

TEKSTİL
İŞVEREN

HUKUK

165

MAYIS 2024

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ



YÜKSEK HAKEM KURULU'NUN YASAL KOŞULLAR OLUŞMADAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE KARAR VERMESİ (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

İstanbul BAM 29. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2018/2366

Karar No.: 2018/852

Tarihi: 01.06.2018

Karar Özeti:

Davacı işyerinin grev ve lokavt yasakları kapsamında olmadığını, 6356 sayılı Yasa'nın 51. maddesi gereğince grev oylaması yapılmadan tamamen inisiyatif kullanılarak Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvurulmasının Anayasa ve yasalara aykırı olduğunu, kurul tarafından oluşturulan kararın yok hükmünde olduğunu ileri sürmüştür.

Grev işçiye verilmiş bir hak olduğu gibi uygulanması halinde işyerinde işin durması da işverenin aleyhine bir durum ortaya çıkarmaktadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun sadece usulüne uygun olarak verdiği kararları kesin olup usulüne uygun olarak verilmeyen kararlarına karşı dava açılmasında bir engel bulunmamaktadır. Ancak dava konusu olayda Yüksek Hakem Kurulu kararının usulüne uygun olmadığı iddia edilecekse de davacı işverenin davalı sendikanın Anayasa ve 6356 sayılı Yasa'yla kendisine verilen grev hakkını kullanmadığını ileri sürerek bu davayı açma hakkı bulunmamaktadır. Zaten davalı sendika da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev hakkını kullanmayacağını zımnen belli etmiştir. İşverenin kendi aleyhine sonuç doğuracak bir işlemde (grev yapılmamasından) bahisle Yüksek Hakem Kurulu kararının yok hükmünde olduğunu talep etmesi hukuk düzenince korunamaz.

Kaldı ki; davalı sendika tarafından Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvuruda bulunulmasından sonra davacı tarafından itiraz konulu yazı ile işyerinin 6356 sayılı Yasa'nın 62. maddesi gereğince grev ve lokavt yasaklı kurumlar arasında girmediği Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na bildirilmiştir.

Davalı sendika Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev hakkını kullanmayacağını zımnen belli etmiştir. Dolayısıyla grev oylaması yapılmaması yönünde usulü eksikliğin giderilmesi Yüksek Hakem Kurulu'nca da gerek görülmemiştir. Bu usulü eksikliğin giderilmesinin dosyaya yarar sağlamayacağı açıkça ortadadır.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.51, 52 61, 62, 63

Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Davalı tarafın istinaf başvurusu üzerine dairemizce duruşmasız olarak yapılan inceleme sonunda; gereği düşünüldü:

İddia:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkili Marmaraereğlisi Belediye Başkanlığı ile davalı Genel-İş Sendikası arasında Marmaraereğlisi Belediye Başkanlığı adresinde kurulu işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapıldığını, uzlaşmaya varılmadığını, bunun üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 50. madde uyarınca resmi arabulucuya başvurulduğunu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından resmi arabulucu olarak T... ..'nin görevlendirildiğini, 28.05.2015 tarihli Resmi Arabulucu Toplantı Tutanağı'na göre; "Resmi arabulucu T... .. tarafından işveren tarafına telefon ile yapılan çağrı üzerine, 28.05.2015 Perşembe- saat 15.30 da Marmaraereğlisi Belediye Başkanlığı adresinde işveren tarafı ile bir toplantı yapıldığını, toplantıya Marmaraereğlisi Belediyesi yetkililerinin katıldığını, yapılan görüşmede işveren tarafınca işyerinde halen 39 işçinin çalıştığı, bu işçilerden bazılarının sendikadan istifa ettiği, yaklaşık 15 kadar sendikalı işçi olduğu, sendikalı olan işçiler ile sendikalı olmayan ve olmak istemeyen işçiler arasında bir ücret farkı olmasını istemediklerini, bunun için piyasa sözleşme şartlarının oluşmasını beklemek durumunda kaldıklarını, çalışan işçiler ile temas halinde olduklarını, şartlar oluştuğunda sendika ile görüşmelere devam edeceklerini, henüz teklif edilen toplu iş sözleşmesinin herhangi bir maddesinde anlaşmaya varamadıklarını" beyan ettiğini, bu nedenle bir sonraki toplantının 03.06.2015 Çarşamba günü resmi arabulucu T... ..'nin Çerkezköy/ Tekirdağ işyeri adresinde saat 11.00'de yapılmasına karar verildiğini, 03.06.2015 tarihli Resmi Arabuluculuk Toplantı Tutanağı'na göre; "Resmi arabulucu T... .. nezaretinde toplantıya Sendika temsilcisi Disk Genel İş Sendikası Trakya Şube Başkanı katılmış, işveren

tarafından toplantıya iştirak eden olmadığını, yapılan görüşmede sendika tarafı söz alarak, işveren tarafına verilen TİS teklifinin nihai olmadığı, işyerinin şartlarına göre gerekli değişikliklerin yapılabileceğini ve işyeri şartlarının öncelikle göz önüne alınması gerektiğini ve henüz teklif edilen toplu iş sözleşmesinin herhangi bir maddesinde anlaşmaya varamadıklarını” beyan ettiğini, tüm bunların neticesinde resmi arabulucu T... .. tarafından arabulucu raporu düzenlendiğini, bu rapora göre toplantı sonuçlarının olumsuz olduğunu, tarafların teklif edilen toplu iş sözleşmesinin herhangi bir maddesi üzerinde anlaşmaya varamadıklarının tespit edildiğini, ayrıca söz konusu raporda işyerinin grev ve lokavt yasakları kapsamında olmadığını da belirtildiğini, bunun üzerine davalı sendika müvekkili belediye ile toplu iş sözleşmesi görüşmeleri neticesinde bir anlaşmaya varılmadığı için Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvuruda bulunulduğunu, başvuru neticesinde, Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı tarafından 30.07.2015 tarih ve 2015/67 E. 2015/91 K. sayılı kararın verildiğini, işbu kararın yok hükmünde olduğunu, ilgili uyuşmazlık neticesinde doğrudan Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvurulmasının hukuka, usul ve yasalara aykırı olduğunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma başlıklı 51. maddesine göre herhangi bir grev oylaması yapılmadan yahut grev oylaması yapılmadan grev yapılmaması yönünde bir karar alınmadan tamamen inisiyatif kullanılarak, doğrudan Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvuru yapılmasının hukuka, usul ve yasalara ayrıca anayasal haklara aykırı bir durum olduğunu, kaldı ki işveren belediye 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesi uyarınca görev ve sorumluluk alanlarında faaliyetleri bakımından grev ve lokavt yasaklı kurumlar arasına da girmediğini, bu durumun ayrıca resmi arabulucu raporunda da açıkça belirtildiğini, davalı sendika tarafından, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması ve arabulucu sürecinde de anlaşmaya varılmaması üzerine kanuni yöntem izlenerek grev kararı alınması gerekirken bu husus atlanarak doğrudan Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvurulduğunu, T.C. Anayasası 54. maddeye göre grev hakkının anayasal bir hak olduğunu, 6356 sayılı Kanun'un 41. ve devamı maddelerinde belirtile usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme sürecinin başlayacağını, toplu görüşme sürecinde taraflarca anlaşma sağlanması durumunda toplu iş sözleşmesi bağitlanacak, aksi halde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra ise grev aşamasının gündeme geleceğini, kanununun 60. maddesine göre, grev kararının ancak arabuluculuk aşamasından sonra alınabileceğini, Anayasa'nın 54. maddesinin üçüncü fıkrasında, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkrada da, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde

uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceğinin ifade edildiğini, 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesinde de, grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda, arabulucu aşamasında da anlaşma sağlanmadığı takdirde taraflardan birisinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceğinin ifade edildiğini, aynı kanununun 62. maddesinde ise grev ve lokavtın yasak olduğu işlerin belirtildiğini, belediyelerin bu yasak kapsamında olmadığını, sendikanın başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi oluşturulmaması işçilerin grev hakkını ortadan kaldırdığının tartışmasız olduğunu, oysaki zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yol olduğunu, grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edeceğini, Yüksek Hakem Kurulu tarafından, sendikanın, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması konusundaki başvurusunun reddi gerekirken, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması ve grev ve lokavt hakkının engellenmesinin doğru olmadığını, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, usulünce yürütülen toplu görüşme süreci sonucunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesine karşı herhangi bir itiraz merciinin bulunmadığı anlamına geldiğini, Anayasa ve 6356 sayılı Kanun'da, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, toplu görüşme sürecine dair kesinlikten bahsedildiğini, bu sürecin bu karar ile son bulduğunun belirtildiğini, ancak, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğu olduğunu, aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağitlanması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel olmadığını, nitekim doktrinde de, görevi ve yetkisi olmadığı konularda Yüksek Hakem Kurulu'nun oluşturacağı toplu iş sözleşmesinin, mahkemece geçersizliğine hükmedilebileceğinin ifade edildiğini, Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'nın, görevli ve yetkili olmadığı halde 30.07.2015 tarih ve 2015/67 E. ve 2015/91 K. sayılı olarak verdiği toplu iş sözleşmesi hükmündeki kararın yok hükmünde bulunduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Savunma:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacı tarafın da çok yakından bildiği ve dilekçesinde de yer verdiği Anayasamızın 54. maddesine göre, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğunu, toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu, kesin olan kararlara karşı herhangi bir itiraz ve dava yolu bulunmadığını, bu nedenle davacının açtığı bu davanın Anayasa hükmüne aykırı olduğunu, aynı zamanda 6356 sayılı Sendikalar

ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası'nın 51. maddesi 2. fıkrası da Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunun altını çizdiğini, bu iki hükümle hukuki güvenliği ifade ettiğini, yani uyumsuzlukların bir noktada sona erdirilmesi gerektiği düşüncesiyle düzenlendiklerini, davacının belediyelerin grev yasağı kapsamında olmadığı ifadesinin hukuki olmadığını, 6356 sayılı Yasa'da belediyelerin grev yasağı kapsamında olduğuna dair herhangi bir hüküm yer almadığını, davacının dava dilekçesinde grevin anayasal hak olduğu, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bu hakkın verilen karar ile ihlal edildiği ifade edildiğini, öncelikle grev hakkının işçilere ve sendikaya ait olduğunu, zaman zaman bazı işyerlerinde işverenlerin değişik tutum ve davranışları işçileri ve sendikaları öncelikle toplu sözleşmenin bağitlanması noktasına getirdiğini, bu durumda zaman zaman işçiler ve sendikalar anayasal haklarını kullanmayı kendi stratejik konumları gereği bir süreliğine erteleyebileceklerini, bunun haklarından vazgeçmeleri anlamına gelmediğini, dava konusu olayda da müvekkili sendikanın Yüksek Hakem Kurulu'na başvurduğunu, belediyelerin hukuken ve fiilen yaptığı bazı işler nedeni ile grev yasakları kapsamında toplu sözleşmenin bağitlanması için gereğini istediğini, Yüksek Hakem Kurulu'nun da tarafların bilgilerine başvurarak dosya içeriğine göre karar verdiğini, Yüksek Hakem Kurulu'nca verilen kararın kesinliğinin tartışılmaz olduğunu, öte yandan, dava dilekçesinden de anlaşılacağı gibi davacı tarafın işçilerin toplu pazarlık hakkını ihlal ettiğini, müvekkili sendikanın TİS teklifinden tek bir madde dahi kabule yanaşmayarak tutumunu belli ettiğini, yine dava dilekçesinden müvekkil üyelerinin bir kısmının istifaya zorlandığının anlaşıldığını, bu durumda davanın nedenin de ortaya çıktığını, davacı taraf her ne kadar dava dilekçesinde grev hakkından, Anayasa'dan söz etse de örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına müdahalede bulunduğunu, bu hakları ihlal ettiğini, hukuki ve yasal mesnedi bulunmayan Anayasa ve 6356 sayılı Yasa'ya aykırı davanın incelenmeksizin reddine, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin karşı yana yükletilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti :

İlk Derece Mahkemesi'nce "Davacı vekili 16/01/2017 tarihli beyan dilekçesi ile; davalı Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'na üye işçilerin tamamının değişik zamanlarda istifa ettiğini, kurumda çalışan sendika üyesi işçinin bulunmadığını, bütün işçiler haklarının daha çok gözetildiğine inandıklarından dolayı kendi özgür iradeleriyle müvekkil kurum ile karşılıklı iş sözleşmesi imzaladıklarını, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Yetki başlıklı 41. maddesine göre --“(1) Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde

çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.” denildiğini, davacı kurumda sendikalı işçi ve dolayısıyla sendikanın da yetkisinin kalmadığını, bu sebeple dava dilekçesinde iddia ettikleri gerekçelerinin yanı sıra yetkisiz sendika tarafından taraf olunan Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'nın 30.07.2015 tarih ve 2015/67 Esas 2015/91 Karar no'lu toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; T.C. Anayasası'nın 54/1. maddesine göre “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler”. Dosyada ekli belgelerin tetkikinde, 07.05.2015 tarihli toplantı tutanağına göre taraflar arasında anlaşma sağlanamadığı, 18.05.2015 tarihli tutanak ile resmi arabulucu olarak tarafların kendi arasında anlaşması sonucu T... ..'nin seçildiği, resmi arabulucu tarafından düzenlenen 28.05.2015 tarihli ilk toplantıda anlaşma sağlanamadığı, daha sonra 03.06.2015 tarihli ikinci toplantıya ise işveren tarafı katılmamış ve yine anlaşma sağlanamadığı anlaşılmıştır. Bunun üzerine resmi arabulucu, 08.06.2015 tarihli raporunu düzenleyerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne sunmuş, sonrasında da davalı sendikanın başvurusu ile Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı, 30.07.2015 tarihli kararı ile toplu iş sözleşmesini bağitlamıştır. Davacı işveren 6356 sayılı Yasa'nın 41.50,51,61 ve 62. maddeleri uyarınca işyerinde grev yasağına tabi olan işkolu bulunmadığını ve Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmadan önce grev kararı alınması gerektiğini iddia etmiş, işyerinde grev yasağına tabi işkolu bulunmadığı hususu tanık beyanları ve dosyadaki yazı cevapları ile kısmen ispat da edilmişse de grevin tanımını yapan 6356 sayılı Yasa'nın 58/1. maddesine göre “İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir. 58/2. maddesine göre ise “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. Görüldüğü üzere grev hem Anayasa hem de 6356 sayılı Yasa ile işçiye, dolayısıyla işçi sendikasına tanınmış bir hak olup, işçi tarafının bu yola başvurusunun zorunlu olduğuna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Grev işçiye verilmiş bir hak olduğu gibi uygulanması halinde işyerinde işin durması da işverenin aleyhine bir durum ortaya çıkarmaktadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun sadece usulüne uygun olarak verdiği kararları kesin olup usulüne uygun olarak ve-

rikmeyen kararlarına karşı dava açılmasında bir engel bulunmamaktadır. Ancak dava konusu olayda Yüksek Hakem Kurulu kararının usulüne uygun olmadığı iddia edilecekse de davacı işverenin davalı sendikanın anayasa ve 6356 sayılı Yasa'yla kendisine verilen grev hakkını kullanmadığını ileri sürerek bu davayı açma hakkı bulunmamaktadır. Zaten davalı sendika da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev hakkını kullanmayacağını zımnen belli etmiştir. İşverenin kendi aleyhine sonuç doğuracak bir işlemde (grev yapılmamasından) bahisle Yüksek Hakem Kurulu kararının yok hükmünde olduğunu talep etmesi hukuk düzenince korunamaz. Sunulan gerekçelerle açılan davanın reddine karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur." şeklinde gerekçe oluşturulmuştur.

