarafın mücadeleyi kazanmasını garanti altına almak gibi bir sonuca çıkacaktır. Bu sebeple lokavtın varlığı halinde yetki belgesinin düşmeyeceği, aksi takdirde yetki belgesinin hükümsüz kalıp yeni bir sendika ile tekrar yetki başvurusu yapılarak TİS sürecinin başlatılması önerilmektedir. Nitekim grevi uygulayan sendikanın dörtte üç oranda üye kaybı yaşaması durumunda grevin mahkeme kararı ile sona erdirilmesinde, sadece sayısal olarak orana bakıp grevi sona erdirmeye kararı verilmemesi, grevin etkinliğini yitirip yitirmediğinin tespitinin yapılarak gerçekten grev etkinliğini yitirmişse grevin sona ermesine karar verilmesi, grev sona erdikten sonra kanunda özellikle belirtilmemiş ve bilinçli boşluk (susma) olduğu söylenebilen yetki belgesinin hükmünün geçerliliğinin düzenlenmemesi sebebiyle, lokavt varsa yetki belgesinin geçerliliğinin korunmasına, lokavt uygulaması veya lokavt kararı bulunmaması durumunda toplu iş sözleşmesi sürecini tıkanıklığa uğratmamak adına işyerinde yeni bir yetki başvurusu ile başlayacak toplu iş sözleşmesi sürecinin başlatılması daha isabetlidir.

³⁵³ Ekmekçi, *Toplu İş*, 723; Ekmekçi, “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”.

³⁵⁴ Haluk Hadi Sümer, “Grev Kararı Alan İşçi Sendikasının Üye Sayısının Azalması”, içinde *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016*, 1. bs (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2018), 714-17.

3.5. Sendikanın Faaliyetlerinin Durdurulmasıyla Sona Ermenin Sonuçları

Sendikaların faaliyetlerinin durdurulması iki türlü gerçekleşebilir, sendikanın tüzük ve belgelerindeki eksiklik sebebiyle veya Cumhuriyet'in niteliklerine ve demokratik esaslara aykırılık sebebiyle sendika hakkında kapatma davası açıldığında mahkeme tarafından gerekli görülmesi halinde tedbir kararı verilmesi³⁵⁵. Buna göre, sendikanın tüzük ve belgelerinde eksiklik bulunması veya kapatma davasında gerekli görülmesinde tedbir kararı alınması gerçekleşirse sendikaların faaliyetleri durdurulur.

İkinci bölümde de açıklandığı üzere sendikanın faaliyetlerinin durdurulması grevi sona erdirmemektedir. Grevin sona erdirilmesine ilişkin bir sonuca da sebep olmamaktadır çünkü STSK md. 76'daki düzenlemeye göre sendikanın faaliyetlerinin durdurulması kanunun yedinci ve on ikinci bölümlerinde düzenlenen toplu iş sözleşmesi ve çeşitli hükümlerdeki işlemler bakımından sonuç doğuracak, grevin gerçekleştirilmesine ilişkin bir değişiklik gerçekleşmeyecektir.

Sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasıyla ortaya çıkan hukuki sonuçları burada değil ikinci bölümde ele aldık, bunun sebebi faaliyetlerin durdurulmasının grevi sona erdirmemesidir.

3.6. İşçilerin Kendiliğinden İşbaşı Yapmalarıyla Sona Ermenin Sonuçları

İşçilerin kendiliğinden işbaşı yapmaları durumunda grevin sona erip ermemesi bir önceki bölümde tartışmalı haller arasında sayılmıştır. Grevin sona ermesine sebep olup olmadığının belli olmaması sebebiyle sonuçlarını tartışırken grevi sona erdiren bir sebep olduğu kabul edilerek incelenmiştir³⁵⁶.

Zaten grevi uygulayan sendikanın işyerinde üyesi olan işçilerin sayısının en az dörtte üç oranında azalması durumunda kanun doğrudan grevin sona ereceğini düzenlemişken, sadece üyelerinin değil hiçbir işçinin greve devam etmemesi ve kendiliğinden işbaşı yapmaları da doğal olarak grevi sona erdirmesi gereken bir durumdur.

³⁵⁵ Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 305; Tuncay – Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 176; Sur, *Toplu İlişkiler*, 211; Akyiğit, *Toplu İş*, 314.

³⁵⁶ Akyiğit, *Toplu İş*, 650; Sur, *Toplu İlişkiler*, 521.

Grevin etkinliğinin devam etmediği apaçık ortadadır ve bu sebeple sendikanın da işyerinde örgütlü olarak devam edebileceği ve iş mücadelesini sürdürebileceği mümkün olmamalıdır. Bu sebeple sendikanın yetki belgesinin hükmünün düşmesi gerekecektir.

İşçiler açısından zaten grev süresince iş sözleşmelerinin iş görme borcuna ilişkin hükümleri askıda olduğu için grev sona erdikten sonra iş görme borcunu yerine getirmeye devam etmeleri yani işbaşı yapmaları gerekmektedir. Sona erme halini diğer sona erme hallerinden ayıran kısmı işçilerin kendiliğinden işbaşı yapmaları olduğu için zaten iş görme borcunu yerine getirmeye başladıkları anlaşılmaktadır.

İşveren açısından herhangi bir lokavt kararı veya lokavt uygulaması bulunmadığı takdirde işçilerin iş başı yapmalarına müsaade etmeli ve sözleşmenin askıda kalan hükümleri artık yürürlüğe girdiği için işçiye ücret ödeme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir.

3.7. İşyerinin Kapatılmasıyla Sona Ermenin Sonuçları

İşyerinin kapatılması esasen bahsedildiği üzere çalışma serbestisi içerisinde yer alan bir olgudur. Bir girişimci işyeri açabileceği gibi kapatabilir de. Ancak işyerinin kapatılması eğer işyerinde uygulanan bir grev varsa ve grevdeki işçilerin mücadelesine yönelik bir kırma amacı taşıyorsa o zaman farklı sonuçlar doğuracaktır.

İşverenin işyerini kapatmasının gerçek ve samimi olup olmadığına göre değerlendirme yapılarak işyerinin kapatılmasının amacının tespit edildiğini belirtmiştik. Buna göre eğer işveren gerçek ve samimi bir şekilde işyerini kapatıyor ve tasfiyeyi amaçlıyorsa bu durumda grev de ortada kalmayacaktır. nkn rtada toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin ve uyuşmazlığın varlığının bir anlamı olmayacak, işçilerle işveren arasında bir iş sözleşmesi ve bağlayıcılık bulunmayacaktır. Sendikanın yetki belgesi de düşeceği gibi işyerinde herhangi bir faaliyet de gerçekleştirilemez. İşçiler açısından grev olsa da olmasa da bir değişiklik olmayacak, iş sözleşmesi zaten sona erdiği için işyeri ve uyuşmazlıkla bir bağı da kalmayacaktır.

Ancak işverenin işyerini kapatma kararı gerçek ve samimi değilse ve işyerinin tasfiyesinden ziyade iş mücadelesinde lehine sonuç çıkması ynndeysel o zaman iş uyuşmazlığı devam edecek ve yasa dışı lokavt gündeme gelecektir³⁵⁷.

³⁵⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 651; Sur, *Toplu İlişkiler*, 528; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 720; şahlanan, *Toplu İş*, 640.

İşyerinin işveren tarafından kapatılmasının yasa dışı lokavt teşkil edeceği kesinleşmiş mahkeme kararıyla ancak ispatlanabilir. İşveren yasa dışı lokavt uygulamış olmasına rağmen işçilerin iş sözleşmelerini süresine göre feshedip iş sözleşmelerinin sona ermesinden dolayı üzerindeki yükümlülükleri yerine getirirse dahi yasa dışı lokavt olduğu tespiti yapıldıktan sonra gerçekleştirilen edimlerin önemi kalmayacaktır.

Yasa dışı lokavt, şartları yerine gelmemesine rağmen işverenin lokavt uygulamasıdır. Grevin nasıl şartları oluşmadan uygulanması durumunda yasa dışı grev oluyorsa lokavt için de aynısı geçerlidir³⁵⁸.

Şunu da eklemekte fayda vardır ki, lokavt hakkının kötüye kullanılması sebebiyle de yasa dışı lokavt söz konusu olabilecektir. İşverenin işyerini kapatmak amacıyla lokavtı uzun tutmasıyla işyerinin kapatılması böyledir. Bakıldığında süre içerisinde ve şartları yerine getirilmiş bir şekilde karar alınmış ve uygulanmaya başlanmış bir lokavtın, işçilerin giriştiği iş mücadelesine karşılık kendisini ayakta tutabilmesine rağmen işçilerin dayanamayıp başka işyerlerine dağılması veya tamamen işi bırakmasına rağmen lokavtın sürdürülmesi mümkün olabilmektedir. Ancak işverenin amacı lokavt gibi gösterip aynı zamanda işçilerin ihbar ve kıdem tazminatlarını vermeden işten ayrılmalari amacını taşıyorsa bu durumda taraflardan birinin mahkemeye başvurarak lokavtın işyerinin kapatılması amacıyla lokavt yapıldığının tespit edilmesiyle yasa dışı lokavt olarak kabul edilir³⁵⁹.

Uyuşmazlık mücadelesinde gerçekleştirilen bir eylemin yasa dışı lokavt teşkil ettiği tespit edildikten sonra ortaya çıkan sonuçlar olacaktır. Bu sonuçlar, cezai ve hukuki sonuçlar olarak ayrılabilir. Öncelikle cezai sonuç olarak yasa dışı lokavt kararı alanlara idari para cezası uygulanmasıdır. Hukuki sonuçları ise işçilik alacaklarının süreli ve tam bir şekilde ödenmesi, işçiler tarafından iş sözleşmesinin derhal feshi ve tedbir kararı olarak yasa dışı lokavtın mahkeme tarafından durdurulması şeklinde özetlenebilir³⁶⁰.

Yasa dışı lokavt süresince işveren tarafından işçilik hakları ödenmeyen işçinin alacakları tam olarak ödenmesi gereken bir borç olarak işverene yüklenmektedir. İşçilerin bu esnada başka bir iş yerinde çalışması durumunda ne olacağına ilişkin bir düzenleme yer

³⁵⁸ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 505; Akyiğit, *Toplu İş*, 673; Şahlanan, *Toplu İş*, 646.

³⁵⁹ Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 508.

³⁶⁰ Akyiğit, *Toplu İş*, 674; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 509; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 809; Sur, *Toplu İlişkiler*, 534; Şahlanan, *Toplu İş*, 647.

almamaktadır. Ancak işçilerin başka bir işte çalışmalarının önünde bir engel bulunmamaktadır. Öyle ki, işçi yasa dışı lokavt süresince başka bir işyerinde işe girmesi de yine işverenin ödeyeceği işçilik alacaklarından, yasa dışı lokavt süresince kazandığı miktarın düşülmesi gibi bir durum söz konusu olmayacaktır³⁶¹.

Ayrıca işçiye iş sözleşmesini yasa dışı lokavt söz konusu olduğunda derhal feshetme imkanı da verilmiştir³⁶². Buna göre işçinin haklı nedenle derhal iş sözleşmesini feshedebilmesi, temelde işverenin iş görme borcunu kabul etmemesiyle alacaklı temerrüdüne düşmesinden yola çıkarak ve işçi için haklı neden olarak kabul edilmektedir. Lokavtın yasa dışılığının tespit edilebilmesi için görevli iş mahkemesinde dava açılması gerekmektedir. Dava sırasında tedbir kararı olarak mahkeme tarafından lokavtın durdurulmasına da karar verilebilir. Bu durumda da yasa dışı lokavt duracaktır³⁶³.

3.8. Grev Ertelemesiyle Sona Ermenin Sonuçları

Grev erteleme, bir önceki bölümde detaylıca ele alındığı üzere grevi sona erdiren bir haldir. Grev erteleme, alınmış bir grev kararı veya uygulanmaya konulmuş bir grevin, genel sağlığı ve milli güvenliği tehlikeye sokması sebebiyle Cumhurbaşkanı tarafından altmış günlük süreyle ertelenebilmesidir. Erteleme süresi sonunda taraflar uyuşmazlığın çözümünde anlaşılamamış olursa uyuşmazlık altı iş günü içerisinde Yüksek Hakem Kurulu'na götürülmelidir aksi takdirde sendikanın yetki belgesi hükümsüz olacaktır. Sendikalar da işçilerinin menfaatlerini korumak için toplu iş sözleşmesi yapmayı amaçladıkları, uyuşmazlığı YHK'ye götürmediği sürece başka bir şekilde toplu iş sözleşmesi bağitleme imkanı kalmadığı için uyuşmazlık YHK'ye götürülerek çözüme kavuşturulur.

Şöyle ki, grev erteleme altmış gün süreyle gerçekleştirilir ve bu süre içerisinde tarafların anlaşabilmesi için barışçı yolların kullanımı sağlanır. Bunlar olağanüstü arabuluculuk ve özel hakem şeklindedir. Ancak bu süre içerisinde taraflar anlaşıp toplu iş sözleşmesi bağitleyemezlerse sürenin sona ermesinden itibaren altı iş günü içerisinde taraflardan

³⁶¹ Akyiğit, *Toplu İş*, 675; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 509; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 811; Şahlanan, *Toplu İş*, 647.

³⁶² Şahlanan, *Toplu İş*, 647; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 812; Akyiğit, *Toplu İş*, 675.

³⁶³ Akyiğit, *Toplu İş*, 676; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 510.

birinin uyuşmazlığı YHK'ye götürmesi gerekir. Eğer uyuşmazlık YHK'ye götürülmezse işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü düşer.

Yetki belgesinin düşmesi gibi ağır bir yaptırımı göze alamayan ve gerçekten de başka yapabileceği bir seçenek bulunmayan sendika uyuşmazlığı YHK'ye götürmek mecburiyetindedir.

Aslında erteleme ifadesiyle anlaşılan belirli bir süre uygulanmayacak olan grevin erteleme süresinden sonra uygulanmaya devam edilebilmesidir ancak sonuç itibariyle Türk hukukunda erteleme ile uyuşmazlık her türlü çözüme kavuşturulmaktadır.

YHK tarafından uyuşmazlık hakkında karar verildiğinde doğrudan toplu iş sözleşmesi olarak hüküm doğuracaktır. Eğer uyuşmazlık altmış günlük süre içerisinde tarafların anlaşması veya özel hakeme götürmesiyle sonuçlandırılırsa YHK'ye gitmeden çözülmüş olacaktır.

Grev hakkında erteleme kararı verildikten sonra uyuşmazlık henüz çözülmemiş ancak altmış günlük erteleme süresi içerisinde ve sonra da işçilerin iş başı yapmaları gerekir. Çünkü grevin uygulaması sona ermiş ve tekrar barışçı çözüm yollarının uygulanmasına başlanmıştır. Artık işçilerin iş sözleşmelerinin belirli hükümleri üzerindeki askı hali sona ermektedir. Bu sebeple ertelenen bir grevin tekrar uygulanma imkanı bulunmadığı ve grevin sadece karar alındıktan sonra değil uygulanmaya başlamasından sonra da grev ertelemesi kararı verilebildiği için bir sona erme hali olduğuna hem doktrindeki görüş doğrultusunda hem de yukarıda yapılan belirleme ile ulaşılmıştır.

Grevin bu şekilde sona erdirilmesi uyuşmazlığın çözümü için faydalı ve güzel bir usul olarak da değerlendirilebilir. Ancak unutmamak gerekir ki ne pahasına olursa olsun herhangi bir şekilde toplu iş sözleşmesi bağitlanması iş mücadelesinin amacı değildir. Eğer öyle olsaydı zaten işverenin isteklerini kabul edip mücadeleye girişmeden toplu iş sözleşmesi bağitlanabilirdi ancak sendikanın varlık sebebine aykırılık teşkil ederdi. Böyle bir ihtimalde işçilerin sendika ile örgütlenmeleri ve temsil edilmelerinin bir anlamı olmaz, işverenin gönlünden ne koparsa onu lütfetmesiyle çalışmaya devam ederlerdi. Ancak sendika işçilerin menfaatlerini korumayı önceliklendirdiği için iş mücadelesi araçları kullanımı söz konusu olmaktadır.

Burada şunu da belirtmekte fayda var ki YHK tarafından verilen karar gereğinde oluşan toplu iş sözleşmesinin de işçilerin menfaatlerini korumadığı yönünde bir temel kabul bulunmamaktadır. YHK bir hakem kuruluşudur ve hakkaniyetle karar vermesi zaten

doğası gereğidir. Uyuşmazlığa dışarıdan bakan bir göz olarak taraf menfaatlerini daha iyi gözetebileceği düşünülse dahi grev hakkı gibi anayasal düzlemde korunan bir hakkın kullanımı yoluyla tarafların anlaşması ve çözüme kavuşturması, taraf iradelerine verilen önem sebebiyle daha kıymetlidir.