İleri Sürülen İstinaf Sebepleri:

Davacı vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ile; resmi arabulucu raporu ile toplantı sonuçlarının olumsuz olduğu, tarafların teklif edilen toplu iş sözleşmesinin herhangi bir maddesi üzerinde anlaşmaya varamadıklarının ayrıca, işyerinin grev ve lokavt yasakları kapsamında olmadığı tespit edildiğini, bunun üzerine davalı sendika tarafından Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvurulduğunu, Yüksek Hakem Kurulu'nca verilen kararın yok hükmünde olduğunun tespiti yönünde dava açtıklarını, ancak İlk Derece Mahkemesi'nce davanın reddine karar verildiğini, karara karşı temyiz süresinin gerekçeli kararın tebliğinden itibaren iki hafta olduğunu, İlk Derece Mahkemesi'nce tefhimle 8 gün olduğunun belirtilmesinin hatalı olduğunu, 6356 sayılı Yasa'nın 51. maddesi gereğince grev oylaması yapılmadan tamamen inisiyatif kullanılarak Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvurulmasının Anayasa ve yasalara aykırı olduğunu, müvekkili belediyenin grev ve lokavt yasakları arasında olmadığını, bu durumun resmi arabulucu raporunda da açıkça belirtildiğini, grev hakkının anayasal bir hak olduğunu, arabuluculuk aşamasından sonra grev aşamasının gündeme geldiğini, bu aşamanın atlanarak Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması üzerine talebin Yüksek Hakem Kurulu'nca reddi gerektiğini, Yüksek Hakem Kurulu'nun kararının kesin olmasının Yüksek Hakem Kurulu'nun kararına karşı taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceğini, kurul tarafından oluşturulan kararın yok hükmünde olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilmesini istemiştir.

Davacı vekili süresinde vermiş olduğu gerekçeli ek istinaf dilekçesi ile; gerekçeli istinaf dilekçesini tekrar ettiklerini, Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı kararının yok hükmünde olduğunu, 6356 sayılı Yasa'nın 51. maddesi gereğince grev oylaması yapılmasının Yüksek Hakem Kurulu'na başvuru şartlarından olduğunu, grev oylaması yapılmasının kanun gereği zorunlu olduğunu, dolayısıyla Yüksek Hakem Kurulu kararının yok hükmünde bulunduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

Gerekçe:

HMK 355. madde düzenlenmesine göre, kamu düzenine aykırılık halleri hariç istinaf dilekçesinde belirtilen sebepler ile sınırlı olmak üzere yapılan inceleme sonunda;

İlk Derece Mahkemesi kararında "... T.C. Anayasası'nın 54/1. maddesine göre "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler". Dosyada ekli belgelerin tetkikinde, 07.05.2015 tarihli toplantı tutanağına göre taraflar arasında anlaşma sağlanmadığı, 18.05.2015 tarihli tutanak ile resmi arabulucu olarak tarafların kendi arasında anlaşması sonucu T... ..'nin seçildiği, resmi arabulucu tarafından düzenlenen 28.05.2015 tarihli ilk toplantıda anlaşma sağlanmadığı, daha sonra 03.06.2015 tarihli ikinci toplantıya ise işveren tarafı katılmamış ve yine anlaşma sağlanmadığı anlaşılmıştır. Bunun üzerine resmi arabulucu, 08.06.2015 tarihli raporunu düzenleyerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne sunmuş, sonrasında da davalı sendikanın başvurusu ile Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı, 30.07.2015 tarihli karar ile toplu iş sözleşmesini bağtılamıştır. Davacı işveren 6356 Sayılı Yasa'nın 41.50,51,61 ve 62. maddeleri uyarınca işyerinde grev yasağına tabi olan işkolu bulunmadığını ve Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmadan önce grev kararı alınması gerektiğini iddia etmiş, işyerinde grev yasağına tabi işkolu bulunmadığı hususu tanık beyanları ve dosyadaki yazı cevapları ile kısmen ispat da edilmişse de grevin tanımını yapana 6356 sayılı Yasa'nın 58/1. maddesine göre "İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir. 58/2. maddesine göre ise "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. Görüldüğü üzere grev hem Anayasa hem de 6356 sayılı Yasa ile işçiye, dolayısıyla işçi sendikasına tanınmış bir hak olup, işçi tarafının bu yola başvurmamasının zorunlu olduğuna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Grev işçiye verilmiş bir hak olduğu gibi uygulanması halinde işyerinde işin durması da işverenin aleyhine bir durum ortaya çıkarmaktadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun sadece usulüne uygun olarak verdiği kararları kesin olup usulüne uygun olarak verilmeyen kararlarına karşı dava açılmasında bir engel bulunmamaktadır. Ancak dava konusu olayda Yüksek Hakem Kurulu kararının usulüne uygun olmadığı iddia edilecekse de davacı işverenin davalı sendikanın Anayasa ve 6356 sayılı Yasa'yla kendisine verilen grev hakkını kullanmadığını ileri sürerek bu davayı açma hakkı bulunmamaktadır. Zaten davalı sendika da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev

hakkını kullanmayacağını zımnen belli etmiştir. İşveren kendi aleyhine sonuç doğuracak bir işlemde (grev yapılmamasından) bahisle Yüksek Hakem Kurulu kararının yok hükmünde olduğunu talep etmesi hukuk düzenince korunamaz. Sunulan gerekçelerle açılan davanın reddine ..." şeklinde açıklanan gerekçede bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Kaldı ki; davalı sendika tarafından Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na başvuruda bulunulmasından sonra dava konusu Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'nın 30/07/2015 tarih, 2015/67 Esas ve 2015/91 Karar sayılı kararından önce Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı tarafından davacı tarafa 24/06/2015 tarih ve 362 sayılı bilgi formu konulu yazıları ile belge talep edilmiş, davacı tarafından 01/07/2015 tarih ve 3771 sayılı itiraz konulu yazıları ile işyerinin 6356 sayılı Yasa'nın 62. maddesi gereğince grev ve lokavt yasaklı kurumlar arasında girmediği Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na bildirilmiştir.

Davalı sendika Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev hakkını kullanmayacağını zımnen belli etmiştir. Dolayısıyla grev oylaması yapılmaması yönünde usulü eksikliğin giderilmesi Yüksek Hakem Kurulu'nca da gerek görülmemiştir. Bu usulü eksikliğin giderilmesinin dosyaya yarar sağlamayacağı açıkça ortadadır.

Dosya kapsamı, İlk Derece Mahkemesi kararının dayandığı deliller, delillerin takdiri, karar gerekçesine göre istinaf başvuru nedenleriyle sınırlı olmak ve kamu düzeni kapsamında yapılan inceleme sonucunda istinaf başvurusunun esastan REDDİNE oy birliği ile karar vermek gerekmiş olup, aşağıdaki hüküm kurulmuştur.

Hüküm:

Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere; Marmaraereğlisi Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 16/11/2017 tarih 2016/124 Esas, 2017/444 Karar sayılı kararı usul ve esas yönünden hukuka uygun bulunduğundan davacı vekilinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b/1 bendi uyarınca ESASTAN REDDİNE,

İstinaf harcı olarak hesaplanan 35,90TL harçtan davalı tarafından yatırılan 31,40TL harcın mahsubu ile bakiye 4,50TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına, Davacı tarafça yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

Dair dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemesi Kanunu'nun 9. maddesi yollamasıyla HMK'nin 361. maddesi uyarınca gerekçeli kararın tebliğinden itibaren 2 haftalık süre içinde Yargıtay'a temyiz yolu açık olmak üzere 01/06/2018 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

Karara konu olayda işveren ile yetkili işçi sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yapılmış ancak toplu görüşme sürecinde anlaşma sağlanama-

mıştır. Bunun üzerine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 50 hükümleri uyarınca arabulucu görevlendirilmiş ancak arabuluculuk sürecinde de anlaşma sağlanması mümkün olmamıştır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından görevlendirilen arabulucu, görev süresinin bitmesi üzerine 08.06.2015 tarihli raporunu düzenleyerek görevli makama göndermiş, sonrasında da işçi sendikasının başvurusu ile Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı, 30.07.2015 tarihli kararı ile toplu iş sözleşmesini bağlatmıştır.

Bunun üzerine davacı işveren mahkemeye başvurarak Yüksek Hakem Kurulu kararı ile oluşan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde olduğunun tespitini talep etmiştir. Davacı işveren, arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamaması üzerine davalı sendikanın greve ilişkin herhangi bir karar almadan ya da grev oylamasına başvurmadan doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusunun hukuka aykırı olduğunu ileri sürmüştür. İşveren dava dilekçesinde Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş sözleşmesi bağlatma yetkisinin kanunda sayılan durumlarla sınırlı olduğunu, işyerinin grev yasağı kapsamında olan işyerlerinden olmadığını ifade etmiştir. Marmaraereğlisi Asliye Hukuk Mahkemesi (İş Mahkemesi sıfatıyla), 16.11.2017 tarihli kararında, "...grev hem Anayasa hem de 6356 sayılı Yasa ile işçiye, dolayısıyla işçi sendikasına tanınmış bir hak olup, işçi tarafının bu yola başvurusunun zorunlu olduğuna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Grev işçiye verilmiş bir hak olduğu gibi uygulanması halinde işyerinde işin durması da işverenin aleyhine bir durum ortaya çıkarmaktadır...dava konusu olayda Yüksek Hakem Kurulu kararının usulüne uygun olmadığı iddia edilecekse de davacı işverenin davalı sendikanın Anayasa ve 6356 sayı yasayla kendisine verilen grev hakkını kullanmadığını ileri sürerek bu davayı açma hakkı bulunmamaktadır. Zaten davalı sendika da Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev hakkını kullanmayacağını zımnen belli etmiştir. İşverenin kendi aleyhine sonuç doğuracak bir işlemde (grev yapılmamasından) bahisle Yüksek Hakem Kurulu kararının yok hükmünde olduğunu talep etmesi hukuk düzenince korunamaz. Sunulan gerekçelerle açılan davanın reddine karar vermek gerekmiştir" ifadelerine yer vermiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi de, yerel mahkemenin gerekçelerinin isabetli olduğunu, bunlara ek olarak, somut olayda Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'nın karar vermeden önce davacı taraftan bilgi formu konulu yazısı ile belge talep ettiğini, davacı işveren tarafından 01.07.2015 tarihli itiraz konulu yazı ile işyerinin 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesi gereğince grev ve lokavt yasağına tabi olmadığı hususunun Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığı'na bildirildiğini; davalı sendikanın Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev hakkını kullanmayacağını zımnen belli ettiğini, dolayısıyla grev oylaması yapılmaması yönündeki usulü eksikliğin giderilmesinin Yüksek Hakem Kurulu'nca da gerek görülmediğini, bu

usulü eksikliğin giderilmesinin dosyaya yarar sağlama-yacağına açıkça ortada olduğunu belirtmiştir.

Yerel mahkemenin kararında kullandığı ifadelerden, arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamaması halinde işçi sendikasının grev kararı almak veya Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmak arasında bir seçim hakkı bulunduğunu kabul ettiği sonucu çıkmaktadır. Bölge Adliye Mahkemesi de bu gerekçeyi isabetli bulmuş ve ek gerekçe olarak Yüksek Hakem Kurulu'nun kendisine verilen bilgiye rağmen, işyerinin grev yasağı kapsamında olmadığını bilerek karar verdiğini ve sendikanın grev hakkını kullanmayacağını zımnen belli etmesi karşısında, grev oylaması yapılmaması yönündeki usulü eksikliğin giderilmesinin yarar sağlamayacağını gerekçe göstermiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararının temyizi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı onamıştır. Kararda, uyuşmazlığın esasına ilişkin bir açıklama yapılmaksızın, "...uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre yerinde bulunmayan temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nin 370. maddesi uyarınca ONANMASINA, ... 24/10/2018 gününde oybirliği ile karar verildi." ifadelerine yer verilmiştir (Yarg. 9. H.D., 24.10.2018 tarihli, E. 2018/7490 K. 2018/19238). Bu şekilde Yargıtay da Bölge Adliye Mahkemesi kararındaki gerekçeleri isabetli bulmuştur (Yargıtay'ın doğrudan bu konuya ilişkin olmamakla birlikte, işletmeye dahil bazı işyerlerinde grev yasağı bulunması durumunda Yüksek Hakem Kurulu'nun grev yasağı bulunmayan işyerleri hakkında da karar verip veremeyeceği hususundaki kararları ve değerlendirmesi için bkz. **Özkaraca**, E.: Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2016, 338 vd.).

Öncelikle belirtelim ki, inceleme konusu kararda vurgulandığı üzere, 6356 sayılı Kanun m. 51 uyarınca, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olması, kurulun hukuka aykırı kararlarına karşı yargı yoluna başvurmaya engel bir husus değildir. 6356 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmeleri için öngörülen hükümler, taraflarca bağtlanan sözleşmeler için geçerli olduğu gibi Yüksek Hakem Kurulu'nca (veya özel hakemce) karara bağlanan sözleşmeler için de geçerlidir. Kurul kararlarının kesin olması, kurul kararıyla toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde taraflar arasındaki uyuşmazlığın nihai olarak sona ermesi ve buna ilişkin başka bir süreç ya da aşamanın bulunmaması anlamına gelmektedir (Özkaraca, E.: Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, İstanbul 2014, 131). Taraflarca imzalanan toplu iş sözleşmesi ne ölçüde kesinse, toplu iş sözleşmesi hükmündeki kurul kararı da o ölçüde kesindir. Örneğin, kurul kararına 6356 sayılı Kanun m.33/5'te belirtilen yasaklara aykırı hükümler konulamaz, konulmuşsa bunlar geçersiz sayılır (Özkaraca,

Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 345; Şahlanan, F.: İşletmeye Dahil İşyerlerinden Bazılarında Grev Yasağı Bulunması Halinde Yüksek Hakem Kurulu'nun Yaptığı Toplu İş Sözleşmesinin İptali, Tekstil İşveren, Ocak 2015, Hukuk Eki 91, 6; **aynı yazar**, Toplu İş Hukuku, İstanbul 2020, 535-536). Kurulun görevli ve yetkili olmadığı bir uyuşmazlıkta karar vermesi durumunda, ilgililerce bu toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespiti talep edilebilir (**Göktaş**, S./**Yılmaz**, G.: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Ankara 2024, 879; **Özekes**, M./**Birben**, E.: 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki Mecburi Tahkim ile İhtiyari Tahkimin Karşılaştırılması, Prof. Dr. Turhan Tufan Yüce'ye Armağan, İzmir 2001, 170). Kanaatimizce böyle bir kararın yok hükmünde olduğu kabul edilmelidir (Aynı yönde, **Ekmekçi**, Ö./**Yiğit**, E.: Toplu İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul 2024, 697-698).

Kararı incelemeye geçmeden önce, toplu iş sözleşmesi sistemimizden ve bu sistem içerisinde toplu menfaat uyuşmazlıklarının hangi hallerde zorunlu tahkim (Yüksek Hakem Kurulu) yoluyla çözüleceğinin öngörüldüğünden kısaca bahsetmekte yarar vardır (Toplu iş sözleşmesinin yapılma süreci hakkında bilgi için bkz. **Çelik**, N./**Caniklioğlu**, N./**Canbolat**, T./**Özkaraca**, E.: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul 2023, 1012 vd., 101 vd.; **Göktaş**/**Yılmaz**, 859 vd.; **Tuncay**, A.C./**Savaş Kutsal**, B./**Bozkurt Gümrükçüoğlu**, Y.: Toplu İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2023, 276 vd.; **Ekmekçi**, Ö./**Yiğit**, E.: Toplu İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul 2024, 440 vd., 625 vd.; **Sümer**, H.H.: İş Hukuku, 26. Bası, Ankara 2022, 248 vd.; **Eyrenci**, Ö./**Taşkent**, S./**Ulucan**, D./**Baskan**, E.: İş Hukuku, 11. Baskı, İstanbul 2024, 610 vd., 668 vd.; **Aktay**, A. N./**Özdemir Ertürk**, O.: Toplu İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2022, 176 vd., 257 vd.; **Başbuğ**, A.: Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Ankara 2012, 210 vd.; **Akyiğit**, E.: Toplu İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2020, 405 vd., 560 vd.).

Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işletmede yetkili olduğunun tespitini ister. Başvurunun işveren sendikası veya sendika üye olmayan işveren tarafından yapılması da mümkündür (m. 42). Bakanlığın yetki tespit yazısına itiraz edilmez veya yapılan itiraz reddedilirse bakanlık tarafından ilgili sendikaya yetki belgesi verilir (m. 44).

Taraflardan biri -uygulamada genellikle işçi sendikası-, yetki belgesinin alındığı tarihten itibaren on beş gün içinde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır. Bu süre içerisinde çağrı yapılmazsa, yetki belgesinin hükmü kalmaz (m.46/2).

Çağrının karşı tarafa tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde taraflar toplu görüşmenin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak belirler ve bunu görevli makama yazı ile bildirir. Anlaşmaya varılmazsa, ta-

raflardan birinin başvurusu üzerine, yapılacak ilk toplantının yeri, günü ve saati görevli makamca derhâl belirlenir ve taraflara bildirilir (m.47/2). Karara konu olayda da ilk toplantı görevli makamca belirlenmiş ve görüşmeler İş-Kur'da yapılmıştır. Kanuna göre, toplu görüşmenin süresi, ilk toplantı tarihinden itibaren altmış gündür (m.47/3).

Karara konu olayda olduğu gibi, toplu görüşme süresi anlaşma olmaksızın sona ererse, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (m.49). Toplu görüşme süresi sona ermeden uyuşmazlığın çıkabileceği diğer haller de 49. maddede düzenlenmiştir.

Uyuşmazlık yazısını alan görevli makam altı iş günü içinde resmî listeden bir arabulucu görevlendirir. Arabulucunun görevi kendisine yapılacak bildirimden itibaren on beş gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı iş günü uzatılabilir (m.50/f.1-3). Bu sürecin herhangi bir aşamasında taraflar anlaşılırsa toplu iş sözleşmesi imzalanır.

Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, arabulucu üç iş günü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenler ve uyuşmazlığın sona erdirilmesi için gerekli gördüğü önerileri de ekleyerek görevli makama tevdi eder. Görevli makam, tutanağı en geç üç iş günü içinde taraflara tebliğ eder (m.50/5). Karara konu olayda da arabulucu iki toplantı yapmış, arabuluculuk süresi sonunda anlaşma sağlanamayınca 08.06.2015 tarihli raporunu görevli makama göndermiş, görevli makam da bunu taraflara tebliğ etmiştir.

Bu aşamada işçi sendikası söz konusu uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde grev kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (m.60/1). Görüldüğü gibi, süreci devam ettirmek isteyen ve yetkisini korumak isteyen bir işçi sendikasının grev kararı alması gerekmektedir.

Şayet işyeri grev yasağı kapsamında ise, bu durumda grev kararı alınmayacaktır. Grev yasağı bulunan işyerleri için zorunlu tahkim benimsenmiş olup, işçi sendikasının (veya işveren sendikası yahut sendika üyesi olmayan işverenin) uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusu gerekir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (m.51/1). Grevin yasak olduğu uyuşmazlıklarda süresi içinde başvurulması halinde toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağtlanacak, başka bir deyişle, kurulun kararı toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır.

İşçi sendikasının grevin yasak olmadığı bir uyuşmazlıkta grev kararı almak yerine doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusu mümkün değildir. Böyle bir uyuşmazlıkta kurulun da toplu iş sözleşmesi hükmünde

bir karar verme görev veya yetkisi bulunmamaktadır. Grevin yasak olmadığı bir toplu menfaat uyuşmazlığının çözümüne ilişkin olarak Yüksek Hakem Kurulu'nun görev yapması ancak üç halde söz konusu olabilir.

Nitekim 6356 sayılı Kanun'un "Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma" başlıklı 51. maddesi uyarınca, "Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işçi sendikası; grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda 50'nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen tutanağın tebliğinden ya da erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması hâlinde sürenin bitiminden itibaren taraflardan biri altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer." (f.1).

Görüldüğü gibi, şayet uyuşmazlıkta grev yasak değilse, ancak grev oylaması veya grevin ertelenmesi halinde belirli koşullarla Yüksek Hakem Kurulu'nun görev yapması söz konusu olabilmektedir. Buna göre, grev kararı alınıp ilan edildikten sonra bir grev oylaması talebi olur ve bu oylama sonucunda grevin yapılmaması yönünde karar çıkarsa, işçi sendikası bu kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Yine karar verilmiş veya başlanmış bir grevin cumhurbaşkanı tarafından ertelenmesi ve erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde de kurula başvurulabilir (m.51/1, m.63/3).

6356 sayılı Kanun'un 51. maddesinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilecek üç hal bu şekilde düzenlenmiştir. Bunların dışında kurulun toplu menfaat uyuşmazlığının çözümü için karar vermesi ancak tarafların kurulu özel hakem olarak seçmesi durumunda söz konusu olabilir.

Kanuna göre, taraflar, anlaşarak toplu hak veya çıkar uyuşmazlıklarının her safhasında özel hakeme başvurulabilir (m.52/1). Toplu çıkar uyuşmazlıklarında taraflar özel hakeme başvurma hususunda yazılı olarak anlaşma yaparlarsa, bundan sonra arabuluculuk, grev ve lokavt, kanuni hakemlik hükümleri uygulanmaz. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakem kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir (m.52/3). Uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak özel hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu da seçebilir (m.52/4).

İncelenen karara konu olayda, özel hakem konusunda bir anlaşma bulunmadığı, grevin ertelenmediği esasen grev kararı dahi alınmadığı, grev yasağının söz konusu olmadığı açıktır. Gerek grevin ertelenmesi gerek grev oylaması, grev kararının alınmasından sonraki aşamalarda söz konusu olabilir (m.61, m.63). Bu hususlar mahkemenin de kabulündedir. Nitekim, kararda sendikanın grev hakkını kullanmak istemediğinden, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev hakkını kullanmaktan zımni olarak vazgeçtiğinden söz edilmiştir.

Kararda tüm derece mahkemeleri arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanamaması halinde işçi sendikasının doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma hak-

kının bulunduğu, bu konuda bir seçim hakkının olduğu kabulünden hareket etmişlerdir. Oysa toplu iş sözleşmesi bağitlanması için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilecek haller kanunda sınırlı sayıda (numerus clausus) belirtilmiştir. Bu hallerden biri söz konusu olmaksızın tarafların Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma hakkı bulunmadığı gibi, kurulun da böyle bir durumda karar verme görev ve yetkisi bulunmamaktadır. Yüksek Hakem Kurulu'nun böyle bir durumda başvuruyu reddetmesi gerekirdi. Esasen mevzuatta bu hususların denetimi için bir ön inceleme aşaması öngörülmiştir. Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliği'nin, "Başvurular üzerine yapılacak işlem ve ön inceleme" başlıklı 18. maddesi uyarınca, "(1) Kurula yapılan başvurular, kurul başkanı veya yetki vermesi halinde genel sekreterce ön incelemesi yapmak üzere; iş yoğunluğu, uyuşmazlığın niteliği, kapsamı, işyeri ve işin özelliği gibi hususlar birlikte değerlendirilerek başvurunun kurula ulaştığı tarihi takip eden ilk iş günü bir veya birden fazla uzman ve raportöre sırasıyla havale edilir. Sıraya uyulmadan yapılan havaleler için gerekçe belirtilir.

(2) Uzman ve raportörler, kendilerine havale edilen başvuruları, ehliyet, yetki, süre ve mevzuat yönünden inceler ve düzenleyecekleri ön inceleme raporunu kendilerine bildirilen toplantı tarihinden en az iki iş günü önce genel sekretere teslim eder.

(3) Uzman ve raportörler, talep edildiğinde genel sekreter tarafından belirlenen gün ve saatte ön inceleme raporunu kurula sunar.

(4) Uzman ve raportörler, ön inceleme sonucu başvuruyu esastan incelemeye başlar. Başvurunun esasa geçilmeden reddi halinde gerekçeli kararı hazırlayarak kurul üyelerinin imzasına sunar". Karara konu olayda da, Yüksek Hakem Kurulu'nun belirtilen hüküm uyarınca başvurunun esasa geçilmeden reddine karar vermesi gerekirdi. Yerel mahkemenin dayandığı, grevin işçi sendikasına tanınmış bir hak olup, işçi tarafının bu yola başvurmamasının zorunlu olduğuna ilişkin bir düzenleme bulunmadığı gerekçesi yasal açıdan doğrudur ancak bu durum işçi sendikasına doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma hakkı bahşetmez. İşçi sendikasının süresi içinde grev kararı almaması veya grev kararını uygulamaya başlamaması yetkinin düşmesine neden olabilmektedir. Bunun ötesinde, hangi hallerde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceği, hangi aşamalardan geçilmesi gerektiği kanunda açık olarak belirtilmiştir. Grevin uygulanması durumunda işveren aleyhine sonuç doğuracağından bahisle, işverenin yasal koşulları bulunmayan bir başvurunun hukuka aykırı olduğunu ileri sürmesi engellenemez. Zaten Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabilecek hallerin ortak özelliği grevin uygulanmayacak olmasıdır. Bu hallerde grev ya yasaktır ya ertelenmiştir ya da işçiler grev oylaması sonucunda grevin uygulanmamasına karar vermişlerdir. İnceleme konusu kararda, grev oylaması yapılmaması-

nın usulü eksiklik olduğundan ve bu eksikliğin giderilmesine Yüksek Hakem Kurulu'nca gerek görülmediğinden söz edilmesi de isabet taşımamaktadır. Her şeyden önce kurula başvurulması açısından grev oylamasında grevin yapılmaması kararı çıkması usulü bir husus olmayıp başvuru koşuludur. Öte yandan, Yüksek Hakem Kurulu'nun kendisine yasal koşulların bulunmadığının, bu kapsamda grev yasağı olmadığına, grev oylaması yapıp grevin uygulanmamasına karar verilmediğinin bildirilmesine rağmen karar vermiş olması da, kararın hukuka aykırılığını ortadan kaldıracı bir husus değildir. Olsa olsa artırıcı bir etkiden söz edilebilir.

Sonuç olarak inceleme konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararının ve aynı yöndeki Yargıtay kararının isabetli olmadığı kanısındayız.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2014/16453

Karar No.: 2014/22444

Tarihi: 15.07.2014

Karar Özeti:

Davacı, sendika tarafından verilen grev kararına rağmen Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulamayacağını tespitine, davalı şirketin işçilerin anayasal grev hakkında yaptığı sataşmanın önlenmesine ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde bulunduğu tespitine karar verilmesini istemiştir. Uyuşmazlık ise, işletmeyi oluşturan işyerlerinin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli olup olmadığı noktasındadır. Toplu görüşme süreci sonucunda grev yasağı bulunan işyerleri yönünden uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecek, grev yasağı bulunmayan işyerleri yönünden ise grev ve lokavt aşaması işletilecektir.

Anayasa'nın 54. maddesiyle, 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesinde yer alan düzenlemeye göre, Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Ancak, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağitlaması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir.