Cumhurbaşkanı tarafından verilen erteleme kararı hakkında Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulması istenebilir. Danıştay tarafından yürütmenin durdurulması kararı veya iptal kararı verilmesi durumunda erteleme durur veya sona erer, grev kaldığı yerden devam eder. Ancak böyle bir durumda da Danıştay tarafından yürütmenin durdurulması veya iptal kararı verilinceye kadar grev ertelenmiş olur ve tarafların birbirlerine karşı grev sebebiyle askıda yer alan yükümlülükleri işlemeye devam edecektir. Yani grev ertelenmesi kararının durdurulması veya iptal edilmesi gerçekleşene kadar işçilerin iş görme edimini işverenin ise ücret ödeme borcunu yerine getirmesi gerekecektir.

Uyuşmazlığın YHK'ye götürülmesinden sonra işveren tarafından da lokavt kararı alınamaz, alınmış lokavt kararı varsa uygulanamayacaktır. Aksi takdirde yasa dışı lokavt olarak hüküm doğuracaktır. Yasa dışı lokavt yukarıda açıklandığı için burada tekrar ele alınmayacaktır.

3.9. Grev Oylamasıyla Sona Ermenin Sonuçları

Grev oylamasının grevin doğrudan bir sona erme hali olarak düzenlenmemesine rağmen ortaya çıkan sonuçları sebebiyle sona erme hali olduğu önceki bölümde açıklanmıştır. Buna göre, hukuka uygun bir şekilde alınan grev kararından sonra grevin engellenebilmesi için grevin ilan edildiği tarihten itibaren altı iş günü içerisinde işyerindeki toplam işçilerin en az dörtte biri tarafından yazılı talepte bulunulmasıyla grev oylaması yapılabilir³⁶⁴. Grev oylamasına işyerindeki tüm işçiler katılabilir.

Grev oylaması sonucunda, oylamaya katılan işçilerin salt çoğunluğunun kararı grevin yapılmaması yönünde olursa grev sona erer, grevin yapılması yönünde olursa grev devam eder.

Oylama sonucunun olumlu olması durumunda grevin uygulanacağı açıktır. Ancak oylamadan olumsuz sonuç çıkması durumunun sonuçları ise kanunda düzenlenmiştir

³⁶⁴ Akyiğit, *Toplu İş*, 594; Ekmekçi, *Toplu İş*, 552; Tuncay ve Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 440; Narmanlıoğlu, *Toplu İş İlişkileri*, 670; Şahlanan, *Toplu İş*, 571.

(STSK md. 61/3). Buna göre, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren md. 60/1’de belirtilen süre içerisinde işçi sendikası ile işveren arasında toplu iş sözleşmesinin yapılmasına dair bir anlaşmazsa sağlanamazsa veya aynı süre içerisinde uyuşmazlık işçi sendikası tarafından Yüksek Hakem Kurulu’na götürülmezse işçi sendikasının yetki belgesi hükümsüz kalır.

Öncelikle kanunda tartışmaya yol açan süre meselesinin ele alınması gerekmektedir. STSK md. 61/3’de süre olarak aynı kanunun md. 60/1’e atıf yapılmakta ancak atıf yapılan maddede grev kararının arabuluculuk uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren altmış günlük süre içerisinde işçi sendikasının grev kararı alabileceği ve altı iş günü önceden karşı tarafa bildirmek suretiyle uygulamaya konulabileceği ifade edilmektedir. Literatürde de bu sürenin altı iş günü mü yoksa altmış gün mü olduğu hususunda tartışmalar bulunmaktadır³⁶⁵. Altmış günlük süre üzerinden toplu iş sözleşmesi yapılmasıyla birlikte altı iş günü içerisinde YHK’ye götürülmemesi sebebiyle sendikanın yetki belgesinin hükmünün düşüp aynı zamanda süresi içerisinde toplu iş sözleşmesi bağlatılması durumunda yetkisiz toplu iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olacağından bu sürenin uygulanmasının zaten imkansız olduğu da ifade edilmektedir³⁶⁶.

Kanunun hükmündeki belirsizlik sebebiyle yönetmelik düzenlenirken eksiklik giderilmiş ve sürenin altı iş günü olduğu, altı iş günü içerisinde anlaşmaya varılmaması veya YHK’ye götürülmemesi durumunda yetki belgesinin hükmünün düşeceği düzenlenmiştir (YTGOY md. 16/2).

Yönetmeliğin açık düzenlemesiyle birlikte sürenin altı iş günü olarak ele alınacağına anlaşılmış olsa da kanunda altmış günlük süreye de atıf yapılmış olmasına rağmen yönetmelikle daha kısa olan altı iş günü süresiyle sınırlandırılması da eleştirilmeye açıktır. Zira aslolan uyuşmazlığın giderilmesinde taraf iradeleriyle çözüme kavuşturulmasıyken sürenin kısa tutulmasıyla YHK’ye götürülmesine tarafları, ki bu durumda işçi sendikası etkilenen taraf olduğu için işçi tarafı, mecbur bırakılmaktadır. Grev oylaması sebebiyle grevin yapılmaması yönünde karar çıkmış bir durumda ilgili sendikanın işçileri ne kadar temsil edebileceği ve onlar adına toplu iş sözleşmesi

³⁶⁵ Akyiğit, *Toplu İş*, 605.

³⁶⁶ Gülsevil Alpogut, “6356 sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 9, sy 35 (2012): 43; Sur, *Toplu İlişkiler*, 480; Ekmekçi, *Toplu İş*, 557.

bağıtlayabileceği tartışılır olsa da grev oylamasının sadece sendika üyesi işçilerin kararının değil işyerindeki tüm işçilerin kararının bir sonucu olması, sendika üyesi olmayan işçiler tarafından oylama talebinde bulunulup sonrasında da sendika üyesi işçilerin tamamının oylamaya katılmaması ancak üye olmayan işçilerin yüksek katılımı ile oylamaya dahil olması durumunda sendikanın üyesi işçiler tarafından temsiline herhangi bir şekilde etkilenmediği ve buna rağmen grev kararının uygulanmasının imkansız hale gelmesi de muhtemeldir. Bu durumda sendikanın grev oylaması sonucu işyerindeki temsil gücünün olmadığı kabul edilemeyecektir. Buradan hareketle, grev oylaması sonucunun olumsuz olması başlı başına sendikanın temsil gücüyle değerlendirilmemeli, işyerindeki tüm işçilerin çalışma barışının sürdürülmesi yönünde mutabakata varmaları şeklinde anlaşılmalıdır. Buna göre tarafların arasında toplu iş sözleşmesinde anlaşabilecekleri süreyi altmış gün değil de altı iş günü olarak, kanunda netlik bulunmamasına rağmen yönetmelikle düzenlemek isabetli değildir.

Süre üzerinde tartışma bulursa da tarafların anlaşmaya veya Yüksek Hakem Kurulu'na uyuşmazlığı götürmeye mecbur bırakılmış olması uyuşmazlığın çözümü bakımından önemlidir. Grev kararı alınmasına kadar ilerlemiş bir uyuşmazlık sürecinin sadece sendikanın yetki belgesinin hükümsüz kalması ve grevin sona erdirilmesiyle sona erdirilmesinden toplu iş sözleşmesinin bağitlanacağı şekilde çözüme kavuşturulması yerinde olacaktır.

Oylama sonucunun olumsuz çıkmasıyla işveren tarafında ortaya çıkacak sonuçlar ayrıca değerlendirilmelidir. Grevin uygulanması oylama sebebiyle gerçekleştirilemediği için grev sona ermiş olsa da işverenin artık lokavt kararı alma veya uygulama gibi bir seçeneği kalmayacaktır. Diğer sona erme hallerinde incelendiği üzere işverenin grevin sona ermesi sebebiyle lokavt kararı alması veya lokavtın uygulanmasının engellenemeyeceği belirtilmişti (STSK md. 75/3). Ancak grev oylaması nedeniyle grevin uygulanmaması ve sona erdirilmesi durumunda artık uyuşmazlık çözümünde kavgacı yolların kullanılması engellendiği için işveren tarafının da lokavt kararı alması veya uygulaması mümkün olmayacaktır³⁶⁷.

³⁶⁷ Akyiğit, *Toplu İş*, 605; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, 1157.

3.10. Grevin Mahkeme Kararıyla Durdurulmasıyla Sona Ermenin Sonuçları

Grevin mahkeme kararıyla durdurulmasının iki türlü olacağına önceki bölümde değinmiştik. Buna göre, alınmış bir grev kararı veya uygulanmaya başlamış grev hakkında yasa dışı grev olup olmadığına yönelik tespit davası açılması durumunda, dava sürerken telafisi güç ve imkansız sonuçların oluşmaması için mahkeme tarafından grevin durdurulması yönünde tedbir kararı verilebilir (STSK md. 71/2). Grev hakkının kötüye kullanılması sebebiyle de açılacak dava ile grevin durdurulması mahkemeden talep edilebilir (STSK md. 72). Her iki durum da birbirinden farklı sonuçlar doğuracaktır.