Yüksek Hakem Kurulu'nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir. Buna göre, sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri

bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacak, ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesi ise, işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır. Mahkemece, tüm işletme yönünden toplu iş sözleşmesinin geçersiz bulunduğu tespitini ile toplu görüşme sürecinin devam ettiğinin kabulüne ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, işletmenin bölünerek, ikili toplu iş sözleşmesi düzenine yol açacak surette ve davanın kısmen kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. Diğer taraftan, somut durumda, toplu iş sözleşmesinin tarafı konumunda bulunmayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na davanın yöneltilemeyeceği anlaşıldığından, pasif husumet yokluğu sebebiyle bakanlık yönünden de davanın reddine karar verilmesi gerekir.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.34, 51, 62

Yargıtay Kararı

Davacı, sendika tarafından verilen grev kararına rağmen Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulamayacağını tespitine, davalı şirketin işçilerin anayasal grev hakkında yaptığı satışmanın önlenmesine ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde bulunduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, istemi kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili sendikanın İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin iştiraki İ... A.Ş. işletmesinde yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması ve arabulucu sürecinde de anlaşmaya varılmaması üzerine kanuni yöntemi izleyerek grev kararı aldığını, grev hakkının Anayasa'nın 54. maddesiyle güvence altına alınmış anayasal bir hak olduğunu, müvekkili sendikanın toplu sözleşme uyuşmazlığını sonuçlandırmak üzere anayasal grev hakkını kullanmak yönünde irade gösterdiğini, alınan grev kararı üzerine davalı işverenin söz konusu işletmenin bir kısım işyerlerinin grev yasağı kapsamında olduğu iddiasıyla Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasını talep ettiğini, ancak bu talebin hukuka aykırı olduğunu, işyerlerinin ancak tümü grev yasağı kapsamında ise Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceğini, oysa davalı şirkette grev yasağı kapsamında olmayan birçok işyeri bulunduğunu, ancak işverenin başvurusunun Yüksek Hakem Kurulu tarafından oyçokluğu ile esastan görüşülerek karara bağlandığını, Yüksek Hakem Kurulu'nun bu kararlar varlık amacı ve yetkilerini aştığını, kurul kararının hukuki kabul edilmesi durumunda karma işletmelerde anayasal grev

hakkının bulunmadığının kabulünün gerekeceğini, Yüksek Hakem Kurulu'nun daha önce benzer durumda başvuruyu reddettiğini ileri sürerek müvekkili sendikanın grev kararına rağmen davalı şirketin Yüksek Hakem Kurulu'na başvuramayacağını tespitine, işçilerin anayasal grev hakkına yapılan satışmanın önlenmesine, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde olduğunun tespitine ve toplu görüşme sürecinin kaldığı yerden devamına karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı İ... A.Ş. vekili, öncelikle husumet ve yargı yolu itirazında bulunmuş, davanın süresinde açılmadığını savunmuş, esasa dair olarak da, toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulduğunu, bu arada sendikanın grev kararı aldığını, toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından akdedildiğini, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olup toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu, kurul kararlarının hukuken tartışılmayacağını belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili ise, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğunu ve ayrıca somut olayda kendilerine husumet yöneltilemeyeceğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davalı İ... A.Ş. bünyesinde faaliyet gösteren işyerlerinin bir kısmı grev yasağı kapsamında yer alırken bir kısmının yasak kapsamında yer almadığı, Yüksek Hakem Kurulu tarafından ise işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında bulunmadığını bilerek grev kararının uygulanmaya başlamasından iki gün önce karar vermek suretiyle toplu iş sözleşmesinin oluşturulduğu, kurul kararının işçilerin grev hakkını engellediği ve grev hakkının kullanılmasını imkansız hale getirdiği, ancak grev yasağı bulunan işyerleri yönünden oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçerli olduğu, bunun geçersizliğine hükmedilemeyeceği gibi grev yasağı bulunmayan işyerleri bakımından da sözleşmenin bağlayıcı kabul edilmesinin mümkün olmadığı gerekçesiyle grev yasağı bulunmayan işyerleri bakımından mevcut grev kararına rağmen Yüksek Hakem Kurulu'nun karar veremeyeceğinin, toplu iş sözleşmesinin sadece grev yasağı bulunan işyerleri bakımından geçerli olduğunun, grev yasağı bulunmayan işyerlerinde geçerli olmadığı tespitine ve grev yasağına tabi olmayan işyerleri yönünden toplu sözleşme sürecinin kaldığı yerden devamına karar verilmiştir.

Temyiz:

Mahkeme kararı, davacı ve davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu

sözleşme hakkı” başlıklı maddenin 1. fıkrasına göre “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” Anayasa’nın 54. maddesinin 1. fıkrasına göre ise “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.” Anayasa’nın 51. maddesinde de sendika kurma hakkı düzenlenmiştir. Toplu iş ilişkisinin temelini teşkil eden sendika hakkı (özgürlüğü), toplu iş sözleşmesi hakkı ve buna bağlı olarak grev hakkı birbirinden ayrılmaz nitelikte olup, toplu iş ilişkisinin varlığından, ancak bu üç müessesenin bir arada bulunması ile söz edilebilir. (Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2013, sh.40) 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı ise, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağitlanacak bir toplu iş sözleşmesidir. 6356 sayılı Kanun’un genel gerekçesinde de, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkının, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde ve evrensel ilkeler dikkate alınarak yeniden düzenlendiği ifade edilmiştir. 6356 sayılı Kanun’un 41. vd. maddelerinde belirtilen usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinde taraflarca anlaşma sağlanması durumunda toplu iş sözleşmesi bağitlanacak, aksi halde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra ise grev aşaması gündeme gelecektir. Grev kavramı da, aynı kanunun 58. maddesinde “... İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları...” şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun 60. maddesine göre, grev kararı ancak arabuluculuk aşamasından sonra alınabilecektir. Anayasa’nın 54. maddesinin 3. fıkrasında, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkrada da, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği ifade edilmiştir. 6356 sayılı Kanun’un 51. maddesinde de, grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda, arabulucu aşamasında da anlaşma sağlanamadığı takdirde taraflardan birisinin Yüksek Hakem Kurulu’na başvurabileceği ifade edilmiştir. Aynı kanunun 62. maddesinde ise grev ve lokavtın yasak olduğu işler belirtilmiştir. Bu açıklamalar ışığında, tarafların temyiz itirazları değerlendirildiğinde; 1-) Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-) İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından davacı sendikanın, davalı İ... A.Ş.’ye ait işletmede kanunun aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiş, tespite itiraz olmaması üzerine sendikaya 9.1.2013 tarihli yetki belgesi verilmiştir. Yetki belgesinin alınmasından sonra taraflar arasında toplu görüşme süreci başlamış, bir kısım maddelerde anlaşma sağlanmış, bir kısım maddelerde ise anlaşma sağlanamaması üzerine arabulucu tayin edilmiştir. Görüşmelerin yine anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine resmi arabulucu tarafından uyuşmazlık tutanağı düzenlenmiş, uyuşmazlık tutanağının taraflara tebliği üzerine İ... A.Ş. 12.6.2013 tarihli dilekçesi ile Yüksek Hakem Kurulu’na başvurarak, şirketlerine bağlı işçilerden 904 kişinin yapmakta olduğu işlerin grev yasağı kapsamında olduğunu, ayrıca kanunun 65. maddesi kapsamında da 1243 işçi bulunduğunu, işyerlerinde çalışan işçilerin ağırlıklı kısmının grev yasağı kapsamında bulunduğunu belirterek toplu iş sözleşmesi akdedilmesini istemiştir. Yüksek Hakem Kurulu 24.7.2013 tarihli, 2013/116 Esas, 2013/123 Karar sayılı ve oyçokluğuyla vermiş olduğu kararla, işletme sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinin bir kısmında grev ve lokavt yasağının bulunması halinde de işletme düzeyinde tek bir toplu iş sözleşmesi akdedileceğini belirterek başvuruyu esastan incelemiş ve işletmenin tamamı yönünden toplu iş sözleşmesini oluşturmuştur. Karara muhalif kalan iki üye ise, sendikanın grev kararı aldığını, grev kararının Anayasa ve yasaya uygun olduğunu, hal böyle iken işletmenin bütünü için toplu iş sözleşmesinin kurul tarafından bağitlanmasının anayasal grev hakkını ortadan kaldıracağını belirterek karara şerh düşmüşlerdir. Öte yandan, davacı sendika tarafından da, uyuşmazlık tutanağının tebliği üzerine, kanuni 60 günlük süre içerisinde olmak üzere 11.6.2013 tarihinde grev yasağı bulunmayan işyerlerinde grev yapılması yönünde karar alınmış ve daha sonra da grev kararının 26.7.2013 tarihinde uygulamaya konulmasına karar verilmiştir. Sendika tarafından belirtilen tarihte grev kararı uygulamaya konulmuşsa da, Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin aynı tarihte tebliği üzerine greve son verilmiştir. Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 5.12.2012 tarihli tespitine göre 43 işyerinden oluşan ve başvuru tarihinde toplam 3247 işçinin çalıştığı İ... A.Ş.’ye ait işletmeyi oluşturan işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında olduğu ve bir kısmının ise grev yasağı kapsamı dışında olduğu taraflar arasında uyuşmazlık dışıdır. Uyuşmazlık ise, işletmeyi oluşturan işyerlerinin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise, Yüksek Hakem Kurulu’nun görevli olup olmadığı noktasındadır. 6356 sayılı Kanun’un 34. maddesinin 2. fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği

ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup, kamu düzenine ilişkindir. (Canbolat, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, sh.128 - D. Yenisey, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, sh.344) Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine dair hükmün kamu düzenine dair olduğu yönündedir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013/15050 Esas, 2013/15221 Karar sayılı ilamı) Yukarıda izah edildiği üzere, toplu görüşme süreci sonucunda grev yasağı bulunan işyerleri yönünden uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecek, grev yasağı bulunmayan işyerleri yönünden ise grev ve lokavt aşaması işletilecektir. Ancak 6356 sayılı Kanun'da, işletmenin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise, izlenecek yol konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, grev hakkı, yukarıda belirtildiği üzere anayasal bir haktır. Bu noktada, ülkemiz tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı sözleşmesinin 4. maddesine değinmekte de yarar bulunmaktadır. Maddeye göre "Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır." Esas olan, ihtiyari müzakere ve toplu pazarlıktır. Yukarıda belirtildiği üzere, grev hakkı ile toplu pazarlık hakkı ise ayrılmaz bir bütündür. Diğer taraftan, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine göre de, "Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir." Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 12.11.2008 tarihli Demir/Baykara kararında da, sözleşmenin 11. maddesinin, sendikaların kolektif eylemleri yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına aldığını, devletlerin bu kolektif eylemlere hem izin vermesi gerektiğini hem yürütülmesini ve gelişmesini mümkün kılması gerektiğini belirtmiştir.

Bütün bu açıklamalar karşısında, grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının vazgeçilmez bir unsuru olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda, 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği ve grev yasakları alanının daraltıldığı ifade edilmiştir. Şu halde, yukarıda belirtilen uluslararası metinler ile anayasal ve kanuni düzenlemeler ışığında belirtmek gerekir ki, grev hakkı vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olarak karşımıza çıkmakta iken, zorunlu tahkim ise kısıtlı olarak başvurulacak bir yoldur.

İnceleme konusu davada, yukarıda açıklandığı üzere, bir kısmı grev yasağı kapsamında olan bir kısmı ise grev yasağı kapsamında bulunmayan davalı İ... A.Ş.'ye ait

işletmede, Yüksek Hakem Kurulu, işverenin başvurusu üzerine işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesini bağtılamış ve sendikanın almış olduğu grev kararı uygulanamaz hale gelmiştir. Mevcut durumun, grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri yönünden, grev hakkını ortadan kaldırdığı tartışmasızdır. Oysaki, zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir (Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, sh.42). Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu tarafından, işverenin, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması konusundaki başvurusunun reddi gerekirken, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması ve grev hakkının engellenmesi doğru olmamıştır.

Bu noktada, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği üzerinde durmakta da yarar vardır. Anayasa'nın 54. maddesiyle 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesinde yer alan düzenlemeye göre "Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir." Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, usulünce yürütülen toplu görüşme süreci sonucunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesine karşı herhangi bir itiraz merciinin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Anayasa ve 6356 sayılı Kanun'da, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, toplu görüşme sürecine dair kesinlikten bahsedilmiş ve sürecin bu karar ile son bulduğu belirtilmiştir. Ancak, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağtılaması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir. Nitekim öğretilerde de, görevi ve yetkisi olmadığı konularda Yüksek Hakem Kurulu'nun oluşturacağı toplu iş sözleşmesinin, mahkemece geçersizliğine hükmedilebileceği ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, a.g.e, sh.469 - Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2006, sh. 299). Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu'nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir. Buna göre, sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacak,

ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesi ise, işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır. Mahkemece, tüm işletme yönünden toplu iş sözleşmesinin geçersiz bulunduğunun tespiti ile toplu görüşme sürecinin devam ettiğinin kabulüne ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, işletmenin bölünerek, ikili toplu iş sözleşmesi düzenine yol açacak surette ve yazılı şekilde davanın kısmen kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. Diğer taraftan, somut durumda, toplu iş sözleşmesinin tarafı konumunda bulunmayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na davanın yöneltilemeyeceği anlaşıldığından, pasif husumet yokluğu sebebiyle bakanlık yönünden de davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir. Anılan hususlar gözetilmeksizin, yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine, 15.07.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2014/27506

Karar No.: 2014/28287

Tarihi: 20.10.2014

Karar Özeti:

Somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu'nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir. Buna göre, sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacak, ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesi ise, işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır.

Bu itibarla, mahkemece, tüm işletme yönünden toplu iş sözleşmesinin geçersiz bulunduğunun tespiti ile toplu görüşme sürecinin devam ettiğinin kabulüne karar verilmesi isabetlidir.

İlgili Mevzuat:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.34, 51, 62

Yargıtay Kararı

Davacı, sendika tarafından verilen grev kararına rağmen Yüksek Hakim Kurulu'na başvurulamayacağını tespitine, davalı şirketin işçilerin anayasal grev hakkına yaptığı sataşmanın önlenmesine ve Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinin

yok hükmünde bulunduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar avukatları tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakkı F. D. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkili sendikanın İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin iştiraki S. A.Ş. işletmesinde yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması ve arabulucu sürecinde de anlaşmaya varılamaması üzerine kanuni yöntemi izleyerek grev kararı aldığını, grev hakkının Anayasa'nın 54. maddesi ile güvence altına alınmış anayasal bir hak olduğunu, müvekkili sendikanın toplu sözleşme uyuşmazlığını sonuçlandırmak üzere anayasal grev hakkını kullanmak yönünde irade gösterdiğini, alınan grev kararı üzerine davalı işverenin söz konusu işletmenin bir kısım işyerlerinin grev yasağı kapsamında olduğu iddiasıyla Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasını talep ettiğini, ancak bu talebin hukuka aykırı olduğunu, işyerlerinin ancak tümü grev yasağı kapsamında ise Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceğini, oysa davalı şirkette grev yasağı kapsamında olmayan birçok işyeri bulunduğunu, ancak işverenin başvurusunun Yüksek Hakem Kurulu tarafından oyçokluğu ile esastan görüşülerek karara bağlandığını, Yüksek Hakem Kurulu'nun bu kararla varlık amacı ve yetkilerini aştığını, kurul kararının hukuki kabul edilmesi durumunda karma işletmelerde anayasal grev hakkının bulunmadığının kabulünün gerekeceğini, Yüksek Hakem Kurulu'nun daha önce benzer durumda başvuruyu reddettiğini ileri sürerek müvekkili sendikanın grev kararına rağmen davalı şirketin Yüksek Hakem Kurulu'na başvuramayacağını tespitine, işçilerin anayasal grev hakkına yapılan sataşmanın önlenmesine, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde olduğunun tespitine ve toplu görüşme sürecinin kaldığı yerden devamına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı S. A.Ş. vekili, öncelikle husumet ve yargı yolu itirazında bulunmuş, davanın süresinde açılmadığını savunmuş, esasa ilişkin olarak da, toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulduğunu, bu arada sendikanın grev kararı aldığını, toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından akdedildiğini, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olup toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu, kurul kararlarının hukuken tartışılmayacağını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili ise, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğunu ve ayrıca somut olayda kendilerine husumet yöneltileme-

yeceğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, Anayasa'nın 54. maddesi hükmüne göre işçi sendikasının grev yasağı kapsamında bulunmayan işyerleri için grev kararı almasının işçilere tanınmış bir hak olup sendikanın bu hakkını 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda öngörülen yöntem uymak suretiyle özgürce kullanabileceği ve kanunla sınırlandırılan durumlar dışında bu hakkın kısıtlanamayacağı, işveren tarafından Yüksek Hakem Kurulu'na yapılan başvurunun esastan incelemeye alınabilmesi ve uyuşmazlığın çözülebilmemesinin, işçi sendikasının işletmenin grev yasağına tabi olmayan işler ve yerler için grev kararı almaması koşuluna bağlı olduğu ve davacı sendikanın grev kararı almasına göre, işverenin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma olanağı bulunmadığı gerekçesiyle davacı sendikanın grev kararına rağmen davalı şirketin Yüksek Hakem Kurulu'na toplu sözleşmenin bağıtlanması için başvuramayacağını tespitine, Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağıtlanan 24.07.2013 tarihli 2013/113 Esas, 2013/122 Karar sayılı toplu iş sözleşmesinin yok hükmünde bulunduğu tespitine ve toplu sözleşme sürecinin kaldığı yerden devamına karar verilmiştir.

Temyiz:

Mahkeme kararı, davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

Gerekçe:

Toplu iş sözleşmesi kavramı Anayasa'nın 53. maddesinde düzenlenmiştir. "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı maddenin birinci fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

Anayasa'nın 54. maddesinin birinci fıkrasına göre ise "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." Anayasa'nın 51. maddesinde de sendika kurma hakkı düzenlenmiştir.

Toplu iş ilişkisinin temelini teşkil eden sendika hakkı (özgürlüğü), toplu iş sözleşmesi hakkı ve buna bağlı olarak grev hakkı birbirinden ayrılmaz nitelikte olup, toplu iş ilişkisinin varlığından, ancak bu üç müessesenin bir arada bulunması ile söz edilebilir. (Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Toplu İş İlişkileri, İstanbul, 2013, sh.40)

6356 sayılı Kanun'un 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı ise, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağıtlanacak bir toplu iş sözleşmesidir.

6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkının, özgürlükçü ve demokratik toplum

esasları temelinde ve evrensel ilkeler dikkate alınarak yeniden düzenlendiği ifade edilmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 41. ve devamı maddelerinde belirtilen usule göre yetki belgesinin alınmasından sonra yapılacak çağrı ile toplu görüşme süreci başlayacaktır. Toplu görüşme sürecinde taraflarca anlaşma sağlanması durumunda toplu iş sözleşmesi bağıtlanacak, aksi halde ise arabuluculuk aşaması ve daha sonra ise grev aşaması gündeme gelecektir. Grev kavramı da, aynı kanunun 58. maddesinde "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun 60. maddesine göre, grev kararı ancak arabuluculuk aşamasından sonra alınabilecektir.

Anayasa'nın 54. maddesinin üçüncü fıkrasında, grev ve lokavtın yasaklanabileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirtildikten sonra devam eden fıkrada da, grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözüleceği ifade edilmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesinde de, grev ve lokavtın yasak olduğu uyuşmazlıklarda, arabulucu aşamasında da anlaşma sağlanamadığı takdirde taraflardan birisinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceği ifade edilmiştir. Aynı kanunun 62. maddesinde ise grev ve lokavtın yasak olduğu işler belirtilmiştir.

Bu açıklamalar ışığında, davalıların temyiz itirazları değerlendirildiğinde;

1-Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere göre, davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 2-İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından davacı sendikanın, davalı S. A.Ş.'ye ait işletmede kanunun aradığı gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiş, tespiti itiraz olmaması üzerine sendikaya 10.01.2013 tarihli yetki belgesi verilmiştir. Yetki belgesinin alınmasından sonra taraflar arasında toplu görüşme süreci başlamış, bir kısım maddelerde anlaşma sağlanmış, bir kısım maddelerde ise anlaşma sağlanamaması üzerine arabulucu tayin edilmiştir. Görüşmelerin yine anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine resmi arabulucu tarafından uyuşmazlık tutanağı düzenlenmiş, uyuşmazlık tutanağının taraflara tebliği üzerine S. A.Ş. 12.06.2013 tarihinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak, toplu iş sözleşmesi akdedilmesini talep etmiştir.

Yüksek Hakem Kurulu 24.07.2013 tarihli, 2013/113 Esas, 2013/122 Karar sayılı ve oyçokluğuyla vermiş olduğu kararlar, işletme sözleşmesinin kapsamına giren işyerlerinin bir kısmında grev ve lokavt yasağının bulunması halinde de işletme düzeyinde tek bir toplu iş sözleşmesi akdedileceğini belirterek başvuruyu esastan incelemiş ve işletmenin tamamı yönünden toplu iş sözleşmesini oluşturmuştur. Karara muhalif kalan iki

üye ise, sendikanın grev kararı aldığını, grev kararının Anayasa ve kanuna uygun olduğunu, hal böyle iken işletmenin bütünü için toplu iş sözleşmesinin kurul tarafından bağıtlanmasının anayasal grev hakkını ortadan kaldıracığını belirterek karara şerh düşmüşlerdir.

Öte yandan, davacı sendika tarafından da, uyuşmazlık tutanağının tebliği üzerine, kanuni 60 günlük süre içerisinde olmak üzere 17.06.2013 tarihinde grev yasağı bulunmayan işyerlerinde grev yapılması yönünde karar alınmış ve daha sonra da grev kararının 26.07.2013 tarihinde uygulamaya konulmasına karar verilmiştir. Sendika tarafından belirtilen tarihte grev kararı uygulamaya konulmuşsa da, Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin aynı tarihte tebliği üzerine greve son verilmiştir.

Somut olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 05.12.2012 tarihli tespitine göre 72 işyerinden oluşan ve başvuru tarihinde toplam 6042 işçinin çalıştığı S. A.Ş.'ye ait işletmeyi oluşturan işyerlerinin bir kısmının grev yasağı kapsamında olduğu ve bir kısmının ise grev yasağı kapsamında olmadığı taraflar arasında uyuşmazlık dışıdır. Uyuşmazlık ise, işletmeyi oluşturan işyerlerinin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevli olup olmadığı noktasındadır.

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup, kamu düzenine ilişkindir. (Canbolat, Talat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, sh.128 - Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, sh.344) Dairemizin uygulaması da, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013/15050 Esas, 2013/15221 Karar sayılı ilâmı)

Yukarıda izah edildiği üzere, toplu görüşme süreci sonucunda grev yasağı bulunan işyerleri yönünden uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecek, grev yasağı bulunmayan işyerleri yönünden ise grev ve lokavt aşaması işletilecektir. Ancak 6356 sayılı Kanun'da, işletmenin bir kısmı grev yasağı kapsamında bir kısmı değil ise, izlenecek yol konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, grev hakkı, yukarıda belirtildiği üzere anayasal bir haktır. Bu noktada, ülkemiz tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Sözleşmesi'nin dördüncü maddesine değinmekte de yarar bulunmaktadır. Maddeye göre "Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli

şartlara uygun tedbirler alınacaktır." Esas olan, ihtiyari müzakere ve toplu pazarlıktır. Yukarıda belirtildiği üzere, grev hakkı ile toplu pazarlık hakkı ise ayrılmaz bir bütündür.

Diğer taraftan, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine göre de, "Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir." Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 12.11.2008 tarihli Demir/Baykara kararında da, sözleşmenin 11. maddesinin, sendikaların kolektif eylemleri yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına aldığını, devletlerin bu kolektif eylemlere hem izin vermesi gerektiğini hem yürütülmesini ve gelişmesini mümkün kılması gerektiğini belirtmiştir.

Bütün bu açıklamalar karşısında, grev hakkının, serbest toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi hakkı ile sendika hakkının vazgeçilmez bir unsuru olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda, 6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, devletin fazla müdahale ettiği ve denetim altında tuttuğu grev ve lokavt alanının yeniden düzenlendiği ve grev yasakları alanının daraltıldığı ifade edilmiştir. Şu halde, yukarıda belirtilen uluslararası metinler ile anayasal ve kanuni düzenlemeler ışığında belirtmek gerekir ki, grev hakkı vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olarak karşımıza çıkmakta iken, zorunlu tahkim ise kısıtlı olarak başvurulacak bir yoldur.

İnceleme konusu davada, yukarıda açıklandığı üzere, bir kısmı grev yasağı kapsamında olan bir kısmı ise grev yasağı kapsamında bulunmayan davalı S. A.Ş.'ye ait işletmede, Yüksek Hakem Kurulu, işverenin başvurusu üzerine işletmenin bütünü yönünden toplu iş sözleşmesini bağıtlanmış ve sendikanın almış olduğu grev kararı uygulanamaz hale gelmiştir. Mevcut durumun, grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri yönünden, grev hakkını ortadan kaldırdığı tartışmasızdır. Oysa ki, zorunlu tahkim, ancak kanun ile belirtilen sınırlı durumlarda ve sadece grev yasağının söz konusu olduğu hallerde başvurulması gereken bir yoldur. İşletme toplu iş sözleşmesinin bölünemez niteliği ve yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere grev hakkının vazgeçilmez ve korunması gereken bir hak olduğu nazara alındığında, işyerlerinin bir kısmında grev yasağının bulunduğu ve bir kısmında ise grev yasağının bulunmadığı işletmelerde, Yüksek Hakem Kurulu'nun görevi ve yetkisinin bulunmadığı kabul edilmelidir (Şahlanan, Fevzi, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, sh.42). Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu tarafından, işverenin, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması konusundaki başvurusunun reddi gerekirken, toplu iş sözleşmesinin oluşturulması ve grev hakkının engellenmesi doğru olmamıştır.

Bu noktada, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği üzerinde durmakta da yarar vardır. Anayasa'nın 54. maddesi ile 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesinde

yer alan düzenlemeye göre “Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.” Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması, usulünce yürütülen toplu görüşme süreci sonucunda Yüksek Hakem Kurulu tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesine karşı herhangi bir itiraz merciinin bulunmadığı anlamına gelmektedir. Anayasa ve 6356 sayılı Kanun’da, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, toplu görüşme sürecine dair kesinlikten bahsedilmiş ve sürecin bu karar ile son bulduğu belirtilmiştir. Ancak, kurul kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde ve kesin olması için önkoşul, Yüksek Hakem Kurulu’nun görevli ve yetkili olduğu konularda karar alması zorunluluğudur. Aksi halde ve kurulun görev ve yetkisinin bulunmadığı konularda toplu iş sözleşmesi bağitlaması, taraflarca yargı yoluna başvurmayı engellemeyeceği gibi, bu durum, kurul tarafından oluşturulan toplu iş sözleşmesinin geçersizliğinin tespitini istemeye de engel değildir. Nitekim öğretide de, görevi ve yetkisi olmadığı konularda Yüksek Hakem Kurulu’nun oluşturacağı toplu iş sözleşmesinin, mahkemece geçersizliğine hükmedilebileceği ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, a.g.e, sh.469 - Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara, 2006, sh. 299).

Şu halde, somut olayda, Yüksek Hakem Kurulu’nun, görevi ve yetkisi bulunmayan bir konuda oluşturduğu toplu iş sözleşmesinin hükümsüz olduğu, toplu görüşme sürecinin tüm işletme yönünden de devam ettiğinin kabulü gerekmektedir. Buna göre, sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri yönünden grev uygulaması yapılmayacak, ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesi ise, işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır.

Bu itibarla, mahkemece, tüm işletme yönünden toplu iş sözleşmesinin geçersiz bulunduğunun tespiti ile toplu görüşme sürecinin devam ettiğinin kabulüne karar verilmesi isabetlidir. Ancak, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 297. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “Hükümün sonuç kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, taleplerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir” düzenlemesine aykırı olacak şekilde, hüküm fıkrasında, kararın gerekçesinde yer alan bir kısım ifadelerin tekrar edilmesi doğru değil ise de, hükümün icrasında tereddüt hasıl olmadığından, anılan husus bozma nedeni yapılmamış ve eleştiri ile yetinilmiştir.

Diğer taraftan, somut durumda, toplu iş sözleşmesinin tarafı konumunda bulunmayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na davanın yöneltilmeyeceği anlaşıldığından, pasif husumet yokluğu sebebiyle bakanlık yönünden davanın reddine karar verilmesi gerekirken,

yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup, kararın sadece bu noktadan bozulması gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.10.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Esas No.: 2015/2170

Karar No.: 2017/1426

Tarihi: 22.11.2017

Karar Özeti:

Dava, toplu iş sözleşmesi yetkisine konu işletmeyi oluşturan iş yerlerinin ve bu iş yerlerinde yapılan işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamında kalmadığının tespitine ilişkindir.

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, somut olay bakımından davacı şirkete ait işletme için davalı sendika lehine yapılan yetki tespitinin kesinleşmesi sonrasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin resmî arabuluculuk aşaması dâhil olumsuz sonuçlanması üzerine davalı sendikanın doğrudan Yüksek Hakem Kurulu’na başvurması ve başvurunun Yüksek Hakem Kurulu’nda görüşüldüğü aşamada davacı şirketin üyesi olduğu Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (YERELSEN)’nin yetki tespitine konu iş yerlerinin ve yapılan işlerin grev yasağı kapsamında olmadığına dair itirazının Yüksek Hakem Kurulu tarafından reddinin, uyuşmazlık tarihinde yürürlükte bulunan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 55. maddesindeki Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğuna dair hüküm karşısında, eldeki davanın esastan görülmesine engel teşkil edip etmeyeceği, davacının bu davayı açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır. Davacı şirket vekili toplu iş sözleşmesi yetkisi kapsamındaki iş yerlerinin ve buralarda görülen işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamında kalmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiş iken; davalı sendika vekili davacının üyesi olduğu işveren sendikasının bu yöndeki itirazının Yüksek Hakem Kurulu tarafından reddedildiğini, Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin olduğundan davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini, kaldı ki, işyerlerinde grev ve lokavt yasağı kapsamına giren işler görüldüğünü belirterek davanın reddini istemiştir.

Zorunlu tahkim görevini yerine getiren Yüksek Hakem Kurulu’nun yetki ve görevleri, gerek uyuşmazlık döneminde yürürlükte bulunan 2822 sayılı Kanun’da gerekse mer’i 6356 sayılı Kanun’da açıkça sayılmış olup, bunlar arasında iş yerinin grev ve lokavt yasakları kapsamında olup olmadığına dair bir görev yoktur. Yüksek Hakem Kurulu’nun kesin olan kararları,

kurul önüne kanundaki prosedüre uygun biçimde getirilmiş uyuşmazlıkla ilgili olarak toplu iş sözleşmesi hükmünde verdiği kararlardır. Hukuki nitelikteki bu uyuşmazlığın yargı yetkisine sahip mahkemeler tarafından çözümlenmesi gerekir.