Öncelikle tedbir kararı olarak grevin durdurulmasına mahkeme tarafından karar verilmesi durumunda, yaptırım olarak işçi tarafına greve devam etmemesi yüklenmekte, iş sözleşmesinin askıda kalan hükümleri devam etmekte ve grev yapılmıyorsa işyerinde çalışmanın devam etmesi gerekmektedir. Greve devam edilmesi durumunda yasa dışı greve dönüşecek ve yasa dışı grevin sonuçlarına göre hüküm doğuracaktır.

Hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin mahkeme kararıyla durdurulması durumu ise daha farklıdır. Kanunda aynı maddede düzenlenmemiştir. İkisi de durdurma kavramıyla ifade ediliyor olsa da aslında md. 72’de zikredilen durdurulma yerine ortadan kaldırılması ifadesinin kullanılması daha isabetli olacaktır³⁶⁸. Zira hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin durdurulmasında sonuç olarak iş uyuşmazlığın devam etmemesi öngörülmüştür. İş uyuşmazlığını ortadan kaldıran bir karar sadece durdurmakla yetinmemekte, aynı şekilde varlığını da sona erdirmektedir.

Bu durumda grevin iyiniyet kurallarına aykırılık ve topluma veya milli servete zarar vermesi durumunda mahkeme tarafından grevin durdurulmasıyla iş uyuşmazlığı sona erecektir. Uyuşmazlığın sona ermesiyle herhangi bir şekilde toplu iş sözleşmesi bağitlanması da söz konusu olmayacaktır. Buna ilişkin bir düzenleme yapılmaması kanun koyucunun bir bakıma işçi sendikasını cezalandırmasıdır. Aynı şekilde sendikanın yetki belgesinin de akıbetine yönelik bir düzenleme bulunmadığından yetki belgesinin hükümsüz olduğuna yönelik çıkarım yapılabilmektedir³⁶⁹. En nihayetinde ortadan kalkmış bir iş uyuşmazlığından sonra sendikanın yetki belgesinin bulunduğu veya toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yapılabilirliğini düşünmek mümkün değildir.

³⁶⁸ Ekmekçi, *Toplu İş*, 730.

³⁶⁹ Ekmekçi, 732.

Tedbir kararıyla durdurulan grevin, sonrasında mahkeme kararıyla yasa dışı olduğu tespit edilirse grevin başladığı andan itibaren yasa dışı olarak hüküm doğuracaktır. Ancak md. 72’de düzenlenen hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin durdurulmasında yasal grev ortadan kalktığı için greve devam edilmediği sürece yasa dışı grev söz konusu olmayacaktır. Bu sebeple STSK md. 71’de düzenlenen durdurma kararı sonrasında grevin yasa dışı olduğuna hükmedilirse greve katılan işçiler için yasa dışı greve katılmanın sonuçları meydana gelecek olmasına rağmen md. 72’de düzenlenen hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin durdurulması yani ortadan kaldırılması halinde grevin yasa dışı olduğuna ilişkin bir tespit yapılmamakta, aksine yasal grevin ortadan kaldırılması söz konusu olmaktadır. Buradan hareketle md. 72 kapsamında durdurulan greve katılmış olan işçilerin yasa dışı greve katılımı söz konusu olmadığı gibi grevin durdurulması kararının kesinleşmesinden sonra greve devam etmemeleri ve işbaşı yapmaları gerekmektedir³⁷⁰.

³⁷⁰ Şahlanan, *Toplu İş*, 633; Ekmekçi, *Toplu İş*, 730.

SONUÇ

Bu çalışmada grevin tüm sona erme halleri ayrı ayrı incelenmiştir. Öncelikle grevin sonuçlarından bahsedebilmek için grevin ne olduğu açıklanmıştır. Birinci bölümde grev kavramı, grevin tarihi, grev türleri, grev hakkı, grevin unsurları, kanuni grevin şartları ve yasadışı grev kavramları açıklanmıştır. İkinci bölümde grevin sona erme halleri ele alınmıştır. Grevin sona erme halleri kanunda yer almasına rağmen bir bütün olarak belirtilmemiştir. STSK md. 75'in kenar başlığı "Grev ve Lokavtı Sona Erdirme Kararı" olsa da diğer sona erme halleri kanunda ayrı ayrı belirtilmiştir. Hem kanunun sistematüğinde sona erme hallerinin bir bütün olarak yer almaması, hem doktrinde grev yasağı veya grev engeli olarak kabul görmüş bazı durumların grevin sona erme hali olarak ele alınması gerektiğı ve Yargıtay tarafından oluşturulan içtihatlarda da grevin sona erme hali olduğuna kanaat getirildiğı için grev erteleme, grev oylaması ve hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin mahkeme kararıyla durdurulması da grevin sona erme hali olarak değerlendirilmiştir. Şüphesiz ki literatürde bu durumlar hakkında grevin sona erme hali olduğunu iddia eden ilk ve tek çalışma olduğu iddia edilmemektedir. Literatürde sona erme hallerinin dağılık olması ve hangilerinin sona erme hali sayılıp sayılmaması gerektiğine dair bir konsensüs bulunmadığı için bir araya getirilerek ele alınması tercih edilmiştir. Ayrıca çalışmada sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasının bir sona erme hali olup olmadığı tartışılmış ve sona erme hali olarak değerlendirilemeyeceğine ulaşılmıştır. Bu sebeple faaliyetlerin durdurulmasına ilişkin sonuçlara üçüncü bölümde yer verilmemiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise grevin sona ermesinin sonuçları değerlendirilmiştir. Grevin sona ermesinin sonuçları grevin sonuçları ile birbirinden farklı durumları ifade eder. Grevin sonuçları, grevin başlaması, yarım kalması ve sona ermesi aşamalarında taraflar üzerinde ne gibi sonuçlara yol açacağını kapsamaktadır. Örneğın grevin başlamasıyla işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan işçinin iş görme borcu, işverenin ise ücret ödeme borcuna dair hükümler askıda kalır. Grevin başlangıç ve yürürlük aşamasındaki sonuçlarından birisi budur. Grevin sona ermesinin sonuçları yine işçi ile işveren arasındaki sözleşmeden kaynaklanan borçları bakımından benzerlik göstermektedir. Grevin başlamasıyla iş sözleşmesinin askıda kalan hükümleri, grevin

sona ermesiyle tekrar yürürlük kazanır ve ifa edilmediğinde sözleşmeye aykırılık oluşturması benzer kabul edilebilir.

Ayrıca grevin sona ermesi sebebiyle uyuşmazlık tarafı olan işçi sendikasında, işveren tarafında ve doğrudan işçiler üzerinde ayrı ayrı sonuçlar meydana gelecektir. İşçi sendikası üzerinde meydana gelecek sonuç, sendikanın yetki belgesinin geçerliliğinin devam edip etmeyeceğidir. Bazı sonra erme hallerinde sendikanın yetki belgesinin geçerliliğini sürdürmesi belirli şartlara bağlanmıştır, örneğin grev erteleme gerçekleştiğinde, erteleme süresi boyunca taraflar aralarındaki uyuşmazlığı giderememişlerse, erteleme süresi sonunda altı iş günü içerisinde taraflardan birinin uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu'na götürmesi gerekmektedir. Aksi takdirde sendikanın yetki belgesi geçersiz olacaktır. Aynı şekilde grev oylaması yapıldığında, oylama sonucu grev yapılmaması yönünde karar çıkması durumunda altı işgünü içerisinde sendika tarafından uyuşmazlık YHK'ye götürülmezse sendikanın yetki belgesi geçerliliğini yitirecektir.

Grevin sona erme sebebiyle toplu iş uyuşmazlığının akıbetinin ne olacağı da ayrı bir sonuç olarak çalışmada ele alınmıştır. Yukarıda bahsedildiği üzere grevin sona ermesiyle bazı durumlarda sendikanın yetki belgesinin geçerliliği uyuşmazlığın çözümü hakkında belirlenen yola bağlanmaktadır. Her sona erme hali bakımından uyuşmazlığın çözümü farklı bir sonuç gösterebilmektedir.

Çalışmanın sonunda sona erme halleri bakımından doğan sonuçları kısaca şöyle değerlendirebiliriz.