Şu durumda mahkemenin, Yüksek Hakem Kurulu'nun bu hususta kesin olarak verdiğini belirttiği karara istinaden davacı şirketin davasını reddetmesi doğru olmamıştır.

Ne var ki, grev hakkı işçilere tanınan, toplu iş uyuşmazlığının anlaşmazlık ile sonuçlanması üzerine kanunda belirtilen prosedüre uygun biçimde işçi sendikası tarafından alınan karara istinaden toplu olarak kullanılan ve özünde karşı tarafa (işverene) zarar verme potansiyelini barındıran bir hak olup, işverenlere tanınan lokavt ise grev kararına bağlı olarak kullanılabilir.

Bu durumda toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin veya bu işyerlerinde görülen işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamında olmadığına tespitinde davacı işverenin hukuki yararı yoktur.

O hâlde davacı şirketin bu davayı açmakta hukuki yararı olmadığından mahkemenin direnme kararı sonucu itibari ile doğru olup, direnme kararı onanmalıdır.

İlgili Mevzuat:

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 29, 30, 32, 55

Hukuk Genel Kurulu Kararı

Taraflar arasındaki "tespit" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda Kocaeli 4. İş Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen 07.08.2012 gün ve 2012/160 E.-2012/443 K. sayılı kararın temyizden incelenmesi davacı şirket vekili tarafından istenilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 11.12.2012 gün ve 2012/36467 E.-2012/42210 K. sayılı kararı ile;

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, şirketin bünyesinde bulunan işyerleri için 2822 sayılı Kanun'un 16. maddesine istinaden Belediye-İş Sendikası'nın işletme toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olduğuna dair 23.09.2011 tarihli yetki belgesini verildiğini, şirketin üye olduğu Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (YERELSEN) ile yetki verilen işçi sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerine 02.11.2011 tarihinde başladığını, arabulucu aşamasında da anlaşma sağlanamadığını, İlgili sendikanın, arabulucu raporunun alınmasından sonra doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurduğunu, TİS görüşmeleri yürütülen ... A.Ş. işyerinin, grev ve lokavt yasağı kapsamında sayılan yerlerden olmayıp, ayrıca grev yasağı kapsamında bulunan işlerinde yapılmadığını, bu nedenle tarafların doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma hakkı bulunmadığını belirterek, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki alınan şirket bünyesinde bulunan 1060616.041 işyeri numaralı ... ile 1073007.041 işyeri numaralı Park Bahçeler işyerlerinin 2822 sayılı Kanun'un 29. ve 30. maddelerine göre grev yasağı kapsamında olmadığına tespitini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı 2822 sayılı Yasa'nın 55. maddesi gereğince Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu, davacı tarafın tespit konusu yaptığı hususun Yüksek Hakem Kurulu tarafından incelenip kesin olarak karara bağlandığını, HMK 114/h maddesi gereğince davacının dava açmakta hukuki yararı bulunmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, Yüksek Hakem Kurulu'nun 26/04/2012 tarih 2012/23-29 E.K. sayılı kararı ile YERELSEN' in işletmenin grev ve lokavt yasağı kapsamında olmadığına dair itirazı değerlendirilerek, itiraza konu işletmede 2822 sayılı Yasa'nın 29. ve 30. maddelerinde sayılan grev ve lokavt yasağının bulunduğu işler ve yerlerin mevcut olması sebebiyle itirazın reddine karar verilerek Yüksek Hakem Kurulu'nca TİS düzenlendiği, 2822 sayılı Yasa'nın 55. maddesi gereğince Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olup TİS hükmünde olduğu, davacının tespit konusu yaptığı hususun Yüksek Hakem Kurulu tarafından incelenip kesin olarak karara bağlandığı, HMK 114/h maddesi gereğince davacının dava açmakta hukuki yararı bulunmadığı gerekçesi ile davanın dava şartı yokluğu nedeniyle reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasında Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olup olmadığı ve davacı şirket işyerleri ile şirkette görülen işlerinin grev ve lokavt yasağı kapsamında olup olmadığı noktalarında uyuşmazlık vardır.

2822 sayılı Yasa'nın 55. maddesine göre "Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir." Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması demek; Yüksek Hakem Kurulu kararıyla toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde, kararın herhangi bir makamın onayına tabi olmadığı bu karara karşı bir itiraz merci bulunmadığı anlamına gelmektedir. Ancak Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olması tarafların bu karara konu işyeri/ işletme ile ilgili olarak mahkemeye başvurup, işyerlerinin 2822 sayılı Yasa'nın 29. ve 30. maddelerine göre grev yasağı kapsamında olmadığına tespitini istemelerine engel değildir. 2822 sayılı Yasa'nın 55. maddesini bu şekilde dava açılmayacağı biçiminde yorumlamak maddenin konuluş amacına aykırı olacaktır. Yasada Yüksek Hakem Kurulu kararlarının toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu ifade edilerek, TİS yapılma sürecine ilişkin kesinlikten bahsedilmiş ve sürecinin bu karar ile sona erdiği ve kurul kararın TİS niteliğinde olduğu açıklanmıştır.

O halde öncelikle mahkemece davanın esasına girilerek, davacı iddiaları üzerinde durulmalı, taraf delilleri toplanarak dosya kapsamı itibari ile tüm deliller bir değerlendirilmeye tabi tutularak karar verilmelidir.

Bundan başka 2822 sayılı TİSGLK' nin 29'uncu mad-

desinde grev ve lokavt yapılamayacak işler “1. Can ve mal kurtarma işlerinde, 2. Cenaze ve tekfin işlerinde, 3. Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, 4. Banka ve noterlik hizmetlerinde, 5. Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde, 6. Havacılık hizmetlerinde” şeklinde sayılmıştır. Yine yasanın 30’uncu maddesinde grev ve lokavt yapılamayacak işyerleri” 1. İlaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde, 2. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, 3. Mezarlıklarda, 4. Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı’nca doğrudan işletilen işyerlerinde” şeklinde sayılmıştır.

2822 sayılı Yasa’nın 32’inci maddesi düzenlemesine göre ise “ Grev ve lokavtın yasak olduğu işler ile yerlerdeki uyuşmazlıklarda, taraflardan biri 23’üncü maddede belirtilen tutanağın alınmasından veya geçici grev ve lokavt yasağının altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu’na başvurabilir.”

Somut olayda, sendikanın toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sırasında, resmi arabuluculuk raporu alınmasından sonra toplu iş sözleşmesi yapılması için Yüksek Hakem Kurulu’na başvurduğu ve Yüksek Hakem Kurulu’nca uyuşmazlıkla ilgili karar verildiği, YERELSEN tarafında işyerlerinin grev yasağı kapsamında olmadığına ilişkin itirazın ise yine Yüksek Hakem Kurulu tarafından reddedildiği görülmektedir.

Sendikanın resmi arabulucu aşamasından sonra Yüksek Hakem Kurulu’na başvurması ve davacının şirkette grev yasağı kapsamında yer alan iş ve yerlerin mevcut olmadığını iddia etmesi karşısında bir işin veya işyerinin grev ve lokavt yasağı kapsamında olup olmadığının belirlenmesi görevinin iş mahkemesine ait olması sebebi ile mahkemece yapılacak iş, mahallinde keşif yapılıp şirket kayıtları da incelenerek, TİS kapsamındaki işyerlerinde hangi işlerin yapıldığı tespit edilerek, yetki tespitine konu işyerlerinde tespit tarihinde çalışan işçiler listesi ile yetki tespit tarihinden sonra Yüksek Hakem Kurulu’na başvuru tarihine kadar geçen sürede ihale ile alınan başka işler var ise, ihalelere ilişkin belgeler ile bu kapsamda çalışan işçilere ait listeler, şirket ana sözleşmesi, ticaret sicil kayıtları getirtilip incelenerek, işçilerin fiilen hangi işlerde çalıştıkları belirlenerek, grev ve lokavt yasağı kapsamına giren yerler ya da işlerin bulunup bulunmadığı tespit edilerek sonucuna göre karar vermek olmalıdır.

Eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

HUKUK GENEL KURULU KARARI

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

Dava toplu iş sözleşmesi yetkisine konu işletmeyi oluşturan iş yerlerinin ve bu iş yerlerinde yapılan işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamında kalmadığının tespitine ilişkindir.

Davacı şirket vekili müvekkili şirketin bünyesinde bulunan iş yerleri için davalı sendika lehine bakanlıkça yetki tespiti yapıldığını, yetki tespitinin itiraz edilmeksizin kesinleşmesi üzerine davalı sendikaya yetki belgesi verildiğini, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamayınca mahkeme kararı ile arabulucu tayin edildiğini, arabuluculuk aşamasında da anlaşma olmayınca davalı sendikanın arabulucu raporunu almasından sonra doğrudan Yüksek Hakem Kurulu’na başvurduğunu, ancak davacı şirkete ait iş yerlerinin grev ve lokavt yasağı kapsamındaki iş yerlerinden olmadığı gibi, grev yasağı kapsamında kalan işlerin de bulunmaması nedeni ile doğrudan Yüksek Hakem Kurulu’na başvurulamayacağını, davalı sendikanın yasal süresi içinde grev kararı alması ve süresi içinde grev oylaması yapılarak grev oylamasında grev yapılmaması yönünde karar çıktığı takdirde Yüksek Hakem Kurulu’na başvurması gerekirken bunu yapmadığından yetki belgesinin düştüğünü, bu nedenle toplu iş sözleşmesi yapmak için alınan yetki kapsamında kalan iş yerlerinin 2822 sayılı Kanun’un 29. ve 30’uncu maddelerine göre grev yasağı kapsamında olmadığına ilişkin karar verilmesini talep etmiştir. Davalı sendika vekili davacı şirketin dava dilekçesinde ileri sürdüğü itirazın, üyesi olduğu Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (YERELSEN) tarafından Yüksek Hakem Kurulu’na yapıldığını, ancak Yüksek Hakem Kurulu’nun 2012/23 Esas 2012/29 Karar sayılı kararı ile itirazın reddedildiğini, 2822 sayılı Kanun’un 55’inci maddesi uyarınca Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğunu, bu nedenle davacının dava açmakta hukuki menfaati olmadığından davanın dava şartı yokluğundan reddi gerektiğini, esas açısından ise %99,98 hissesi Kocaeli Büyükşehir Belediyesi’ne ait olan davacı şirkete ait işletmede toplu iş sözleşmesi yapmak için alınan yetkinin itiraz edilmeden kesinleştiğini, bunun üzerine toplu iş sözleşmesi prosedürünün başladığını, bu arada Kocaeli Büyükşehir Belediyesi tarafından 2011 yılı itibari ile bazı belediye hizmetlerinin karşılanması amacıyla hizmet alım ihaleleri düzenlendiğini, bir kısım ihalelerin davacı şirket üzerinde kaldığını, büyükşehir belediyesine ait başka şirketlerden davacı şirkete çok sayıda işçi aktarıldığını, davacı şirket tarafından davalı sendikaya gönderilen 21.03.2011 tarihli işçi listesi incelendiğinde grev yasağı kapsamında çok sayıda iş yeri ve iş olduğunun açıkça görüleceğini, davacı şirketin işçilerinin Kocaeli Büyükşehir

Belediyesi'nin içlerinde grev yasağındaki iş yerleri ve işler bulunan birimler dâhil bütün birimlerinde çalıştıklarını belirterek davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin arabuluculuk aşamasından da geçerek anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine davalı sendikanın Yüksek Hakem Kurulu'na başvurduğu, Yüksek Hakem Kurulu kararı ile Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası'nın işletmenin grev ve lokavt yasağı kapsamında olmadığına dair itirazı değerlendirerek itiraza konu işletmede grev ve lokavt yasağı kapsamındaki işler ve yerlerin bulunması nedeni ile itirazın reddine karar verildiği, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu gerekçesi ile HMK'nin 114/h maddesi gereğince dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı şirket vekilinin temyizi üzerine karar, özel dairece yukarıda başlık bölümünde açıklanan nedenlerle bozulmuştur.

Mahkemece işletmeye bağlı iş yerlerinden herhangi birinde grev yasağı kapsamında iş ya da iş yeri bulunması halinde işletmenin tamamı için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceği, bunun işletme toplu iş sözleşmesinin tanımı ve mahiyeti gereği olduğu, işletme toplu iş sözleşmesinin tanımı ve mahiyetine ilişkin mülga 2822 sayılı Kanun'un 3 ve yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 34'üncü maddesindeki hükümlerin birbirine paralel olduğu, bu nedenle davacı şirkete ait yetki tespiti kapsamındaki ... ve Park Bahçeler iş yerlerinin bir bütün olup görev (grev) kapsamında olup olmadığının bir önemi ve değeri olmadığı, 21.03.2011 tarihli işçi listesi incelendiğinde grev yasağı kapsamında çok sayıda iş yeri ve iş (mezarlıklar, şehir içi ulaşım vs.) bulunduğu görüleceği, davacı şirket işçilerinin Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin bütün birimlerinde görev yaptıkları, bunların içinde çok sayıda görev (grev) yasağı kapsamındaki yer ve iş bulunduğu, esasen Yüksek Hakem Kurulu tarafından itirazın reddedilmesinin nedeninin de bu olduğu gerekçesi ile önceki gerekçe de tekrar edilmek sureti ile direnme kararı verilmiştir. Direnme kararı davacı şirket vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, somut olay bakımından davacı şirkete ait işletme için davalı sendika lehine yapılan yetki tespitinin kesinleşmesi sonrasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin resmî arabuluculuk aşaması dâhil olumsuz sonuçlanması üzerine davalı sendikanın doğrudan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması ve başvurunun Yüksek Hakem Kurulu'nda görüşüldüğü aşamada davacı şirketin üyesi olduğu Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (YERELSEN)'nin yetki tespitine konu iş yerlerinin ve yapılan işlerin grev yasağı kapsamında olmadığına ilişkin itirazının Yüksek Hakem Kurulu tarafından reddinin, uyuşmazlık tarihinde yü-

rürlükte bulunan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 55'inci maddesindeki Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin olduğuna dair hüküm karşısında, eldeki davanın esastan görülmesine engel teşkil edip etmeyeceği, davacının bu davayı açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