Tarafların anlaşmasıyla grevin sona ermesinde, taraflar toplu iş uyuşmazlığının çözümünde anlaşmışsa yani toplu iş sözleşmesi bağtlamışlarsa grev kendiliğinden sona erecektir. Anlaşma sağlandığı için ortada uyuşmazlık bulunmayacaktır. Taraflar uyuşmazlığın özel hakeme götürülmesi hususunda da anlaşabilirler. Bu durumda, aralarında tayin ettikleri bir kişiyi özel hakem olarak belirlediklerinde, hakemin verdiği karar doğrultusunda toplu iş sözleşmesi bağtlanmış olur. Grev de bu durumda özel hakeme götürülmesinde taraflar arasında anlaşma sağlandığı anda sona erer. Özel hakem kararının sonuçlanması grevin sona ermesi için beklenmez. Greve devam edilmesinde yasa dışı grev hükümleri söz konusu olacaktır. Taraflar özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da tayin edebilirler. Özel hakeme götürmeye yönelik anlaşmanın

yapılmasından itibaren grevin sona ereceği gibi lokavt kararı alınamaz, alınmış bir lokavt kararı varsa uygulanamaz.

Sendikanın kendi kararıyla grevin sona ermesinde, iş mücadelesinde işçi tarafının mücadeleye devam etmemek yönünde karar alması söz konusudur. Bu durumda işçi sendikasının yetkisi devam eder. Kanunda yetki belgesinin hükmünün düşeceğine yönelik bir düzenleme bulunmamasıyla birlikte STSK md. 75/3 uyarınca grevin sona ermesi doğrudan lokavtın sona ermesine veya lokavt kararı alınmasın engel teşkil etmez. Bu hükümden yola çıkarak iş uyuşmazlığının çözülmediği ve işveren tarafından sürdürülebilmesi, taraflar arasında anlaşma olması ve uyuşmazlığın çözülme ihtimalinin bulunduğunu gösterir. Bu sebeple işçi sendikasının da yetki belgesi geçerliliğini koruyacaktır. İşçiler açısından grevin sona ermesiyle birlikte iş sözleşmesinin askıda kalan hükümleri yeniden yürürlüğe girecek ve işgörme borcunu yerine getirmeleri gerekecektir. İşyerinde lokavt uygulanırsa lokavtın sonuçları doğacaktır.

Sendikanın sona ermesi sebebiyle grevin sona ermesinde, toplu iş sözleşmesi bağtlama ehliyeti ve iş uyuşmazlığının tarafı olma ehliyeti işçi tarafı için örgütlenmiş bir sendika ile temsil edilmek olduğundan işçi sendikası, kişiliğinin sona ermesiyle uyuşmazlık tarafı olma ehliyetini kaybedecektir. Ehliyeti olmayan bir sendikanın zaten grevi sürdürebilmesi beklenemeyeceği gibi ehliyet olmadan yetki belgesinin de geçerliliğini sürdürmesi beklenemez. Uyuşmazlık bu sebeple ortadan kalkacaktır. İşveren tarafı için de artık lokavt kararı almak veya alınmış bir lokavt kararı varsa uygulanmasına geçilmek mümkün olmayacak, uygulanırsa yasa dışı lokavt olarak hüküm doğuracaktır. Gerçek kişi olarak işyerindeki işçilerin yeniden örgütlenmeleri ve toplu pazarlık süreçlerinin en başından başlaması gerekecektir.

Bu çalışmada ele alınan en dikkat çekici sona erme hali, grevi uygulayan sendikanın yetki tespiti esnasında işyerindeki üye sayısının grev kararı alındıktan sonra en az dörtte üç oranında azalmasına dayanarak ilgililerden birinin mahkemeye başvurusuyla grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi sonucunda sendikanın yetki belgesinin ne olacağı sorusudur. Kanunda bu sona erme halinde sendikanın yetki belgesinin geçerliliği hakkında açık bir düzenleme bulunmamaktadır. 2822 sayılı eski kanun döneminde de aynı sebepten sonra erme hali mevcut olmasına rağmen 6356 sayılı yeni kanun hazırlanırken, eski kanundaki aynı düzenlemenin eksik kısımlarında tamamlama yapılmasına rağmen sendikanın yetki belgesine ne olacağına dair bir düzenleme

eklenmemiştir. Bu da hem doktrinde hem de Yargıtay içtihatlarında tartışmalara sebebiyet vermiştir. Literatürdeki tartışmalar 2016 yılına kadar geçmiş dönem kararları üzerinden ve ihtimali tartışmalar üzerinden yürütölmekte iken 2016 yılında Kocaeli 6. İş Mahkemesi'ne yapılan başvuru neticesinde sendikanın dörtte üç üye kaybı sebebiyle yürüttüğü grev sona erdirilmiş ve mahkeme, kanunda kendisine bir yönlendirme bulunmamasına rağmen açık boşluk bulunduğunu düşünerek sendikanın yetki belgesinin geçerliliğini yitirdiğine karar vermiştir. Akabinde Yargıtay 9. HD. ilk derece mahkemesinin kararını bozmuş, bozma sebebinde ise kanunda açıkça belirlenmeyen bir durum hakkında sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine yorum yoluyla karar verilemeyeceğini ifade etmiştir. Daire kararına karşı ilk derece mahkemesi kararında direnmiş ve uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na taşınmıştır. Yargıtay HGK'da mesele tartışılmış ve orta kanunda açık boşluk mu yoksa bilinçli boşluk (susma) mı olup olmadığının tespitine ihtiyaç duyulmuş, HGK bu durumun açık boşluk olduğuna kanaat getirmiş ve mahkemenin kanun boşluğunu doldurmakla yetkili olduğuna ve söz konusu uyuşmazlık hakkında sendikanın yetki belgesinin geçersizliğine hükmedilmesi gerektiğini vurgulayarak ilk derece mahkemesinin kararını onamıştır. Literatürdeki tartışmalar HGK kararından sonra tekrar canlanmış ve karara yönelik eleştiriler veya desteklerle birlikte öneriler de getirilmiştir.

Çalışmada sendikanın bu sebeple yetki belgesinin geçersizliği hakkında karar verilmesine ilişkin ulaştığımız dikkat çekici sonuç şudur; yetki belgesi hakkında doğrudan bir karara varılmaması gerektiği, grevin sona ermesiyle birlikte işyerinde lokavt kararı veya uygulanmakta olan bir lokavt varsa silahların eşitliği ilkesi gereği sendikanın yetki belgesinin iptal edilmeyerek mücadeleye devam edebilmesinin önünü açmak gerektiği yönündedir. Eğer işyerinde uygulanmakta olan lokavt veya bir lokavt kararı yoksa o zaman işyerinde temsil kabiliyetini önemli ölçüde kaybettiği değerlendirilen sendikanın yetki belgesinin geçerliliğinin korunarak işyerinde toplu iş sözleşmesi sürecinin tıkanmasına sebep olunmamalı, yetki belgesi geçersiz kılınp işyerinde yeniden toplu iş sözleşmesi sürecinin başlatılmasının uygun olduğu kanaatine ulaşılmıştır.

İşçilerin kendiliğinden işbaşı yapmaları, doktrinde tam olarak bir sona erme hali sayılıp sayılmaması tartışmalıdır. Bu çalışmada greve katılan işçi olmaması durumunda grevin varlığının bir anlamı olmayacağından hareketle grevi sona erdiren bir sebep olarak değerlendirilmiştir. Zaten belirli sayıda üyesini kaybetmesi durumunda grevin sona

ereceği kanunda düzenlenmiştir. Üye olmamasına rağmen işçilerin greve katılmaları mümkünken kimsenin grevi sürdürmemesi ve işbaşı yapmaları durumunda da doğal olarak grevin sona ereceği sonucuna ulaşılabilir. Bu sebeple işçilerin tamamının kendiliğinden işbaşı yapmaları durumunda da grev sona erecektir. İş mücadelesinin ortadan kalkması doğrudan iş uyuşmazlığını ortadan kaldırmayacaktır. Bununla birlikte sendikanın yetki belgesinin akıbeti hakkında kanunda bir düzenleme bulunmasa da üye kaybı nedeniyle grevin sona ermesinde sendikanın yetki belgesinin geçerliliği hakkındaki görüşün benzeri burada değerlendirilebilir. Sendikanın üye kaybı sebebiyle işyerinde etkinliğini yitirdiğine yönelik araştırma yapılmasıyla yetki belgesinin geçerliliği hakkında hüküm kurulması gerekirken işçilerin kendiliğinden işbaşı yapmaları durumunda sendikanın etkinliğini sürdürdüğü düşünölemeyecektir. Ancak işçilerin işveren tarafından gelebilecek baskılar sebebiyle işbaşı yapmaları ihtimaline karşılık iş uyuşmazlığını işveren lehine doğrudan sonuçlandırmak yerine belirli süre içerisinde işçi sendikasının uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu'na götürmesi, aksi takdirde yetki belgesinin geçersiz olacağına hükmedilmesi yerinde bir düzenleme olacaktır.