Hukuk Genel Kurulu'ndaki görüşmeler sırasında işin esasına geçilmeden önce, mahkemenin ilk kararında taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin arabuluculuk aşamasından da geçerek anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine davalı sendikanın Yüksek Hakem Kurulu'na başvurduğu, Yüksek Hakem Kurulu'nun 26.04.2012 gün ve 2012/23-29 Esas-Karar sayılı kararı ile Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (YERELSEN)'nin işletmenin grev ve lokavt yasağı kapsamında olmadığına dair itirazını değerlendirerek itiraza konu işletmede 2822 sayılı Kanun'un 29 ve 30'uncü maddeleri uyarınca grev ve lokavt yasağı kapsamındaki işler ve yerlerin bulunması nedeni ile itirazın reddine karar verdiği, Yüksek Hakem Kurulu kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu gerekçesi ile HMK'nin 114/h maddesi gereğince dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiş iken, kararın özel dairece bozulmasından sonra mülga 2822 sayılı Kanun'un 3 ve yürürlükte bulunan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 34'üncü maddelerindeki hükümlere dikkat çekilerek işletmeye bağlı iş yerlerinden herhangi birinde grev yasağı kapsamında iş ya da iş yeri bulunması halinde işletmenin tamamı için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceği, bu durumun işletme toplu iş sözleşmesinin tanımı ve mahiyeti gereği olduğu, ... A.Ş.'nin yasa gereği toplu iş sözleşmesi anlamında bir bütün olduğu, ... A.Ş. işletmesi içinde ... ve Park Bahçeler iş yerlerinin görev (grev) kapsamında olup olmadığının bir önemi ve hukuki değerinin bulunmadığı, 21.03.2011 tarihli işçi listesi incelendiğinde grev yasağı kapsamında çok sayıda iş yeri ve iş (mezarlıklar, şehir içi ulaşım vs.) bulunduğu görüleceği, listeden anlaşılacağı üzere ... A.Ş. işçilerinin Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin bütün birimlerinde görev yaptıkları, içlerinde çok sayıda görev (grev) yasağındaki işlerde ve iş yerlerinde çalışan işçi bulunduğu, esasen Yüksek Hakem Kurulu'nun yapılan itirazı reddetmesinin nedeninin bu olduğu gerekçesi ile önceki gerekçe de tekrar edilerek direnme adı altında verdiği hükmün, gerçekte yeni hüküm niteliğinde olup olmadığı ve burada varılacak sonuca göre temyiz incelemesinin özel dairece mi yoksa Hukuk Genel Kurulu tarafından mı yapılacağı ön sorun olarak tartışılıp değerlendirilmiştir. Hukuk Genel Kurulu'nca mahkemenin direnme kararındaki gerekçenin genişletildiği, bu durumun yeni hüküm niteliğinde olmadığı ve bu nedenle ön sorun bulunmadığı oy birliği ile kabul edilerek işin esasının görüşülmesine geçilmiştir.

Öncelikle «hukuki yarar» ve «Yüksek Hakem Kurulu ve Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği» ile «Grev ve lokavt yasaları» üzerinde kısaca durmakta fayda vardır.

I. Hukuki yarar:

Medeni usul hukukunda hukuki yarar, mahkemeden hukuksal korunma istemi ile bir davanın açılabilmesi için davacının bu davayı açmakta (veya mahkemeden hukuksal korunma istemekte) bir çıkarının bulunmasıdır.

Davacının dava açmakta hukuk kuralları tarafından haklı bulunan (korunan) bir yararı olmalı, hakkını elde edebilmesi için mahkeme kararına ihtiyacı bulunmalı ve davacı mahkemeyi gereksiz yere uğraştırmamalıdır (Arslan, R.; Aktaran: Hanağası, E., Davada Menfaat, Ankara 2009, önsöz VII).

Hukuk Genel Kurulu'nun 24.06.1992 gün ve 1992/1-347 E.- 1992/396 K. ve 30.05.2001 gün ve 2001/14-443 E.- 2001/458 K. sayılı kararlarında da buna hukuki korunma (himaye) ihtiyacı da denilmiştir (Rechts-schutzbedürfnis). Mahkemelerden hukuki himaye istenmesinde, himayeye değer bir yarar olmalıdır.

Öte yandan, bu hukuksal yararın, «hukuki ve meşru», «doğrudan ve kişisel», «doğmuş ve güncel» olması gerekir (Hanağası, E., a.g.e, s.135).

Mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönem içinde öğreti ve yargısal kararlar, dava açarken hukuki yararın bulunması gereğini, "dava şartı" olarak kabul etmiştir. Bu şart, "dava konusuna ilişkin genel dava şartlarından biri" olup, davanın esası hakkında inceleme yapılabilmesi ve esas hakkında hüküm verilebilmesi için varlığı gerekli olduğundan "olumlu dava şartları" arasında sayılmıştır.

Nitekim aynı görüş Hukuk Genel Kurulu'nun 24.11.1982 gün ve 1982/7-1874 E.-914 K.; 05.06.1996 gün ve 1996/18-337 E.-542 K.; 10.11.1999 gün ve 1999/1-937 E.-946 K. ve 25.05.2011 gün ve 2011/11-186 E. 2011/352 K., 01.02.2012 gün, 2011/10-642 E.-38 K. sayılı kararlarında da benimsenmiştir.

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda öğreti ve yargısal kararların bu uygulaması aynen benimsenerek, davacının dava açmakta hukuki yararının bulunması "Dava Şartları" başlıklı 114'üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde açıkça dava şartları arasında sayılmıştır.

Bir davada hukuki yarar ilkesinin dava şartı olarak gözetilmesinin yargılamanın amacına ve usul ekonomisi ilkesine uygun olarak yargılama yapılmasına yarar sağlayacağı her türlü duraksamadan uzaktır.

Bu ilkeden hareketle dava şartı olarak hukuki yararın varlığının mahkemece taraflarca dava dosyasına sunulmuş deliller, olay veya olgular çerçevesinde kural olarak davanın açıldığı tarihe göre kendiliğinden ve yargılamanın her aşamasında gözetilmesi gerekir. Bu

sayede iç hukukumuzun bir parçası olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme)'nin 6'ncı maddesi ve 1982 Anayasası'nın 36'ncı maddesinde düzenlenen "hak arama özgürlüğü" nün dürüstlük kuralına uygun kullanılması sağlanabilecek; bu durum, haksız davalar açmak suretiyle dava hakkının kötüye kullanılmasına karşı bir güvence oluşturacaktır.

Dava açmaktaki hukuki yarar; hukuk düzenince kabul edilmiş meşru bir yarar olmalı, bu yarar, dava açan hak sahibi ile ilgili olmalı ve dava açıldığı sırada halen mevcut bulunmalıdır. Ayrıca açılacak davanın ortaya çıkacak tehlikeyi bertaraf edecek nitelikte olması gerekir. Bir kimsenin hakkına ulaşmak için mahkeme kararının o an için gerekli olması durumunda hukuki yararın olduğundan söz edilebilir. Bir mahkeme kararına ihtiyaç yoksa hukuki yarardan söz edilemez (Pekcanitez, H., Atalay, O., Özekes, M.; Medeni Usul Hukuku, Ankara 2011, s.297).

Uyuşmazlığın çözümünde, hukuki yarar kavramının tespit davasındaki yansımalarının ne olacağının ayrıca irdelenmesi gerekir.

Bilindiği üzere mahkemeden istedikleri hukuki korunmaya göre davalar eda davaları, tespit davaları ve inşai davalar olarak ayrılmaktadır.

Eda davalarında, bir şeyin yapılması, bir şeyin verilmesi veya bir şey yapılmaması istenmekte iken; inşai (yenilik doğuran) davalar ile de var olan bir hukuki durumun değiştirilmesi, kaldırılması veya yeni bir hukuki durumun yaratılması istenir. İnşai (yenilik doğurucu) davanın kabulü ile yeni bir hukuki durum yaratılır ve hukuksal sonuç genellikle bir yargı kararı ile doğar.

Tespit davaları ise bir hukuki ilişkinin var olup olmadığının tespitine ilişkin davalar olup, konusunu hukuki ilişkiler oluşturur. Bu dava türü ile bir hukuksal ilişkinin varlığı veya yokluğu saptanmaktadır. Bu davalarda davacının amacı ve dolayısıyla talep sonucu, bir hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun veyahut içeriğinin belirlenmesi olup, istemin kabule şayan olabilmesi için bu davanın konusunu oluşturan hukuki ilişkinin var olup olmadığının mahkemece hemen tespit edilmesinde davacının menfaatinin (hukuki yararının) bulunması gerekir.

Bir hukuki ilişkinin hemen tespit edilmesinde hukuki yararın bulunması, şu üç şartın birlikte varlığına bağlıdır: 1) Davacının bir hakkı veya hukuki durumu güncel bir tehlike ile tehdit edilmiş olmalı; 2) Bu tehdit nedeniyle davacının hukuki durumu tereddüt içinde olmalı ve bu husus davacıya zarar verebilecek nitelikte bulunmalı; 3) Yalnız kesin hüküm etkisine sahip olup cebri icraya yetki vermeyen tespit hükmü bu tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli olmalıdır.

II. Yüksek Hakem Kurulu ve Yüksek Hakem Kurulu kararlarının niteliği:

Toplu iş sözleşmesinin yapılma sürecini düzenleyen uyuşmazlık döneminde yürürlükte bulunan 2822 sayılı

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda yetki tespitinin kesinleşmesi ve işçi sendikasına yetki belgesi verilmesinden sonraki aşamada taraflar yani işçi sendikası ile işveren taraf esas itibarıyla uyuşmazlığın çözümünde serbest bırakılmışlardır. Ancak bu serbestlik kısmi bir serbestliktir. Zira kanunun sistematüğinde tarafların toplu görüşme süresince uyuşmazlığı barışçıl yöntemlerle çözmelerine ağırlık verilmiş; en son çare olarak grev ve lokavta başvurulması öngörölmüştür. Bu itibarla kendi aralarında yaptıkları toplu görüşme aşamasında anlaşamayan tarafların resmî arabulucuya gitmeleri zorunlu olup, resmî arabuluculuk aşamasında da çözüme ulaşamaması halinde tahkim sureti ile uyuşmazlığın sonuçlandırılması evresine geçilmektedir.

2822 sayılı Kanun'da düzenlenen zorunlu tahkim yolu aynı zamanda Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) başvurma yolu olarak adlandırılmaktadır.

Zorunlu tahkimde, tarafların isteklerine bakılmaksızın bir kanun hükmünün zorunlu kılması nedeni ile tarafların tahkime gitmeleri gerekmektedir.

Zorunlu tahkimin işletilmesi için tarafların bu hususta anlaşmalarına gerek olmayıp kanunda öngörölen hallerde taraflardan birinin zorunlu tahkime gitmesi, başka bir anlatımla Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusu yeterlidir.

Anayasa'nın 54'üncü maddesi hükmüne uygun biçimde 2822 sayılı Kanun'un 29 ve 30'uncu maddelerinde grev ve lokavt yasağı olan işler ve iş yerleri düzenlenmiştir.

Kanunun 52'inci maddesi gereğince kesin grev ve lokavt yasağı olan hallerde arabuluculuk aşamasının sonuçsuz kalmasından sonra taraflar uyuşmazlığın çözümünü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir.

Şayet 2822 sayılı Kanun'un 31'inci maddesindeki şartlar oluştuğundan bahisle Bakanlar Kurulu esasında grev ve lokavt yasağı kapsamında olmayan iş yerlerinde grev ve lokavt yapılmasını bir süre yasaklamış ise, bu yasağın kalkmasından sonra grev ve lokavta gidilmesi mümkün olduğundan Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması zorunlu değildir. Ancak kanunun 33'üncü maddesi hükmü gereğince uygulamaya konulmuş bir grev ve lokavtın devamı genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu grev ve lokavtı almış gün süre ile erteleyebilir. Bu durumda erteleme süresi içinde atanan arabulucunun çabasına rağmen anlaşma sağlanamamış ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözümlür.

Öte yandan grev kararının iş yerinde ilan edildiği tarihte o iş yerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde mahalin en büyük mülki amirine yazılı başvurusu üzerine, talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır. Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte iş yerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanla-

rın salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz. Grev oylamasına ilişkin itirazlar üç iş günü içinde mahkemeye yapılır. Mahkeme itirazı üç iş günü içerisinde kesin olarak karara bağlar. Grev oylaması sonucunda grev yapılmaması yönündeki kararın bu süreler geçtikten sonra kesinleşmesinden itibaren on beş gün içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir (2822 sayılı Kanun'un 36'ncı maddesi).

Göröldüğü üzere grev ve lokavt yasaklarında, uygulamaya konulan grev ve lokavtın Bakanlar Kurulu'nca ertelenmiş olması ve erteleme süresi içinde tarafların anlaşamamaları durumunda ve ayrıca grev oylamasında grevin yapılmaması yönünde karar çıkması halinde uyuşmazlığın zorunlu tahkime yani Yüksek Hakem Kurulu'na götürölmeli gerekir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki Yüksek Hakem Kurulu'nun uyuşmazlığa resen el koyması mümkün değildir. Gerek 2822 sayılı Kanun'da gerekse halen yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye göre ancak taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık kurula intikal edecektir.

Yüksek Hakem Kurulu'nun toplu iş uyuşmazlığını çözüme yetkisi, başka bir deyişle zorunlu tahkim ancak kanunda öngörölen süreler içerisinde kanunda belirtilen kişi ya da kişilerin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusu halinde mümkün olacaktır. Aksi halde uyuşmazlık çözüm prosedürü sona erer ve işçi sendikası yetkisini kaybeder.

Mülga 2822 sayılı Kanun gibi yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun zorunlu tahkimi yürütmeye yetkili tek organ olarak Yüksek Hakem Kurulu'nu kabul etmiştir. Yüksek Hakem Kurulu Anayasa'nın 54'üncü maddesinde düzenlenen anayasal bir kurumdur.

Anayasa'nın 54'üncü maddesinde; grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonuna, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözüleceği, uyuşmazlığın her safhasında tarafların da anlaşarak Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabileceği, Yüksek Hakem Kurulu'nun kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi (TİS) hükmünde olduğu ve Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluş ve görevlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluşu ve çalışma esasları, 2822 sayılı Kanun'un 52-56; 6356 sayılı Kanun'un 54 ila 57'inci maddeleri arasında düzenlenmiştir. Bu maddelerdeki hükümlere göre Yargıtay'ın iş davalarına bakmakla görevli daire başkanı (6356 sayılı Kanun'a göre başkanlık süresi en çok olanın başkanlığında) kanunda öngörölen usule göre seçilecek işçi ve işveren temsilcileri ile devlet temsilcilerinden oluşan Yüksek Hakem Kurulu başvuru dilekçesinin alındığı günden başlayarak altı iş günü içerisinde toplanır. Yüksek Hakem Kurulu, önüne gelen bir toplu iş uyuşmazlığını dosya üzerinden incelemektedir. Gerekli göröldüğü

durumlarda taraflar ve ilgililerden uyuşmazlıkla ilgili her türlü bilgi ve belgeyi isteyebilir.