Grev uygulanmaktayken işveren tarafının işyerinin kapatılması ve tasfiyesi durumunda, ortada işyeri ve iş sözleşmesiyle bağlı bir şekilde çalışan işçiler bulunmadığı için sendikanın işyeri için yetki belgesi almasına rağmen yetki belgesinin geçerliliğini sürdürdüğü bir işyeri de bulunmadığı için grevin kendiliğinden sona ereceği kabul edilir. Ancak kanunda özel bir düzenleme yer almaktadır, işverenin işyerini kapatması iş mücadelesinde lehine avantajlı bir durum sağlama amacı taşıyorsa bu durumda yasa dışı lokavt olarak hüküm doğuracaktır. İşverenin işyerini gerçek ve samimi olmayan bir tasfiye ile kapatması durumunda yasa dışı lokavt oluşacağına göre, işçilerin hak tam süreli ve eksiksiz bir şekilde çalışılmış gibi yasa dışı lokavtta geçen sürelerdeki ücretlerinin alınması, işçi tarafından haklı nedenle derhal iş sözleşmesinin feshedilebilmesi ve mahkemeden tedbir kararı alınarak yasa dışı lokavtın durdurulması sonuçları ortaya çıkacaktır.

Doktrinde grev yasağı veya grev engeli olarak tanımlanan grev erteleme ve grev oylaması sonucunda grevin yapılmaması kararının çıkması durumları da bu çalışmada grevin sona erme hali olarak değerlendirilmiştir. Grev erteleme, Cumhurbaşkanı tarafından, usulüne göre alınmış bir grev kararının veya usulüne göre uygulamaya konulmuş bir grev kararının altmış günlük süreyle ertelenmesine karar verilmesidir. Bu

süre içerisinde iş uyuşmazlığının çözümü için olağanüstü arabuluculuk süreci işletilir. Bu süre içerisinde taraflar anlaşamazsa, sürenin bitiminden itibaren altı iş günü içerisinde taraflardan birinin uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu'na götürmesi gerekmektedir yoksa işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü düşer. Grev erteleme, kavgacı çözüm yollarının uygulanmasının önünde engel teşkil ettiği, uygulanmaya başlamış bir grev varsa da erteleme yoluyla sona erdirilmesi sebebiyle grevin sona ermesi olarak tanımlamaktayız. Grev erteleme neticesinde iş uyuşmazlığı ve mücadele araçları kaldığı yerden devam etmeyecek, uyuşmazlığın çözülmemiş olması durumunda YHK'ye götürülüp çözümü sağlanacak yoksa işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü düşerek uyuşmazlık ortadan kalkacaktır. YHK tarafından verilen karar toplu iş sözleşmesi olarak hüküm doğuracaktır.

Grev oylaması, alınmış bir grev kararının işyerinde ilanından itibaren altı iş günü içerisinde işyerindeki toplam işçilerin en az dörtte biri tarafından görevli makama yazılı talepte bulunmasıyla grevin uygulanmaya başlayıp başlanmayacağına karar verilmesidir. Ortada alınmış bir grev kararı bulunması sebebiyle grevi sona erdiren bir hal olarak değerlendirilmektedir. Grev oylamasından greve hayır oyu çıkması durumunda grev uygulanamayacaktır. Buna rağmen sendikanın grevi uygulamaya koyması durumunda yasa dışı grev meydana gelecektir. Grev oylamasından hayır kararı çıkması neticesinde işçi sendikasının altı iş günü içerisinde uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu'na götürmesi gerekmektedir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetki belgesinin hükmü düşecektir.

Grevin mahkeme kararıyla durdurulması sebebiyle sona ermesi, iki şekilde görülebilmektedir; usulüne uygun alınmış bir grev kararının veya uygulanmaya başlanmış bir grevin yasa dışı grev olduğuna dair tespit davasında mahkemenin tedbir kararı alarak grevi durdurması ve hakkın kötüye kullanılması sebebiyle mahkemenin grevi durdurma kararı vermesidir. İkisi de kanunda farklı maddelerde düzenlenmiş ve birbirinden farklı durumları ifade etmektedir. İlki tespit davası sırasında telafisi güç ve imkansız sonuçların oluşmaması için mahkeme tarafından verilen bir ihtiyati tedbir kararıdır. Mahkeme kesin kararını verdiğinde grevin yasa dışı olmadığına hükmederse grev kaldığı yerden devam eder ancak grevin yasa dışı olduğuna ilişkin tespit kararı verilirse grev en başından beri yasa dışı grev olarak hüküm doğurur. Burada dikkat edilmesi gereken, tespit davası sırasında tedbir kararı olarak mahkeme tarafından grevin durdurulmasına rağmen sendika veya işçiler greve devam ederse, mahkeme kararının

kesinleşmesine kadar geçen süre için grevin yasa dışı olduğu açık ve nettir. Mahkeme tarafından grevin yasa dışı olduğuna yönelik tespit kararı verilirse, tedbir kararı sebebiyle grevin uygulanmadığı süre yasa dışı grev olarak sayılmayacaktır. Yasa dışı grevin işçiler üzerindeki sonuçları sebebiyle sürelerin yasa dışı greve dahil olup olmadığı önemlidir. Mahkeme kararıyla hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin durdurulmasına yönelik karar verilmesinde durum tamamen farklıdır. Bunun için mahkemenin, grevin iyiniyet kurallarına aykırılık ve toplum ve milli servete zarar verici nitelikte olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu süreçte gerçekleştirilen grev hukuka uygun bir grev olmakla beraber grevin durdurulması kararından sonra greve devam edilmediği sürece yasa dışı grev oluşmayacaktır. Burada da durdurma kelimesinin kullanılmış olması kavram karmaşasına yol açmaktadır. Esasen hakkın kötüye kullanılması sebebiyle grevin mahkeme kararıyla durdurulmasında grev durdurulmakla kalmamakta aynı zamanda iş uyuşmazlığı da ortadan kaldırılmaktadır. İş uyuşmazlığının ortadan kalkmasıyla sendikanın yetki belgesinin de bir hükmü kalmayacaktır.

Her sona erme hali bakımından sonuçlar ayrı ayrı değerlendirilmesine rağmen çalışmanın özgün değerini oluşturan belirli sona erme halleri ve sonuçları bulunmaktadır. Öncelikle sendikanın faaliyetlerinin durdurulmasının bir sona erme hali olmadığı belirtilmiştir. Bunun için sendikanın faaliyetlerinin tanımından yola çıkarak sendikanın faaliyetleri içerisinde yer almaması sebebiyle ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecinde anlaşmanın sağlanabilmesine imkan oluşturulması gerekmektedir.

Grev yasağı veya grev engeli olarak literatürde yer bulan grev erteleme ve grev oylamasının sona erme hali olarak değerlendirilmesi gerektiğine ulaşılmıştır. Öyle ki, işçi sendikasının yetki belgesinin geçerliliğini yitirmemesi için uyuşmazlığı YHK'ye götürmesi gerekliliğinin doğması iradi bir şekilde grevin uygulanmasını durdurmayı değil, irade dışı bir sebeple grevin nihayete erdirilerek uyuşmazlığın çözüme kavuşturulmasına sebep olduğu için aslında grevin sona erme hali olduğu belirtilmiştir. Sadece grev kararı bulunsun ve henüz uygulanmaya başlanmamış olduğu durumlar için grev erteleme ve grev oylaması bir grev engeli olarak görülebilir ancak grevin uygulanmaya başlanmasından sonra da grev erteleme kararı verilebileceği veya grev oylaması ile greve hayır sonucu çıkabileceği ve başlanmış grevin bu sebeple durdurulup sonrasında da tekrar başlamasına imkan kalmaması sebebiyle grev erteleme ve grev

oylaması doğurduğu hukuki sonuçlar bakımından bir sona erme hali olarak değerlendirilmiştir.

Grevin kimi sona erme halleri kanunda açıkça düzenlenmemiş ve boş bırakılmıştır. Bu sona erme hallerine ilişkin değerlendirme yapılmış ve öneri getirilmiştir. Buna göre ilk olarak, greve katılan işçinin kalmaması durumunda grevin sona ermesi halidir. Bu durum bir sona erme hali olarak kanunda düzenlenmemiş olmasına rağmen doğurduğu sonuç bakımından bir sona erme hali olarak ele alınmalıdır. Belirli oranda üye kaybı yaşandığı durumda dahi grev mahkeme kararıyla sona erdirilebildiği halde greve katılan işçi kalmaması durumunda da grev sona erecektir. Ancak bu durum kanunda düzenlenmediği için öneri getirilmekte ve grev sona erse dahi iş uyuşmazlığın çözümünü oluşturmamaktadır. Greve katılan işçi kalmaması durumunda iş uyuşmazlığını sona erdirmek, işçilerin sendikaya verdiklerin desteğin yanı sıra toplu görüşme sürecinin ortadan kaldırmak yerine belirli süre içerisinde işçi sendikasının uyuşmazlığı YHK'ye götürmesi, süresi içerisinde YHK'ye götürülmemesi durumunda işçi sendikasının yetki belgesinin hükmünün düşeceği beklenebilir.

Elde ettiğimiz sonuçlar arasında bir diğer muğlak ve belirsiz durum olarak işçilerin belirli oranda üye kaybı nedeniyle grevin sona ermesi durumunda işçi sendikasının yetki belgesinin geçerliliğinin ele alınmasıdır. Kanundaki düzenlemede sadece grevin sona ereceği düzenlenmekte ve işçi sendikasının yetki belgesinin hükmünün veya geçerliliğinin akıbetine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarına konu olan düzenleme hakkında Yargıtay HGK'nın verdiği kararın bağlamının bilinçli susma olması sebebiyle uyuşmazlık çözümünde hakkaniyetli bir uygulama olmadığı düşünülmektedir. Kanundaki boşluğun bilinçli susma olup olmamasından ziyade uyuşmazlık çözümünü esas alarak bu çalışmada yapılan öneriyle, işyerinde alınmış bir lokavt kararı veya uygulanan bir lokavt varsa işçi sendikasının yetki belgesinin geçerliliğinin sürdürülmesi gerektiği, lokavt kararı veya lokavt uygulaması bulunmuyorsa etkisini yitirmiş bir sendikanın işyerinde yetki belgesini elinde bulundurmasıyla toplu iş sözleşmesi sürecini sonuca ulaştırmamasıyla hak kayıplarının oluşmaması gerektiği belirtilmektedir.

Bu çalışmanın literatüre sunduğu katkı, hukuk sisteminin uygulayıcısı olan hakim, savcı, avukat, akademisyen ve hukuk öğrencilerine yönelik hem sona erme hallerinin derli toplu

ele alındığı ve hem de sonuçlarında belirsizlik bulunan sona erme hallerine yönelik öneri sunulmasından ibarettir.



KAYNAKÇA

- Akbay, Muvaffak. “Grev Bir Hak Mıdır?” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 7, sy 3 (01 Mayıs 1950): 86-104. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000000205.
- Akçay, İlker İnan. “Türkiye’de Emeğin Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963”. *Çalışma ve Toplum* 2, sy 25 (01 Ocak 2010): 41-64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71792/1155145>.
- Aktaş, Sururi. “Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı”. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XIV, sy 1-2 (01 Haziran 2010): 1-28. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/63086/971639>.
- Aktay, Nizamettin. “Türk İş Hukukunda Resmi Arabuluculuk Müessesesi ve Bazı Öngörüler”. *Sicil* 4, sy 16 (2009): 130-35. <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil16-130-135.pdf>.
- Akyiğit, Ercan. “Grevci Sendikanın Grev Uygulanan Ünitede Üye Kaybı Sonucu Grevin Sona Erdirilmesi ve Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Düşüp Düşmeyeceği”. *MEF Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, sy 1 (Haziran 2022): 119-63.
- . *İş Hukuku*. 14. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- . *Toplu İş Hukuku*. 4. bs. Ankara: Seçkin, 2022.
- Alpagut, Gülsevil. “6356 sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi – Uluslararası Normlara Uyum”. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 9, sy 35 (2012): 25-56.
- Alpagut, Gülsevil, ve Mert Namlı. “İşkolu Barajının Toplu Sözleşme Hakkı Karşısında Değerlendirilmesi ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi”. *Çalışma ve Toplum* 1, sy 72 (20 Ocak 2022): 65-92. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/68168/1060859>.
- Arıcı, Kadir. *Toplu İş Hukuku 2 - Toplu İş İlişkileri Hukuku*. 1. bs. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- Armağan Yıldırım, Pınar. “Anayasa Mahkemesi Kararları Çerçevesinde İş Mücadelesi”. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019. <https://www.proquest.com/docview/3073241095/abstract/20FFD9DA38C4088PQ/1>.
- AYM. “E. 2013/1 K. 2014/161”. Norm Kararlar Bilgi Bankası, 22 Ekim 2014. <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2014-161-nrm.pdf>.

- . “E. 2014/177 K. 2015/49”. Norm Kararlar Bilgi Bankası, 14 Mayıs 2015. <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2015/49?KararNo=2015%2F49>.
- . “E. 2018/90 K. 2019/85”. Norm Kararlar Bilgi Bankası, 14 Kasım 2019. <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2019-85-nrm.pdf>.
- Başbuğ, Aydın. “Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi”. *İş ve Hayat* 2, sy 4 (01 Şubat 2017): 59-76. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/29036/310469>.
- Başgil, Ali Fuat. *Türkiye İş Hukuku*. İstanbul: Sertel Matbaası, 1940.
- Bulut, Mehmet. *Türkiye’nin Grev Erteleme Serüveni*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Caniklioğlu, Nurşen. “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”. *Çalışma ve Toplum* 4, sy 39 (01 Ocak 2013): 289-316. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71802/1155330>.
- Council of Europe. “European Social Charter (ETS No. 035)”, 18 Ekim 1961. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=035>.
- . “European Social Charter (revised) (ETS No. 163)”, 03 Mayıs 1996. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=163>.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma İstatistikleri Daire Başkanlığı. “İş Uyuşmazlığı İstatistikleri”, 2023. <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/resmi-istatistik-programi/is-uyusmazligi-istatistikleri/>.
- Çankaya, Osman Güven. “Uygulanmakta Olan Yasal Grevin Mahkeme Kararı ile Sona Erdirilmesinin Taraf İşçi Sendikasının Yetkisini Sona Erdirip Erdirmeyeceği ve Yasal Boşluk Sorunu”. *Sicil İş Hukuku Dergisi* 2, sy 46 (Aralık 2021): 103-26. <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil46103126.pdf>.
- Çelik, Aziz. “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”. *Çalışma ve Toplum* 3, sy 18 (01 Ocak 2008): 87-135. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71801/1155243>.
- Çelik, Aziz. “Sendikasıztırma İstatistikleri”. *T24*, 29 Ocak 2013. <https://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/sendikasisztirma-istatistikleri,6172>.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 34. bs. İstanbul: Beta, 2021.
- Danıştay Dava Daireleri Kurulu. “E. 1967/711 K.1969/652”. *Danıştay Dergisi* 1 (19 Eylül 1969): 135.

- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu. “E. 2003/271 K. 2005/273”. *Danıştay Dergisi* 35, sy 110 (14 Nisan 2005): 63-65.
- Dayıgilli, Haluk. “Grev Hakkına Dair”. *Çalışma ve Toplum* 1, sy 12 (01 Ocak 2007): 13-18. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71790/1155119>.
- Demir, Fevzi. “Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması”. *Sicil İş Hukuku Dergisi* 2, sy 22 (Haziran 2011): 121-37.
- Doğan, Hasan. “Osmanlı Devleti’nin Son Döneminde Grev Hakkı ve Ta’til-i Eşgâl Kanunu”. *Belleten* 82, sy 293 (01 Nisan 2018): 265-94. <https://doi.org/10.37879/belleten.2018.265>.
- Dulay Yangın, Dilek. *İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler - Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. 1. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku Dersleri*. 4. bs. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2022.
- . “Yasal Grevin Üye Kaybı Nedeniyle Mahkemece Sona Erdirilmesinin Koşulları ve Bunun Yetki Belgesine Etkisi”. *Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, sy 2 (2006): 242-44.
- Engin, E. Murat. “6356 Sayılı Yasa’da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”. *Çalışma ve Toplum* 4, sy 39 (01 Ocak 2013): 143-64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71802/1155277>.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, ve Esra Baskan. *İş Hukuku*. 10. bs. İstanbul: Beta, 2020.
- Gerek, Nüvit. “Mahkeme Kararıyla Grevi Sonlandırılan Sendikanın Yetkisinin Düşeceğine İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Düşündürdükleri”. *Kamu-İş* 14, sy 4 (2019): 1-13.
- Gouldner, Alvin Ward. *Wildcat Strike*. London : Routledge and Kegan Paul, 1955.
- Güler, Şerefettin. “Sendikanın Üye Kaybı Sebebiyle Yasal Grevin Mahkemece Sona Erdirilmesi”. *Çalışma ve Toplum* 3, sy 30 (2011): 291-306. <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1383-7561829d.pdf>.
- Gülmez, Mesut. “‘Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir’ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi”. *Çalışma ve Toplum* 4, sy 43 (2014): 233-56. <https://www.calismatoplum.org/makale/karar-incelemesi-toplu-eylem-hakkina-dahil-protesto-grevleri-yasa-disi-grev-degildir-yargitay-7-hukuk-dairesi-karari-karar-elestirisi>.
- Gündoğan, Mete, ve Yakup Özseraç. “Osmanlı İmparatorluğunda Siyasal İdare ile Finansal İdare Arasındaki Güç Mücadelesi: Balta Limanı Anlaşması’ndan Birinci Dünya Savaşı’na”. *Adam Academy Journal of Social Sciences* 12, sy 2 (31 Aralık 2022): 403-39. <https://doi.org/10.31679/adamakademi.926669>.