Taraflar ve diğer bütün ilgililer, Yüksek Hakem Kurulu'nun istediği bilgi ve belgeyi vermekle yükümlüdür. Yüksek Hakem Kurulu, görüşlerini öğrenmek istediği kişileri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister. Bunlar hakkında 1086 sayılı HUMK'nin (6356 sayılı Kanun döneminde 6100 sayılı Kanun'un) tanık ve bilirkişilere ilişkin hükümleri uygulanır. Taraflar da bilgilendirmek amacıyla kurulda dinlenmelerini isteyebilir, bilgi ve belge sunabilir 2822 sayılı Kanun'un 55'inci; 6356 sayılı Kanun'un 51/2'inci maddesi uyarınca Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Kararların kesin olmasından kasıt, kararlar aleyhine herhangi bir mercie başvurmanın mümkün olmaması yani kararların temyiz edilememesidir. Esas olarak Yüksek Hakem Kurulu da toplu iş sözleşmesi hükmünde olan kararlarını bizzat kendisi değiştiremez ise de, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurularak kararların tavzih edilmesi mümkündür.

III. Grev, Lokavt, Grev ve Lokavt Yasakları:

2822 sayılı Kanun'un 25'inci maddesine göre, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

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

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

Lokavt ise işçilerin işveren tarafından topluca işten uzaklaştırılmasıdır.

Grev hakkı ve lokavt Anayasa'da düzenlenerek güvence altına alınmıştır. Nitekim Anayasa'nın 54'üncü maddesine göre, "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması hâlinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenmiştir.

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

Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve iş yerleri kanunla düzenlenir." hükmüne yer verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İş yeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz."

Bu hükümden anlaşılacağı üzere kanuna uygun grev kararı, yetkili işçi sendikası ile işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işveren arasında sürdürülen toplu görüşmelerde uzlaşmaya varılamamış ve resmî arabuluculuk aşamasında da sonuç alınamamış olması durumunda alınabilir. Bu hususu yani tarafların resmî arabuluculuk aşamasında da anlaşamadıklarını belirleyen resmî arabulucu tutanağının görevli makam tarafından taraflara tebliğinden sonra işçi sendikasının grev kararı alma yetkisi doğar.

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

Aynı kanunun 26'ncı maddesinde lokavt tanımlanmıştır. 26'ncı maddesi uyarınca, "iş yerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması hâlinde, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta kanuni lokavt denilir.

Kanuni lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denilir. Siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavttır.

Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz."

O hâlde işveren veya işveren vekilinin toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında uyuşmazlık çıkması üzerine karşı tarafı oluşturan işçi sendikasının grev kararı alması nedeni ile iş yerinde çalışan işçilerin işin (faaliyetin) tamamen durmasına neden olacak şekilde

toplucu işten uzaklaştırması lokavt sayılacaktır. Görüldüğü üzere lokavtın kanuni olması için işverenin yürütülen toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanmasından sonraki aşamada işçi sendikasının aldığı ve kendisine tebliğ edilen bir grev kararının varlığı şarttır. Başka bir anlatımla lokavt greve bağlı olarak kullanılabilir.

Anayasa'nın 54'üncü maddesinin emrine uygun biçimde hangi iş yerlerinde ve işlerde grev ve lokavtın yasak olduğu 2822 sayılı Kanun'un 29 ve 30'uncu maddelerinde hükme bağlanmış olup buna göre, can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze ve tekfin işlerinde, su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtım, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde, banka ve noterlik hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehirci deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde havacılık hizmetlerinde; ve ilaç imal eden iş yerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili iş yerlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde ve huzurevlerinde, mezarlıklarda, Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen iş yerlerinde grev ve lokavt yapılamaz.

6356 sayılı Kanun ise, yürürlükten kaldırdığı 2822 sayılı Kanun'a göre grev ve lokavtın yasak olduğu işleri ve iş yerlerinin sayısını azaltmıştır. Nitekim 6356 sayılı Kanun'un 62'inci maddesi uyarınca can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımını ile nafta veya doğal gazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen iş yerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz. Bu fıkrada sayılan hâllerde kesin bir grev ve lokavt yasağı bulunmaktadır.

Öte yandan bir işin ya da iş yerinin yasak kapsamına girip girmediği konusunda çıkacak uyuşmazlıklar yargı mercilerinde (mahkemelerde) giderilmek gerekir (Narmanlıoğlu, Ü.: İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Yeni Mevzuata göre Yazılmış 2. Baskı, s.609).

Yukarıda Yüksek Hakem Kurulu, kurulun kararlarının niteliği, grev hakkı ve lokavt ile grev ve lokavtın yasak olduğu iş ve iş yerleri ile bu konulardaki kanuni düzenlemelerden kısaca bahsedilmiş olup, bir iş ya da iş yerinin grev yasağına tabi olup olmadığı konusunda taraflar arasında çıkacak uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca çözümlenmesinin mümkün olup olmadığının irdelenmesi ve açıklığa kavuşturulması gerekir.

Ancak böyle bir yetkinin hasren mahkemelere, yar-

gı organına ait bulunduğunu ve Yüksek Hakem Kurulu'nun bu hususta bir yetkisinin bulunmadığını söyleyebilmek imkânı vardır. Her ne kadar kanun Yüksek Hakem Kurulu'na aydınlatılmasına gerek duyulan hususlarda ilgilileri bizzat dinlemek veya onlardan yazılı bildirimde bulunmalarını istemek yetkisini vermiş ve kurulun bilgi isteğinde bulunduğu kimsele- rin yardımcı olmalarını sağlamak için kanunda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun şahitler ve bilirki- şilere ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiş ise de (Sen. TISK. m. 56/2), bu husus toplu iş sözleşmesi bağlatılması konusyla ilgili bulunmaktadır. Yüksek Hakem Kurulu bir yargı organı olmadığından yargıya ilişkin bir görevi yerine getirmesi, mahkemelerin yetkilerini kullanması caiz değildir (Narmanlıoğlu, Ü.: age, s. 518).

Grev yasağı bulunup bulunmadığı, bir hukuki mesele olup, uyuşmazlık hâlinde iş mahkemelerinde çözümlenmelidir. Dolayısıyla böyle bir konunun çözümü Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkisine girmez. Eğer her şeye rağmen alınan bir Yüksek Hakem Kurulu kararı varsa, bu kararı geçersiz saymak gerekir; geçersizliğin tespitine yönelik iş mahkemesinde bir tespit davası açılabilir (Sur, M.: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncelleştirilmiş 7. Bası, Ankara 2017, s. 435).

Yukarıda yapılan açıklamalar altında somut uyuşmazlık değerlendirildiğinde; davacı şirket vekili toplu iş sözleşmesi yetkisi kapsamındaki iş yerlerinin ve bu- ralarda görülen işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamında kalmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiş iken; davalı sendika vekili davacının üyesi olduğu işveren sendikasının bu yöndeki itirazının Yüksek Hakem Kurulu tarafından reddedildiğini, Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin olduğundan davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini, kaldı ki, işyerlerinde grev ve lokavt yasağı kapsamına giren iş- ler görüldüğünü belirterek davanın reddini istemiştir. Dosya içeriğinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan- lığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 11.08.2011 tarih ve B.13.0.ÇGM.0.12.02.00/103/13586 sayılı yazısı ile davacı şirkete ait Sanayi Mahallesi Eski Gölcük Yolu No:40 KOCAELİ (Merkez) adresindeki 1060616.041 ve 1073007.041 SGK sicil numaralı iş yerlerinden oluş- an işletmede 28.07.2011 başvuru tarihi itibari ile ça- lışan 29 (yirmidokuz) işçiden 18 (onsekiz) işçiyi üye kaydeden davalı ... Sendikası'nın kanunun aradığı çoğunluğu sağladığı belirtilerek, davalı sendika le- hine olumlu yetki tespiti yapıldığı, 23.09.2011 tarih ve B.13.0.ÇGM.0.12.02.00/103/15117 sayılı yazısı ile 11.08.2011 tarih ve B.13.0.ÇGM.0.12.02.00/103/13586 sayılı yetki tespitine kanunda öngörülen süre içeri- sinde itiraz olmadığından 2822 sayılı Kanun'un 16'ncı maddesi gereğince davalı ... Sendikası'na işletme toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetki belgesi veril- diği, işveren ve işçi sendikası yetkililerinin imzaladığı 12.10.2011 tarihli tutanakta davacı şirkette uygulan-

mak üzere akdedilecek toplu iş sözleşmesi müzakereleri için Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası-YERELSEN ile Belediye-İş Sendikası yetkililerinin bir araya geldikleri, 2822 sayılı Kanun'un 17'nci maddesi gereği yasal süre içinde çağrının yapıldığı, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine 02.11.2011 tarihinde saat 11.00'da davacı şirket hizmet binasında başlanılmasına karar verildiği, Kocaeli 1. İş Mahkemesi'nin 2012/1 Değişik İş sayılı kararı ile Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (YERELSEN) ile Belediye-İş Sendikası Kocaeli 1 No'lu Şubesi arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin 60 günlük süre içinde anlaşma ile sonuçlanmaması nedeni ile 2822 sayılı Kanun'un 22/2'inci maddesi uyarınca resmî arabulucu tayin edildiği, tarafların 23.02.2012 tarihi Perşembe günü saat 14.00'da YERELSEN'e ait hizmet binasının toplantı salonunda bir araya geldikleri, toplu iş sözleşmesi müzakerelerine başlandığı, kalan 17 asıl, 2 geçici madde üzerinde işçi sendikasının revize teklifini sunduğu, sürdürülen müzakereler sonucunda Yıllık Ücretli İzinler başlıklı 26'ıncı maddesi ile Bildirim Önelleri ve İş Akitlerinin Feshi başlıklı 42'inci maddesi üzerinde anlaşma sağlandığı, tarafların kendi aralarında görüşmeye devam edeceklerini bildirdikleri, bu nedenle taraflarca resmî arabulucu süresinin 2822 sayılı Kanun'un 23'üncü maddesine göre 6 iş günü uzatılmasına karar verildiğine dair 23.02.2012 tarihli tutanağın düzenlendiği, 23.02.2012 tarihinde tarafların uyuşmazlık konusu maddeler üzerinde genel görüşme yaptıkları, 09.03.2012 tarihli resmî arabulucu raporunda arabuluculuk görüşmelerinin olumsuz sonuçlandığının belirtildiği görülmüştür.

Bu safhadan sonra resmî arabuluculuk aşamasının olumsuz sonuçlandığına ilişkin tutanağın tebliği üzerine davalı sendikanın 22.03.2012 tarih ve 3.2012/6.4H902 sayılı yazısı ile %99'u Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'ne ait olan davacı şirket ile ilgili olarak 02.11.2011 tarihinde başlayan toplu iş sözleşme görüşmelerinde yasal süre içinde anlaşma sağlanmadığı, resmî arabulucu sürecinde de uyuşmazlığın çözümlenemediği, bu hususun resmî arabulucu raporu ile sabit olduğu, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin Kamu İhale Kurumu'nda 2011/139194 ve 2011/138378 no'lu işlem gören dosyalarındaki hizmet alım ihalelerini kazanan ... A.Ş'nin çalışanlarının Kocaeli Büyükşehir Belediyesi'nin ulaşım dâhil kamuya sunduğu hizmetlerin tamamında çalıştığı, adı geçen iş yerinde 2822 sayılı Kanun'un 29 ve 30'uncu maddelerinde belirtilen grev yasağı kapsamındaki işlerin ve yerlerin bulunması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin 2822 sayılı Kanun'un 32'nci maddesi uyarınca kurulca bağitlanmasını talep ettiği, Yüksek Hakem Kurulu'nun taraflardan bilgi ve belge talep ettiği, davacı şirketin üyesi olduğu Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (YERELSEN)'nin 26.04.2012 tarih ve 225 sayılı yazı ile Yüksek Hakem Kurulu'na toplu iş sözleşmesi

yapılmak üzere yetki alınan ... A.Ş. Genel Müdürlüğü bünyesindeki iş yerlerinin grev yasağı kapsamına girip girmediğinin tespitine ilişkin Kocaeli 4. İş Mahkemesi'nde 25.04.2012 tarih ve 2012/160 Esas sayısı ile dava açıldığı, davanın sonucunun yetki hususunu ve toplu iş sözleşmesini doğrudan etkileyeceğinden dava sonuna kadar uyuşmazlık konusu toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin ertelenmesini talep ettiği; Yüksek Hakem Kurulu'nun 26.04.2012 gün ve 2012/23 E.-2012/29 K. sayılı kararı ile itiraza konu işletmede 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 29 ve 30'uncu maddelerinde sayılan grev ve lokavt yasağının bulunduğu işler ve yerlerin mevcut olduğu gerekçesi ile itirazın reddine oy çokluğu ile karar verildiği anlaşılmaktadır.

Yukarıda belirtildiği üzere zorunlu tahkim görevini yerine getiren Yüksek Hakem Kurulu'nun yetki ve görevleri, gerek uyuşmazlık döneminde yürürlükte bulunan 2822 sayılı Kanun'da gerekse mer'i 6356 sayılı Kanun'da açıkça sayılmıştır.

Yüksek Hakem Kurulu'na verilen görevler arasında iş yerinin grev ve lokavt yasakları kapsamında olup olmadığına ilişkin bir görev yoktur. Hukuki nitelikteki bu uyuşmazlığın yargı yetkisine sahip mahkemeler tarafından çözümlenmesi gerekir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kesin olan kararları, kurul önüne kanundaki prosedüre uygun biçimde getirilmiş uyuşmazlıkla ilgili olarak toplu iş sözleşmesi hükmünde verdiği kararlardır.

Şu durumda mahkemenin, Yüksek Hakem Kurulu'nun bu hususta kesin olarak verdiğini belirttiği karara istinaden davacı şirketin davasını reddetmesi doğru olmamıştır.

Ne var ki, grev hakkı işçilere tanınan, toplu iş uyuşmazlığının anlaşmazlık ile sonuçlanması üzerine kanunda belirtilen prosedüre uygun biçimde işçi sendikası tarafından alınan karara istinaden toplu olarak kullanılan ve özünde karşı tarafa (işverene) zarar verme potansiyelini barındıran bir hak olup, işverenlere tanınan lokavt ise grev kararına bağlı olarak kullanılabilir.

Bu durumda toplu iş sözleşmesi kapsamındaki iş yerlerinin veya bu iş yerlerinde görülen işlerin grev ve lokavt yasağı kapsamında olmadığına tespitinde davacı işverenin hukuki yararı yoktur.

O hâlde davacı şirketin bu davayı açmakta hukuki yararı olmadığından mahkemenin direnme kararı sonucu itibarı ile doğrudur.

Hâl böyle olunca yukarıda açıklanan bu değişik gerekçe ile direnme kararı onanmalıdır.

Sonuç: Davacı şirket vekilinin temyiz itirazlarının reddi ile direnme kararının yukarıda açıklanan değişik gerekçe ile ONANMASINA, gerekli temyiz ilam harcı peşin alındığından başka harç alınmasına yer olmadığına, karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 22.11.2017 gününde oy birliği ile karar verildi.