- Güzel, M. Şehmus. *Türkiye’de İşçi Hareketi: 1908-1984*. 1. bs. İstanbul: Kaynak Yayınları, 1996.
- Huberman, Leo. *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. 12. bs. İstanbul: İletişim Yayınları, 2009.
- International Labour Organization. “C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)”, 09 Temmuz 1948. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087.
- . “C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)”, 08 Haziran 1949. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.
- İleri, Ülkü. “Tanzimat’tan Cumhuriyet’e İşçi Örgütlenmelerini Hazırlayan Etmenler”. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 3, sy 7 (09 Kasım 2015): 32-59. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hakisderg/issue/7581/99519>.
- Kaplan, Hasan Ali. “Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi”. *İçinde İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar 2*, editör Tankut Centel, 233-78. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2016.
- Kırca, Çiğdem. “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 50, sy 1 (2001): 91-119. https://doi.org/10.1501/Hukfak_00000000608.
- Kocaeli 6. İş Mahkemesi. “E. 2016/594 K. 2016/734”, 14 Haziran 2016.
- Köseoğlu, Ali Cengiz. “İşyerinin Kapanması”. *Sicil* 4, sy 4 (2006): 43-68. <https://sicil.mess.org.tr/media/uploads/sicil04-43-68.pdf>.
- . *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*. 1. bs. İstanbul: Beta, 2004.
- Kutal, Metin. “ILO Uzmanlar Komitesi Raporunda Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu”. *Sicil* 1, sy 1 (Mart 2006): 89-97.
- Makal, Ahmet. *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri: 1850-1920, Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi*. Ankara: İmge Kitabevi, 1997.
- Manav Özdemir, Eda. “İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler”. *İçinde Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, 1. bs, 709-52. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Naneci Arıcı, Aslı. “Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Sınırları”. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- Narmanlıoğlu, Ünal. *Grev*. 1. bs. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1990.

- . “Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması ve Durdurmaya İlişkin Hükümün Yetki Belgesine Etkisi”. İçinde *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, editör Kübra Doğan Yenisey, 1. bs, 679-708. On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- . *İş Hukuku 2 - Toplu İş İlişkileri*. 3. bs. İstanbul: Beta, 2016.
- Narter, Sami. “Grevin, Mahkeme Kararıyla Sona Erdirilmesi Konusunda Kanunda Bulunan Boşluk Ve Yetki Belgesine Etkisi”. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, sy 4 (Nisan 2016): 143-66.
- Oğuz, Özgür, ve Emre Karabacak. “Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Işığında Grev Hakkı ve Sınırlamaları”. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, sy 49 (2016): 67-84.
- Oğuzman, M. Kemal. *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*. 2. bs. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1967.
- Oğuzman, M. Kemal, ve Nami Barlas. *Medeni Hukuk*. 21. bs. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2015.
- Özveri, Murat. *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Süreci ve Sendikasıylaştırma (1963-2009)*. 1. bs. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2013.
- Pamuk, Şevket. *Türkiye’nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi*. 9. bs. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2018.
- Saymen, Ferit H. “İş İhtilafları ve Hal Yolları”. *İçtimai Siyaset Konferansları Dergisi*, sy 2 (1949): 88-123.
- Scott, Jerome F., ve George C. Homans. “Reflections on the Wildcat Strikes”. *American Sociological Review* 12, sy 3 (1947): 278-87. <https://doi.org/10.2307/2086517>.
- Seçer, H. Şebnem. “Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi”. *Çalışma ve Toplum* 1, sy 12 (01 Ocak 2007): 141-68. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71790/1155151>.
- Sur, Melda. *Grev Kavramı - Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. 1. bs. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987.
- . *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. 10. bs. Ankara: Turhan Kitabevi, 2022.
- . “Siyasî Grev”. *Çalışma ve Toplum* 4, sy 23 (01 Ocak 2009): 11-26. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71831/1155435>.
- Sümer, Haluk Hadi. “Grev Kararı Alan İşçi Sendikasının Üye Sayısının Azalması”. İçinde *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016*, 1. bs, 714-17. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2018.

- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Hukuku*. 1. bs. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 2020.
- . “Uygulanmakta Olan Bir Grevin Sendikanın Üye Kaybı Nedeniyle Mahkeme Kararı ile Kaldırılmasının Yetki Belgesine Etkisi”. İçinde *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, editör Kübra Doğan Yenisey, 1. bs, 235-73. On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- Şişli, Zeynep. “Bireysel İş Uyuşmazlıkları ve Yargısal Çözüm”. *Ankara Barosu Dergisi*, sy 2 (01 Mart 2012): 0-0. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abd/issue/33799/374283>.
- Topalhan, Türker. “Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi ve Uygulamaları”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 1, sy 2 (01 Aralık 1999): 17-39. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuiibfd/issue/28359/301532>.
- Tuncay, Aziz Can, ve Burcu Savaş Kutsal. *Toplu İş Hukuku*. 7. bs. İstanbul: Beta, 2019.
- Tunç, Hasan, ve Ayhan Döner. “MGK ve Milli Güvenlik Kavramı”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 1, sy 1 (1998): 3-23. <https://dergipark.org.tr/en/pub/selcuksbmyd/issue/11287/134881>.
- Tunçomağ, Kenan. *İş Hukuku*. 2. bs. C. 2. 2 c. İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1985.
- Ulucan, Devrim, ve Esra Baskan. “Türk İş Hukukunda Grevin Ertelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi”. İçinde *Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan*, editör Kübra Doğan Yenisey, 177-202. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- United Nations. “International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, 16 Aralık 1966. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>.
- Ünlütepe, Mustafa, ve Yasemin Başmanav. “6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki”. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* XVI, sy 1-2 (01 Haziran 2012): 247-83. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebyuhfd/issue/63082/956884>.
- Yargıtay 9. HD. “E. 2000/8746 K. 2000/8620”. Legalbank İçtihat Bankası, 15 Haziran 2000. legalbank.net.
- . “E. 2016/26723 K.2016/16531”. Legalbank İçtihat Bankası, 22 Eylül 2016. legalbank.net.
- . “E.1990/19612 K.1990/10153”. Legalbank İçtihat Bankası, 12 Ekim 1990. legalbank.net.
- . “E.1998/15964 K.1998/15467”. Legalbank İçtihat Bankası, 02 Kasım 1998. legalbank.net.

———. “E.2009/33838 K.2009/27396”. Legalbank İçtihat Bankası, 15 Eylül 2009. legalbank.net.

———. “E.2015/3584 K.2015/7508”. Legalbank İçtihat Bankası, 19 Şubat 2015. legalbank.net.

Yargıtay HGK. “E. 2017/2783 K. 2017/1427”. Legalbank İçtihat Bankası, 22 Kasım 2017. legalbank.net.



ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Fatih SERT	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	Hukuk Fakültesi
Bölümü	Hukuk
Makale ve Bildiriler	
1. Altınsoy, Abdulkadir, ve Fatih Sert. “Sosyal Politika ve Emek Yazını”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sy 75 (27 Ocak 2023): 443-59. https://doi.org/10.51290/dpusbe.1206093. 2. Altınsoy, Abdulkadir, ve Fatih Sert. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Global Trendler: Bibliyometrik Bir Analiz”. İçinde Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Uluslararası Araştırma ve Derlemeler, editör Ayşe Çatalcı Ceylan ve Salih Batal, 1. bs, 453-70. Ankara: Serüven Yayınevi, 2023. 3. Soysal, Musa, ve Fatih Sert. “Hukuk Literatüründe Dijitalleşme Kavramı Üzerine Bir İnceleme (Bibliyometrik Analiz)”. İzmir: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, 2022. 4. Sert, Fatih. “Evlenen Kadın İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanması ve ILO Belgelerindeki Düzenlemeler”. Konya: Uluslararası Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Academic Platform, 2023.	